

The Islamic University-Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Economic Development



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير اقتصاديات التنمية

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
دراسة حالة (متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة)
**The Role of Voluntary Work in Enhancing the
Social Capital Values**
**A study Case (the volunteers of Palestine Red
Crescent Society in the Gaza Strip)**

إعداد الباحثة
أمل محمد عبد الرحمن بشير

إشراف الدكتور
علاء الدين الرفاتي

قُدِّمَ هَذَا البحثُ إِسْتِكْمَالاً لِمُتَطَلِبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ
فِي إِقْتِصَادِيَّاتِ التَّنْمِيَةِ بِكُلِّيَّةِ التِّجَارَةِ فِي الجامِعةِ الإِسْلامِيَّةِ بِغَزَّةِ

مايو/2016م - شعبان/ 1437 هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي

دراسة حالة (متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	أمل محمد بشير	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:	2016/05/8م	التاريخ:

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، في فروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بمحافظات قطاع غزة، كون هذه الجمعية عريقة وتضم أكبر عدد من المتطوعين والمتطوعات من مختلف المستويات التعليمية وكافة التخصصات من ضمن المؤسسات المحلية والدولية الفاعلة في قطاع غزة، حيث تم التركيز في هذه الدراسة على بعض القيم التي لها علاقة وثيقة ومباشرة بالعمل التطوعي وهي (التعاون - التسامح - الثقة). والسياسية - التعاون - التسامح - الثقة).

ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني المتخصصين ضمن برامج الجمعية، والبالغ عددهم (1181) في جميع فروع الجمعية بكافة محافظات قطاع غزة، حيث قامت الباحثة باستخدام عينة طبقية بتوزيع متناسب حسب عدد المتطوعين في كل فرع من فروع الجمعية، وتم توزيع (255) استبانة، واسترداد (252) استبانة بنسبة (98.82%).

ومن أهم النتائج والتوصيات التي توصلت لها هذه الدراسة:

نتائج الدراسة:

هناك دور للعمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال وترسيخ معاني التعاون، وزيادة الشعور بالانتماء الوطني، والمشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين، وتحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة، وظهر ذلك جليا لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، وهناك عوامل عديدة تدفع المتطوعين للتطوع أهمها إيمانهم بأهمية العمل التطوعي، وتنوع مجالاته، بالإضافة لتوفر الفرص والإمكانات المتاحة لدى جمعية الهلال الأحمر، كما أن العمل التطوعي يساهم في زيادة مهارات وخبرات المتطوع.

وأهم توصيات الدراسة:

- على الحكومة الاهتمام بالتنظيم والتنسيق لعمليات التطوع ودعمه.
 - وعلى المؤسسات الأهلية وضع أنظمة تضبط العمل التطوعي.
 - أما جمعية الهلال الأحمر المساواة في تحقيق الفرص للمتطوعين وزيادة التدريبات لهم، وتشجيعهم على الاستمرارية في التطوع.
- كلمات مفتاحية: رأس المال الاجتماعي، العمل التطوعي، المواطنة، المشاركة المدنية، الشبكات الاجتماعية غير الرسمية.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

Abstract

This Study aims at identifying the impact of voluntary work in enhancing the social capital values in the branches of Palestine Red Crescent Society in Gaza governorates. This society is of a long history in Gaza and has the biggest number of volunteers from different educational backgrounds and levels. It is also one of the active local and international societies in the Gaza Strip. The study focuses on the values of the voluntary work (cooperation- social and political participation - tolerance – trust)

To achieve the objectives of the study, the researcher collected its data from different sources and used the descriptive analytic approach to conduct this study. The questionnaire was the main study tool for collecting information. The study population consisted of the active volunteers of Palestine Red Crescent Society whose number is (1181) persons in all branches of the Society in Gaza different governorates. The sample was a stratified random sample distributed to be suitable to the number of volunteers in each branch. (255) questionnaires were distributed and the number of responses collected was (252) with a percentage of (98.82%).

The most important findings of the study:

The voluntary work has a role in enhancing the social capital values and reinforcing the values of cooperation, increasing the sense of national commitment, and the social, professional, civil and political participation of young volunteers. It also achieves tolerance among the members of the society on hand and between them and the association on the other hand. Such values appeared clearly among the volunteers of Palestine Red Crescent Society. There are a number of factors that encourage the volunteers to do voluntary work; the most important of which are: their faith in the importance of voluntary work, its different domains as well as the availability of opportunities at Palestine Red Crescent Society. The voluntary work also contributes in increasing the experiences and refining the skills of volunteers.

Recommendations of the Study

- The government should have more interest in organizing, coordinating and supporting the voluntary work.
- NGO's should make rules to regulate voluntary work.
- Palestine Red Crescent Society should promote equality in providing volunteering opportunities for the volunteers and provide training for them and encourage them to continue the voluntary work.

Keywords: Social capital, Volunteer work , citizenship, civic participation, social networking is official

بسم الله الرحمن الرحيم

آية قرآنية

قال تعالى:

﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ [البقرة : 184]

﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ [المائدة : 2]

الإهداء

إلى وطني الغالي،

إلى كل إنسان طموح ومثاب في الحياة،

إلى كل من يسعى لطلب العلم،

إلى روح أمي الطاهرة "رحمها الله"،

إلى أبي مربى الأجيال الفاضل "حفظه الله"، وحرمة المصون .

إلى أغلى الغوالي ونور عيوني،

أبنائي الأحبّة (عبلة - كرم - أمير) حفظهم الله ووفتهم في حياتهم وسدد خطاهم.

إلى إخوتي الأعزاء الذين ساندوني في رحلتي العلمية.

إلى صديقتي وأصدقائي الأوفياء والمخلصين، كل باسمه ولقبه، وكل الذين شجعوني على الاستمرار ومواصلة هذا المشوار، وساندوني بكل الكلمات الطيبة.

إلى المؤسسة العربية لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بكافة فروعها في الضفة الغربية وقطاع غزة ممثلة برئيسها الدكتور: يونس الخطيب.

لكم جميعاً كل الحب والتقدير والشكر

الباحثة

أمل محمد بشير

شكر وتقدير

من حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر. فشكري بدايةً للمولى عز وجل عظيم العطاء، الذي يسر لي إتمام هذه الرسالة على الوجه الذي أرجو أن يرضى به عني. إلى من أعطوا من أعمارهم فأجزلوا،، وعملوا فأجادوا،، وعلموا فأفادوا،، وغرسوا فأحسنوا،، وصادقوا فأخلصوا،، وكان الحصاد أجياًلاً ستذكرهم دائماً بكل خير، وذكرى طيبة في القلوب والعقول ستظل فواحة العبير ما دام في الأبدان أرواح وفي الحياة أمل. إلى المشرف الدكتور/ علاء الدين عادل الرفاتي، الذي قام بتصويبي وإرشادي في مراحل هذه الدراسة.

كما أتقدم بجزيل شكري إلى الأساتذة الموقرين في لجنة المناقشة:

الدكتور/ خليل أحمد النمروطي.

والدكتور/ سيف الدين يوسف عودة.

على قبولهم مناقشة هذه الرسالة والتفضل بتقديم الملاحظات والتوجيهات البناءة.

والدكتور/ سمير عبد الله مدير معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) سابقاً.

الذين قاموا بتصويبي وإرشادي في مراحل هذه الدراسة، جزاهما الله كل الخير.

إلى المدير الإداري لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني "فرع غزة" الأستاذ: عمر محمد العزيزة، ومدراء الفروع كل باسمه ولقبه.

ولكل من ساعدني وأعانني على إنجاز هذه الرسالة بكلمة طيبة أو بفعل، فلهم في النفس منزلة، وإن لم يسعف المقام لذكرهم، فهم أهل للفضل والخير والشكر.

وفي النهاية أشكر كل من أمدني بالعون، وحفزني للتقدم، وتحمل معي الصعاب، وأخذ بيدي للحصول على درجة الماجستير، أصدقائي وصديقاتي الأوفياء وزملائي، وأخص بالذكر الأستاذة/ هديل أبو حمده، فأحفظهم يا الله وبارك لهم.

الباحثة

أمل محمد بشير

فهرس المحتويات

ب.....	إقرار
د.....	ملخص الدراسة باللغة العربية
ه.....	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
و.....	آية قرآنية
ز.....	الإهداء
ح.....	شكر وتقدير
ط.....	فهرس المحتويات
ل.....	فهرس الجداول
س.....	فهرس الأشكال
ع.....	فهرس الملاحق

1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة:
4	1.1 مشكلة الدراسة:
5	1.2 مبررات الدراسة وأهميتها:
6	1.3 أهداف الدراسة:
6	1.4 الدراسات السابقة:
21.....	التعليق على الدراسات السابقة:

26.....	الفصل الثاني: العمل التطوعي
27.....	2.1 المبحث الأول: ماهية العمل التطوعي دوافعه ومعوقاته.
27.....	مقدمة:
28.....	2.1.1 مفهوم التطوع والعمل التطوعي:
29.....	2.1.2 أهمية العمل التطوعي:
30.....	2.1.3 أهداف العمل التطوعي:
33.....	2.1.4 أشكال العمل التطوعي:
34.....	2.1.5 مفاهيم يرسخها العمل التطوعي:
35.....	2.1.6 معوقات العمل التطوعي:
37.....	2.2 المبحث الثاني: واقع العمل التطوعي عربياً وفلسطينياً.
37.....	مقدمة:
39.....	2.2.1 واقع العمل التطوعي عربياً وعالمياً:
42.....	2.2.2 واقع العمل التطوعي في فلسطين مقارنة بدول العالم:
44.....	2.2.3 مراحل العمل التطوعي في فلسطين:
47.....	الخلاصة:

48.....	الفصل الثالث: رأس المال الاجتماعي
49.....	3.1 المبحث الأول: ماهية رأس المال الاجتماعي ونظريته، والفرق بينه وبين المفاهيم الأخرى لرأس المال
49.....	مقدمة:
50.....	3.1.1 ماهية رأس المال الاجتماعي:
50.....	3.1.1.1 مفهوم رأس المال الاجتماعي:
54.....	3.1.1.2 تعريفات رأس المال الاجتماعي:
53.....	3.1.1.3 أهمية ودور رأس المال الاجتماعي:
54.....	3.1.1.4 رأس المال الاجتماعي والمؤسسات الدولية:
57.....	3.1.2 نظرية رأس المال الاجتماعي، وكيف يتشكل رأس المال الاجتماعي؟ وهل هو سبب أم نتيجة؟:
57.....	مقدمة:
57.....	3.1.2.1 بيير بورديو (1930م-2002م): Pierre Bourdieu
60.....	3.1.2.2 رؤية جيمس كوليمان (1926 - 1995): Games Coleman
62.....	3.1.2.3 روبرت بوتنام (1941): Robert Puthnam
68.....	3.1.2.4 كيف يتشكل رأس المال الاجتماعي؟:
70.....	3.1.2.5 هل يعد رأس المال الاجتماعي سبب أم نتيجة؟:
73.....	3.1.3 الفرق بين مفهوم رأس المال الاجتماعي والمفاهيم الأخرى لرأس المال (البشري والمادي):
74.....	3.1.4 قيم رأس المال الاجتماعي:
78.....	3.1.5 أشكال رأس المال الاجتماعي وأنماطه وعوامل عطاؤه:
78.....	3.1.5.1 أشكال رأس المال الاجتماعي:
78.....	3.1.5.2 أنماط رأس المال الاجتماعي:
79.....	3.1.5.3 عوامل عطاء رأس المال الاجتماعي:
80.....	3.1.6 عناصر ومصادر ومستويات رأس المال الاجتماعي:
80.....	3.1.6.1 عناصر رأس المال الاجتماعي:
81.....	3.1.6.2 مصادر رأس المال الاجتماعي:
82.....	3.1.6.3 مستويات رأس المال الاجتماعي:
82.....	3.1.7 رأس المال الاجتماعي في الإسلام:
86.....	3.2 المبحث الثاني: طرق ومؤشرات وأبعاد قياس رأس المال الاجتماعي
86.....	3.2.1 طرق قياس رأس المال الاجتماعي:
87.....	3.2.2 مؤشرات قياس رأس المال الاجتماعي:
89.....	3.2.3 أبعاد قياس رأس المال الاجتماعي:
91.....	3.2.3.1 تعريف المشاركة المدنية:
92.....	3.2.3.2 المشاركة المجتمعية:
93.....	3.2.3.3 مفهوم تنمية المشاركة السياسية:
94.....	3.2.3.4 مفهوم المواطنة:
95.....	3.2.3.5 مفهوم التسامح:
96.....	3.2.3.6 تعريف الثقة:

100	:الخلاصة:
101	:الفصل الرابع: جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني
102	:مقدمة:
103	:4.1 برامج جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني:
103	:4.1.1 برنامج الإسعاف والطوارئ:
104	:4.1.2 برنامج الرعاية الصحية الأولية:
105	:4.1.3 برنامج إدارة الكوارث:
106	:4.1.4 برنامج التأهيل وتنمية القدرات:
108	:4.1.5 برنامج الصحة النفسية والاجتماعية:
109	:4.1.6 برنامج القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات:
110	:4.1.7 برنامج الشباب والمتطوعون:
113	:الخلاصة:
115	:الفصل الخامس: الدراسة القياسية
116	:المقدمة:
116	:5.1 المبحث الأول: منهجية وإجراءات الدراسة:
116	:5.1.1 منهجية الدراسة:
117	:5.1.2 أداة الدراسة:
119	:5.1.3 حدود الدراسة:
119	:5.1.4 مجتمع وعينة الدراسة:
121	:5.1.5 وصف خصائص العينة:
122	:5.1.6 صدق وثبات الدراسة:
130	:5.2 المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:
130	:مقدمة:
130	:5.2.1 المحور الأول: دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:
141	:5.2.2 المحور الثاني: المعلومات المتعلقة بنوع العمل التطوعي أهدافه، دوافعه، مدته، معيقاته ومقترحات:
141	:5.2.2.1 معلومات عن نوع العمل التطوعي أهدافه، دوافعه، مدته، معيقاته ومقترحات
147	:5.2.2.2 العلاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي مع مؤشرات أخرى:
157	:5.2.3 المحور الثالث: أثر البيانات الشخصية على العمل التطوعي ودوره في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي: .
190	:الفصل السادس: النتائج والتوصيات
191	:6.1 النتائج:
192	:6.2 التوصيات:
194	:المصادر والمراجع:
206	:الملاحق

فهرس الجداول

جدول (2.1): نسبة الذين تطوعوا من عينة المبحوثين في بعض الدول مختلفة الدخل.....	41
جدول (4.1): توزيع المتطوعين في فروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني حسب البرنامج.....	111
جدول (4.2): الدورات الأساسية التي يستفيد منها لمتطوعين في جمعية الهلال الأحمر حسب البرنامج.....	112
جدول (5.1): المقياس الثلاثي.....	117
جدول (5.2): المقياس الثنائي.....	117
جدول (5.3): عدد المتطوعين في البرامج وفي الفروع مع عدد العينة من كل فرع والنسبة المئوية.....	120
جدول (5.4): توزيع العينة حسب البيانات الشخصية.....	121
جدول (5.5): معاملات الارتباط بين مؤشرات مقياس دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي والدرجة الكلية للمقياس.....	124
جدول (5.6): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر "أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة" والدرجة الكلية للمؤشر.....	125
جدول (5.7): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر "أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة" والدرجة الكلية للمؤشر.....	126
جدول (5.8): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر "مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين" والدرجة الكلية للمؤشر.....	127
جدول (5.9): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر "تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين" والدرجة الكلية للمؤشر.....	128
جدول (5.10): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر "أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" والدرجة الكلية للمؤشر.....	128
جدول (5.11): معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية للاستبانة.....	129
جدول (5.12): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمقياس دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي.....	130
جدول (5.13): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة.....	132
جدول (5.14): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسات.....	134
جدول (5.15): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين.....	136
جدول (5.16): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين.....	138
جدول (5.17): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر تأثير العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة.....	139

جدول (5.18): الهدف من التطوع.....	141
جدول (5.19): أسباب التطوع في جمعية الهلال الأحمر تحديداً؟.....	142
جدول (5.20): لماذا أنت متطوع حسب النوع الاجتماعي؟.....	143
جدول (5.21): مكان الفرع.....	144
جدول (5.22): في أي برنامج من برامج الهلال الأحمر الفلسطيني أنت متطوع؟.....	144
جدول (5.23): مدة التطوع في البرنامج.....	145
جدول (5.24): العلاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي مع مدة التطوع في البرنامج.....	147
جدول (5.25): أسباب توجه المتطوع للتطوع في برنامج محدد.....	148
جدول (5.26): إجمالي عدد سنوات التطوع لكل متطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.....	149
جدول (5.27): إجمالي عدد ساعات التطوع الأسبوعي للمتطوع.....	149
جدول (5.28): تقدير معدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي للمتطوعين.....	150
جدول (5.29): تقدير عدد ساعات التطوع للمتطوع حسب سنوات التطوع.....	150
جدول (5.30): علاقة عدد ساعات التطوع الأسبوعي واليومي بالفئة العمرية وبسنوات التطوع.....	152
جدول (5.31): علاقة متوسط عدد ساعات التطوع الأسبوعي بالهدف من التطوع في البرنامج والفئة العمرية.....	154
جدول (5.32): المعوقات والصعوبات التي تواجه المتطوع.....	155
جدول (5.33): مقترحات المتطوعين لزيادة فاعليتهم ودافعيتهم للتطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.....	155
جدول (5.34): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، غير ذلك).....	157
جدول (5.35): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	159
جدول (5.36): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير العمر.....	161
جدول (5.37): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	162
جدول (5.38): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	163
جدول (5.39): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	164
جدول (5.40): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير المؤهل العلمي.....	165
جدول (5.41): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير التخصص العلمي.....	168
جدول (5.42): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	170
جدول (5.43): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير سبب التطوع.....	172
جدول (5.44): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	173
جدول (5.45): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	175

جدول (5.46): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.....	176
جدول (5.47): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	178
جدول (5.48): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	179
جدول (5.49): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير البرنامج التطوع فيه.....	181
جدول (5.50): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير سبب التطوع بالبرنامج.....	184
جدول (5.51): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات.....	187
جدول (5.52): العلاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي وإجمالي سنوات التطوع	188
جدول (5.53): العلاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومعدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي.....	189

فهرس الأشكال

شكل (3.1): الفرق بين التجسير والترابط في رأس المال الاجتماعي.....	67
شكل (5.1): مؤشرات الدراسة.....	118

فهرس الملاحق

ملحق رقم (1) أسماء السادة المحكمين.....	207
ملحق رقم (2) الاستبانة بصورتها النهائية.....	208

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة :

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، فمنذ القدم مال للعيش مع جماعات، واندمج معهم وشاركهم أعمالهم، فعمله ومشاركته كان تطوعاً منه، ويعتبر التطوع ظاهرة اجتماعية إنسانية، إذ يمارسه الإنسان بصورة فردية أو جماعية، ويقوم التطوع بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي للإنسان بدون عائد أو مقابل مادي، ولكن عائدته معنوي على الفرد، حيث ينمي العمل التطوعي المشاركة وشعور الفرد بالانتماء إلى المجتمع وإلى الوطن ويزيد من علاقات التواصل بين الأفراد ويقوي الثقة بينهم وذلك بتحملهم بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة، أو خدمة قضية من القضايا التي تهم المجتمع .

من هذا المنطلق ظهر مفهوم رأس المال الاجتماعي مع كتابات كل من "أليكسيس دي توكفيل Tocqviell" و"ليدا هانيفان lidaHanifan" و"جيمس كولمان James Coleman" وفي مرحلة لاحقة مع "روبرت بوتنام"، وفي العقدين الأخيرين تبنى البنك الدولي والهيئات الدولية لمصطلح رأس المال الاجتماعي ورأس المال المؤسسي (intuitional capital) وهو مصطلح مالي، ودورهما في الإنتاجية ومكافحة الفقر وتعزيز الثقة والاحترام داخل المجتمع، وكون أن تراكمهما يؤدي حتماً إلى خلق نواة استراتيجية للتنمية البشرية المستدامة (زيري، 2012م).

وينطوي مفهوم رأس المال الاجتماعي على شقين رئيسيين: جانب رأس المال والجانب الاجتماعي، فرأس المال يشير أساساً إلى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن، ومن هنا فمن الصعب تخيل أن يتكون رأس المال الاجتماعي بصورة وقتية أو سريعة لخدمة موقف مفاجئ أو حالة عارضة، ويشير الجانب الاجتماعي إلى حقيقة بديهية مؤداها أن رأس المال الاجتماعي لا يكون فرداً بذاته. كما هو الحال في رأس المال المادي أو البشري، وإنما يتكون في إطار جماعة اجتماعية يرتضي الأفراد الانضمام لها من أجل استغلال ما توفره العضوية في هذه الجماعة من مزايا ورصيد اجتماعي (زيري، 2012م).

وبالانتقال إلى "روبرت بوتنام" وأعماله نجد أن بداية استخدام بوتنام لرأس المال الاجتماعي جاء في كتابه "جعل الديمقراطية تنجح" 1993م، وفيه نظر بوتنام لرأس المال الاجتماعي على أنه "يجسد مقومات التنظيم الاجتماعي والتي تتمثل في الثقة والتعاون والتشبيك" Networking" والتي يمكن من خلالها الإسهام في تحقيق التطور والتقدم داخل المجتمع سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات"، وفي عام 2000م ذكر بوتنام في كتابه "لعب البولنج المنفرد" أن "رأس المال الاجتماعي يشير إلى الروابط بين الأفراد والشبكات الاجتماعية ومعايير المعاملة بالمثل

والجدارة بالثقة التي تنجم عنها، وفي هذا المعنى يرتبط رأس المال الاجتماعي ارتباطاً وثيقاً بما سماه الفضيلة المدنية، ويقول هنا بوتنام أن "الجماعة التي يكون أعضاؤها جديرين بالثقة ويضعون ثقة بالغة في بعضهم البعض فإنها سوف تكون أكثر قدرة على الإنجاز بالمقارنة مع الجماعات الأخرى التي تفتقر إلى الثقة بين أفرادها" (زيبيري، 2012م).

وبشكل عام هناك اتفاق على أن رأس المال الاجتماعي يعبر عن "الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها وينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة، وينطوي رأس المال الاجتماعي على العناصر والمكونات الآتية:

- بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء والنوادي وما يطلق عليه المساعدة الذاتية Self-help، كما يضم مؤسسات المجتمع المدني.
- مجموعة من الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار هذا البناء، والتي تقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة والتبادلية والالتزام بما تفرضه العضوية في هذه الجماعة من واجبات.

- فائض من الموارد الفيزيكية والبشرية يمتلكها أفراد الجماعة.
- الأفراد الذين قبلوا الانضمام طوعية إلى هذا البناء الاجتماعي، شريطة أن يتوفر في الأفراد الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق استفادة متبادلة فيما بينهم، بما يمكنهم من الاستفادة بالشكل الأمثل من الموارد التي توفرها الجماعة.
- مجموعة من الأهداف التي يسعى أعضاء الجماعة إلى تحقيقها، وقد ترتبط الأهداف بالجماعة ذاتها أو بالمجتمع الأوسع (زيبيري، 2012م).

إن الواقع الذي تعيشه فلسطين والظروف التي مر بها الشعب الفلسطيني ولا تزال قائمة من احتلال وأزمات وحروب عبر التاريخ، دفعت بالأفراد والجماعات إلى التضامن والمشاركة والتفاعل المشترك فيما بينهم وزيادة الثقة والتماسك والتكافل الاجتماعي لتشكيل وبناء جسم موحد من المجتمع لمواجهة الأزمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، من خلال الأعمال التطوعية الخيرية التي استمرت عبر الزمن، كما أن هذه القيم الإنسانية (التطوع لعمل الخير والتعاون والمشاركة والمساواة والعدالة والتكافل الاجتماعي والتقبل والتسامح) جميعها مستمدة من قلب تعاليم الدين الإسلامي، الذي أكد على تطبيق هذه القيم النبيلة لتعزيز العلاقات والروابط بين الأفراد والمجتمعات والقبائل، ويؤكد ذلك قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ [الحجرات: 13] وتشير هذه الآية

الكريمة الى المساواة بين البشر وعدم الاعتزاز بالأنساب والتباعد بل إلى التعارف والتقارب، وإن التفاضل بين الناس هو بالتقوى والعمل الصالح.

وتعتبر هذه القيم التي يعززها ويرسخها الدين الإسلامي هي القيم ذاتها التي يستند إليها رأس المال الاجتماعي في تكوينه، فكلما رسخت هذه القيم وطبقت في المجتمعات زاد رأس المال الاجتماعي، وكلما تراجعت وضعفت تراجع رأس المال الاجتماعي.

1.1 مشكلة الدراسة:

إن للعمل الاجتماعي التطوعي آثارًا ومنافع متنوعة، لا تعود على المجتمع بأكمله فقط، بل تعود على الفرد المتطوع نفسه أيضًا. ولا شك أن العمل التطوعي من الطرق المهمة للاستثمار الأمثل لطاقات الأفراد وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمساهمة في حل العديد من القضايا الاجتماعية والاقتصادية مثل (الفقر والبطالة والإرهاب والتفكك الأسري والعنف والتسول والإدمان ... إلخ). ويقوم العمل التطوعي على أساس إنتاج قيمة مضافة من خلال أعمال وتقديم خدمات.

ويزيد العمل التطوعي التفاعل الاجتماعي والمشاركة المجتمعية والتعاون والانتماء للمؤسسات المجتمعية، كما يزيد من ثقة الفرد بنفسه وبالأخرين من حوله (أفراد أو مؤسسات)، وينمي حب الوطن والانتماء.

وتعتبر فلسطين حالة خاصة لظروف الاحتلال القائم منذ سنوات طويلة، وتحديدًا قطاع غزة وما تمر به من حصار استمر لسنوات ولا يزال مستمرًا، بالإضافة إلى الحروب التي تعرضت لها غزة وما خلفته من خسائر بشرية ومادية، مما أثر على الحياة بشكل عام الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وما خلفه هذا الحصار من انتشار البطالة والفقر، مما دفع بالعديد من الخريجين إلى التطوع في مؤسسات المجتمع المدني، في مختلف المجالات، ويظهر تطوعهم بشكل فاعل في حالات الحروب و الطوارئ، من خلال تدخلهم كطاقات بشرية للمساهمة في أعمال إنسانية وخيرية بعيدا عن أي تحيز أو تعصب فكري، وبحقق تدخلهم الفوري والسريع استجابة سريعة للحدث الطارئ، مما لا تستطيع الحكومة فعله بهذه السرعة نظراً للإجراءات الإدارية التي تكون عائقاً في سرعة تقديم الخدمات حسب متطلبات الوضع القائم، فالعمل التطوعي في فلسطين وتحديدًا قطاع غزة يعتبر من أهم وأنجح الأعمال في المجتمع لما يحققه من خدمات ومنافع للفرد المتطوع كقيمة معنوية (كحب الوطن ومشاركة الآخرين والتسامح والتعاون والتشبيك مع الأفراد والمؤسسات) بهدف تحقيق منفعة ومصلحة عامة بدافع الإنسانية والمسؤولية الجماعية.

ويشير مفهوم رأس المال الاجتماعي إلى شبكة العلاقات والمعايير داخل المجتمع، ولهذه الشبكة تأثير مباشر على ترابط وتماسك وتطور المجتمع ونموه في الجانب الاجتماعي والاقتصادي، أو تفككه وتراجع نموه.

وبناء على ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي:

- ما مدى تأثير العمل التطوعي في تنمية قيم روح رأس المال الاجتماعي لدى فئة متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني؟

وينتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية وهي:

- هل يسهم العمل التطوعي في زيادة قيمة الخدمات المقدمة من المؤسسة وزيادة تأثيرها على نوعية الحياة؟
- هل يزيد العمل التطوعي للشباب شعورهم بالانتماء الوطني؟
- هل يسهم العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد والجماعات؟
- إلى أي مدى يسهم العمل التطوعي في زيادة المشاركة السياسية للشباب؟
- هل العمل التطوعي يقوي علاقات التعاون؟
- هل يزيد العمل التطوعي من درجات الثقة بالذات وبالآخرين؟
- ما هي أهم الدوافع لدى فئة الشباب للتوجه للتطوع؟
- ما هي معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين وتعيق تعزيز رأس المال الاجتماعي؟
- ما المقترح لزيادة فاعلية العمل التطوعي لدى المتطوعين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني لتنمية قيم رأس المال الاجتماعي؟

1.2 مبررات الدراسة وأهميتها:

تكمن أهمية هذه الدراسة من حيث الموضوع الذي تطرحه وهو:

- 1- أهمية العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، فالإنسان هو أساس عملية التنمية، فالتنمية تتم بالإنسان ولأجله وللأجيال القادمة، وتحسين نوعية الحياة، وهذا ما يسمى (التنمية المستدامة)، وتقدم المجتمعات وتطورها لا يتم بالموارد المادية فقط، فتوفر الموارد المادية بدون طاقات بشرية واعية ولديها المؤهلات والخطط والأهداف الواضحة، وفق سياسات محددة، لن يدفع المجتمعات للتقدم أو التطور.

2- زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي لدى فئة الشباب لاستثمار طاقاتهم وتنظيم وتجميع جهودهم وفق خطط هادفة وواضحة للمساهمة في تنمية مجتمعاتهم ورأس المال الاجتماعي، بتعزيز المفاهيم والقيم الاجتماعية (المشاركة، التعاون، العمل التطوعي، قيم المساواة، الثقة، المواطنة، التسامح) والتي تحقق التماسك والترابط المجتمعي، على صعيد الأفراد ببعضهم البعض، وعلى صعيد الأفراد بالمؤسسات المحلية والحكومية، وتدفع بعجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للتقدم.

3- أهمية العمل التطوعي وما يندرج مع هذا المفهوم من قيم تساهم في تنمية وتعزيز رأس المال الاجتماعي.

1.3 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية :

- 1) معرفة مدى مساهمة العمل التطوعي لدى فئة المتطوعين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني (فروع غزة) في تعزيز وتنمية قيم رأس المال الاجتماعي (المشاركة - الثقة - المواطنة - التسامح - التعاون).
- 2) إلقاء الضوء على مفهوم ونظريات رأس المال الاجتماعي باعتباره أحد المداخل الحديثة لتحقيق التنمية.
- 3) إلقاء الضوء على مفهوم وغايات وأهمية العمل التطوعي ودوره في مراكمة رأس المال الاجتماعي الإيجابي.
- 4) اقتراح توصيات تسهم في تعزيز العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني.

1.4 الدراسات السابقة:

مقدمة :

يعتبر رأس المال الاجتماعي من المفاهيم الحديثة التي لفتت انتباه المحللين الاقتصاديين مؤخراً لما له علاقة مباشرة وأثر على التنمية، وتعد الدراسات التي تناولت هذا المفهوم حديثة وقليلة جداً، حيث أن غالبية الدراسات تناولت المفهوم وتعريفه ونظرياته وتطوره وعلاقته وأثره على عمليات النمو الاقتصادي، وكان معظمها دراسات أجنبية، أما الدراسات العربية التي تناولت هذا المفهوم فهي حديثة ونادرة، ولم تكن شاملة وملمة بالقدر الكافي للمفهوم والقيم التي تشكله، ولم تتناول أيضاً علاقة رأس المال الاجتماعي بالجانب الاقتصادي، وذلك لحدثة المفهوم أولاً ولعدم وجود دراسات دورية لقياس رأس المال الاجتماعي ومقارنتها مع النمو الاقتصادي، أما الدراسات

المحلية لرأس المال الاجتماعي فقد اقتصر على دراسات معهد الدراسات السياسية والاقتصادية (ماس)، لتوضيح المفهوم وكيفية قياسه ومؤثراته.

وتعتبر هذه الدراسة هي الدراسة الأكاديمية الأولى من نوعها على الصعيد المحلي والعربي التي تتناول العمل التطوعي كمعزز للقيم المكونة لرأس المال الاجتماعي، حيث يعتبر العمل التطوعي أحد المكونات الرئيسية لقيم رأس المال الاجتماعي إلى جانب القيم الأخرى (المشاركة - التعاون - التسامح - المواطنة والانتماء الوطني - الثقة).

وتبحث هذه الدراسة في تأثير العمل التطوعي على تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، وفي أي الجوانب كان أكثر تأثيراً، ومعرفة جوانب الضعف وأسبابه، وسبل ووسائل التدخل للتقويم.

أولاً/ الدراسات المحلية

1- مزعل، (2014م). "سمات العمل التطوعي في فلسطين من العونة إلى المجتمع المدني". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى السمات الأساسية للعمل التطوعي في فلسطين، وتطوره منذ مطلع القرن العشرين وحتى وقتنا الحاضر، من خلال التعرف إلى طبيعة العمل التطوعي في فلسطين والقوى المحركة له، والأهداف والفعاليات الدافعة والموجهة له، والأساليب والأدوات التي وظفها ذلك العمل، والتعرف إلى المجالات والحقول المشمولة بالنشاط التطوعي. وقد اعتمدت الدراسة المنهج التاريخي المقارن، بغرض الكشف عن خصائص كل من الماضي والحاضر، وذلك بالاعتماد على مراجعة للأدبيات المتصلة بتاريخ العمل التطوعي في فلسطين، ثم تستكمل الصورة باستخدام أسلوب المقابلة المفتوحة في جمع معلومات حول الحاضر والماضي القريب مع رواد الحركة التطوعية وناشطيه.

وتوصلت الدراسة إلى أن المسيرة التاريخية للعمل التطوعي مرت بأربع مراحل مختلفة اتسمت كل مرحلة بمجموعة من السمات العامة وهي:

1. مرحلة العمل التطوعي (العونة) ما قبل (1919م): شكلت العونة جزءاً حيوياً من الفعل الاجتماعي التطوعي العفوي التلقائي، كجزء من القيم الاجتماعية التي صاغت المجتمعات البسيطة والتقليدية، (كالمساعدة في الحصاد وجني الزيتون وبناء البيوت من الطين).
2. مرحلة العمل التطوعي التقليدي من (1919م-1970م): ارتبطت تلك المرحلة بإنشاء مؤسسات ومنظمات متنوعة ذات طبيعة خدمية، واتخذ عملها طابعاً رعايياً وإغاثياً.

3. مرحلة العمل التطوعي الوطني من (1970م-1990م): ارتبط العمل التطوعي بالعمل الوطني في هذه المرحلة، عبر إنشاء لجان ومنظمات مهنية جماهيرية، عملت على ربط الناس بالأرض وفكرة المقاومة والصمود.

4. مرحلة العمل التطوعي المدني من (1990م حتى وقتنا الحاضر) ارتبط العمل التطوعي بإنشاء مؤسسات ومنظمات مدنية مهنية متخصصة، تعمل بالمشاركة مع المجتمع المحلي لتوفير خدمات نوعية.

2- اشتية، (2013م). "العمل التطوعي في فلسطين" أسباب التراجع.

هدفت الدراسة للتعرف على أسباب تراجع العمل الاجتماعي التطوعي في فلسطين، والمعوقات التي تعترض مشاركة الشباب في هذه الأعمال التطوعية، وذلك ضمن ستة محاور أساسية هي: معوقات مرتبطة بثقافة المجتمع، ومعوقات نفسية، ومعوقات تتعلق بمؤسسات العمل التطوعي، معوقات شخصية، معوقات دينية ومعوقات اقتصادية. وقد اعتمدت هذه الدراسة منهج المسح الميداني للتعرف إلى أسباب هذا التراجع، وذلك بجمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة الدراسة المكونة من 140 متطوع ومتطوعة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن معوقات العمل التطوعي كانت بالترتيب التالي: (معوقات مرتبطة بثقافة المجتمع، معوقات نفسية، معوقات تتعلق بمؤسسات العمل التطوعي، معوقات شخصية، معوقات دينية، معوقات اقتصادية).

3- البطش، (2013م) "العمل التطوعي في فكر التنظيمات الجماهيرية الفلسطينية بالضفة الغربية و قطاع غزة 1981م-1994 م.

هدفت الدراسة إلى الإجابة على تساؤل الباحث وهو " كيف تطور العمل التطوعي في فكر التنظيمات الجماهيرية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة فترة الدراسة. وقد اعتمد الباحث في دراسته المنهج العلمي التاريخي التحليلي القائم على جمع المادة من مصادرها الأصلية وتحليلها بالإضافة إلى الدوريات المختصة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى:

- تم تسخير العمل التطوعي للتغلب على الظروف الخاصة التي يمر بها الشعب الفلسطيني واستغلاله لأجل تعميق الانتماء للوطن ومن ثم الامتداد والمسير إلى الانتماء لجماعة معينة.
- ثقافة العمل التطوعي اختلفت من جيل الى آخر، ومن وقت إلى آخر، ومن منطقة إلى أخرى من حيث الطريقة أو النمط، ولم يؤثر ذلك على السبب أو الغاية، كون الشعب الفلسطيني مارس العمل التطوعي بشكل خاص في فترة الانتداب البريطاني، وفترة ما بعد النكبة، وكذلك

بعد هزيمة 1967م وحتى الثمانينات حيث بدأت مرحلة التغيير لتحمل هذه الثقافة أدوات أخرى تنظيمات (حركات- أحزاب - منظمات).

4- عمر والرحل، (2013م). "العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية وعلاقته بتنمية رأس المال الاجتماعي للشباب الخريجين"

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية وتنمية قيم رأس المال الاجتماعي (الانتماء الوطني، التسامح، المشاركة السياسية، العمل الجماعي، التعاون، الثقة بالذات والآخرين) لدى الشباب الخريجين، وتحديد العلاقة بين العوامل الديموغرافية للشباب الخريجين المتطوعين في الجمعيات الأهلية وتنمية قيم رأس المال الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني، والتعرف على معوقات العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية التي تؤثر على تنمية قيم رأس المال للشباب الخريجين، ومحاولة الوصول إلى تصور مقترح لزيادة فاعلية العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية لتنمية قيم رأس المال الاجتماعي لدى الشباب الخريجين. وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لاتساقه مع معطيات الدراسة وإجراءاتها.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين العمل التطوعي وقيم رأس المال الاجتماعي وهي (الانتماء الوطني، التسامح، المشاركة السياسية، العمل الجماعي، التعاون والثقة بالذات والآخرين). 5- هريش وجبر، (2012م). "اتجاهات طلبة تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس نحو برامج العمل التطوعي فيها".

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات طلبة تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة نحو برنامج العمل التطوعي، وتكونت عينة الدراسة من 205 من الطلاب والطالبات المسجلين للعام الدراسي (2012م/2011م)، من مستوى السنوات: الثانية والثالثة والرابعة. وهدفت أيضا إلى التعرف على شخصية المتطوع ودوافعه نحو المؤسسات التطوعية، وعلى أثر متغيري: الجنس، ومكان السكن و بعده عن مكان العمل التطوعي. وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والكمي.

توصلت الدراسة إلى أن تقبل العمل التطوعي في جامعة القدس المفتوحة يصل إلى درجة عالية، وهناك مشاركة واسعة جداً من الطلبة في العمل التطوعي، وأن الاهتمام بالعمل التطوعي لا يحكمه جنس أو مكان سكن، ويعتبر العمل التطوعي من النماذج التي تحفز الطالب على مساعدة الآخرين.

6- ماس، (2011م). "المؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية ورأس المال الاجتماعي"

هدفت الدراسة إلى تطوير سياسات للنهوض بدور مؤسسات وشبكات الشباب الفعلية منها والافتراضية في خلق رأس المال الاجتماعي تمكيني، أي تطوير الثقة بالنفس والمجموعة والمؤسسة، وتطوير القيم والسلوكيات الايجابية، وتعزيز التماسك الاجتماعي والتضامن والعمل التطوعي. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى:

- تعزيز فرص تمكين الشباب في كافة المجالات الشخصية والمهنية بالتركيز على البعد الجغرافي لهم.
- المؤسسات التقليدية تظهر تفوقها في جوانب معينة في الثقة والتضامن، بينما تظهر المؤسسات الحديثة كفاءة أكبر في مجالات أخرى.
- يتأثر أداء المؤسسات الشبابية بالإطار المجتمعي العام الذي تعمل فيه (القرية، المخيم أو الحي) وبتقاطعاته الثقافية والاجتماعية، ويتأثر أيضاً بالظروف العامة القائمة على مستوى الأراضي الفلسطينية المحتلة.
- يتأثر أداء المؤسسة الشبابية بعوامل ذاتية تتعلق بالبنية الإدارية للمؤسسة وآليات العمل والمتابعة القائمة فيها.

7- ماس، (2011م). "رأس المال الاجتماعي والصحة العامة في الأراضي الفلسطينية"

هدفت الدراسة إلى التركيز على مفهوم رأس المال الاجتماعي، و تأثيره على مختلف جوانب الحياة في الأراضي الفلسطينية، واستكشاف العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والصحة العامة في المجتمع الفلسطيني، وإدراك أهمية رأس المال الاجتماعي الترابطي والتجسيري في زيادة كفاءة العمل المجتمعي، وتحسين القدرة على إنجاز البرامج الصحية ونجاحها في الوصول للأهداف المنشودة. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى:

- إسهام رأس المال الاجتماعي بشكل كبير في التأثير على الصحة المجتمعية العامة.
- الاهتمام بالبعد المجتمعي والتعاوني وإشراك الفعاليات المجتمعية في تحديد الأولويات ومتابعة تنفيذ البرامج الصحية بشكل عاملاً حاسماً في نجاح تلك البرامج وتعظيم منجزاتها.

8- ماس، (2011م). "رأس المال الاجتماعي والفساد في الأراضي الفلسطينية"

هدفت الدراسة إلى البحث في إشكالية العلاقة بين مكونات رأس المال الاجتماعي والفساد الواقع في الواقع الفلسطيني، وتحديد طرق توظيف رأس المال الاجتماعي في مكافحة الفساد. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى:

- أن غالبية المواطنين يرون أن محاربة الفساد أمر مهم للغاية ويجب الاستمرار في محاربة الفساد.
- يميل الأفراد العاملون في القطاع العام إلى تبرير التهرب من الضرائب بشكل أقل من العاملين في القطاع الخاص.
- يشير رأس المال الاجتماعي إلى ميل الناس ذوي القيم والعادات المشتركة إلى التعاون فيما بينهم لتعزيز المشاركة المدنية، وتؤدي زيادة المشاركة المدنية إلى تقليل الغش والخداع والسلوك الانتهازي، وتؤدي إلى زيادة الإحساس بالعدالة وبالتالي إلى خفض مستويات الفساد.

9- ماس، (2010م). "المدرسة الأساسية ورأس المال الاجتماعي: دراسة حالات في الأراضي الفلسطينية المحتلة"

هدفت الدراسة إلى الخروج بتوصيات ومقترحات تؤثر إلى القضايا التي تحتاج إلى اهتمام تفصيلي ومناقشة جادة للتدابير التي من الضروري اتخاذها كي تسهم في تأهيل المدرسة للقيام بدورها في تفعيل مجتمعها المحلي وفي التفاعل المتواصل معهم. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى:

- أن هناك فجوة واسعة بين النصوص الموجهة لعمل مجالس أولياء الأمور داخل المدارس وواقعها الفعلي فالنص يتطلب تفعيل مشاركة المجتمع المحلي في إدارة العملية التعليمية ومتابعتها وبالتالي في تفعيل دور المدرسة في مجال تكوين الرأسمال الاجتماعي التمكيني.
- تؤثر بنية المؤسسات القائمة في القرى والمدن على نوعية علاقاتها مع المدرسة، حيث تم التأكيد على أن المؤسسات العامة موضع تراحم وتنافس من التنظيمات السياسية، والتزام السياسي فرض نفسه على الموقف الإدارية، وأينما تزامنت التنظيمات السياسية فإنها تولد ضرراً.

- التحديات القائمة والمتمثلة في نقص التمويل، واعتماده على التمويل الخارجي، والانقسام السياسي الحاد، استمرار الاحتلال الاستيطاني، الشردمة الجغرافية، بعض التحولات في القيم المجتمعية تضع عراقيل وعقبات ضخمة أمام فرص التعليم والإرشاد إلى قيم التحرر والعدالة والتكافل الاجتماعي.

10- ماس، (2009م). "دراسات حول رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في كيفية انطباق مفهوم رأس المال الاجتماعي على الأراضي الفلسطينية، وإلى تعريف الأبعاد المختلفة التي يتبلور فيها رأس المال الاجتماعي وبعدي رأس المال الاجتماعي هما (رأس المال الاجتماعي التجسيري ورأس المال الاجتماعي الترابطي). وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن رأس المال التجسيري يساعد على مزيد من الثقافة المجتمعية المدنية والثقة المجتمعية، وكذلك التحليل لرأس المال الاجتماعي التجسيري والترابطي يدل على أن الأراضي الفلسطينية تعاني من نقص في مخزون رأس المال التجسيري مقارنةً مع رأس المال الترابطي.

11- ماس، (2007م). "قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى أن أبرزت الكثير من القضايا ذات الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والتي تثير اهتمام متخذي القرار وصانعي السياسات في فلسطين لما لها من دلالات هامة، إضافة إلى ذلك فإن الدراسة تثير الكثير من التساؤلات المنهجية والعملية، وبالتالي فهي تمثل نقطة انطلاق لمزيد من الأبحاث والدراسات المعمقة التي انعكاسات على مستوى السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

12- النقيب، (2006م). "مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته بالنسبة للأراضي الفلسطينية المحتلة".

هدفت هذه الدراسة إلى التمييز بين مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي ينشأ نتيجة تفاعل الناس في جماعات أهلية غير رسمية، والبنى التحتية الاجتماعية التي تُعرف على أنها "المؤسسات والسياسات التي تعمل تشجيع أنشطة الاستثمار، وتنشيط أنشطة الاستهلاك، كما تعمل على تشجيع الأنشطة الإنتاجية وتنشيط الأنشطة الربحية".

13- يحيى، (1985م). " العمل التطوعي أداة للتنمية الجماهيرية و تنظيم المجتمع " .

هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على أهمية العمل التطوعي كأداة للتنمية في المجتمعات وأداة للتغيير وأداة تربوية تزودهم بالمهارات والخبرات وتقوية شعور المواطنين بالانتماء ويجند مواردهم ومصادرهم. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام باختيار المتطوعين حتى يتمكنوا من أداء أدوارهم ومستويات تدخلهم بشكل جيد.

ثانياً: الدراسات العربية:

14- الزيود والكبيسي، (2014م). "اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى توجهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي، الأمر الذي استدعى مناقشة أهداف التوجه نحو العمل التطوعي ومجالاته، كما أشارت الدراسة إلى أهم أسباب عزوف الطلبة بجامعة البتراء عن التوجه نحو العمل التطوعي معوقاته. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

توصلت الدراسة إلى إن أهم أهداف التوجه للعمل التطوعي هو خدمة المجتمع وتنميته والمساهمة في معالجة مشكلاته، من خلال المجالات التي تجذب الطلبة في عملهم التطوعي، والتي احتل الجانب الصحي فيها الأولوية ليتلوه المجال البيئي. وبالنسبة للمعوقات فقد مثل العامل الاقتصادي للمستجوبين أهم معوق يحول دون توجههم للعمل التطوعي. ومثل اكتساب المهارات والخبرات أهم الآثار المتوقعة لعملهم التطوعي. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق إحصائية في اتجاهات الطلبة للتوجه نحو العمل التطوعي باختلاف الجنس ومكان السكن مقارنة مع وجودها باختلاف الكلية/ التخصص وفق اختبار (One Way Anova).

15- السيد، (2013م). "التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع و تنمية رأس المال الاجتماعي".

هدفت هذه الدراسة إلى تناول مشكلة العشوائيات في مصر، لما لها من انعكاسات اجتماعية واقتصادية وأمنية تهدد أمن واستقرار المجتمع، وللإشارة إلى أهمية التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية رأس المال الاجتماعي، وطبقت على العاملين بالجمعيات الأهلية بالمناطق العشوائية. وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي والكمي. حيث اعتمدت هذه الدراسة في جمع البيانات على المقابلات (الفردية والجماعية) وعلى إستمارة لقياس عائد التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية رأس المال الاجتماعي في المناطق العشوائية. وتضمنت هذه الاستمارة

خمسة أبعاد (الثقة في المؤسسات المجتمعية، التعاون، الاتصالات، التفاعلات، والمشاركة والعمل التطوعي، العمل الجماعي).

توصلت الدراسة إلى أن برنامج التدخل المهني بوجه عام له تأثير كبير في الأبعاد الخمسة التي تم قياسها.

16- الثقافي، (2013م). "قيم الشباب الموهوب وعلاقتها برأس المال الاجتماعي: دراسة تطبيقية على الشباب الموهوب بجامعة الملك عبد العزيز - السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة القيم التي يتبناها الشباب الموهوب، ومساهمته في بناء رأس المال الاجتماعي، بالإضافة إلى أبعاد العلاقة بين قيم الشباب الموهوب ورأس المال الاجتماعي. وقد اتبعت الدراسة أسلوب المسح الاجتماعي (حيث طبقت على 108 من الشباب الموهوب بمراكز التميز والموهبة والإبداع في جامعة الملك عبد العزيز).
توصلت الدراسة إلى:

- توافر قيمة العقلانية لدى الشباب الموهوب.
- توفر القدرة على الاختيار العقلاني وترتيب البدائل المتاحة بحسب ما هو أفضل.
- إدراك الشباب الموهوب أهمية استغلال وقت الفراغ من خلال ممارسة أنشطة مفيدة ومثمرة له وللمجتمع، والإدارة الجيدة للوقت.

17- الخدام، (2013م). "اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي - كلية عجلون الجامعية نموذجاً".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي. وقد استخدم الباحث مدخلين من مداخل المنهج الوصفي هما: مدخل الدراسات الوثائقية لتوضيح الخلفية النظرية للعمل التطوعي، ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة لاستقصاء اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي. وقد وزعت استبانة على عينة قوامها (300) طالبة في كلية عجلون الجامعية.

توصلت الدراسة إلى:

- اتسام اتجاهات أفراد عينة الدراسة بشكل عام بالإيجابية نحو العمل التطوعي.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات طالبات كلية عجلون الجامعية نحو العمل التطوعي تعزى لمتغيرات التخصص، والمستوى الدراسي والعمر.

18- خليل، (2011م). " رأس المال الاجتماعي وتفعيل ثقافة المواطنة في منظمات المجتمع المدني".

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتفعيل ثقافة المواطنة في منظمات المجتمع المدني. والخروج بمؤشرات لتفعيل كل من ثقافة المواطنة ورأس المال الاجتماعي في منظمات المجتمع المدني، لأن رأس المال الاجتماعي يعد مصدراً لتكوين وتنظيم الجماعات بين الناس، ومصدراً حيويًا لتحقيق وظائف المؤسسات العامة كما يدعم عملية التحول الديمقراطي ويساعد على تفسيره في أي مجتمع من المجتمعات فهو أرض خصبة لتدعيم الديمقراطية وتعزيزها وبناء الشبكات الاجتماعية وتنظيمات المجتمع المدني. وعينة الدراسة هي منظمات من المجتمع المدني. وقد استخدمت هذه الدراسة الأسلوب الوصفي والإحصائي لأنها الأنسب من وجهة نظر الباحثة لطبيعة هذه الظاهرة واختبار الفروض العلاقاتية للمتغيرات التي تؤثر على الظاهرة .

توصلت الدراسة إلى:

- أن واقع رأس المال الاجتماعي كان مرتفعاً في منظمات المجتمع المدني وبلغت نسبة النسبية لقياسه 75.2 % بمتوسط وزني قدره 451.7، ومتوسط مرجح قدره 2.26.
- إن واقع قيم ثقافة المواطنة كان مرتفعاً في منظمات المجتمع المدني فقد بلغت الدرجة النسبية لقياسها 79.1 %، بمتوسط وزني قدره 475.2، ومتوسط مرجح قدره 2.47.
- أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى رأس المال الاجتماعي في منظمات المجتمع المدني وتفعيل قيم ثقافة المواطنة بها، فكلما زاد مستوى رأس المال الاجتماعي زاد مستوى قيم ثقافة المواطنة في منظمات المجتمع المدني.

19- الكسادي، (2010م). "العمل التطوعي في حضرموت - مدخل تاريخي و معاصر"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أشكال ومظاهر العمل التطوعي في حضرموت وتطوره التاريخي والدور المتنامي له، ومدى مساهمته في العمل التنموي، وتكمن أهمية الدراسة بإسهامها في تأصيل الفكر النظري لمفهوم العمل التطوعي في المجتمع اليمني عامة وفي محافظة حضرموت خاصة. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وذلك بدراسة أشكال ومظاهر العمل التطوعي وتتبع تطورها التاريخي ودراسة الوضع الراهن للجمعيات الأهلية، ومدى مساهمتها في العمل التطوعي في حضرموت وطبيعة المشاريع والأنشطة الخيرية والاجتماعية التي تمارسها، والمستفيدين من خدماتها، كما استعانت الدراسة بالبيانات الإحصائية للتعرف على حجم مساهمة العمل التطوعي في العمل التنموي ومؤشرات تطوره.

توصلت الدراسة إلى أن العمل التطوعي في حضرموت يستند إلى تقاليد العرف الاجتماعي والعادات والتقاليد، وأيضاً يتمثل على سرعة الإغاثة في حالات الكوارث والأمطار والحريق والغرق، وتقديم المساعدات والعون للمحتاجين (مسافرين، مرضى، مشاركات في الأعمال الزراعية، مناسبات زواج أو وفاء).

20 - الغريبة، و الغريبة، (2010م). " تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع من وجهة نظر طلبة العمل الاجتماعي في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في تنمية ثقافة العمل التطوعي والمشاركة التطوعية والأسباب التي تقلل من دافعية طلبة العمل الاجتماعي للمشاركة في العمل التطوعي إضافة إلى التعرف على دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة. وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي لتحقيق هذه الأهداف من مجتمع الدراسة وهم جميع طلبة البكالوريوس في العمل الاجتماعي من مختلف المستويات - سنة ثانية وثالثة ورابعة، وبلغ عددهم (151).

توصلت الدراسة إلى أن 79.5% من الطلبة لا يمارسون أي أعمال تطوعية، وهذا يعني غياب شبه تام للتطوع بين طلبة العمل الاجتماعي لأسباب كثيرة. أما عن أهم الأسباب التي تقلل من دافعية الطلبة للانخراط في العمل التطوعي فقد توصلت الدراسة إلى أن 84.8% من الطلبة يرون أن السبب هو عدم وجود ثقافة عامة تشجع فكرة العمل التطوعي.

21 - عبد الحميد، (2009م). "دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي - دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر".

هدفت هذه الدراسة إلى التأصيل النظري لمفهوم رأس المال الاجتماعي، ومعرفة العلاقة بين المجتمع المدني ورأس المال الاجتماعي في المجتمع المصري من خلال دراسة بنية وتكوين بعض مؤسسات المجتمع المدني في مصر، وتأثيرها على رصيد المجتمع من رأس المال الاجتماعي. وتم تطبيق الدراسة على الجمعيات الأهلية بمصر. وقد استخدمت هذه الدراسة أسلوب دراسة الحالة من خلال 3 أدوات (المقابلة المتعمقة - الملاحظة البسيطة - الملاحظة بالمشاركة) والتحليل الكيفي. توصلت الدراسة إلى:

- عدم وجود شكل أو نمط محدد لرأس المال الاجتماعي.
- تعدد مصادر رأس المال الاجتماعي في المجتمع المصري، إلا أن أكثرها تأثيراً هي التي يتم تكوينها عن طريق الروابط الاجتماعية غير الرسمية (أسرة، دين، جيران) وكلما اتسعت هذه الدائرة قلت الثقة في المحيطين.

- تأثر دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي بعوامل عديدة بعضها يتعلق بمؤسسات المجتمع المدني والآخر بالبيئة المحيطة.
- ومن ملاحظات الباحثة (غياب المشاركة الحقيقية داخل الجمعيات بسبب القيود القانونية والإدارية الصادرة عن الدولة ونقص الوعي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية بطبيعة العمل التطوعي وبسبب شروط المانحين للتعاون مع المؤسسات الأهلية، وغياب التفاعل بين الجمعية والمجتمع المستفيد).

22 - برقاي، (2008م). "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مطبقة على عينه من طلاب و طالبات المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة".

هدفت هذه الدراسة إلى وصف وتحليل اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي، من أجل تحقيق هذا الهدف تم طرح ستة تساؤلات تستفسر عن الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، لعينة البحث ومفهوم التطوع، وأهميته وضرورة التطوع ودوافعه من وجهة نظر الشباب السعودي. كما يستعرض البحث أيضا واقع العمل التطوعي في الوقت الراهن، والمعوقات والصعوبات التي تواجهه. وقد اعتمدت الدراسة على منهج البحث الكمي الإحصائي في تحليل البيانات، باستخدام برنامج المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم إجراء مسح اجتماعي عن طريق العينة العشوائية البسيطة لطلبة وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، والذين بلغ عددهم (500) مبحوث. وقد جمعت بيانات البحث من خلال استمارة استبيان، تضمنت ستة محاور للإجابة على التساؤلات المطروحة حول اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي، وبين البحث أن الغالبية العظمى من آباء أفراد العينة يعملون في القطاع الحكومي، وأن حالتهم الاقتصادية متوسطة. وأشار أكثر من نصف المبحوثين بأنهم شاركوا من قبل في عمل تطوعي. واتضح أن المشاركة المادية حظيت بأعلى نسبة لاستجابات المبحوثين هو مجال الجمعيات الخيرية، وهو أيضا من أكثر المجالات التي يرغبون التطوع فيها.

توصلت الدراسة إلى أن الشباب السعودي يرون أن التطوع يساعد في تعميق مفاهيم الإسلام في الحث على الخير والبر لكافة بني البشر، وأنه ضروري لأنه يقوم على تنمية روح التعاون وحب المساعدة. وأما فيما يتعلق بدوافع التطوع، فقد كشفت الدراسة أن الشباب السعودي يتطوع من أجل نيل الثواب الجزيل والأجر العظيم في الآخرة.

23- مصطفى، ومصطفى، (2006م). "اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على اتجاهات الشباب نحو المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني. وتكونت عينة الدراسة من (360) من الشباب ذكوراً وإناثاً، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من طلبة الجامعة الأردنية. وقد استخدمت هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي، أما أداة الدراسة فكانت الإستبانة.

توصلت الدراسة إلى:

- أن غالبية مفردات العينة يرون أهمية تعزيز العديد من المقومات القيمة المرتبطة بمفهوم المجتمع المدني مثل المواطنة، والتعددية، والعمل الجماعي والتسامح.
- غالبية الشباب يميلون للحصول على عضوية النقابات والروابط المهنية، وأن يكون الانضمام إليها اختيارياً وليس إجبارياً.
- على الرغم من اعتقاد الشباب بجدوى المشاركة، إلا أنهم يرون أن هناك قصوراً في المناهج التعليمية للتعريف بمفاهيم المجتمع المدني ومؤسساته.

ثالثاً-الدراسات الأجنبية:

24- GASIOREK, JESSICA; GILES, HOWARD, (2013) Communication, Volunteering, and Aging: A Research Agenda.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة عدد ساعات الخدمة التطوعية السنوية لدى الأمريكيين من (2009م-2010م) حيث قدر مجموعها بأكثر من 8 مليار ساعة سنوياً، ويمكن أن تبلغ قيمتها أكثر من 100 مليون دولار أمريكي، وأن أكثر الفئات أداءاً للعمل التطوعي هي فئة كبار السن، وأن تطوع هذه الفئة هو مؤشر للشيخوخة الناجحة. وقد استخدمت هذه الدراسة أسلوب المسح الميداني من خلال بيانات وزارة العمل (2011م) للعمل التطوعي في أمريكا.

توصلت الدراسة إلى إن أكثر الفئات يقومون بالتطوع في المجتمع الأمريكي هم فئة كبار السن، وأن العمل التطوعي والاتصال والتواصل جزء من سلوكهم. وأوصت الدراسة بأهمية زيادة التوعية والدافعية للعمل التطوعي للأفراد خلال مراحلهم العمرية (في العشرينات وفي الثلاثينات).

25 -John,(2005). "The Contribution of Volunteering, Trust, and Networks to Educational Performance".

هدفت هذه الدراسة للإشارة لأهمية رأس المال الاجتماعي واحتوائه على تأثيرات ذات فائدة في مخرجات السياسة العامة، من خلال المساعدة على حل مشاكل العمل الجماعي، وتفاعل الأفراد مع الشبكات الاجتماعية الفعالة، وزيادة الثقة بالنفس لدى الطلاب، والتي تعزز الدافع والنجاح الأكاديمي، وتزيد من علاقات الترابط في رأس المال الاجتماعي، وبتزويد الأفراد والمجتمعات بأسلوب العمل الاجتماعي، ذو كفاءة ودقة. وقد استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال عملية المسح للفئات العمرية (15-16-17 سنة) في 27 مدرسة للغة الإنكليزية في الولايات المتحدة الأمريكية.

توصلت الدراسة إلى أن الثقة على المستوى الفردي والعمل التطوعي يحسن من أداء الطلاب حيث يكون بمثابة حافز للنجاح الأكاديمي، وأن هناك تأثير للوضع الاقتصادي والاجتماعي لأهالي الطلاب على شبكة علاقاتهم داخل المجتمع، فالعائلات ذات المستوى الاجتماعي والاقتصادي المتدني إتجاهاتهم سلبية تجاه شبكة العلاقات و التفاعلات الاجتماعية.

26 –Knowles, (2005). Is Social Capital Part of the Institutions Continuum?.

هدفت هذه الدراسة إلى الإشارة لرأس المال الاجتماعي بصفة عامة وكيف أنه يفسر كمستوى للثقة، ومعايير المشاركة، وأنماط العلم الاجتماعي في المجتمع، أشارت أيضاً إلى زيادة اهتمام الاقتصاديون برأس المال الاجتماعي لتأثيره على الأداء الاقتصادي، وكيف يمكن لرأس المال الاجتماعي أن يكون نمط للتطوير الاقتصادي. وقد استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الوصفي لبيانات المسوحات للمستوى المعيشي للأسر التي تجريها المؤسسات بشكل عام في مدينة نوتينغهام في بريطانيا.

توصلت الدراسة إلى أن المستوى المرتفع من رأس المال الاجتماعي يؤدي إلى تحسين الأداء الاقتصادي ويزيد في حل مشكلات العمل الجماعي دون اللجوء إلى التدخل الحكومي، وهو أكبر من المخططات الائتمانية المتجددة.

27 - Qianhong Fu, Alnoor.(2004). Trust, Social Capital, and Organizational Effectiveness

هدفت هذه الدراسة إلى التركيز وتتبع أصول وتطور مفهوم رأس المال الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوضيح العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وارتباطه بشكل إيجابي بالتنمية

الاقتصادية والازدهار والتنمية الإقليمية، والعمل الجماعي، والحكم الديمقراطي والعلاقة بين الثقة ورأس المال الاجتماعي، وما إذا كانت الثقة مسبق من رأس المال الاجتماعي أو منتج منه. ومناقشة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والثقة من خلال مقارنة أصول أو مصادر. وأخيرا، يتم وضع هذه الأفكار اثنين في السياق التنظيمي لوضع التمييز التحليلي بين الثقة ورأس المال الاجتماعي، لتوضيح واستكشاف الآثار المترتبة لهذه المنظورات الأولية على التأثيرات التنظيمية. وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي للدراسات التي تناولت رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالثقة.

توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين الثقة ورأس المال الاجتماعي علاقة وطيدة، وتعتبر الثقة بمثابة المرحلة التحضيرية السابقة لتكوين رأس المال الاجتماعي. وهذه العلاقة هي تعزيز اجتماعي متبادل يولد علاقات الثقة والتي بدورها تنتج رأس المال الاجتماعي.

28 -David Robinson, Tuwhakairiora Williams,(2001).Social Capital And Voluntary Activity: Giving And Sharing In Maori And Non Maori Society

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف رأس المال الاجتماعي وكيف تم تكوينه وكيف أستخدم، وأهمية العمل التطوعي والعطاء والمشاركة في تنمية رأس المال الاجتماعي. واستخدمت هذه الدراسة مقارنة بين مجتمعين: المجتمع الماوري (وهم السكان الأصليون لنيوزيلاندا) والذي يعتمد على شبكات العلاقات المجتمعية والانخراط في العمل التطوعي وأشارت لأهمية العمل التطوعي والمشاركة والعطاء والثقة في فهم وتنمية رأس المال الاجتماعي، والمجتمع اللاماوري الذي يتكون فيه شبكات العلاقات المجتمعية ضعيفة ولا يوجد انخراط كبير في العمل التطوعي. واستخدمت هذه الدراسة أسلوب التحليل الوصفي والمقارنة بين مجتمعين مختلفين في التنشئة والثقافة الاجتماعية وأهمية ذلك في تعزيز رأس المال الاجتماعي.

توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي يوجد بشكل كبير في المجتمع الماوري، لأنه يركز في عملية التنشئة الاجتماعية على شبكة العلاقات الاجتماعية من خلال العمل التطوعي، وأن هناك فرق بين مفهوم المشاركة والعطاء في طبيعة النشاط التطوعي، وأن هناك بعض من أشكال العمل التطوعي لا يمكن معادلتها نقديا، وعلى الحكومة دعم العمل التطوعي بالمنح في المراكز والمؤسسات.

29- Janoski, (1998). "Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering".

هدفت هذه الدراسة للإشارة إلى نظريتين حول كيف يصبح الأفراد متطوعون؟ والمنظور المفترض الأول هو أن سلوك المتطوع يتدفق من التنشئة الاجتماعية إلى المواقف الاجتماعية التي سبق وتعلمها، والمنظور الثاني هو الممارسة المجتمعية ويظهر من خلال الدور المشكل من التجارب في الممارسة والمشاركة الاجتماعية. واستخدمت الدراسة أسلوب المسح الميداني من خلال (استبانة) لأفراد العينة وهم من الشباب فئة (20 و 30 سنة).

توصلت الدراسة إلى أن الأفراد بحاجة في مقتبل أعمارهم (العشرينات والثلاثينات) لإجراء مقابلات معهم وحثهم على العمل التطوعي لفوائده على المدى الطويل مما يزيد من مشاركتهم الاجتماعية، ودافعا لجهودهم نحو مواقف مدنية ووطنية مناسبة، وأن للتنشئة الاجتماعية تأثير قوي في المدى البعيد على الانخراط في العمل التطوعي والمشاركة.

التعليق على الدراسات السابقة:

1 - التعليق على الدراسات المحلية:

أ) دراسات العمل التطوعي المحلية:

تتفق هذه الدراسة مع دراسة (هرش وجبر، 2012م)، (البطش، 1981م- 1994م)، (عمروالرحل، 2013م)، (مزعل، 2014م)، (يحيى، 1985م)، في استخدام المنهج التحليلي الوصفي، ومع دراسة (هرش وجبر، 2012م) من حيث تناولها لموضوع العمل التطوعي كمحفز للمشاركة الاجتماعية وزيادة الثقة بين أفراد المجتمع، ومع دراسة (البطش، 1981م- 1994م) أن العمل التطوعي يعمق الانتماء الوطني، وتختلف مع هاتين الدراستين في كونهما تناولتا فقط بعض الجوانب التي يحفزها العمل التطوعي وهما المشاركة الاجتماعية والثقة والانتماء الوطني، بينما هذه الدراسة كانت أكثر اتساعاً وشمولية لجوانب أكثر يعززها العمل التطوعي، كما أن هذه الدراسة تتفق بشكل كبير مع دراسة عمر والرحل (2013م)، في دور العمل التطوعي في تنمية قيم رأس المال الاجتماعي (الانتماء الوطني، التسامح، المشاركة السياسية، العمل الجماعي، التعاون، الثقة بالذات والآخرين) لدى الشباب الخريجين.

كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة مزعل (2014م)، في أهمية العمل التطوعي كجزء من القيم الاجتماعية ويرتبط بالعمل الوطني، وتحديد السمات الأساسية للعمل التطوعي في فلسطين، وتتفق الدراسة مع دراسة أشتية (2013م)، في كون العمل التطوعي في فلسطين تعترضه بعض

المعوقات أدت إلى تراجعها. وتتفق مع دراسة يحيى 1985م. في تأكيدها على أهمية العمل التطوعي كأداة للتنمية في المجتمعات وأداة للتغيير وأداة تربوية تزودهم بالمهارات والخبرات وتقوية شعور المواطنين بالانتماء.

ب) دراسات رأس المال الاجتماعي المحلية:

قدم معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) بسلسلة من الدراسات ضمن برنامج "توظيف رأس المال الاجتماعي في خدمة التنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة" منذ 2006 م، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (النقيب ومصطفى، 2006م) (نصر وهلال، 2008م)، (كافاتوريا وآخرون، 2009م)، (هلال وجميل، 2010م)، (دراسة أبو قرع، 2011م)، (المؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية ورأس المال الاجتماعي، 2011م)، (دراسة رأس المال الاجتماعي والفساد في الأراضي الفلسطينية، 2011 م) في المنهجية المستخدمة في الدراسة، المنهج التحليلي الوصفي، وفي ضرورة التركيز على رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية لأهميته، وتعريف أبعاده التي يتبلور فيها وهما (البعد التجسيري والبعد الترابطي لرأس المال الاجتماعي)، واعتبرت الثقة والسوك الاجتماعي نتائج لرأس المال الاجتماعي، والنتيجة الرئيسية أن رأس المال الاجتماعي التجسيري يساعد على مزيد من الثقافة المجتمعية المدنية والثقة المجتمعية، ودل التحليل على أن فلسطين تعاني من نقص مخزون رأس المال الاجتماعي التجسيري مقارنة برأس المال الترابطي، وأن رأس المال الاجتماعي له تأثير على مختلف جوانب الحياة في الأراضي الفلسطينية، أهمية رأس المال الاجتماعي والتجسيري في زيادة كفاءة العمل المجتمعي، ودور المؤسسات الشبابية في تطوير رأس المال الاجتماعي، بهدف تطوير سياسات للنهوض بدور هذه المؤسسات في خلق رأسمال اجتماعي تمكيني، بتطوير القيم والسلوكيات الإيجابية وتعزيز التماسك الاجتماعي والتضامن والعمل التطوعي.

وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات المحلية كونها الأولى التي ستتناول العلاقة بين العمل التطوعي كونه أحد القيم المشكلة لرأس المال الاجتماعي بشكل مباشر ومحاولة معرفة مدى قوة هذه العلاقة، كما أنها ستشتمل على مفاهيم وقيم يتضمنها العمل التطوعي ولها علاقة بتعزيز قيم رأس المال الاجتماعي (المواطنة والشعور بالانتماء والمشاركة، والثقة بالنفس وبالأخرين وبالمؤسسات، والتعاون، والتسامح).

2 - التعليق على الدراسات العربية:

أ) الدراسات العربية في العمل التطوعي:

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات التالية في المنهجية المستخدمة المنهج التحليلي الوصفي، حيث تتفق مع دراسة الكسادي، (2010م) من حيث معرفة أشكال ومظاهر التطوع وتطوره التاريخي ومدى مساهمته في العمل التنموي. كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة برقاي (2008م) في عرض مفهوم التطوع لدى فئة الطلاب وأهميته في تنمية روح التعاون وحب المساعدة، ودوافع وواقع العمل التطوعي الراهن والمعوقات والصعوبات التي تواجهه. كما تتفق مع دراسة الخدام (2013م) في كون العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي ليس لها علاقة بالتخصص أو المستوى الدراسي أو العمر. كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة الزيود والكبيسي، (2014م) في أن التوجه للعمل التطوعي هو خدمة للمجتمع وتنميته وليس له علاقة بالنوع الاجتماعي ومكان السكن. كما تتفق هذه الدراسة أيضا مع دراسة الغرابية والغرابية (2010م) في أهمية تنمية ثقافة العمل التطوعي والمشاركة التطوعية في المجتمع.

ب) الدراسات العربية في رأس المال الاجتماعي:

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة خليل (2011م)، في أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى رأس المال الاجتماعي في منظمات المجتمع المدني وتفعيل قيم ثقافة المواطنة فيها، فكلما زاد مستوى رأس المال الاجتماعي زاد مستوى قيم ثقافة المواطنة في منظمات المجتمع المدني. كما اتفقت مع دراسة السيد (2013م) من حيث الإشارة إلى ضرورة التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية رأس المال الاجتماعي من خلال قياس أبعاد رأس المال الاجتماعي (الثقة في المؤسسات المجتمعية، التعاون، الاتصالات، التفاعلات، المشاركة، والعمل التطوعي، العمل الجماعي)، ودراسة الثقفي (2013م) واهتمت الدراسة بالتعرف على طبيعة القيم التي يتبناها الشباب الموهوب، ومساهمته في بناء رأس المال الاجتماعي وأبعاد العلاقة بينهما، ودراسة خليل (2011م) ووقفت هذه الدراسة على طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتفعيل ثقافة المواطنة في منظمات المجتمع المدني، لأن رأس المال الاجتماعي مصدر لتكوين وتنظيم الجماعات بين الناس ومصدر حيوي لتحقيق وظائف المؤسسات العامة وداعم لعملية التحول الديمقراطي، ودراسة محمود والواكد (2006م) في أهمية تعزيز العديد من المقومات القيمية المرتبطة بمفهوم المجتمع المدني مثل المواطنة، والتعددية، والعمل الجماعي والتسامح وأهمية المشاركة، أما دراسة عبد الحميد (2009م) فقد أشارت إلى أهمية الدور الذي تقوم به المؤسسات الأهلية في تكوين رأس المال الاجتماعي وأسباب ضعف هذا الدور.

3- التعليق على الدراسات الأجنبية:

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Janoski, Thomas (1998 في أن سلوك المتطوع يتدفق من التنشئة الاجتماعية والتي تظهر بعد ذلك في المواقف الاجتماعية التي سبق وتعلمها ومشاركته الاجتماعية. كما تتفق أيضا هذه الدراسة مع دراسة (John, Peter (2005 في أن العمل الجماعي والثقة محفز للنجاح حيث يستثمر مخرجاته في رأس المال الاجتماعي. وتتفق الدراسة مع دراسة (David & tTuwhakairiora (2001 في أن العمل التطوعي والمشاركة والثقة مهمه لتنمية رأس المال الاجتماعي. ومع دراسة (Stephen (2005 في أن رأس المال الاجتماعي يفسر مستوى الثقة ومعايير المشاركة، وأهمية زيادة الاقتصاديون برأس المال الاجتماعي لتأثيره على الأداء الاقتصادي. ومع دراسة (Jessica, Howard (2013 في أن ساعات خدمات العمل التطوعية السنوية يمكن تقييمها ماديا، وأن أكثر الفئات أداءا للعمل التطوعي هم كبار السن لأن لديهم وقت فراغ كبير، وفي هذه الدراسة سنتناول فئة المتطوعين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، وغالبيتهم من الخريجين العاطلين عن العمل ولديهم وقت فراغ كبير. ودراسة (Chair & Ebrahim (2004 في كون العلاقة بين الثقة ورأس المال الاجتماعي هي تعزيز اجتماعي متبادل وهذا التعزيز ينتج رأس المال الاجتماعي.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات المحلية: كونها الدراسة الأكاديمية المحلية الأولى التي تناولت العمل التطوعي وعلاقته بتنمية قيم رأس المال الاجتماعي، حيث أن الدراسات المحلية كانت غالبيتها تقوم على تحليل مفهوم رأس المال الاجتماعي ومؤثراته ومحاولة قياسه، ودراسات أخرى تتعلق بالتطوع وتاريخه في فلسطين ومراحل تطوره، ولم يكن هناك دراسات ربطت بين العمل التطوعي كونه أحد قيم رأس المال الاجتماعي وتعزيزه للقيم الأخرى لرأس المال الاجتماعي.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات العربية: كون هذه الدراسة هي أوسع وأشمل منها، حيث أن كل دراسة من الدراسات العربية تناولت العمل التطوعي على حدة أو كجزء من قيم رأس المال الاجتماعي، وأيضا دراسات رأس المال الاجتماعي أشارت الى مفهومه وقيمه، وهذه الدراسة تتميز بكونها ربطت بشكل مباشر بين العمل التطوعي وتعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، وطبقت على فئة الخريجين المتطوعين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة، كون هذه المؤسسة تستقطب أكبر عدد من المتطوعين في قطاع غزة، وهي الدراسة الأولى التي تطرقت إلى العلاقة في هذا الموضوع في هذه المؤسسة وفي فلسطين.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات الأجنبية: في كونها الدراسة العربية الأولى التي تناولت وبشكل مباشر العلاقة بين العمل التطوعي، وتعزيزه لقيم رأس المال الاجتماعي، بينما ركزت غالبية الدراسات الأجنبية على قيمة واحدة من قيم رأس المال الاجتماعي، كتركيزها على الثقة بشكل أكبر، أو على العمل التطوعي وأهميته كأحد قيم رأس المال الاجتماعي، بينما هذه الدراسة اهتمت بتأثير العمل التطوعي كونه أحد القيم رأس المال الاجتماعي وتأثيره في تعزيز القيم الأخرى المشكلة لرأس المال الاجتماعي (التعاون - التسامح - الثقة - المواطنة والانتماء الوطني - المشاركة السياسية والاجتماعية).

الفصل الثاني

العمل التطوعي

2.1 المبحث الأول: ماهية العمل التطوعي ودوافعه ومعوقاته.

مقدمة:

حاجة الناس إلى بعضهم تحتم على الفرد منهم أن يقوم بتقديم خدمات وأعمال معينة للمجموعة التي يعيش معها، مقابل أن يقوم الآخرون بأعمال أخرى حسب إمكانياتهم وقدراتهم. ولعل الخدمات الحكومية، مهما توفر لها من دعم مادي وبشري، غير قادرة على مواكبة الاحتياجات الاجتماعية للأفراد، لذا برز دور العمل التطوعي في إكمال الدور الذي تقوم به الحكومات، ومؤسسات القطاع الخاص في مجال الخدمات الاجتماعية والتنمية. ومع تزايد الاهتمام بالعمل التطوعي نمت المؤسسات التطوعية، وتضاعفت التوعية بأهمية التطوع وبدوره في تقدم المجتمع، وأصبح العمل الاجتماعي التطوعي في عصرنا الراهن ركيزة أساسية في تطور المجتمعات.

وزادت موجة الاهتمام العالمي بما يسمى بالقطاع الثالث أو اللاربحي لما يمتلكه هذا القطاع من مخزون ثقافي وقيمي من محفزات ودوافع لتنشيط العمل التطوعي، والذي يعتبر سلوك حضاري ترتقي به المجتمعات والحضارات منذ القدم، تأكيداً للعديد من القيم الإنسانية واستثماراً لأوقات الفراغ بشكل أمثل.

ولقد أجمع العالم على أن التطوع أحد روافد التنمية المستدامة، حيث أنه لم يعد مجرد استغلال لأوقات الفراغ، بل وأصبح خطاً مدروسة لرفع مستوى التنمية (الاجتماعية والاقتصادية) لبناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، لأنه ممارسة إنسانية ارتبطت بمعاني الخير والعمل الصالح.

ويختلف العمل التطوعي في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يزيد في وقت الأزمات (كوارث - نكبات - حروب)، ومن حيث الشكل قد يكون جهداً يدوياً أو عضلياً أو مهنيّاً أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه قد يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة أو المؤسسات في أنشطة معينة، ومن حيث دوافعه فقد تكون اجتماعية أو سياسية أو نفسية (الفايز، 2012م).

إن العمل التطوعي يجب ألا ينحصر في جوانب محدودة للمجتمع والإنسان بل يجب أن يتسع ليشمل كل الناس وحقوقهم الأساسية في الحياة والسلام والحرية، ويشمل حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية وأهمها الحق في العمل والأجر والراحة، ويشمل كذلك الحقوق المدنية كافة بما فيها الحق في العدالة والمساواة أمام القانون وحق التنمية.

إن الاستثمار الحقيقي اليوم هو في المجال الاجتماعي الذي ينمي القيم الاجتماعية الحميدة مثل الثقة والصدق والتعاون والتراحم والتكافل، كما يشمل الروابط التي يجد المواطنون فيها أنفسهم كأفراد ومجموعات ويسعون فيها لتحقيق ذواتهم ومصالحهم المرتبطة بمصالح المجموعات التي يعيشون فيها، ومن هنا يتضح بجلاء أهمية هذه القيم التي هي أساس لرأس المال الاجتماعي ويجب الاهتمام بها وتنميتها وتوظيفها لصالح تنمية المجتمعات.

2.1.1 مفهوم التطوع والعمل التطوعي:

تعددت آراء الباحثين وتعريفاتهم لمفهوم العمل التطوعي، حيث يعتبر من المفاهيم الاجتماعية المتغيرة، لكن أغلب الباحثين يميلون إلى الاتفاق على عناصر أساسية للتعريف حيث لخصها أحد الباحثين بأنها جهد إرادي مادي، أو معنوي يبذله الفرد من أجل مجتمعه، تأكيداً لقيم الانتماء والتعاون الاجتماعي (شتيوي، 2000م). كما تم تعريفه بأنه "ذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه بدافع منه ودون انتظار مقابل له، قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم، الذي يستهدف تحقيق الرفاهية الإنسانية، وعلى أساس أن الفرص التي تتاح لمشاركة المواطنين في الجهود المجتمعية المنظمة، ميزة يتمتع بها الجميع، وأن المشاركة تعهد يلتزمون به (الدمهوري، 1977م).

كما يمكن اعتباره بأنه جهود إرادية تعكس مبادرة شخصية تنطلق من مسؤولية أخلاقية ومسؤولية اجتماعية لمساعدة ودعم الآخرين سواء ببذل الجهد أو الوقت دون توكي أهداف ربحية أو تجارية (عصر، 2001م)، وبحاجة للتضحية بالوقت، أو الجهد، أو المال دون انتظار عائد مادي يقابل الجهد المبذول (خاطر، 1997م).

ويعتبر أيضاً نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع، والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية به (أبو النصر، 2004م).

ويعتبر كذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه بدافع منه، ودون انتظار مقابل له، قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم الذي يستهدف تحقيق الرفاهية للإنسان على أساس الفرص التي تتاح لمشاركة المواطنين في الجهود التطوعية المجتمعية أساسية للمشاركة، فهو يمثل إسهام المواطن في تحمل مسؤولياته وإبداء الرأي والاشتراك في التنفيذ دون مقابل، وهو غالباً لا يتطلب إعداد مسبق و لكنه يقوم على المهارة، ولكن هذا لا يمنع من التدريب على الأعمال التي يشارك فيها المجتمع (نوح، 1983م).

وقد قامت الأمم المتحدة بوصف العمل التطوعي بأنه "عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/ مهني يقوم به الأفراد من أجل الارتقاء بمستوى معيشة الآخرين، القريبين أو البعيدين، أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة" (الضاني، 2012م).

و يتضح من التعريفات السابقة أنها تتفق في العديد من الجوانب التي تشير إلى الدافع الشخصي وبدون مقابل مادي ولكن من أجل تحقيق عوائد معنوية بالدرجة الأولى للمتطوعين.

ويمكن إعطاء مفهوم شمولي للعمل التطوعي بأنه "مجهود فردي أو جماعي يبذل لدوافع معينة تعزز مفاهيم وقيم إنسانية (كالثقة والمشاركة والتعاون والتسامح)، وذلك لتحقيق مكاسب معنوية للمتطوعين ومعنوية ومادية لمتلقي خدمات التطوع.

2.1.2 أهمية العمل التطوعي:

يوضح (الحربي، 2009م) أهمية العمل التطوعي في الآثار المترتبة عليه سواء على المتطوع نفسه، أو على المجتمع في النقاط التالية:

- 1- إنه تحقيق لفكرة التكافل الاجتماعي التي حث عليها الإسلام، والتي تعمل على إشاعة المحبة والوئام بين أفراد المجتمع ويتحقق من ورائها الأجر والثواب.
- 2- يساهم في تنمية شعور المتطوع بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه ويعمل على زيادة إحساسه بالمسؤولية الاجتماعية نحو مجتمعه والعمل لما فيه مصلحته.
- 3- يحقق فوائد معنوية تتمثل في شعور المتطوع بالسعادة وتقدير الذات.
- 4- يساهم العمل التطوعي في شغل وقت الفراغ بما يعود على المجتمع بالفائدة.
- 5- يساهم في إكساب المتطوع الخبرات والمهارات في الأعمال والأنشطة التي يشارك فيها.
- 6- يخفف العبء عن الأجهزة الحكومية ويدعم ويكمل دورها.
- 7- حاجة المؤسسات الاجتماعية إلى عدد من المتطوعين للمساهمة في أنشطتها ودعم إمكاناتها لتقوم بمهمتها على الشكل الأفضل.
- 8- يشكل عمليات وأنشطة تساعد تلك الجهود التي تقوم بها الهيئات والمنظمات الاجتماعية الأخرى سواء على المستوى الشعبي أو الرسمي، الأمر الذي يعمل على تكوين قاعدة بشرية من المتطوعين، ويزيد من انتماء أولئك المتطوعين لأوطانهم، وتظهر أهمية العمل التطوعي من حيث دوره في غرس مفاهيم الولاء والتكافل الاجتماعي والتعاون بين أفراد المجتمع الواحد بما يعزز من ظهور المشاريع والبرامج الخيرية المتعددة.

9- تعزيز الترابط الإيجابي بين أبناء المجتمع وبمختلف فئاته، وفي المشاركة في الخطط والمشاريع التي تضعها الهيئات والمؤسسات الاجتماعية بما يعود بالنفع على أفراد المجتمع ويسهم في رسم ملامح التغيير الاجتماعي الهادف، كما أن ازدياد درجة الوعي بداخل المجتمعات وتجاوب أفرادها مع نداءات العمل التطوعي دليل كبير على تفهم أفراد المجتمع بدور وأهمية التطوع في تغيير المجتمعات، وفي تعزيز تنميتها الاجتماعية والاقتصادية والصحية وغيرها من المجالات التي ترتبط بالحياة اليومية لأفراد المجتمع.

10- فتح العديد من الفرص التي يمكن أن يشترك فيها المواطنين من خلال استثمار جهودهم، مواردهم، مؤهلاتهم، إمكانياتهم وطاقاتهم فيها، كذلك من خلال تفعيل أوجه المشاركة فيما بينهم وتقديم الخدمات للغير، كل في حدود إمكانياته وموارده، مما يقلل من حجم المشكلات التي يعاني منها المجتمع، زيادة على أن تلك المشاركة يمكن أن تبصر باحتياجات جديدة تتواجد بالمجتمع مما يؤكد عملية السعي الجاد تجاه خدمة المجتمع.

وتتضح أهمية العمل التطوعي لعلاقته بتنمية المجتمع المحلي:

حيث يعد العمل التطوعي من أهم مرتكزات التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، بل إنه أحد أهم مرتكزات التنمية بمفهومها الشامل، إلى جانب أنه استثمار وتفعيل للطاقات الكامنة في أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم وخلفياتهم، وهو أيضا أحد أهم أشكال التعاون والتفاعل والتعااض بين أفراد المجتمع، فهو طريق من طرق التواصل الاجتماعي والثقافي بين الناس (رحال، 2007م). إلى جانب ما يعنيه من قيم وروابط اجتماعية إيجابية، وما يعنيه من رفع للمستوى الاقتصادي والاجتماعي، ومحافظته على القيم الإنسانية، ويقوم به الأفراد بدافع الانتماء والواجب والغيرة والإحساس بالمسؤولية.

ويعد العمل التطوعي وسيلة من وسائل النهوض في المجتمع، أي أنه أداة من أدوات التنمية المجتمعية وهو شكل من أشكال المشاركة على اختلاف أنواعها (اشتية، 2013م).

2.1.3 أهداف العمل التطوعي:

تتطلق أهداف العمل التطوعي من مفهوم المشاركة الجماعية (Group Participation) بالمجتمع من أجل حل مشكلاته والتأكيد على دوره في تأهيل أفرادها بهدف تعزيز نهضتهم وتحقيق رفاهيتهم، وتلبية مطالبهم في العديد من المجالات التي تهمهم في حياتهم، ومن أهداف العمل التطوعي كما ذكرها (الشهراني، 2008م) ما يلي:

- توجيه الطاقات والخبرات البشرية وتأهيلها لخدمة المجتمع وأفراده وتحديد مسؤولياتها من خلال توعيتها وتبصيرها بدور وأهمية العمل التطوعي وعائده بالمجتمع، على أن تكون تلك الأدوار والمهام بحسب إمكانياتهم وتلاءم مع ميولهم واستعداداتهم.

- العمل على ترابط أفراد المجتمع مع بعضهم البعض، وتوسيع قاعدة المشاركة الشعبية التي تتوحد فيها الجهود والطاقات وتستثمر فيها أوقات الفراغ، وتتعاون فيها الفئات الشعبية مع الرسمية لتحقيق الهدف المطلوب من عملية التطوع، مع توفير خدمة أكبر قدر من القطاعات المتواجدة بالمجتمع.

- تعميم الخدمات التطوعية على مختلف المجالات، التي تهم المجتمع كالمجال الاقتصادي، الاجتماعي، الصحي، التعليمي، التربوي، الثقافي والرياضي، وغيرها من المجالات بغرض أن يجد كل مجال حظه من المشاركة الشعبية، والتفاف المتطوعين حول برامجهم وتحفيز أفراد المجتمع للعمل بمباديته.

- التعامل مع العمل التطوعي من مفهوم أنه عمل مجتمعي يصب في خانة الارتقاء بالمجتمعات، والابتعاد عن دائرة المفهوم الفردي والشخصي. فهو يخدم قطاعات المجتمع المختلفة، ويقوم على دعائم المشاركة الفاعلة والتعاون مع الأجهزة الرسمية، ويمثل ضريبة وطنية تسهم في نهضة الوطن، وبوتقة جامعة تلم شمل المتطوعين وتستوعبهم بحسب طاقاتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم فيما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم.

- إحداث التغيير الاجتماعي والإيجابي المطلوب، وإحداث نقلة كبيرة بالمجتمع بما يعزز من عمليات البناء الاجتماعي، ويسهم في برامج التنمية الشاملة بالمجتمع، ويلبي المتطلبات والاحتياجات الأساسية التي يحتاج إليها أفراد المجتمع، تحقيقاً للتوازن العام، ووصولاً لأهداف العيش المرتبط بالرقى والتطور.

- الشعور بالمسؤولية الجماعية (Group Responsibility) والشراكة الفاعلة داخل المجتمع بين أفراده وأهمية تضافر الجهود من أجل تهيئة المجتمع وإثراء تنميته، والإسهام في حل مشكلاته أو الحد منها، ووضع الحلول الملائمة لها، مع خلق قنوات تواصل وثيقة الصلة بين متطوعي المجتمع وبين المسؤولين بالجهات الرسمية على أساس المسؤولية المشتركة والهدف الواحد.

- العمل على حل مختلف المشكلات والمظاهر السلبية بالمجتمع وإزالة كل ما من شأنه أن يعيق مسيرة المجتمع التنموية، ويشمل ذلك إبراز الخطط والمشاريع والبرامج التطوعية، والخدمات المباشرة التي تقيد الأفراد والجماعات بالمجتمع، مع الاستعانة بتجارب ناجحة لمجتمعات أخرى بمجال العمل التطوعي.

- مساعدة مؤسسات المجتمع الأخرى عن طريق تلاقي ما يعترىها من نقص في كوارها البشرية ومواردها المختلفة، والإسهام معها في وضع البرامج والخطط التي تعمل على خدمة الأفراد والجماعات بالمجتمع المتواجدة بالمجتمع، هذا إلى جانب العمل على ربط تلك المؤسسات مع فئات المجتمع المختلفة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تنسيق الجهود مع تلك المؤسسات وعبر تنفيذ العديد من البرامج والمشروعات المشتركة بين الجانبين والتي يمكن أن تشكل تدخلا مشتركاً وتفاعلاً يقود إلى حل المشكلات المتواجدة بالمجتمع.

و يمكن عرض أهداف العمل التطوعي في ثلاثة محاور أساسية كما ذكرها (برقاوي، 2008م) على النحو التالي:

(1) أهداف تتعلق بالمجتمع المحلي:

- يساعد التطوع على تماسك المجتمع وذلك لأنه يسهم في الآتي:
- يخفف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي، وإشباع حاجاته .
- تعريف أفراد المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات الأخرى، والوصول إلى فهم مشترك للمشكلات التي يعاني منها المجتمع.
- يقود إشراك المواطنين في الأعمال التطوعية إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل فرص اشتراكهم في أنشطة تهدد تقدم المجتمع وتماسكه.

(2) أهداف تتعلق بالهيئات الاجتماعية:

- يحقق التطوع للهيئات الاجتماعية العديد من الأهداف ومنها:
- تحسين استدامة المؤسسات والهيئات.
- سد النقص في أعداد المتخصصين الذي تعانيه الهيئات الاجتماعية.
- تعريف المجتمع بهيئاته، وربط تلك الهيئات بالمجتمع، فيستمر تأييدها أدبياً ومادياً.

(3) أهداف تتعلق بالمتطوعين أنفسهم:

- يمكن تحقيق العديد من الأهداف للمتطوعين خلال إشراكهم في الأنشطة المختلفة، ومن بين هذه الأهداف التي يحققها التطوع للمتطوعين أنفسهم:
- توجيه طاقات الفرد بعيداً عن الانحراف.
- اكتساب خبرات اجتماعية كثيرة تساعده على تكامل شخصيته.

- إن إحساس الفرد بالنجاح، والقيام بعمل يقدره الآخرون، يسهم في إشباع الاحتياجات الاجتماعية للفرد.

- الإحساس بالانتماء لإحدى المؤسسات التي تلقي تقديراً في المجتمع (نوح، 1983م).

وهناك أيضاً العديد من الدوافع التي تدفع الفرد إلى التطوع ومنها:

- رغبة الفرد في قضاء وقته بطريقة مثمرة.

- رغبة الفرد في خدمة إحدى المؤسسات التي سبق له، أو أحد أقاربه الاستفادة من خدماتها.

- إحساس الفرد بالمسؤولية نحو المجتمع ورغبته في النهوض به.

- الرغبة في إشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية (الحاجة للأمن، والشعور بالانتماء، والحصول على التقدير).

- الرغبة في اكتساب خبرات ومهارات جديدة، وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية جديدة.

- الرغبة في العمل وحبّه للآخرين، ومزاملة الأصدقاء.

- للحصول على تقدير واحترام الآخرين، أو تحقيق شعبية معينة.

2.1.4 أشكال العمل التطوعي:

للتطوع شكلان أساسيان هما: التطوع المنظم، والتطوع غير المنظم، ويمكن توضيحهما فيما يلي:

أولاً- التطوع المنظم: وهو يعني انخراط الأفراد في أطر تنظيمية تطوعية لها شكل المؤسسات مثل (الجمعيات الأهلية، مراكز الشباب، الروابط، النقابات، التنظيمات، ... الخ) ويكون الارتباط ما بين المتطوع والمؤسسة بناء على عقد تتحدد فيه المسؤوليات والواجبات بدقة كاملة، وتظهر أشكال التطوع المنظم بكثرة في المجتمعات المتقدمة عكس الحال في المجتمعات النامية، بالإضافة إلى المخاطر التي يمكن أن تصيب المتطوع (المركز الوطني لمساندة المنظمات غير الحكومية، 2002م).

ثانياً- التطوع غير المنظم: ويعني أن يتطوع الفرد لمساعدة الآخرين كالأهل، والأصدقاء، ومؤسسات المجتمع، دون أي التزامات محددة.

وينتشر التطوع في المجتمع لأسباب مختلفة، وخاصة القيم الثقافية والدينية السائدة في المجتمع التي تحض على التكافل، والتضامن، وتحث الإنسان مهما قلت إمكانياته على أن يتصدق بجهده

لمساندة الآخرين، وهو أكثر انتشاراً في المجتمعات النامية للتخوف من الالتزامات القانونية التي يفرضها التطوع المنظم (برقاوي، 2008م).

2.1.5 مفاهيم يرسخها العمل التطوعي:

وبشير (يحيى، 1985م) الى القيم التي يرسخها العمل التطوعي كالتالي:

(1) القيمة الاجتماعية:

في كل مجتمع يتوقع من كل مواطن أن يدرك قدرته في التأثير على السياسة بمختلف أنواعها (الاجتماعية والاقتصادية والانمائية ...) وعلى القرارات التي تتخذ من أجل تنفيذ هذه السياسات وذلك من خلال مشاركته في انتخابه للأشخاص والسلطات المقررة والمنفذة، أضف إلى ذلك حق الإنسان في تقرير مصيره بنفسه ويقرر ما هو على سلم أولوياته، والعمل التطوعي هو أحد الوسائل التي بإمكانها أن يضمن أفراد المجتمع تحقيق هذه القيمة لذاتهم (القيمة الاجتماعية والإنسانية والإيمان بحقهم للوصول اليها، خاصة في مجال تحديد احتياجات المجتمع، وحقه في تقرير مصيره، وتحديد أهدافه، وسلم أولوياته واختيار الأدوات والأساليب التي بإمكانها ضمان الوصول لهذه الأهداف.

(2) ترسيخ وتقوية الشعور بالانتماء:

تطرق علماء الاجتماع وعلماء النفس الاجتماعي إلى أسباب شعور أفراد المجتمع بالغربة من الإطار الاجتماعي العام، وهي ضعف العلاقات المتبادلة وقلة التعاون المتبادل والتي تقف عائقاً أمام إشباع حاجات الأفراد والجماعات في المجتمع، وهذا يهدد سلامة المجتمع وتحد من قدراته الوظيفية، أو قد تؤدي لتوجيه هذه القدرات إلى الجوانب السلبية في حياة المجتمع، هذه المخاطر تزداد مع زيادة شعور الفرد والجماعة بأنه مهمش أو مهمل، وشعورهم بالعجز والضعف وعدم قدرتهم على التأثير والتغيير، ومما لا شك فيه أن النتائج السلبية لهذه المشاعر هي الشعور بالغربة وعدم الشعور بالانتماء للمجتمع أو الجماعة.

إن العمل التطوعي بإمكانه إشراك أفراد المجتمع وجماعاته في تحديد حاجاتهم والتخطيط لإشباعها والمشاركة في تنفيذ أنشطة وبرامج لإشباع هذه الحاجات، وهذه المشاركة في العمليات الثلاثة تزيد من مشاعر الانتماء للمجتمع ومؤسساته ويسهم في عملية العطاء الاجتماعي والوطني ويزيد من إيمانهم بأهمية العمل المشترك والتعاون المتبادل.

(3) أداة لزيادة الموارد والمصادر وتجنيدها:

إن تجنيد موارد وطاقات المجتمع من خلال عمليات المشاركة والعمل التطوعي ليقوموا بأنفسهم بتحديد احتياجاتهم وبالتخطيط لإشباعها وتنفيذ هذه الخطط والبرامج وهذا ما يسمى بحقه في تقرير مصيره، فالتطوع هو عملية تعليمية حيث بإمكان المشاركين والمتطوعين اكتساب مهارات وخبرات جديدة وتدعيم مهارات وخبرات أخرى.

(4) أداة للتغيير:

إن عملية تحديد الاحتياجات والتخطيط والتنفيذ لإشباع هذه الحاجات، تهدف إلى التغيير والتجديد في المجتمع، وإن عملية المشاركة والتطوع لوضع الخطط والمساهمة في تنفيذها بهدف التغيير، يزيد من تقبل المجتمع واستيعابه لها وتكيفه السريع معها مما يضمن نجاحها.

(5) أداة تربية:

إن مبدأ مشاركة وتطوع المجتمع كأداة تربية تركز على وعي وبناء اتجاهاته وآرائه نحو جوانب معينة في الحياة اليومية، فيزيد من وعيهم وبصيرتهم لحاجات جديدة ويزيد من اهتمامهم بالتفكير للتخطيط والعمل لإشباع هذه الحاجات الجديدة وتحقيق أهدافهم، ويتعلم أفراد المجتمع أساليب وأدوات جديدة وتزداد حماسهم للعمل على إشباعها.

(6) أداة لتقوية فئات "ضعيفة" في المجتمع:

وهنا يظهر الجانب السياسي في العمل التطوعي، فمشاركة المجتمع (أو ممثليه) وإشباعها في تحديد الاحتياجات والتخطيط لمواجهتها، والتطوع لتنفيذ الخطط والبرامج وهذا لا يعني المشاركة في اتخاذ القرارات بل وأيضا العمل باستعمال السلطة والصلاحيات والمشاركة في تنفيذ الحق الإنساني، وهذا ما يقصد به الجانب السياسي في العمل التطوعي (يحيى، 1985م).

2.1.6 معوقات العمل التطوعي:

يواجه العمل التطوعي المؤسسي والفردى عقبات تحد من فاعليته، فمنها ما هو مرتبط ومتعلق بالمتطوع نفسه ورغبته وجديته بالتطوع ونوع العمل الذي يود أن يتطوع فيه، أو عقبات تتعلق بالجهات أو المؤسسات نفسها، أضف إلى ذلك مسائل تتعلق ببعد أو قرب المكان من المتطوع مما قد يترتب عليه تبعات مالية لا يتحملها المتطوع، فالمتطوع بحاجة إلى تحفيز بكافة الأشكال (مالي ومادي ومعنوي) وهذا ما لا يتوفر في الجهات أو المؤسسات التي تحتاج إلى متطوعين.

ومن الإشكاليات التي تواجه العمل التطوعي العلاقة بين المتطوعين والموظفين الرسميين، والتي تقوم على عدم الثقة، حيث يشعر الموظف بأن وظيفته وعمله الإضافي مهدد عند تشغيل المتطوعين، كما أن المتطوع معني للقيام بالأعمال التي يرغب بالقيام بها فقط، مما سيوجه عمل المتطوعين نحو قضايا بعينها على حساب أعمال أخرى وهذا ما لا يريح الموظف الرسمي، كما أن تعظيم دور المتطوعين داخل المؤسسة بحاجة كبيرة إلى قبول من الموظف الدائم الرسمي، وهي تتذبذب أي قوة عطاء المتطوع وفقا لرغبة الموظف بفتح المجال أمام المتطوع، ومن هنا تتبع أهمية تعزيز التدريب لهم من طرف الموظفين الرسميين من أجل الاستفادة منهم. (الزيود وآخرون، 2014م)

وتواجه البلدان النامية بشكل عام العديد من المعوقات التي تعيق التطوع ومن أبرزها (برقاوي، 2008م):

- 1- ثقافة فئات من أفراد المجتمع التي تؤثر في نظرهم إلى الحياة، فهم يعانون من انخفاض مستوى الوعي، وانتشار الاتجاهات السلبية، والاتكالية، والنظر إلى برامج الرعاية الاجتماعية على أنها مهمة الدولة أو الحكومة فقط.
- 2- نقص وعي المواطنين بالمؤسسات التطوعية، والعمل التطوعي، وكيفية تنظيمه.
- 3- السعي الشاق وراء الرزق من أجل توفير الاحتياجات الأساسية مما يؤدي إلى عدم وجود وقت للتطوع.
- 4- اليأس من إمكانية تغيير البيئة مما يقلل رغبة الأفراد في التطوع.
- 5- عدم فعالية الأجهزة التي يتم من خلالها التطوع.
- 6- قد يتم التطوع نتيجة لخوف أفراد المجتمع من الموظفين لاعتماد الأهالي عليهم في تقديم الخدمات، ومن ثم لا يكون التطوع عن اقتناع.
- 7- إن اتخاذ القرار بالتطوع اختياري ويستغرق وقتا طويلا.

2.2 المبحث الثاني: واقع العمل التطوعي عربياً وفلسطينياً.

مقدمة:

تتزايد أهمية العمل التطوعي يوماً بعد يوم، لأنه أصبح شريكاً أساسياً وفاعلاً مع الحكومات في عملية التنمية المستدامة، سواء في البلدان النامية أو البلدان المتقدمة. بما أنه أصبح هناك قاعدة أساسية مسلم بها بأن المجتمعات لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها، اعتماداً على الجهود الرسمية وحدها، وذلك مع تعقد الظروف الحياتية، لذلك كان لابد من وجود القطاع التطوعي، الذي يستطيع ملاً الفراغ الذي لا تستطيع الجهات الحكومية ملأه، وتلبية احتياجات المواطنين. ودور العمل التطوعي ليس تكميلياً لدور الحكومة، حيث أصبح يضع الخطط والبرامج التنموية التي تحتذي بها الحكومات، فهو شريك تكاملي في بعض القطاعات والقضايا وسباق في البعض الآخر، وتجلّى ذلك في التزايد المستمر في أعداد الجمعيات الأهلية والخيرية، ومؤسسات المجتمع المدني في كافة بلدان العالم النامية والمتقدمة منه (برقاوي، 2008م).

ولقد ظهرت بدايات العمل التطوعي في العالم العربي في القرن التاسع عشر، واستمر بوتائر مختلفة حسب الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لكل دولة من الدول العربية، وكان له إسهامات كبيرة في تقديم العون والمساعدات للفئات الاجتماعية المحرومة.

وتشير العديد من الدراسات العربية التي تناولت موضوع التطوع والعمل التطوعي، إلى ضعف مساهمة الشباب وانخراطهم في أعمال تطوعية ويرجع ذلك للعديد من الأسباب، أهمها خلو المناهج الدراسية من موضوعات تشير إلى أهمية التطوع بالنسبة للمجتمع ولفئة الشباب، وأيضاً العوامل الاقتصادية، كعدم دعم المتطوعين بما يحفزهم على التطوع، وأيضاً غياب الثقافة المجتمعية في مفهوم التطوع وأهميته.

ويعتبر البعد الثقافي القيمي عاملاً مهماً بالعمل التطوعي لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد، ولا شك أن الموروث الثقافي العربي الإسلامي يحتوي على العديد من القيم الاجتماعية والثقافية الإيجابية كالتعاون والتكافل والزكاة والبر والإحسان وغيرها من القيم التي تحفز الإنسان على التقاني من أجل الغير مما ساعد في تعميق روح العمل التطوعي (الغرابية وآخرون، 2010م).

ولقد عرف المجتمع الفلسطيني العمل تطوعي منذ زمن بعيد، ومر بعدة مراحل مختلفة عبر التاريخ الفلسطيني امتاز في كل منها بمجموعة من السمات والخصائص، نظراً للظروف السياسية التي

تعاقبت على المجتمع الفلسطيني، ولم يكن هناك انفصال تام بين كل مرحلة وما يليها، وإنما تداخلت الأشكال المختلفة وتعايشت في الحقبة الواحدة (مزعل، 2014م).

شهد العمل التطوعي في فلسطين تحولاً جذرياً منذ بداية السبعينات من القرن العشرين، حيث وجد الفلسطينيون أنفسهم بعد العام 1967م وقد أحتل ما تبقى من وطنهم (الضفة الغربية وقطاع غزة) في مواجهة مباشرة مع الاحتلال وسياساته، تطور العمل التطوعي بسرعة، وتعرض لتحولات نوعية، حيث انتقل العمل من الطابع الوطني العفوي إلى نشاط حزبي يتأثر بالأجندات، والتوجهات الأيديولوجية والسياسية، وقد لجأت مجموعة من الناشطين السياسيين، والشخصيات الوطنية للعمل التطوعي كمظلة للعمل الوطني والسياسي، وهنا دخلت الأحزاب على الخط لتنظيم العمل التطوعي في لجان سميت "لجان العمل التطوعي" وتشكلت هذه اللجان وانتشرت في القرى ولم تحمل هذه اللجان طابعاً حزبياً، بل شارك الجميع فيها بإطار وطني اجتماعي. وبدأت لجان العمل التطوعي بالقيام بأعمال تطوعية، كتنظيف وترميم وشق الطرق وبناء السلاسل الحجرية حول الأراضي وزراعة الأشجار، والمساعدة في الحصاد وغير ذلك.

وبقي عمل اللجان كذلك إلى أن دخلت القوى وفصائل العمل الوطني في حالة من التنافس والصراع على قيادة وإدارة النشاط التطوعي، إلى أن دخلت منظمة فتح ميدان النشاط التطوعي عام 1981م وخلال ثلاثة إلى أربعة سنوات سيطرت على أغلبية اللجان والمنظمات الجماهيرية والطلابية، وعلى أثر ذلك شكلت القوى السياسية الرئيسية أطرها ولجانها الخاصة، وأصبح لكل فصيل لجانها الخاصة للعمل التطوعي، وتشكلت بذلك خارطة اللجان والأطر التطوعية بشكل أساسي من الفصائل الأساسية في منظمة التحرير (حركة فتح - الجبهة الشعبية - الجبهة الديمقراطية - حزب الشعب "الشيوعي" سابقاً)، والتحق بعد ذلك التيار السياسي الإسلامي بالعمل التطوعي والجماهيري، منتهجا نموذجاً مختلفاً بعض الشيء عن غيره في ممارسته للعمل التطوعي من منطق الدافع الديني لصالح الفئات الاجتماعية الضعيفة.

ومع اندلاع الانتفاضة في عام 1987م تشكلت القيادة الوطنية الموحدة للانتفاضة، واقتصرت العمل التطوعي في هذه المرحلة على اللجان الشعبية التي كانت تقوم بعمليات إغاثية للمناطق المحاصرة وجمع الثمار وتنظيف الشوارع من الحواجز والتضامن مع أسر الشهداء والمعتقلين.

أما بعد قيام السلطة الفلسطينية أخذ العمل التطوعي منحى جديد تمثل في المنظمات /المؤسسات الأهلية شكلها ناشطون سياسيون وأكاديميون، وورثت هذه المؤسسات لواء العمل التطوعي عبر

تقديم خدمات مختلفة للمجتمع الفلسطيني، تقوم على توفير التمويل من جهات خارجية وهو ما مهد لبلورة ما يسمى بالمجتمع المدني. (مزعل، 2014م) .

ونلاحظ أن العمل التطوعي في فلسطين تدرج وتطور عبر مراحل حددتها الظروف السياسية التي مر بها الشعب الفلسطيني، وأثر هذه الظروف على الحياة الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام، ولكنه احتفظ بجوهره وقيمه الإنسانية خلال جميع هذه المراحل.

2.2.1 واقع العمل التطوعي عربيا وعالميا:

تشير الدراسات والأبحاث إلى أن المجتمع العربي فقير في المجال التطوعي رغم الأعداد الكبيرة للكوادر البشرية المؤهلة فيه في ظل الغياب الرسمي لبناء قاعدة بيانات لأعداد المتطوعين الحقيقية أو الراغبين في التطوع، لذا لابد من الاعتراف بضعف ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي لأسباب عديدة تحتاج إلى برامج واستراتيجيات متنوعة لتنميتها. وتتوافر على المستوى العربي والإقليمي وثيقتان مهمتان للعمل التطوعي صدرتا عن الشبكة العربية للمنظمات الأهلية وهما ميثاق الشرف الأخلاقي العربي للمنظمات الأهلية (القاهرة، 1997م) وإعلان الشفافية (بيروت، 2002م) إلا أن التوافق حول مبادئ وقيم العمل التطوعي المهمة في بناء ثقافة التطوع في المجتمع العربي مازالت متعثرة لغاية الآن بدليل تناثر الجهود التطوعية والاجتهادات المختلفة للقيام به.

إن حفز الجهود التطوعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي وتفعيلها، في إطار شراكة بين الدولة والمجتمع المدني هي العناصر الاستراتيجية المتكاملة لتكثف كل الجهود الرسمية وغير الرسمية ومراكز البحوث لبناء قاعدة بيانات وافية عن المتطوعين، وبناءً عليه فقد بدأ التفكير في بداية الثمانينات في الدول الغربية لتوظيف المنظمات الطوعية الخاصة للعمل في مشاريع التنمية في الدول النامية، وفي التسعينات بدأ هناك توسع واضح في مفهوم العمل التطوعي إذ شمل مفاهيم وأبعاد سياسية، أهمها مفهوم المشاركة السياسية والحكم الراشد.

وكتجسيد لعالمية العمل التطوعي ظهرت فكرة السنة الدولية للمتطوعين إثر دخول العالم في القرن الحادي والعشرين، لتيسير مساهمات المتطوعين والاعتراف بإنجازاتهم ثم تبلور هذا المفهوم لأول مرة من خلال نظام الأمم المتحدة أثناء منتدى السياسة في اليابان سنة (1996م)، تحت إشراف برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV) وجامعة الأمم المتحدة (UNU) بحسب منشورات مكتب برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (الغرايبة، 2010م).

وباستعراض الإحصائيات الرسمية حول التطوع عالمياً نجد أن هناك فروقات واضحة بين الواقع التطوعي العربي والعالمي، فقد بلغ عدد المتطوعين في الولايات المتحدة الأمريكية (61.8) مليون شخص في عامي 2007م-2008م أي ما يمثل 26.4% من المجتمع الأمريكي (Baraeua, Labour Statistics, 2009).

أما في أستراليا فتشير إحصائيات 2008م إلى وجود ما يزيد عن (5) مليون متطوع ممن تزيد أعمارهم عن 18 سنة، أي ما يمثل 34% من السكان (Pedicini, 2008).

وتتضمن رابطة الجامعات غير الربحية حوالي 100 جامعة أمريكية منها تخصصات للعمل غير الربحي وتخصصات في العمل الخيري الدقيق.

أما في دولة الاحتلال فيوجد (35000) منظمة غير ربحية، تفوق عدد منظمات العالم العربي والإسلامي وجمعياته، وبلغت التبرعات فيها (11) مليار دولار في سنة واحدة (الغزيبية، وآخرون، 2010م).

أما في كندا فإن 91% من السكان الذين تتجاوز أعمارهم من (15 - 30) سنة مشاركون فاعلون في العمل التطوعي وفق إحصاءات سنة 2000م.

وقد بلغ عدد سكان ألمانيا (81) مليون منهم (23) مليون منخرطين في العمل التطوعي إضافة إلى أن 45% من سكان ألمانيا في نفس الشريحة العمرية منضمين إلى منظمات العمل التطوعي (Pedicini, 2008).

أما في المجتمع العربي وبحسب دراسة ميدانية قامت بها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (2003م) فتسود ثقافة اللاتطوع، حيث أن الشباب العربي من سن 15 إلى 30 عاماً هم أقل الفئات اهتماماً بالعمل التطوعي، ولا بد من القول بأن هناك غياب شبه تام للمسوح الميدانية التي تقيس التطوع، وغياباً للمراكز والمؤسسات المعنية بالقياس رغم أهمية ذلك على مستويات مختلفة (الغزيبية وآخرون، 2010م).

ويوضح الجدول (2.1) نسبة المتطوعين في دول مختلفه بحسب أحدث تقرير للتنمية البشرية (تقرير 2015)، الصادر عن UNDP.

جدول (1.2): نسبة الذين تطوعوا من عينة المبحوثين في بعض الدول مختلفة الدخل

النسبة من العينة %	الدولة	تصنيف الدولة حسب الدخل
44	الولايات المتحدة	دول مرتفعة الدخل
17	بريطانيا	
32	ألمانيا	
26	اليابان	
21	إسرائيل	
15	الكويت	
19	قطر	
c22	سلطنة عمان	
40	استراليا	
18	العراق	دول متوسطة الدخل - الشريحة العليا
24	إيران	
5	الأردن	
8	لبنان	
4	الصين	
b 5	تركيا	
37	ماليزيا	
23	السودان	دول متوسطة الدخل - الشريحة الدنيا
b21	سوريا	
7	مصر	
7	فلسطين	
5	المغرب	
9	تشاد	دول منخفضة الدخل
9	أفغانستان	
16	الصومال	
24	السودان الجنوبي	
c 17	موزمبيق	

المصدر: (تقرير التنمية البشرية - 2015م) - (تقرير البنك الدولي - 2016م)

• b تصنيف عام 2013

• c تصنيف عام 2011

- صنفت الدول حسب الدخل بناء على تصنيف البنك الدولي الذي قسم الاقتصادات بين فئات الدخل وفقاً للدخل القومي الإجمالي (الناتج القومي الإجمالي) للفرد الواحد لعام 2015م. وهذه المجموعات هي:
- دول الدخل المنخفض: \$ 1.25 أو أقل.
- دول الدخل المتوسط "الشريحة الدنيا": من \$ 1.26 إلى \$4.35.
- دول الدخل المتوسط "الشريحة العليا": من \$ 4.36 إلى \$12.475.
- دول الدخل المرتفع: من \$12.476 أو أكثر.
- **النسبة من العينة:** هو عبارة عن النسبة المئوية للمشاركين في استطلاع غالوب العالمية الذين أجابوا بـ "نعم" على سؤال "هل قمت بالتطوع بوقتكم لمنظمة "مؤسسة" خلال الشهر الماضي؟"

ويتضح من خلال الجدول (1.2) أن نسبة المتطوعين في الدول العربية ذات الدخل المرتفع (الكويت- قطر- سلطنة عمان) منخفضة بالنسبة إلى الدول الغربية ذات الدخل المرتفع (الولايات المتحدة الأمريكية- المانيا- اليابان)، وهذا يفسر بانتشار ثقافة التطوع في هذه الدول، واهتمام الدولة بالعمل التطوعي وتحفيزه من خلال التقدير المعنوي والمادي للأعمال التطوعية. أما بالنسبة للدول العربية متوسطة الدخل فنسبة المتطوعين تتفاوت بشكل ملحوظ، حيث أن الدول التي تتعرض لظروف سياسية أو طبيعية سيئة (العراق- سوريا- السودان)، فإن نسبة المتطوعين فيها أكثر مقارنة بالدول العربية الأخرى (لبنان- مصر- المغرب) ذات الأوضاع السياسية والطبيعية المستقرة.

2.2.2 واقع العمل التطوعي في فلسطين مقارنة بدول العالم:

تأصل العمل التطوعي وأخذ أشكال مختلفة في المجتمع الفلسطيني وتطور حسب التطورات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي مر به المجتمع، إلا أن حجمه مقارنة بالعمل التطوعي العالمي يعتبر قليلاً وذلك يرجع لظروف المجتمع الفلسطيني وخصوصيته وأيضاً لقلّة ثقافة التطوع في المجتمع ونقص الاهتمام بالعمل التطوعي. كما أن هناك غياب للمراكز والمؤسسات المعنية بقياس أهمية العمل التطوعي على الصعيد العربي، رغم أهمية هذا العمل على مختلف المستويات (الاجتماعي والاقتصادي والسياسي).

ويوضح الجدول (1.2) أن نسبة المتطوعين في فلسطين منخفضة مقارنة مع نسبة المتطوعين في الدول العربية والغربية ذات الدخل المرتفع، وهذا يفسر بصغر حجم الدولة وقلة عدد سكانها نسبة مع تلك الدول (الكويت- قطر- سلطنة عمان- الولايات المتحدة- بريطانيا- المانيا- دولة الاحتلال).

أما بالنسبة لنسبة المتطوعين في فلسطين مقارنة مع الدول مثيلاتها في فئة الدخل (عربية أو غربية)، فإنها تتقارب مع بعض الدول مثل (الأردن - مصر - لبنان - المغرب) وتختلف مع أخرى مثل (سوريا - السودان - ماليزيا - العراق - إيران)، حيث أن نسبة المتطوعين في هذه الدول أعلى منه في فلسطين، وهذا يمكن تفسيره من خلال الظروف التي تتعرض لها هذه الدول من أحداث سياسية وكوارث طبيعية، وحاجتها لخدمات العمل التطوعي.

أما بالنسبة لنسبة المتطوعين في فلسطين مقارنة مع الدول منخفضة الدخل (تشاد - أفغانستان - الصومال - السودان الجنوبي - موزمبيق) فإن نسبة المتطوعين في هذه الدول أعلى منه في فلسطين، وهذا يفسر بالظروف الاقتصادية السيئة لهذه الدول وانتشار الفقر في هذه الدول وأهمية الأعمال التطوعية في المشاركة لتقديم مساعدات وخدمات إنسانية.

إن ثقافة الشعب الفلسطيني تشكلت من موروث انطلق من مبادئ الحضارة العربية الإسلامية، وحملت هذه الثقافة في طياتها مجموعة من القيم الإنسانية والتي توارثتها الأجيال من خلال عملية التنشئة الاجتماعية.

ولقد مارس الشعب الفلسطيني العمل التطوعي قبل عام 1981م من خلال مؤسسات وجمعيات بشكل غير منظم وغير واضح الأهداف في شكل أعمال خيرية، وقام الاحتلال بممارسات سياسة القمع اتجاه هذه المؤسسات التطوعية، واعتمدت المنظمات الجماهيرية التي برزت مطلع الثمانينيات على العمل التطوعي كأساس في عملها والوصول إلى الجماهير، وكان العمل التطوعي ملجأ القيادة الموحدة للانتفاضة في علاج الكثير من الأزمات الاجتماعية، والاقتصادية، وحتى السياسية للانتفاضة (البطش، 2013م).

إن الظروف الخاصة التي مر ويمر بها الشعب الفلسطيني، سخرت العمل التطوعي للتغلب على هذه الظروف، واستغلاله لتعميق الانتماء للوطن، واختلفت ثقافة العمل التطوعي من جيل لآخر ومن وقت لآخر ومن منطقة لأخرى من حيث الطريقة أو النمط، غير مؤثر بذلك على السبب أو الهدف.

ومن الصعب تحديد تاريخ معين لبدايات العمل التطوعي في فلسطين، فلقد مارس الشعب الفلسطيني العمل التطوعي انطلاقاً من ثقافته القائمة على مجموعة من القيم، وبالرغم من الأحداث السياسية القاهرة في تاريخه الحديث والمعاصر، لم تندثر هذه الثقافة من المجتمع الفلسطيني.

2.2.3 مراحل العمل التطوعي في فلسطين:

مارس الشعب الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة العمل التطوعي، عبر مؤسسات وجمعيات كانت موجودة أصلاً قبل الاحتلال الإسرائيلي عام 1967م، ولكن هذا العمل لم يكن له أهداف واضحة، أو آليات منضبطة. ومع مطلع العقد التاسع من القرن العشرين انطلقت التنظيمات الجماهيرية بالاستعانة بالعمل التطوعي كوسيلة رئيسية وأساسية للوصول إلى الجماهير الفلسطينية، وحثها على الانتماء للفصائل الأم التي تعود إليها هذه التنظيمات.

وشهدت التنظيمات الجماهيرية في الفترة من 1981 م حتى 1987 م حالة من التنافس وجدت تعبيراً لها بتكثيف أنماط العمل التطوعي، كنظافة الشوارع، والأحياء، إضافة إلى قطف الزيتون أهم هذه الأشكال.

استعانت القيادة الموحدة للانتفاضة بالعمل التطوعي كمخرج للكثير من المشاكل التي كان الشعب الفلسطيني يعانيها بسبب ممارسات قوات الاحتلال في قمع الانتفاضة، فكان أهم الأشكال هو التطوع بالقيام بتعليم الشعب، والتطوع بالتضامن الاقتصادي (البطش، 2013م).

ولقد مر العمل التطوعي في فلسطين بأربعة مراحل (مزعل، 2014م) كما يلي:

➤ المرحلة الأولى - مرحلة العونة (ما قبل 1919م):

العونة هي أول أشكال العمل التطوعي التي عرفها المجتمع الفلسطيني، وهي ما يطلق عليه تعبير "العونة" أي المساعدة ومد يد العون، وهي عادة مجتمعية، أنتجت الحاجة إلى التكاتف، والتعاون لمواجهة ضغط العمل في أوقات المواسم الزراعية الكبيرة لموسم الحصاد، وجني الزيتون، وبناء البيوت، والأماكن العامة كالمضايف، وتطورت هذه العادة لتصبح نظاماً له أصوله، وقوانينه، ويساهم فيه كل الفئات العمرية، ليصبح الموسم مهرجاناً اقتصادياً واجتماعياً ووجدانياً، يعزز الشعور بالانتماء والولاء للأرض والشركاء من الأحياء.

وامتازت هذه المرحلة بما يلي:

- 1- **طبيعة العمل التطوعي:** شكلت العونة جزءاً حيوياً من الفعل الاجتماعي التطوعي العفوي والتلقائي، كجزء من القيم الاجتماعية التي صاغت المجتمعات البسيطة والتقليدية في مواجهة التحديات التي تفرزها البيئة الطبيعية، وفي مواجهة ضغط العمل في بعض المواسم والمحاصيل.
- 2- **الأهداف والغايات الدافعة والموجهة له:** تضامن أفراد المجتمع، أو الجماعة من أجل البقاء وتوفير المتطلبات الأساسية لضمان استمرار الجماعة.

3- **القوى المحركة له:** لم يقتصر على فئة اجتماعية دون غيرها، بل كان يشارك جميع أبناء القرية من الجنسين ومن كل الأعمار (رجالاً ونساءً وأطفالاً) بشكل تلقائي.

4- **الأساليب والأدوات التي اتخذها العمل التطوعي:** اتخذ العمل التطوعي طابع المشاركة الاجتماعية ومساعدة الأقارب والجيران بالعمل الجسدي، والهبات وقت الكوارث والأزمات.

5- **المجالات التي مورس بها العمل التطوعي:** تمحور العمل التطوعي في هذه المرحلة حول المساعدة في العمل الإنتاجي الزراعي في مواسم الحصاد، وقطاف الزيتون، وبناء البيوت ومكافحة الأمراض.

➤ **المرحلة الثانية- مرحلة العمل التطوعي التقليدي (1919م - 1970م)**
وامتازت هذه المرحلة بما يلي:

1- **طبيعة العمل التطوعي:** ارتبط بإنشاء مؤسسات ومنظمات متنوعة، ذات طبيعة خدمتية واتخذ عملها طابعاً رعايياً وإغاثياً، تحركه قيم العمل الخيري والتكافل الاجتماعي، أو الحاجة المطلوبة كما في حال العمال، وفي بعض الحالات اتخذ جانباً من الدعم للحركة النضالية الفلسطينية.

2- **الأهداف والغايات الدافعة والموجه له:** هدف العمل التطوعي في هذه المرحلة لخدمات فئات شرائح اجتماعية كالعمال والأسرة والمرأة.

3- **القوى المحركة له:** كان لأبناء العائلات الميسورة والمتقنين منها دور حيوي في قيادة وإدارة العمل التطوعي من خلال المؤسسات التطوعية.

4- **الأساليب والأدوات التي اتخذها العمل التطوعي:** إنشاء مؤسسات خيرية تقدم خدمات ومعونات إغاثية، والدفاع عن ورعاية مصالح فئات اجتماعية.

5- **المجالات التي مورس العمل التطوعي بها:** انصب اهتمام العمل التطوعي في هذه المرحلة في مجال الأسرة والمرأة والعمال والفئات المحتاجة، والرياضة والثقافة والعمل الوطني.

➤ **المرحلة الثالثة- مرحلة العمل التطوعي الوطني من (1970م الى 1990م):**
وامتازت هذه المرحلة بما يلي:

1- **طبيعة العمل التطوعي:** ارتبط العمل التطوعي بالعمل الوطني والديني في هذه المرحلة، عبر إنشاء لجان ومنظمات مهنية جماهيرية، عملت بأفق ربط الناس بالدين والأرض، وفكرة المقاومة والصمود.

2- **الأهداف والغايات الدافعة والموجهة له:** إدماج الشباب في العمل الوطني والتنمية، وإيجاد مظلة جماهيرية للتعبئة الوطنية والعمل السياسي.

3- القوى المحركة له: شباب من المدن، والمتفقون، والجامعيون، ونشطاء سياسيون، ومتدينون وقوميون، وشخصيات وطنية، في أغلبهم من اليساريين، من خلال الأحزاب السياسية واللجان الشعبية.

4- الأساليب والأدوات التي اتخذها العمل التطوعي: تشكيل اللجان التطوعية والوصول إلى المجتمعات المحلية، ومشاركة الناس في مجتمعاتهم المحلية، ودمج الناس في هذه اللجان، وإشراكهم بالهم الوطني، والتأطير، والتعبئة للجماهير.

5- المجالات التي مورس العمل التطوعي بها: مورس العمل التطوعي في هذه المرحلة في مجالات كثيرة، كتنظيف وترميم وشق الطرق وبناء السلاسل الحجرية حول الأراضي، وزراعة الأشجار والزيتون، والمساعدة في الحصاد، وبناء البيوت والمشاريع العامة، وتدريب الفرق الرياضية والفنية، واللقاءات الثقافية، والمهرجانات الفنية والتراثية، والتدريس، ومواجهة مشاريع الاحتلال وسياساته، وإفرازاته كروابط القرى والقيام بعمليات إغاثية للمناطق المحاصرة، والخاضعة لمنع التجوال، وبناء اقتصاد الصمود، الذي تمثل في الزراعة المنزلية، وتربية الدواجن.

➤ **المرحلة الرابعة - مرحلة العمل التطوعي من خلال مؤسسات المجتمع المدني (1990م إلى 2015م):**

واتسمت هذه المرحلة بما يلي:

1- طبيعة العمل التطوعي: ارتبط العمل التطوعي بالعمل المدني، عبر إنشاء منظمات مدنية مهنية ومتخصصة، تعمل بالمشاركة مع المجتمع المحلي لتوفير خدمات نوعية.

2- الأهداف والغايات الدافعة والموجهة له: بناء مجتمع مدني يشارك في بناء المجتمع العام، وفي مواجهة سياسات السلطة واحتكارها للسياسات، وإدارة المجتمع، والرقابة على التزام السلطة بمبدأ النزاهة، وضمان حقوق وحريات المواطن.

3- القوى المحركة له: نشطاء من المثقفين، والجامعيين، ونشطاء سياسيون ممن احترفوا العمل السياسي، خاصة من الفصائل، توجيه ورعاية إقامة منظمات غير حكومية (المجتمع المدني).

4- الأساليب والأدوات: بناء منظمات تدار بمهنية وتخصصية، لها القدرة على التدريب على مهارات مواعمة احتياجات المجتمع المحلي مع توجهات المانحين، وتعميم مفاهيم المجتمع المدني في المجتمع المحلي، من خلال الاجتماعات، وورش العمل، والندوات والمؤتمرات، والوسائل والوسائط الإعلامية، والتدريب وبناء القدرات.

5 - مجالات العمل: مورس العمل التطوعي في هذه المرحلة في مجالات كثيرة من أهمها: الأبحاث السياسية والتنمية، الديمقراطية وحقوق الإنسان، التمكين وبناء القدرات، مفاهيم المجتمع المدني. (مزعل، 2014م).

الخلاصة:

من خلال استعراض معمق لمفهوم التطوع والعمل التطوعي كرافد من روافد التنمية المستدامة، وواقعه عربياً وعالمياً، وتبين الفرق بين التطوع عربياً وعالمياً ويرجع هذا الفرق إلى عدة أسباب وأهمها ثقافة التطوع لدى المجتمع، وأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع وما يحققه من ترابط وتماسك وتكافل اجتماعي داخل المجمع، وأهدافه التي تنطلق من مفهوم المشاركة الجماعية وما تحقق هذه المشاركة من قيم اجتماعية، كحق الفرد في تحديد احتياجاته والتخطيط لإشباعها وتنفيذ الخطط والبرامج وتقرير مصيره، وتعزيز قيم الشعور بالانتماء للمجتمع وللوطن، والاستثمار الامثل للطاقات البشرية وتجنيدها لصالح تنمية المجتمع والتغيير نحو الأفضل، وانقسمت أشكال العمل التطوعي إلى قسمين رئيسيين (تطوع منظم) يشير إلى انخراط الأفراد في أطر تنظيمية، مما يعزز الروابط المجتمعية بين الفرد والمؤسسات، و(تطوع غير منظم) يشير إلى جهود الفرد أو الجماعات لمساعدة الآخرين بعيداً عن الالتزامات التي يفرضها العمل التطوعي المنظم، واختلفت دوافع العمل التطوعي حيث أشارت الدراسة إلى ثلاثة محاور أساسية لدوافع التطوع، فمنها ما يتعلق بالمجتمع المحلي ومنها ما يتعلق بالهيئات الاجتماعية ومنها ما يتعلق بالمتطوع نفسه، أما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي، فمنها ما يتعلق برغبة المتطوع نفسه ونوع العمل الذي يرغب في التطوع به أو معوقات تتعلق بالمؤسسة ومعوقات تتعلق بثقافة المجتمع نفسه، وحول العمل التطوعي في فلسطين وتاريخه، والمراحل التي مر بها نجد أنه قد مورس منذ القدم في فلسطين واختلفت أشكاله وتطوره حسب المراحل السياسية والاقتصادية التي مر بها المجتمع الفلسطيني. إن العمل التطوعي ركيزة أساسية لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهو حاضنة لتعزيز قيم رأس المال الاجتماعي وأيضاً ركيزة أساسية في تشكيل وتنمية رأس المال الاجتماعي من خلال القيم التي يعززها وينميها كقيمة التعاون بين أفراد المجتمع المحلي ومؤسساته والتسامح فيما بينهم، وتعزيز الانتماء الوطني، والمشاركة الاجتماعية والسياسية.

الفصل الثالث

رأس المال الاجتماعي

3.1 المبحث الأول: ماهية رأس المال الاجتماعي ونظريته، والفرق بينه وبين المفاهيم الأخرى لرأس المال.

مقدمة:

شاع في السنوات الأخيرة استخدام مفهوم رأس المال الاجتماعي لما يحمله من مضامين تحتاجها الحياة البشرية في الآونة الأخيرة، لأنه من الملاحظ أن المجتمعات المعاصرة تواجه العديد من المشكلات التي ترتبط بالفعل الجماعي، ونتج عن ذلك العديد من المحاولات العلمية للكشف عن أرصدة المجتمعات من رأس المال الاجتماعي، وعوامل إهداره وتآكله، واستراتيجيات مراكمته وتفعيله.

و قد ذكر ابن خلدون: "إن كل طبقة من طباق أهل العمران من مدينة أو إقليم لها قدرة على من دونها من الطباق، وكل واحدة من الطبقة السفلى يستمد بذى من أهل الطبقة التي فوقه، ويزداد كسبه تصرفاً في من تحت يده على قدر ما يستفيد منه. والجاه على ذلك داخل على الناس في جميع أبواب المعاش، ويتسع ويضيق بحسب الطبقة والطور الذي فيه صاحبه، فإن كان الجاه متسعاً كان الكسب الناشئ عنه كذلك، وإن كان ضيقاً قليلاً فمثله. وفاقد الجاه، وإن كان له مال، فلا يكون يساره إلا بمقدار عمله أو ماله ونسبة سعيه ذاهباً وآيباً في تتميته، كأكثر التجار وأهل الفلاحة في الغالب، وأهل الصنائع كذلك إذا فقدوا الجاه واقتصروا واقتصروا على فوائد صنائعهم، فإنهم يصيرون إلى الفقر والخصاصة في الأكثر، ولا تسرع إليهم ثروة، وإنما يرمقون العيش ترميقاً، ويدافعون ضرورة الفقر مدافعة. وإذا تقرر ذلك، وأن الجاه متفرع وأن السعادة والخير مقترنان بحصوله، علمت أن بذله وإفادته من أعظم النعم وأجلها" (مقدمة ابن خلدون).

إن هذا النص يوضح أن مفهوم رأس المال الاجتماعي ليس حديثاً حيث برز في مقدمة ابن خلدون، بل إن مضمونه الأساسي يستند إلى تاريخ من المفاهيم في العلوم الاجتماعية. فموضوع العلاقات والروابط الاجتماعية، وأشكال المشاركة في الحياة العامة، وأشكال الانتماء في المجتمعات وتأثيراتها على الأفراد والمجموعات مطروح في العلوم الاجتماعية منذ وقت مبكر. وظهر بمفهوم "العصبية" الذي طرحه ابن خلدون في القرن الرابع عشر لتفسير التقلبات في الظواهر الاجتماعية والسياسية والثقافية، حيث ربط "العصبية" بالسلطة، لأنها تحمل في صيرورتها تحولات تؤدي إلى جلب سلطة بديلة. كما نجده ضمنياً، في مفهوم ابن خلدون للجاه كرأس مال اجتماعي وما يجلبه لصاحبه من منافع ومكانة اجتماعية (نصر وهلال، 2007م).

في معناه العام يشير رأس المال الاجتماعي إلى قدرة الأفراد على العمل سوياً داخل شبكات للعلاقات المشتركة (Social Capital)، بالشكل الذي يسهل الفعل الجماعي لمواجهة المشكلات التي قد تعترض هؤلاء الأفراد في سياق حركتهم داخل المجتمع، و يتطلب ذلك أرصدة من الترابط الاجتماعي والقدرة على الاندماج والثقة في الآخرين، والتسامح وتقبل الغير، وهذا يعد من مظاهر رأس المال الاجتماعي، والتي تتضح من خلال سلوك الأفراد واتجاهاتهم.

ورغم حداثة المفهوم نسبياً، إلا أنه يلعب دوراً مهماً في علاج مشكلات التوزيع التي تنصدر أولويات صناع السياسة الاقتصادية في الدول النامية، فلقد تزايد اهتمام المنظمات الاقتصادية الدولية خلال العقدين الأخيرين بدور رأس المال الاجتماعي، حيث يعتبره البنك الدولي ومؤسسات دولية أخرى الحلقة المفقودة في التنمية، وتم إدراجه باعتباره المجموعة الرابعة من رأس المال، إضافة إلى رأس المال المادي، والطبيعي والبشري. ووجد أنه يسهم بشكل مباشر وغير مباشر في النمو والاستثمار وعدالة التوزيع، كما تؤكد الأدبيات الاقتصادية والدراسات التطبيقية الدور الجوهري لرأس المال الاجتماعي في تقليل التفاوت، ودعم الفقراء ورفع درجة الرضا عن الوضع الاقتصادي وتحقيق الرفاه الاقتصادي، وهو ليس خاصاً بالدول النامية فقط، بل يشمل أيضاً الدول المتقدمة، وقد أصبح رأس المال الاجتماعي، جزءاً من المؤشر المركب للازدهار الاقتصادي، وهو مركب من عدد من المؤشرات تمكن من تحقيق درجة أعلى من الرضا على مستوى المعيشة.

وتتدرج تعريفات رأس المال الاجتماعي في الأدبيات الاقتصادية، في ثلاث مجموعات (عبد المولى، 2014م): تركز المجموعة الأولى منها على الثقة، والثانية على إمكانية التعاون، والثالثة على الشبكات الاجتماعية إذ ترجع بدايات استخدام المصطلح إلى عام 1916م، إلا أن الاهتمام به تصاعد، منذ أواخر الثمانينيات وفي التسعينيات، مع تصاعد الاهتمام بالاقتصاد المؤسسي الجديد (New) Institutional Economics.

3.1.1 ماهية رأس المال الاجتماعي:

3.1.1.1 مفهوم رأس المال الاجتماعي:

برز مفهوم رأس المال الاجتماعي قبل الثورة الاشتراكية في روسيا عام 1916م، بعد مرور نحو نصف قرن من صدور كتاب (رأس المال) لكارل ماركس، وقد تم وضع هذا المفهوم من قبل ليذا جودسون هانيفان. وتعود النشأة الفكرية لرأس المال الاجتماعي في المجال الأكاديمي إلى عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو عام 1986م، وعالم الاجتماع الأمريكي جيمس كولمان (1988م)، إلا أن انتشار المفهوم والفكرة يعود إلى الجهد الأكاديمي لعالم السياسة روبرت بوتنام.

وعلى الرغم من أن فكرة رأس المال الاجتماعي كفكرة منتشرة ظهرت في النصف الثاني من ثمانينات القرن الماضي، فإن الأدبيات التي تناولت الفكرة لم تتفق إلى الآن على كونها نظرية متكاملة أو مجرد مفهوم جديد أو فكرة جديدة، وتأتي صعوبة التحليل لعدة أسباب، منها حداثة الفكرة وارتباطها برأس المال البشري وصعوبتها البالغة في القياس مقارنة برأس المال المادي أو البشري (شحاته، 2013م).

على الرغم من حداثة هذا المفهوم في الأوساط العلمية، إلا أن فكرته تعد قديمة في العلوم الاجتماعية، فهو ليس جديداً نسبياً من الناحية العلمية، فقد نشأت الفكرة التقليدية من دراسة الجماعات حين تأسس علم الاجتماع الكلاسيكي، فقد وجدت فكرته في أعمال ماركس التي تحدثت عن كيفية نشأة هذا النوع من رأس المال ثم توالى استخدام هذا المفهوم في نهاية القرن التاسع عشر، وأوائل القرن العشرين.

كما دار الحوار حول هذا المفهوم في العقد الثاني من القرن الماضي بواسطة الدراسة التي قام بها "ليدا جودسون" بالمركز المحلي بأمريكا 1920م، والتي تم فيها مناقشة المفهوم، والذي أشير فيه إلى أصوله الحقيقية التي تظهر غالباً في حياة الأفراد وتفاعلاتهم اليومية، ويقصد بذلك تلك الممارسات التي تنجم عن ممارسة الود والتعاطف مع الآخرين، أي الشعور بالعضوية والانتماء إلى الكيانات الاجتماعية كالأسرة والعشيرة والقبيلة التي تشكل الوحدات الاجتماعية التي يتركب منها الكيان الاجتماعي (شحاته، 2013م).

وقد تداولت فكرة رأس المال الاجتماعي بعد اختفائها لعدة عقود، وأعيدت في خمسينيات القرن الماضي من قبل فريق من علماء الاجتماع الحضري الكنديين أمثال "سيلم وسيلر" 1956م، وفي الستينات، ظهرت في أعمال كل من "جين جاكوب" في كتابها الحياة والموت للمدن الأمريكية 1960م، وأيضاً العالم "هومانس" والعالم المختص بالاجتماع الحضري "جان جاكوبس" 1961م، الذي استخدمه في دراسته عن البيئة الحضرية، وفي السبعينات من قبل الباحثة الاقتصادية "جالين لوري" 1977م، في بحثها "اختلاف الدخول" معتمدة على هذا المفهوم في تحليلاتها العلمية.

ويحيط بعض الغموض حول تعريف مفهوم رأس المال الاجتماعي، وهذه نتيجة طبيعية، ربما ترجع لحداثته من جهة، وحدائه مجال بحثه من جهة أخرى، فقد عرفه "روبرت بوتنام" على أنه يشير إلى تلك المجموعة من الروابط الأفقية بين الأفراد، ويعرفه أيضاً بأنه شبكة العلاقات الاجتماعية والقيم والمبادئ المرتبطة به ذات التأثير على إنتاجية المجتمع المحلي.

ويتمثل رأس المال الاجتماعي لأي مجتمع على تلك العناصر التي تشمل: الترابط الاجتماعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته، والشعور بالانتماء للعمل، والذي يعتبره أداة لإنجاح العمل ومدعاة لتحقيق أهدافه في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ولرأس المال الاجتماعي صلة بمفاهيم مناظرة له كمفهوم رأس المال المادي و رأس المال البشري، وهو يختلف عنها كونه جماعي لا يخص فرداً أو جماعة بعينها، هدفه خدمة المصلحة العامة والخير العام. وهو في علاقة تكاملية ووظيفية مع بقية أنواع رأس المال الأخرى، ويعتبر رأس المال الاجتماعي جزء لا يتجزأ من رأي المال الإنساني "المجتمعي".

ويمكن عرض المقصود برأس المال الاجتماعي (أحمد، 2013م):

بأنه الموارد الكامنة في التفاعلات الإنسانية، حيث يتم استخدامها والوصول إليها من فئة الشباب خاصة، ومن خلال تلك الموارد يتم تعزيزه والحفاظ على رأس المال الإنساني والمادي من خلال زيادة المشاركة السياسية للشباب، وأيضاً القضاء على العوائق التي تعوق المشاركة السياسية للشباب سواء كانت (ثقافية أو اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية)، وتوفر هذه الموارد الكامنة في التفاعلات الإنسانية عوامل بناء رأس المال الاجتماعي وهي:

أ - العوامل المرتبطة بانضمام الشباب لجماعات ومؤسسات المجتمع.

ب - العوامل المرتبطة ببناء الثقافة والتضامن بين الشباب والمجتمع.

ج - العوامل المرتبطة بتمكين الشباب من المشاركة السياسية.

د - العوامل المرتبطة بأنشطة الاتصال والقدرة على وصول الشباب لمصادر المعلومات.

ويعود السبب لإعادة اكتشاف مصطلح "رأس المال الاجتماعي" في العقدين الأخيرين من القرن العشرين (نصر وهلال، 2007م):

أولاً: أن المفهوم يركز على الجوانب الإيجابية لتداعيات التفاعل الاجتماعي دون الالتفات إلى التداعيات الأقل إيجابية.

ثانياً: أن المفهوم يُموّضع التداعيات الإيجابية لرأس المال الاجتماعي حيث يشير إلى كيفية أن الأشكال غير النقدية لرأس المال بما فيها (رأس المال الاجتماعي) يمكن أن تكون مصدر نفوذ وسلطة، كما أن تعدد مصادر رأس المال يقلص الفجوة بين المنظور الاقتصادي والمنظور السوسيولوجي، ويجذب في الوقت ذاته اهتمام صناع السياسة من حيث أن مفهوم رأس المال الاجتماعي قد يوحي بوجود حلول غير اقتصادية للمشكلات الاجتماعية. مهما تكن هذه الأسباب،

فإن التحول في البيئة الفكرية-السياسية وفشل سياسات مكافحة الفقر، كانا من المحركات الرئيسية لتبني المفهوم من قبل التيار المركزي في علم الاقتصاد ومن المؤسسات المالية والاقتصادية الدولية.

إن الزواج الذي حظي به المفهوم ناتجاً عن الإحباط المتكرر لجهود التنمية (الرأسمالية) في معظم دول العالم الثالث، وفشل برامج استئصال الفقر أو حتى التخفيف من حدته.

ولقد اكتشفت المؤسسات الدولية في رأس المال الاجتماعي، ما اعتقدت أنه عامل كامن جديد يشكل رافعة للتنمية الاقتصادية والبشرية وللديمقراطية السياسية.

3.1.1.2 تعريفات رأس المال الاجتماعي:

ورغم اختلاف العلماء حول تعريف رأس المال الاجتماعي، إلا أنهم قدموا إطاراً مفاهيمياً لتعريف رأس المال الاجتماعي، فهو يعني الصلات والترابطات الاجتماعية المتمثلة في التشبيك الاجتماعي وقيم الثقة والتعاون والتواصل بين الأفراد والجماعات من خلال التبادل.

❖ يعرف البنك الدولي رأس المال الاجتماعي، بأنه مجموعة المؤسسات والعلاقات والقيم التي تشكل نوعية وكمية التفاعلات الاجتماعية، وهو ما يحقق ترابط المجتمع، وهو ضروري للتنمية الاقتصادية المستدامة. ويمثل هذا التعريف تطويراً لتعريف سابق ظهر في دراسات البنك الدولي، بأنه " القيم والشبكات والمنظمات التي يمكن من خلالها أن يحصل الفرد على القوة والموارد" (Christiaan, 1998).

❖ بينما تعرفه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية باعتباره الشبكات الاجتماعية والقيم والمعايير المشتركة التي تسهل التعاون داخل المجموعات وبينها، لتحقيق منافع متبادلة، وتصنف المنظمة الشبكات الاجتماعية في ثلاث مجموعات: (www.oecd.org)

- الروابط القريبة (Bonds): وهم الأفراد الذين يشتركون في هوية مشتركة واضحة، كالأُسرة والأصدقاء المقربين.
- الجسور (Bridges): هم أفراد بينهم علاقات مهمة، ولكنها أقل قوة من الروابط، كالمعارف وزملاء العمل.
- الترابطات (Linkages): وجود علاقات رأسية بين أفراد من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة. (عبد المولى، 2014م)

ومن أشهر الذين تناولوا مفهوم رأس المال الاجتماعي (بورديو _ كوليمان _ بوتنام) حيث قدم كل منهم تعريفاً لرأس المال الاجتماعي كالتالي (عبد العظيم، 2014م):

❖ بيير بورديو Pierre Bourdieu

أن رأس المال الاجتماعي هو رأس مال من العلاقات القوية الذي يمنح الأفراد دعماً مهماً وقت الحاجة، إن العلاقات القوية تكون أكثر فاعلية في بناء الثقة واستدامتها، وإن أعضاء الجماعة يمنحون الأمن لبعضهم بعضاً، ويتم الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة من خلال عمليات التبادل المادي والرمزي (كالهدايا)، وتدعم هذه العمليات العلاقات الموجودة بالفعل، كما تعمل على اعتمادها ومأسستها اجتماعياً.

❖ جيمس كوليمان Games Coleman

عرف رأس المال الاجتماعي في مقاله "عائلات ومدارس" عام 1987 على أنه المعايير والشبكات الاجتماعية والعلاقات بين البالغين والأطفال التي هي ذات قيمة بالنسبة للطفل الناشئ.

وعرفه في مقاله "دور رأس المال الاجتماعي في خلق رأس المال البشري" (Coleman 1988)، يعرف رأس المال الاجتماعي بوظيفته، إنه ليس كياناً واحداً، ولكنه مجموعة من الكيانات المختلفة، تتطوي في إطار عنصرين مشتركين: الأول أن كل تلك الكيانات تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي، والثاني أنها تيسر أفعالاً معينة للفاعلين – سواء أكانوا أشخاصاً أو هيئات داخل البناء.

❖ روبرت بوتنام Robert Puthnam

أن رأس المال الاجتماعي هو سمات التنظيم الاجتماعي، مثل الشبكات والمعايير والثقة التي تيسر الفعل والتعاون من أجل تحقيق المنافع المتبادلة، يمكن أن تحسن من كفاءة المجتمع في تسهيل أعمال منسقة، إن العمل المشترك يعد أمراً سهلاً في مجتمع ينعم بمخزون كبير من رأس المال الاجتماعي.

3.1.1.3 أهمية ودور رأس المال الاجتماعي:

يرى بوتنام أن القاعدة الأساسية لرأس المال الاجتماعي، يجب أن تكون ما تحمله الشبكات الاجتماعية المختلفة من قيم اقتصادية وثقافية وسياسية وغيرها، ومن هنا كان رأس المال الاجتماعي هو الشبكة التي تربط كافة مؤسسات الوطن، وليس مجرد مؤسسات تقوم هنا وهناك في المجتمع. ومن هنا يصبح رأس المال الاجتماعي، هو ذلك المعيار الذي ينبغي أن نقيس به قوة المجتمع الوطني في أي مكان من العالم، وبذلك فإن رأس المال الاجتماعي في أي وطن من الأوطان هو القاعدة الأساسية لبنائها، فالوطن هو السكان، وهو السكان المهرة المبدعون، فلا فائدة من الأوطان بلا سكان مهرة.

فرأس المال الاجتماعي، بما يشمل كافة الحرفيين من ذوي المهارات المهنية المبدعة والصناع والفنانين المبدعين في كافة المجالات يشكل مع رأس المال البشري أكثر من 50% من اقتصاد الدولة (النايلسي، 2009م).

ومن هنا أصبح رأس المال الاجتماعي، أحد المفاهيم الجوهرية لفهم مصطلح الإنتاج الاجتماعي، كما أصبح يعبر عن قوة ومقدار التنمية البشرية العامة في أي وطن من الأوطان، وعلامة بارزة من علامات التقدم أو التخلف في أية أمة، فمن المستحيل أن تتم التنمية المستدامة بدون وجود رأس مال اجتماعي منتج ومبدع، فدوره يتمثل في سد الفجوة بين الفقراء والأغنياء، بمثابة رافعة للفقراء أعلى.

ومما يزيد في أهمية رأس المال الاجتماعي المعطاء، أنه نتيجة تنمية وطنية شاملة من خلال إنشاء وتفعيل الجمعيات الأهلية الطوعية، والمساعدة على قيام عناصر المجتمع المدني ومؤسساته المختلفة (النايلسي، 2009م).

وينظر الى رأس المال الاجتماعي من حيث الأهمية إلى أنه "الحلقة المفقودة في التنمية"

حيث أن بعض الدراسات التي قام بها البنك الدولي وصفت رأس المال الاجتماعي بأنه "الحلقة المفقودة في التنمية". نظراً لأهمية هذا المفهوم. (إن رأس المال الاجتماعي يشير إلى مجموعة القيم الاجتماعية والمعتقدات والمواقف التي يتمسك بها المجتمع والتي تحدد سلوك الأفراد وتسهل العمليات التي ينجم عنها تحسن في رفاهية المجتمع، فهي بالتالي تشمل التفاعل أو التداخل بين أفراد المجتمع "نوعاً وكماً" وتشمل أيضاً المواطنة، والمشاركة الاجتماعية، والمعايير التبادلية، والثقة بين الأفراد، والثقة بالمؤسسات، والتفاهم المتبادل، والقيم المشتركة، فرأس المال الاجتماعي هو الموارد المتاحة من خلال تفاعل المجموعات الاجتماعية، ضمن العائلات، أو في مكان العمل، أو بين الجيران، أو داخل المنظمات المحلية الرسمية وغير الرسمية)، وهذا يعني أن شبكة التفاعل التي يشير إليها مفهوم رأس المال الاجتماعي لها تأثير مباشر على عملية التنمية فكما كانت شبكة التفاعل سليمة وصحيحة وقوية، كان تأثيرها إيجابياً على التنمية، وتجدر الإشارة إلى أن تأثير رأس المال الاجتماعي قد لا يكون دائماً إيجابياً، فقد أشارت بعض الدراسات المقارنة حول الشبكات غير الرسمية في بعض الدول إلى أن تلك الشبكات قد تكون لها آثار سلبية، ويمكن أن تعزز عدم الاستقرار السياسي لهذه الدول وتأثيرها سلباً على عملية التنمية لهذه الدول. (نصر وهلال، 2007م).

3.1.1.4 رأس المال الاجتماعي والمؤسسات الدولية:

حظي مفهوم رأس المال الاجتماعي باهتمام بالغ خلال العقدین الماضیین، وقد زاد الاهتمام بهذا المفهوم وبطريقة قياسه في السنوات الأخيرة، وبخاصة مع تبني الكثير من الحكومات والمؤسسات الدولية لهذا المفهوم، واختبار علاقته ببعض متغيرات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المهمة، كالدخل، والصحة، والتعليم، والفقر، والبطالة، ومستويات الجريمة وغيرها، حيث أن هناك علاقة مباشرة بين هذه المتغيرات (الاقتصادية والاجتماعية) ومفهوم رأس المال الاجتماعي. وقد قامت بعض هذه الدول والمؤسسات بتطوير مؤشرات مختلفة لقياس رأس المال الاجتماعي، واستخدم بعضها بيانات ثانوية متوفرة ضمن منشورات أجهزتها الإحصائية، بينما قام البعض الآخر بتطوير استبيانات يتم من خلالها تجميع بيانات خاصة لهذه الغاية.

وكان البنك الدولي من المؤسسات التي شجعت البحث حول رأس المال الاجتماعي في إطار نقاش قضيتي الفقر والتنمية، وقام بدراسات متنوعة في العديد من الدول النامية خلال العقد الماضي لدراسة رأس المال الاجتماعي وآليات قياسه.

كما قامت مؤسسات دولية ومحلية أخرى بجهود مماثلة. وقد ساهم الجدل حول هذا الموضوع في تطوير المفهوم بشكل ملموس، ولكنه ظل يفنقر إلى الإجماع حول معناه وأساليب قياسه وعلاقته مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وهناك من يعنقد أن رأس المال الاجتماعي يعتبر محددًا رئيسيًا لرفاهية المجتمع وتقدمه (نصر وهلال، 2007م).

ومن خلال العرض السابق يمكن أن نستنتج ما يلي (عبد الجليل، 2013م):

- تتعدد وتتنوع أشكال وأنواع رأس المال الاجتماعي سواء كان (ثقافياً- طبيعياً- بشرياً- مالياً- اجتماعياً) إلا أنها لا تعمل بشكل مستقل وإنما تعتمد على بعضها البعض.
- أن معظم التعريفات السابقة اتفقت على أن الشبكات الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية التي يكونها الأفراد لتحقيق أهدافهم وما تتضمنه من (عمل جماعي- تعاون- ثقة- مشاركة- احترام الآخرين- مساواة) تمثل جوهر رأس المال الاجتماعي وأبعاده الأساسية.
- أن وجود رأس المال الاجتماعي ضروري في أي مجتمع من المجتمعات من أجل تحقيق التنمية بما يعود على الفرد والجماعة والمجتمع ككل ويجعل تحقيق لأهداف أمراً ممكناً وتوضح أهمية رأس المال الاجتماعي في تحقيق عملية التنمية وتحسين نوعية حياة ورفاهية أفراد المجتمع سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي.

3.1.2 نظرية رأس المال الاجتماعي، وكيف يتشكل رأس المال الاجتماعي؟ وهل هو سبب أم نتيجة؟

مقدمة:

يرجع كل من مفهوم ونظرية رأس المال الاجتماعي إلى أصول العلوم الاجتماعية، غير أن الدراسات الحديثة اعتبرته أحد مواد التنظيم الاجتماعي ومصدراً للقيمة يمكن العمل على تقويته وتدعيمه وتحويله إلى أهداف استراتيجية مثمرة.

أن تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي جاء من خلال ثلاثة من العلماء الذين كان لهم الفضل في تقديمه للجدل النظري وهم بيير بورديو Pierre Bourdieu، وجيمس كولمان James Coleman، وروبرت بوتنام Robert Putnam (عبد العظيم، 2014م).

إن ما طرحه هؤلاء العلماء الثلاثة يمثل تياراً مسيطراً في نظرية رأس المال الاجتماعي، ويعكس في ذات الوقت نمطين من الرؤى السوسيولوجية لهذا المفهوم، النمط النقدي الذي يكشف اللامساواة الاجتماعية والصراع القائم في المجتمع وهذا ما تمثله أطروحات بورديو، والنمط الوظيفي التكاملي الذي يركز على الاتساق والالتزام بالمعايير، ويمثله كولمان وبوتنام (عبد العظيم، 2014م). ومن إسهامات هؤلاء المنظرين الثلاثة في نظرية رأس المال الاجتماعي، وأهم القضايا التي أثاروها وشكلت بدورها البنية الأساسية للنظرية (عبد العظيم، 2014م):

3.1.2.1 بيير بورديو Pierre Bourdieu (1930م-2002م):

يرجع الفضل بشكل أساسي إلى بورديو في صياغة مصطلح رأس المال الاجتماعي، وانتشاره وهو ما أسهم إسهاماً كبيراً في تطور المصطلح وتحديد ملامحه بشكل دقيق.

حيث أن "بورديو" قد صاغ مفهوم رأس المال الاجتماعي كجزء من المشروع النظري الذي قدمه وهو نظرية الممارسة Practice Theory، فهذا النمط من رأس المال يرتبط بقوة بمختلف الحقول الاجتماعية التي تمثل بدورها مجالات الممارسة الاجتماعية للفاعلين، ولذلك لا يمكن فهم مصطلح رأس المال الاجتماعي لدى بورديو بصورة منعزلة عن مشروعه النظري العام.

والمفهوم مستمد أساساً - كما هو معروف - من علم الاقتصاد الكلاسيكي، ويعني الثروة المتراكمة، ويستخدم في النظرية الماركسية للإشارة إلى العلاقة بين مالكي وسائل الإنتاج وبائعي قوة العمل. أما بورديو فقد وسع فكرة رأس المال المطروحة في علم الاقتصاد وفي النظرية الماركسية، بحيث

أصبح يتضمن رأس المال النقدي وغير النقدي، كما يشتمل على الصور المادية الملموسة أو الصور اللامادية (غير الملموسة).

إن استخدام بورديو لمفهوم رأس المال لا يقتصر فقط على البعد الاقتصادي "الكلاسيكي" بل تجاوز ذلك إلى أبعاد أخرى متنوعة فهناك عدة صور لرأس المال مثل رأس المال الثقافي ورأس المال الاجتماعي ورأس المال الرمزي، وتعكس تلك الرؤية لرأس المال تفسيراً متعدد الأبعاد للظواهر الاجتماعية، فهو يرى أن العالم الاجتماعي يمكن إدراكه كفضاء متعدد الأبعاد multi dimensional space يتشكل واقعياً من خلال الهيمنة على الأشكال المتنوعة لرأس المال. إن رأس المال الاقتصادي يرتبط مباشرة بالثروة، أما الأشكال الأخرى لرأس المال فتتمثل صورة من صور القوة في المجتمع.

في سياق توصيفه لأنواع المختلفة من رأس المال، يذكر "بورديو" أن هناك ثلاثة أنواع خلاف رأس المال الاقتصادي:

الأول هو رأس المال الثقافي cultural capital : الذي يتشكل مما يمنحه التعليم والتدريب من مهارات ومعرفة وامتنيازات وتوقعات ومكانة اجتماعية، ويوجد رأس المال الثقافي في صور متعددة، فقد يكون مجموعة من القدرات والخصائص الدائمة Durable qualities المتمثلة Internalized داخل الفرد كالمعرفة والمهارات المختلفة، وقد يتمثل في السلع الثقافية كالكتب واللوحات الفنية، ويتمثل كذلك في الألقاب والشهادات العلمية.

والثاني هو رأس المال الرمزي symbolic capital : ويقصد به الموارد المتاحة للفرد نتيجة امتلاكه سمات محددة كالشرف Honor والهيبة Prestige والسمعة الطيبة renown والسيرة الحسنة reputation والتي يتم إدراكها وتقييمها من جانب أفراد المجتمع. ويعد رأس المال الرمزي مصدراً للسلطة، حيث يمنح صاحبه مكانة اجتماعية في الجماعة التي ينتمي إليها، ويصبح للشخص كلمة أو رأياً مسموعاً، ويتوزع رأس المال الرمزي على رؤوس الأموال الأخرى.

والثالث فهو رأس المال الاجتماعي social capital : ويعرفه بورديو بأنه كم الموارد الواقعية أو المحتملة التي يتم الحصول عليها من خلال امتلاك شبكة من العلاقات الدائمة المرتكزة على الفهم والوعي المتبادل، وذلك في إطار الانضمام تحت لواء جماعة معينة، فالانتماء لجماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سنداً backing من الثقة والأمان الجماعي.

ويرى "بورديو" أن رأس المال الاجتماعي يعد شكلاً مهماً من رأس المال يمتلكه أعضاء الشبكة الاجتماعية أو الجماعة. ومن خلال الصلات بين الأعضاء يمكن أن يستخدم رأس المال

الاجتماعي كنوع من الائتمان Credit، بهذا المعنى يعد رأس المال الاجتماعي دعماً جمعياً يمنح الأعضاء شكلاً ائتمانياً، ويتم المحافظة عليه وتعزيزه لفائدته عندما يستمر الأفراد في الاستثمار في العلاقات الاجتماعية.

ولذلك يقرر "بورديو" أن رأس المال الاجتماعي هو رأس مال من العلاقات القوية الذي يمنح الأفراد دعماً مهماً وقت الحاجة، إن العلاقات القوية تكون أكثر فاعلية في بناء الثقة واستدامتها، ويتم الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة من خلال عمليات التبادل المادي والرمزي (كالهدايا) وتدعم هذه العمليات العلاقات الموجودة بالفعل، كما تعمل على اعتمادها ومأسستها اجتماعياً.

ويعتمد حجم رأس المال الاجتماعي الذي يحصل عليه فاعل معين على حجم شبكة العلاقات التي يمكنه إدارتها بكفاءة، ويعتمد كذلك على كم رؤوس الأموال الأخرى كرأس المال الثقافي والرمزي والاقتصادي التي يمتلكها الفاعلون الآخرون المشاركون في شبكة العلاقات.

وتستلزم عملية إعادة إنتاج رأس المال الاجتماعي حداً أدنى من التجانس الموضوعي *a minimum of objective homogeneity* بين أعضاء الجماعة، كما تستلزم جهداً متواصلاً للحفاظ على تماسك الجماعة وتضامنها، وأيضاً مزيداً من الإدراك والوعي المتبادل بين أعضاء الجماعة أياً كان شكلها (أسرة- أمة- جماعة أو حزباً سياسياً).

يتضح إذن أن بورديو يؤكد على أن مفهوم رأس المال الاجتماعي يشير إلى الموارد *resources* التي يمتلكها الأفراد سواء أكانت موارد كمية أو كيفية، والتي يمكن أن تستخدم بطريقة استراتيجية للحصول على مزايا وموارد أخرى- اقتصادية على وجه الخصوص- ولذلك فإن رأس المال الاجتماعي يمثل قوة *Power* تساعد على خلق وترسيخ مزايا اجتماعية للفاعلين.

تكشف رؤية "بورديو" لرأس المال الاجتماعي إذن عن أن قدرة الفرد على الوصول إلى موارد عبر "رأس المال الاجتماعي" تعتمد على شبكة علاقاته الاجتماعية (معارفه وانتماءاته المختلفة وعضويته في روابط ومؤسسات مختلفة)، وعلى قوة هذه العلاقات وثباتها، وعلى الموارد المتوفرة لشبكة العلاقات التي يقيمها الفرد. وهذا لا يعني أن الفرد يرث هذه الشبكة من العلاقات دون تدخل أو جهد منه، صحيح أن الظروف الموضوعية تحدد إطار الممكن لشبكة هذه العلاقات، لكن للفرد دوراً في تحديد سعة واستمرارية هذه العلاقات (الانتماء أو عدم الانتماء لأحزاب أو نقابات أو نوادٍ وجمعيات، ... الخ)، لكن ليس كل العلاقات ودرجة تأثيرها وثباتها خاضعة لاختيار الفرد.

ونخلص من كل ما سبق إلى أن بورديو قد أعاد اكتشاف مفهوم رأس المال الاجتماعي، وساهم على تأسيس نظرية سوسيولوجية له، وكشف عن أهمية شبكة العلاقات الاجتماعية في انتفاع الفرد والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها من الموارد الاجتماعية المادية والرمزية.

3.1.2.2 رؤية جيمس كوليمان Games Coleman (1926 – 1995)

ويعد "كوليمان" المؤسس الثاني لنظرية رأس المال الاجتماعي بعد بورديو، وقد جاءت إسهاماته عبر ثلاثة أعمال رئيسية الأول مقال عام 1987 بعنوان عائلات ومدارس Families and schools الثاني مقال بعنوان دور رأس المال الاجتماعي في خلق رأس المال البشري Social Capital in the Creation of Human Capital في عام 1988، والعمل الثالث وهو كتاب أسس النظرية الاجتماعية عام 1990.

وقد تأثر كوليمان في صياغة وتحليل رأس المال الاجتماعي تأثراً واضحاً ببورديو، وبالعديد من العلماء الآخرين.

وقد جاءت رؤية كوليمان لرأس المال الاجتماعي في سياق نظرية الاختيار الرشيد Rational choice حيث يرى أن الاعتماد الاجتماعي المتبادل يتم بين الأفراد، لأنهم منشغلون بالأحداث والموارد التي يتحكم فيها الآخرون لتعظيم استفادتهم منها من خلال الاختيار الرشيد لأفضل الحلول الملائمة، وإذا استقرت العلاقات الاجتماعية الدائمة كعلاقات السلطة وعلاقات الثقة، ستزداد أفعال التبادل.

قدم "كوليمان" تعريفاً مبدئياً لرأس المال الاجتماعي في مقاله عائلات ومدارس عام 1987 على أنه المعايير والشبكات الاجتماعية والعلاقات بين البالغين والأطفال التي هي ذات قيمة بالنسبة للطفل الناشئ. وقد حاول "كوليمان" أن يثبت صحة رؤيته في هذا المقال والتي تتلخص في أن الأسر الأمريكية في مختلف المستويات الاقتصادية تزداد سوءاً بالنسبة لتجهيزات المدارس التي صممت لاستيعاب زيادة أعداد الجيل القادم، ويرى أن سبب ذلك السوء يرجع إلى أن هناك عناصر مفقودة في المنزل والمجتمع مثل رأس المال الاجتماعي الذي يحتاجه الأطفال والشباب، وأكد أن هناك حاجة لزيادة رأس المال الاجتماعي المتاح للجيل القادم داخل الأسرة وخارجها، بعبارة أخرى يؤكد كوليمان على ارتباط رأس المال الاجتماعي بالتعليم وتأثيره على الأجيال القادمة، فالتعليم بالنسبة لكوليمان يمثل أقوى تعبير عن الموارد التي تولد من العلاقات والقيم والثقة التي تشكل رأس المال الاجتماعي.

ويطرح "كوليمان" تعريفه الأساسي لرأس المال الاجتماعي في مقاله دور رأس المال الاجتماعي في خلق رأس المال البشري (Coleman 1988) فيقول: يعرف رأس المال الاجتماعي بوظيفته، إنه ليس كياناً واحداً، ولكنه مجموعة من الكيانات المختلفة، تتطوي في إطار عنصرين مشتركين: الأول أن كل تلك الكيانات تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي، والثاني أنها تيسر أفعالاً معينة للفاعلين - سواء أكانوا أشخاصاً أو هيئات داخل البناء. ومثله كممثل الأشكال الأخرى لرأس المال، فرأس المال الاجتماعي يتم إنتاجه، ويحقق أهدافاً معينة لا يمكن تحقيقها في غيابه، ومثله أيضاً كممثل رأس المال الطبيعي ورأس المال البشري ليس تبادلياً تماماً، ولكنه قد يكون محدداً بأنشطة معينة. إن شكلاً من رأس المال الاجتماعي يكون مهماً في تيسير أفعال معينة، قد يكون عديم الفائدة أو ضاراً في أنشطة أخرى.

يكشف التعريف السابق أن "كوليمان" ينظر لرأس المال الاجتماعي باعتباره جزءاً من البناء الاجتماعي، يقوم بتسهيل أفعال معينة للفاعلين وهم بدورهم جزء من هذا البناء، وبذلك فإنه يمثل مورداً خاصاً لهم. ويرى "كوليمان" أن اعتبار علاقة ما رأس مال يعتمد على ما إذا كانت تؤدي وظيفة لأفراد معينين منخرطين في أنشطة محددة، فرأس المال الاجتماعي يمثل موارد واقعية أو محتملة تجنى من العلاقات الاجتماعية.

تبدو النزعة البنائية الوظيفية جلية في تحليل "كوليمان" لرأس المال الاجتماعي، حيث يعرفه استناداً لوظيفته من ناحية، ويجعله جزءاً من البناء الاجتماعي من ناحية أخرى، وأشار ضمناً لفكرة المعوقات الوظيفية في حديثه عن انعدام فائدة رأس المال الاجتماعي وضرره.

وفي كتاب أسس النظرية الاجتماعية أكمل "كوليمان" إطاره التصوري لرأس المال الاجتماعي، حيث أكد على تعريفه السابق، ووسع من الأمثلة التي دلل بها على رؤاه، وأوضح العلاقة بين رأس المال الطبيعي Physical ورأس المال البشري Human ورأس المال الاجتماعي، فيقول إن مفهوم رأس المال الطبيعي يتجسد في الأدوات والآلات وغيرها من معدات الإنتاج يمكن أن يتسع ليشمل رأس المال البشري أيضاً، وإذا كان رأس المال الطبيعي يتم خلقه بإحداث تغييرات في المادة لصناعة أدوات تسهل عملية الإنتاج، فإن رأس المال البشري يتم إنتاجه بتغيير سمات الأشخاص من خلال تطوير مهاراتهم وقدراتهم التي تجعلهم يتصرفون على نحو مختلف. ورأس المال الاجتماعي بدوره يتم إنتاجه عندما تعمل العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص على تغيير وتيسير الفعل الاجتماعي. إن رأس المال الطبيعي مادي وملمس كاملاً، ورأس المال البشري أقل وضوحاً مادياً حيث يتجسد في المهارات والمعارف التي يكتسبها الفرد، ورأس المال الاجتماعي أقلهما

ملموسية حيث يتجلى في العلاقات بين الأشخاص. يعمل رأس المال البشري ورأس المال الطبيعي على تيسير النشاط الإنتاجي، ويعمل رأس المال الاجتماعي على تدعيم ذلك. وفي هذا الكتاب أيضا يشرح أشكال أو مظاهر رأس المال الاجتماعي فيحصرها في ثلاثة مظاهر، وهي:

1. الالتزامات والتوقعات Obligations and expectations

2. إمكانية الحصول على المعلومات Information Potential

3. المعايير والجزاءات الفعالة Norms and effective sanctions

و مما سبق يتضح أن "كوليمان" قد سار على خطى "بورديو" من حيث تأكيده على كيفية استخدام الأفراد العلاقات الاجتماعية من أجل الحصول على منافع أفضل، وبالإضافة لذلك فقد اهتم بالطبيعة المجتمعية لرأس المال الاجتماعي بتركيزه على مفاهيم الثقة والمعايير والتبادلية والجزاءات باعتبارها من صور رأس المال الاجتماعي - خلافا لبورديو الذي ركز بشكل أكبر على الطبيعة الفردية، وقد بدا الاتجاه الوظيفي واضحاً في تحليل كوليمان لرأس المال الاجتماعي.

3.1.2.3 روبرت بوتنام Robert Puthnam (1941)

طور بوتنام رؤيته لرأس المال الاجتماعي استناداً لما طرحه "كوليمان" حيث تتمثل فكرته الأساسية في أن الشبكات الاجتماعية تتضمن قيمة للأفراد، فالعلاقات الاجتماعية تشبه رأس المال البشري والطبيعي في أنها تؤثر في إنتاجية الأفراد والجماعات، فرأس المال الطبيعي يوجد في الأدوات الطبيعية، ورأس المال البشري هو ما يملكه الأفراد من قدرات، ورأس المال الاجتماعي يتمثل في العلاقات بين الأفراد. إن العلاقات بين الأفراد تشكل الشبكات الاجتماعية، ومعايير التبادل الاجتماعي، والثقة بين أفراد المجتمع. إن خصائص الحياة الاجتماعية تلك تمثل جوهر رأس المال الاجتماعي، وهي التي تسمح للأفراد بالعمل معاً بشكل أكثر كفاءة لتحقيق الأهداف المجتمعية.

وقد جاءت الأفكار الرئيسية لبوتنام حول رأس المال الاجتماعي، في ثلاثة أعمال، الأول كان كتاباً بعنوان جعل الديمقراطية تعمل: التقاليد المدنية في إيطاليا الحديثة Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy عام 1993، والثاني مقال عام 1995 بعنوان لعب البولينج منفرداً: رأس المال الاجتماعي الأمريكي المتدهور Bowling alone: America Declining Social Capital أما العمل الثالث فجاء في كتاب لعب البولينج منفرداً: انهيار

وإحياء المجتمع الأمريكي Bowling alone: The collapse and revival of American community وصدر في عام 2000.

لقد حازت دراسات "بوتنام" عن رأس المال الاجتماعي ودوره في تعميق الديمقراطية في إيطاليا على اهتمام كبير، وأثارت جدلاً واسعاً، ووضعت المفهوم في دائرة الضوء، وكذلك كان الحال مع دراسته الثانية التي تناولت تراجع رأس المال الاجتماعي في الولايات المتحدة، وأقول نزعة المشاركة التي ميزت المجتمع الأمريكي.

إن أهم ما يميز تحليل بوتنام لرأس المال الاجتماعي عن بورديو هو نقله من المستوى الفردي إلى المستوى المجتمعي، بمعنى أن بورديو تناول رأس المال الاجتماعي باعتباره رأسمال فردي، أما بوتنام فقد نظر إليه باعتباره رأس مال مجتمعي، فقد ربط بين رأس المال الاجتماعي ومستوى المدنية في المجتمعات المحلية كالبلدة والمدينة وحتى المجتمع العام.

في كتاب جعل الديمقراطية تعمل حاول بوتنام تفسير الفجوة التاريخية بين شمال إيطاليا وجنوبها من حيث الأداء الاقتصادي والفعالية الحكومية، فوجد في مفهوم رأس المال الاجتماعي ضالته، حيث أكد أن التقاليد الطويلة من المشاركة المدنية التي ميزت شمال إيطاليا والتي تجسدت في المستويات العالية من المشاركة في النوادي الرياضية الجمعيات التطوعية وأنماط التعاون الاجتماعي منذ القرن الثالث عشر هي التي أنتجت أكبر مخزون من رأس المال الاجتماعي، وهو ما أسهم بدوره في التقدم الملحوظ للشمال الإيطالي.

إن القضية الأساسية التي يطرحها بوتنام في هذا السياق أننا إذا أردنا أن نتنبأ بكفاءة التعاون الاجتماعي في مجتمع ما، فإننا يجب أن نحصي عدد المؤسسات المدنية فيه، فكلما زاد عدد تلك المؤسسات، كلما تعاظمت قدرة أعضاء المجتمع على تجاوز العقبات، والتكافل من أجل المصلحة العامة، ولذا فإن مثل ذلك التعاون والتكافل يعد مكوناً جوهرياً للحكم الصالح، أو على الأقل فإن كثافة المشاركة المدنية في مجتمع ما لها نتائج عميقة على نوعية حياتها السياسية. وقدم "بوتنام" تعريفه المبدئي لرأس المال الاجتماعي بناء على دراسته للمجتمع الإيطالي بأنه: سمات التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات والمعايير والثقة التي تيسر الفعل والتعاون من أجل تحقيق المنافع المتبادلة، يمكن أن تحسن من كفاءة المجتمع في تسهيل أعمال منسقة، إن العمل المشترك يعد أمراً سهلاً في مجتمع ينعم بمخزون كبير من رأس المال الاجتماعي.

ويرى "بوتنام" أن رأس المال الاجتماعي يتضمن جوانب فردية وأخرى اجتماعية، فالأفراد يقيمون علاقات اجتماعية لدعم مصالحهم، فالكثير من الأفراد قد لا يجدون عملاً مناسباً بسبب ضعف

شبكة علاقاتهم رغم امتلاكهم رأس مال بشري جيد، ومن ناحية أخرى يعد رأس المال الاجتماعي سبباً مهماً للعمل في الوظائف المرموقة في الدولة أو القطاع الخاص، وأوضح بوتنام أن رأس المال الاجتماعي أكثر أهمية في استقرار الحكومات وكفاءتها من رأس المال الطبيعي والبشري. وفي مقالة لعب البولينج منفرداً أوضح أن المجتمع الأمريكي قد شهد انهياراً غير مسبوق في الحياة المدنية والاجتماعية والسياسية، منذ ستينيات القرن العشرين مما أفرز نتائج خطيرة على المجتمع، فقد لاحظ أن نسبة المشاركة في الانتخابات العامة والمحلية الأمريكية قد انخفضت بمقدار الربع تقريباً خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، وانخفضت نسبة المشاركين في اجتماعات عامة خاصة بالمدينة أو الشئون المدرسية من 22% عام 1973 إلى 13% عام 1993، وحدث انخفاض مماثل في نسبة حضور خطبة سياسية أو المشاركة في لجنة بمنظمة محلية أو الانضمام لحزب سياسي، وارتفعت نسبة الذين لا يتقنون في الحكومة أو يتقنون فيها بعض الوقت من 30% عام 1966 إلى 75% عام 1992، وانخفض معدل المترددين على الكنائس أسبوعياً من 48% عام 1950 إلى حوالي 41% عام 1970، وانخفض معدل أعضاء الاتحادات العمالية من 32.5% عام 1953 إلى 15.8% عام 1992، ورصد بوتنام ملاحظة دقيقة وهي أنه على الرغم من زيادة عدد الأمريكيين الذين يلعبون البولينج في الفترة من 1980 حتى 1993 بنسبة 10% إلا أن الذين يلعبونها كفريق قد انخفضت بنسبة 40%. وأوضح تراجع قيمة الثقة بين الأمريكيين بشكل عام من 58% عام 1960 إلى 37% عام 1993 (Putnam 1995).

ودعا بوتنام استناداً للمؤشرات السابقة إلى أن يكون على أولويات البحث الأكاديمي في العلوم الاجتماعية كيفية وقف التراجع في رأس المال الاجتماعي، واستعادة المشاركة المدنية والثقة اللتين تعرضتا للتآكل Eroding بشكل كبير وذلك من خلال فهم أسباب ذلك التراجع، ويرى "بوتنام" أن مفهوم المجتمع المدني Civil Society يمثل كلمة السر في استعادة رأس المال الاجتماعي (Putnam 1995).

وقد أحدثت رؤية "بوتنام" تحولاً في المفهوم، بحيث لم يعد التركيز منصبا على وجود علاقات السلطة واللامساواة الناتجة عن تباين الأفراد فيما يملكونه من رأس المال بأنواعه المختلفة، وإنما أضحي التركيز على توجهات وقيم عامة كالثقة بالآخرين، والتسامح، والتبادلية القائمة على الانتماء المشترك. (نصر وهلال، 2007م)

رأس المال الاجتماعي عند روبرت بوتنام "التجسير والترابط" Bonding and Bridging.

يوضح روبرت بوتنام Putnam في كتابه لعب البولينغ وحيداً Bowling alone أن رأس المال هو "الشبكات الاجتماعية ومعايير التبادل الممأسسة فيها والمرافقة لها وعوائدها" مشيراً إلى أن رأس المال الاجتماعي يتضمن كل من الشبكة ونتائجها. (Putnam, 2000).

وفي سياق تحليله لرأس المال الاجتماعي يفرق "بوتنام" بين شكلين لرأس المال الاجتماعي: الأول أطلق عليه رأس المال الاجتماعي الترابطي Bonding يتشكل من شبكات ذات علاقات اجتماعية شخصية وحميمية، حيث يكون موجه داخل الجماعة، ومن المنافع المكتسبة من هذا الشكل توفير الرعاية الصحية للفرد في مرحلة الطفولة والشيخوخة والمرض.

و يتخذ رأس المال الاجتماعي الترابطي صيغة انغلاقية، ولذلك فهو استبعادي وحصرياً Exclusive، وهو يتشكل عندما يتصل الأفراد ببعضهم بروابط قوية مثل (أبناء العائلة الواحدة أو الأصدقاء)، ولذلك فإن رأس المال الترابطي يبني على قاعدة اتصالات شخصية قوية تتضمن تبادلية مستمرة Reciprocity، تزود الأفراد بالدعم العاطفي والوجداني، والتضامن، والعوائد المادية والاجتماعية، وهكذا فإن رأس المال الاجتماعي الترابطي يستبعد الاختلافات في الانتماءات والمرجعيات الاجتماعية والعقائدي، ويكرس التشابه والتجانس ويحفز النفور من التنوع والاختلاف (Putnam, 2000).

وأطلق على الثاني رأس المال الاجتماعي التجسيري Bridging وتكون العلاقات أقل حميمية، ويكون موجه خارج الجماعة، ومن المنافع المترتبة على هذا الشكل خلق فرص عمل. ويؤكد "بوتنام" أن رأس المال الاجتماعي التجسيري هو الذي يكون رأس مال اجتماعي إيجابي يسهم في تحقيق الديمقراطية، إذ يكتسب الأفراد من خلال عضويتهم مجموعة من المهارات والمعارف والعلاقات الاجتماعية، بما يولد لديهم نوعاً من الثقة المجتمعية تدفعهم للمشاركة في الحياة العامة، والتأثير في صنع القرار، بما يدعم الديمقراطية (عبد الحميد، 2009م).

ويتخذ رأس المال الاجتماعي التجسيري صيغة امتدادية تجاوزه، فهو شمولي وتضميني، ويتشكل عندما يتصل أفراد من مرجعيات وانتماءات ومستويات اجتماعية مختلفة عبر الشبكة مع بعضهم، لذلك فإن التجسير رغم ما يبيّنه من علاقات مؤقتة فهو يوسع الأفق الاجتماعي ووجهات النظر العالمية، ويفتح الفرص لمعلومات ومصادر جديدة وبمستوى منخفض من يقدم القليل من الدعم العاطفي والوجداني، وهكذا فإن رأس المال الاجتماعي التجسيري يتضمن دافعة التواصل رغم

الاختلافات ويبني الجسور العلائقية والمعرفية والمادية عبر المسافات ويكرس وجود المرونة والانفتاح في التفاعلات (Putnam, 2000).

وهذان النوعان من رأس المال الاجتماعي (التجسير Bridging والترابط Bonding) مترابطان ويكملان بعضهما، ولكنهما ليسا متطابقين أو متكافئين.

إن الشبكات الاجتماعية وما يتخللها من تفاعلات تختلف كيفياً عن بعضها، يقود إلى إنتاج أنماط ومستويات مختلفة من رأس المال الاجتماعي عندما يكون هناك شبكات ومعايير مختلفة في المكان (Putnam, 2000).

ويحدد بوتنام ثلاثة مكونات أساسية لرأس المال الاجتماعي هي:

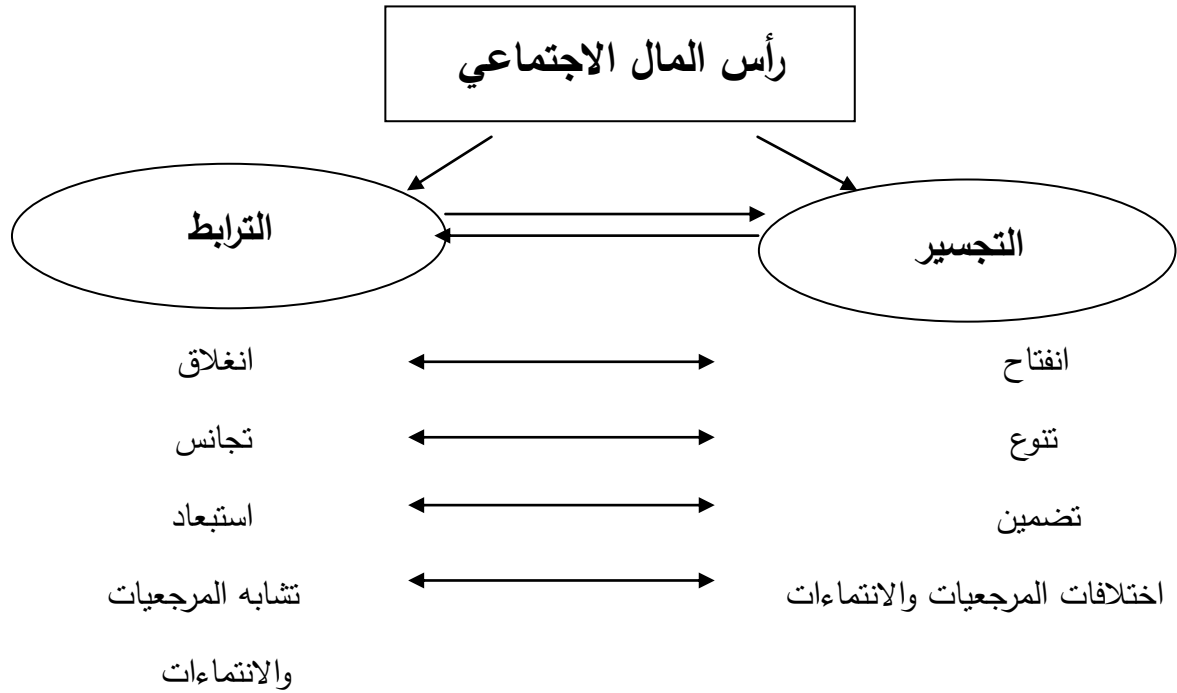
أ) الالتزامات الأخلاقية والمعايير.

ب) القيم الأخلاقية وبشكل خاص الثقة.

ج) الشبكات الاجتماعية وبشكل خاص الجمعيات التطوعية، و يترتب على ذلك أن المجتمع إذا حقق نظاماً اقتصادياً يعمل بصورة فعالة ومستوى عال من التكامل السياسي، فإن ذلك نتيجة لنجاح المجتمع في تجميع رأس المال الاجتماعي.

و هو بذلك يحدد الخصائص أو السمات التي تكون رصيد داخل التنظيم الاجتماعي، وأن امتلاك الجوانب الإيجابية من هذه الخصائص مثل الثقة البناءة، والمعايير الإيجابية، والشبكات الاجتماعية البناءة، تمكن المجتمع من أن يؤدي وظائفه على نحو أكفأ وأفضل، كما أنها تسهل التنسيق بين الأفعال الاجتماعية المختلفة (زايد، 2006م).

ويوضح الشكل التالي الفرق بين التجسير والترابط في رأس المال الاجتماعي (الهوراني، 2009م):



شكل (1.3): الفرق بين التجسير والترباط في رأس المال الاجتماعي

ويحدد "بوتنام" أهم العناصر المكونة لرأس المال الاجتماعي في ثلاثة مؤشرات أساسية وهي الثقة التي يعتبرها أهم مكونات رأس المال الاجتماعي، وثمة علاقة طردية بين ارتفاع معدل الثقة بين الأفراد وحدوث التعاون الاجتماعي، وهناك عاملان مترابطان يسهمان في نمو الثقة في المجتمع الحديث المعقد وهما معايير التبادلية والمشاركة المدنية، وهما بدوريهما يمثلان المؤشرين الآخرين لرأس المال الاجتماعي، ويوضح بوتنام أن عمق شبكات المشاركة المدنية يسهم في تعزيز الثقة من جهة وتعزيز معايير التبادلية من جهة أخرى، كما أن معايير التبادلية يرسخ قيمة الثقة المجتمعية.

إن الاستخلاص الذي خرج به بوتنام ووجهه لصانعي القرارات هو أن للانتماء لمجموعات منظمة والمشاركة المنتظمة في نشاطاتها مردود إيجابي على صحة الفرد وعمره وعلى رفاهيته. كما يترتب عن تقوية رأس المال الاجتماعي، فيما يترتب على تحسين الأداء التعليمي وتراجع معدلات الجريمة بما يوفره هذا على موازنة الدولة (وهو بالتالي يقلص من تدخل الدولة في الرعاية الاجتماعية) كما أن تراجع النشاط الذي يتم ضمن مجموعات (انتساب ونشاط أقل في النوادي، ممارسة أقل للمراسيم الدينية المنتظمة، مشاركة أقل في النقابات والروابط المهنية، تخصيص وقت أقل للتسامر الاجتماعي، المساهمة الأقل في النشاطات الخيرية من حيث نسبتها من الدخل، وثقة أقل في الجيران) يهدد ليس نوعية الحياة فحسب، بل والحياة الديمقراطية. (نصر وهلال 2007م)

ونخلص من كل ما سبق أن ثمة تكاملاً بين رؤى المنظرين الثلاثة، بحيث يمكن القول إن أطروحاتهم على تنوعها تمثل قوام نظرية رأس المال الاجتماعي، فما أهمله بورديو على سبيل المثال، تداركه كوليمان، وما تجاهله "كوليمان" اهتم به بوتنام (عبد العظيم، 2013م).

3.1.2.4 كيف يتشكل رأس المال الاجتماعي؟:

يتشكل رأس المال الاجتماعي وفقاً لرؤية "كولمان" عبر ثلاث مراحل متداخلة:

(1) الالتزامات Obligations: تبدأ عندما يقوم شخص ما بمساعدة الآخرين، وفق قناعة راسخة بأن ما يقوم به إنما يعد التزاماً شخصياً تجاه المجتمع.

(2) التوقعات Expectation: يتوقع الشخص من خلال هذه المرحلة أن يتلقى بدوره مساعدة الآخرين حال حاجته لها، وهي مرتبطة بالمرحلة الأولى، بمعنى أن الشخص يتوقع لحظة مساعدته للآخرين أن يتلقى بدوره مساعدتهم حال حاجته لها.

(3) الثقة Trustworthiness: تكتمل مراحل تشكيل رأس المال الاجتماعي عندما تحاط العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع بأجواء من الثقة المتبادلة، أما المجتمعات التي تضعف فيها معدلات الثقة المتبادلة أو تنعدم، فستخفض حينها معدلات استعداد الفرد لمساعدة الآخرين، ومن ثم تتناقص معدلات رأس المال الاجتماعي.

وتتعدد المخرجات الاجتماعية الناتجة عن تشكل رأس المال الاجتماعي التي يمكن قياسها، ومنها على سبيل المثال: ارتفاع معدلات التواصل الاجتماعي Social contact بين أفراد المجتمع (كتبادل الزيارات العائلية والتواصل عبر الهاتف)، وارتفاع معدلات الاستعداد للانخراط في أنشطة المجتمع المدني Civic engagement (كالمشاركة السياسية في الانتخابات).

ويصنف بوتنام هذه المخرجات وفق نوعين رئيسيين هما:

1- مخرجات اجتماعية تنشأ بفعل العلاقات الاجتماعية السطحية أو العارضة Weakties بين الأفراد، وتتجلى مظاهرها في سعي الأفراد لتبادل المعلومات والأخبار، والسعي لاكتساب صداقات جديدة.

2- مخرجات اجتماعية تنشأ بفعل العلاقات الاجتماعية القوية Strongties القائمة بالفعل بين أفراد العائلة الواحدة أو بين الأصدقاء المقربين، وتتجلى مظاهرها في سعي أطراف هذه العلاقة لتبادل المشاعر الودية والمنافع المختلفة وسط أجواء من الثقة الاجتماعية المتبادلة. (الشامي، 2013م).

ومن المبادئ الأساسية لبناء وتكوين وتنمية رأس المال الاجتماعي (عبد الجليل، 2013م):

- 1- احترام الإنسان وكرامته ومدى إنجازاته.
- 2- غرس القيم الاجتماعية والمدنية ووضع سياسات لتحسين الأوضاع مع الالتزام بالقيم الاجتماعية والإيجابية بشكل واضح.
- 3- أن يكون الارتباط ذا مغزى وأن تكون هناك منظمات وبرامج تخاطب أفراد المجتمع وتعمل على مواجهة مشكلاتهم واحتياجاتهم وإتاحة الفرص بالنسبة لهم للمشاركة في الحياة العامة.

يمكن تحديد متطلبات تكوين وتنميته من خلال الدراسات التي عنت بتحليله كما يلي:

- (1) الالتزام بالمبادئ والمعايير الأخلاقية للمجتمع وتوافر قدر من الانتماء والولاء والأمانة والجدارة بالنقطة وأخيراً الحرية المسؤولة والملتزمة من الأفراد، فرأس المال الاجتماعي لا يمكن تكوينه من خلال قيام الأفراد بأفعال ما بحرية تامة واستقلالية، فهو يعتمد على صفة الجماعية أكثر من الفردية. (Gamanikow and Green, 2007)
- (2) أما بامبلا باكستون (Paxton, 1999) فقد أكدت ضرورة وجود أهداف مشتركة بين الأفراد والجماعات، بمعنى ضرورة وجود هيكل مكون من شبكة من الأهداف المشتركة تربط الأفراد بعضهم ببعض، هذا المركب يشير إلى أن الأفراد مرتبطون بعضهم ببعض في المحيط الاجتماعي الذي يعيشون فيه، بالإضافة إلى ضرورة وجود نوع من الروابط بين الأفراد تتميز بالنقطة وتبادل المنفعة وتتضمن عواطف إيجابية (شحاته، 2013م).
- (3) أما كولمان فقد أشار بضرورة وجود بيئة وعلاقات اجتماعية يمكن الوثوق بها، وقنوات معلوماتية متاحة ومفتوحة للجميع (Coleman, 1988). حيث أشار كولمان إلى ثلاثة مكونات لرأس المال الاجتماعي وهي:

- الالتزام.

- التوقع.

- الثقة في التركيب الاجتماعي.

ويمكن توضيح المكونات الثلاثة بشكل مادي وفقاً لنموذج كولمان (Coleman, 1988).

إذا أراد (أ) فعل شيئاً ل (ب)، وكانت لديه ثقة فيه لرد هذا الفعل في المستقبل فإن هذا يوضح أن (أ) لديه توقع من (ب) وأن (ب) عليه التزام تجاه (أ) لفعل ما يتوقع منه. ويمكن فهم هذا الالتزام على أنه رصيد يحفظه (ب) من أجل (أ)، وفي حالة أن (أ) يحفظ العديد من الأرصدة لكثير من

الأشخاص مثل (ب) ممن له علاقة بهم، فإن هذا يتشابه مع رأس المال المادي. وفي النهاية تكون هذه الأرصدة تركيباً هائلاً يمكن أن يعيد (أ) دفعه حينما يتطلب الأمر، إلا إذا كان (ب) غير جدير بالثقة من البداية، وأن هناك شكاً في أنه سوف يعيده مرة أخرى.

4) ويضيف (أبو عامود، 2009م) ثلاثة عناصر رئيسية أخرى لرأس المال الاجتماعي هي:

1. الشبكات التي تقوم بالربط الداخلي للعلاقات.
 2. المعايير التي تشمل القواعد والقيم والتوقعات التي تحكم التفاعل الاجتماعي.
 3. الجزاءات التي تشمل العقوبات والمكافآت اللازمة لتفعيل المعايير.
- وهذه العناصر الثلاثة متفاعلة ومؤثرة ومدعمة بعضها لبعض.

3.1.2.5 هل يعد رأس المال الاجتماعي سبباً أم نتيجة؟

واختلفت آراء الباحثين فيما إذا كان رأس المال الاجتماعي سبباً أم نتيجة، ويمكننا عرض الطروحات النظرية لرأس المال الاجتماعي وفق المستويات التحليلية التالية (الحواري، 2009م):

1- المستوى قصير المدى: (الأنا المندمجة Embedded ego's)

ويركز هذا المستوى التحليلي على قدرة الأنا الفردية على حشد المصادر عبر شبكة اجتماعية تندمج فيها وبذلك يلقي الضوء على النتائج التي يحققها الفرد مع الأخذ بعين الاعتبار محتوى البناء الاجتماعي الذي يوجه فيه، ومن أبرز أعلام هذا المنظور جيمس كولمان والجاندرو بورترز.

وعالج كولمان رأس المال الاجتماعي في إطار نقده لنظرية الاختيار العقلاني مركزاً على ضرورة ارتباطها بالسياق الاجتماعي وبدلاً من التركيز على المنهجية الفردية لآبد من التركيز على شبكات العلاقات بين الناس والإشكالية الأساسية التي وضعها كولمان أمام نظرية الاختيار العقلاني هي مسألة الثقة Trust، مؤكداً أن رأس المال الاجتماعي يتشكل عن طريق الفعل العقلاني الذي يخلق الثقة.

وحاول بورترز توسيع نطاق مفهوم رأس المال الاجتماعي ليشمل خصائص شبكة العلاقات ووصف الثقة في الشبكات "بالثقة القابلة للتعزيز" Enforceable trust، حيث قدم نوعين آخرين من رأس المال الاجتماعي يتحركان ما وراء تفسيرات الاختيار العقلاني ويتضمنان الأخذ بالاعتبار الدافعية الثقافية المعيارية وهما (Portes, 1995):

أولاً: القيمة المدمجة Value Introjection التي يمكن أن تدفع الفرد لتأسيس روابط اجتماعية أو لنقل مصادر رأس المال الاجتماعي للآخرين بموجب الأخلاقيات العامة.

ثانياً: التضامن الملزم Bounded Solidarity والذي يدفع الأفراد إلى تشكيل رابطة اجتماعية أو نقل مصادر رأس المال الاجتماعي للآخرين بموجب التطابق مع حاجات وأهداف الجماعة.

2- المستوى متوسط المدى: (المنظور البنائي Structural Prospective)

يركز هذا المستوى التحليلي على تنشيط العلاقات والروابط بين الذات الفاعلة في الشبكات الاجتماعية، فوحدة التحليل الأساسية في هذا المنظور هي عملية تشكيل الشبكة ونتائجها التوزيعية أكثر من الفرد الذي يشترك في الشبكة، ومن أعلام هذا المنظور رون بيرتز Burts صاحب أطروحة الثغرات البنائية Structural holes التي تركزت حول إيضاح لماذا تنحصر المصادر في شبكات معينة لرأس المال الاجتماعي بينما تستبعد أخرى؟ إن بعض الشبكات تعاني من ثغرات بنائية أو تفتقد إلى العدالة التوزيعية.

ويرى بيرتز أن رأس المال الاجتماعي يمثل الدرجة التي يقترب عندها بناء الشبكة من المصادر ويسيطر عليها بالنسبة لمختلف المتفاعلين في الشبكة، وبذلك فإن النتائج بالنسبة لأي مشترك يمكن أن تعزى كوظيفة لبناء الشبكة الكلي.

لذلك يؤكد بيرتز أن "من" Who يستفيد من الشبكة يعد أمراً ثانوياً بالنسبة إلى "كيف" How يستفيد من تلك المصادر في بناء الشبكة، ولذلك فإن اتخاذ الشبكة كوحدة تحليل بذاتها يساعد في فهم الثغرات البنائية وتمايزات الاستحواذ على المصادر بين الشبكات. (Burt, 1993).

3- المستوى بعيد المدى: (منظور البنية المندمجة The Embedded Structure)

ويركز هذا المستوى على اندماج شبكة رأس المال الاجتماعي في المستوى العالي للاقتصاد السياسي أو المستويات الثقافية المعيارية، وضمن هذا المنظور يؤخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- (1) تحديد أنواع وكميات المصادر المتوفرة للشبكة عبر الوقت.
- (2) تحديد أي نوع من الفاعلين المزودين الروابط.
- (3) طرق إضفاء الشرعية على الإجراءات وتنظيمها.
- (4) طرق بناء وتطبيق الجزاءات بالاستجابة إلى انتهاك نظامية النسق.
- (5) طرق وصف وتنظيم المكانة الاجتماعية في الشبكة.
- (6) طبيعة الدوافع التي تضع إجراءات الشبكة.
- (7) آليات تنظيم المنافسة بين الشبكات.

وضمن هذا المنظور قدم ثوماس براون Brown نظرية حول تأثير العوامل الثقافية في شبكات رأس المال الاجتماعي، وبشكل خاص التشكيلات الصناعية تأثرها من جانب الطلب بالعوامل الثقافية (Brown, 1997).

كما قدم كل من زكن وديماجيو Zukin and Dimaggio مفاهيم ضمن هذا الإطار مثل:

(1) الاندماجية السياسية: والتي تشدد على ارتباط الفعل الاقتصادي لشبكات رأس المال الاجتماعي بالمحتوى السياسي الأوسع.

(2) الاندماجية الثقافية: والتي تشدد على أن الديناميات الاقتصادية، والأدوار العلائقية تحدد وتشكل من قبل الثقافة (Zukin and Paul, 1990).

وعمل بورديو على توسيع فكرة رأس المال الاجتماعي لتشمل جميع أشكال القوة سواء كانت مادية، أم ثقافية، أم اجتماعية، أم رمزية، فالأفراد يستحضرون مصادر ثقافية واجتماعية ورمزية مختلفة من أجل المحافظة على مواقعهم ووضعهم في النظام الاجتماعي، ويوضح بورديو أن مثل هذه المصادر تمثل رأس مال عندما تقترن بعلاقة قوة اجتماعية بحيث تصبح موضوعات ذات قيمة يناضل الأفراد من أجلها. ولذلك يعرف بورديو رأس المال الاجتماعي بأنه "تجميع مصادر فعلية أو ممكنة ترتبط بشبكة قوية قائمة على العلاقات المأسسة للمعارف الشخصية التبادلية، والوعي، وبمعنى آخر "عضوية جماعة تقدم لكل واحد من أعضائها عائد من رأس المال الممتلك للمجموعة".

إن رأس المال الاجتماعي لدى بورديو يمثل شبكة علاقات تشكل رصيда من المصالح والهيبة. ومن الملاحظ أن المستويات التحليلية المختلفة لرأس المال الاجتماعي تركز على أربع مسائل مشتركة وهي (الهوراني، 2009م):

أ) شبكة اجتماعية يؤسسها الأفراد المنخرطين في تحقيق مصالح معينة.

ب) دافعية الأفراد للإخراط في الشبكة.

ت) وعي الفاعلين بضرورة هذه الشبكة وأهميتها.

ث) صيانة الشبكة من خلال الثقة والتعاون والتوقعات المتبادلة.

3.1.3 الفرق بين مفهوم رأس المال الاجتماعي والمفاهيم الأخرى لرأس المال (البشري والمادي):

على قدر تعدد وتنوع رؤى العلماء الذين تناولوا رأس المال الاجتماعي تتعدد التعريفات المطروحة حوله وإن جمع بينها عناصر مشتركة، ومن الطرق للتفرقة بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري، ما أوضحه كولمان:

الفرق الأول: أن رأس المال البشري يتمثل في التغيرات التي تطرأ على الأفراد والتي تتمثل في المهارات والقدرات التي تجعلهم قادرين على تحقيق هدف ما بطرق جديدة غير تقليدية تؤدي إلى تحقيق أمثل للهدف في أقل زمن ممكن، وفي ضوء الإمكانيات المتاحة لهم.

أما رأس المال الاجتماعي فينكون من خلال الإمكانيات والتغيرات التي تولد في مختلف أنواع العلاقات التي تربط مجموعة أفراد، أو بين الأفراد والمؤسسات، أو بين مجموعات من المؤسسات لتسهيل تحقيق أهداف ما بالشروط نفسها لرأس المال المادي، أي أفضل النتائج في أنسب وقت بالإمكانيات المتاحة.

الفرق الثاني: يكمن في طبيعة مكونات رأس المال (سواء كان مادياً أم اجتماعياً) التي تؤثر بالضرورة في طرق قياسه، فإذا كان رأس المال الطبيعي ملموساً وواضحاً ويمكن قياسه بشكل دقيق بأكثر من طريقة من خلال مكوناته المادية المعروفة والمحددة التي تتمثل في الآلات والمواد الخام وحجم العملات، وإن رأس المال البشري أقل في خصائصه المادية والملموسة من رأس المال المادي، لأنه متعلق بقدرات ومهارات لا تتضح إلا من خلال مؤشرات أدائها، وأحياناً ما يكون قياسها غير دقيق بسبب المقاييس مهما قننت في تصميمها، وهنا تكمن صعوبة قياس رأس المال البشري بدقة لذا يتم تقييمه عن طريق قياس مكوناته من المهارات والقدرات، وعلى الرغم من تلك الصعوبة، فمحاولات تطوير سبل قياسه مستمرة وأصبحت أكثر دقة في بعض جوانبه خاصة المتعلقة بالمعارف والقدرات والمهارات العلمية.

أما حالة رأس المال الاجتماعي فيرى كولمان أنه أقلها في الصفات المادية التي تيسر قياسه، فهو عنصر غير ملموس، وما زالت طرق قياسه غير واضحة وغير دقيقة إلى الآن، وترجع هذه الصعوبة إلى مكوناته التي تتمثل في العلاقات بين الأفراد وبين الأفراد والمؤسسات التي من الصعب تحديد مؤشراتهما، ومن ثم فهي (في الغالب) متغيرة وغير واضحة ولا توجد معايير محددة لقياسها خاصة في ظل غياب المحاسبة والثقة التي تحكمها والمعايير التي تنم هذه العلاقات في ضوءها. (Coleman, 1988).

وفي محاولة "إيفا جامارينكو" و "أنثوني جرين" Eva Gamarnikow and Anthny Green إن رأس المال الاجتماعي يتكون ويؤدي وظائفه من خلال الآليات الثقافية داخل المجتمع، مثل الدين والأعراف والعادات التاريخية والاجتماعية، هذا في مقابل رأس المال المادي الذي لا يرتبط بمجتمع معين من حيث مكوناته ووظائفه، وإنما يرتبط بالمصادر المادية ومظاهر النمو ومظاهر النمو الاقتصادي، وارتباطه بالتاريخ والدين والثقافة ضعيف جداً بالشكل الذي لا يؤثر على قيمته في تسهيل القيام ببعض التسهيلات، أما رأس المال البشري فهو يرتبط (بشكل كبير) بالمجتمع وقيمة التعليم فيه، التي تعتبر المصدر الذي يتكون من خلاله، فإن رأس المال البشري أيضاً يشارك رأس المال الاجتماعي في هذه الصفة التي تجعلهما يختلفان من مجتمع الى آخر.

(Gamarnikow and Green, 2007)

الفرق الثالث: سرعة التكوين حيث أن رأس المال المادي هو أسرعهما في التكوين، حيث أن حشد الموارد المالية والمادية لا يتطلب وقتاً طويلاً في الحصر والحشد، وهي ترجع عادة إلى قرارات إدارية مؤسسية معينة، مثل المؤسسات الحكومية أو مؤسسات المجتمع المدني، أما رأس المال البشري فيتطلب مدى زمنياً طويلاً، وهو يساوي الوقت الزمني الذي يستغرقه الفرد في التعليم (على الأقل) في الحصول على الدرجة الجامعية الأولى التي قد تتراوح بين 16 و 17 عاماً بالإضافة إلى الوقت المستغرق في التدريب في أثناء العمل، أما رأس المال الاجتماعي فيتطلب مدى زمنياً أكثر من رأس المال المادي وأقل من البشري، لأنه يعتمد على بناء نوعية من العلاقات تتميز بمصادقية عالية، في ضوء معايير متفق عليها من الأفراد والمؤسسات، وبما أن مستوى العلاقات متنوع بين العلاقات الفردية والمؤسسية، فالمدى الزمني متنوع أيضاً ويختلف باختلاف أطراف العلاقة ومدى الثقة بينها ومدى الانضباط والالتزام بالمعايير. (شحاته، 2013م).

3.1.4 قيم رأس المال الاجتماعي:

1- الثقة: يعتبر مفهوم الثقة مفهوماً مركزياً وسط عنقود من المفاهيم الأخرى المرتبطة سواء على مستوى الاهتمام النظري بالعلوم الاجتماعية أو على مستوى الممارسات العملية في الأدبيات التنموية الحديثة، وتعرف الثقة في أبسط تعريفاتها على أنها العلاقة التي تتجاوز حدود حسابات المصلحة الذاتية الضيقة، وتتحدد مداخل الثقة في مدخلين رئيسيين (John, 2005):

الأول: ينظر إليها كعملية فردية ترتبط بخصائص فردية وتكون سمة للشخصية.

الثاني: ينظر إليها كخاصية للمجتمع أكثر من كونها ملكية فردية.

و لقد تعددت مستويات الثقة الأولى التي تعتمد على العلاقات الشخصية وتتكون عبر الوقت ومن خلال التعامل الإنساني والتفاعل مع الآخرين، أما الثقة الاجتماعية أو العامة فهي تشير إلى المستوى العام للثقة وفي هذا الإطار أكد بوتنام على أهمية الثقة العامة وفيها يمتد شعاع الثقة ليعمل ويغطي نطاقاً أكبر من الأفراد ومن ثم تتحول الثقة إلى ثقة اجتماعية، وفي هذا الإطار يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الثقة (السروجي، 2009م):

- 1- الرغبة في الثقة في الآخرين عامة أو ما يسمى بالثقة العامة أو الاجتماعية.
- 2- الرغبة في الثقة في الأقرباء والمعارف سواء على مستوى العائلة أو على نطاق العمل والجيران.
- 3- الرغبة في الثقة في مجموعة محددة من الأفراد أو المؤسسات.

2- التسامح: ويشير إلى عدم التعصب للجماعة والاستعداد للحكم على الأفراد كأفراد، فالتسامح يعني الاحترام والقبول والتقدير للتنوع الثري لثقافات عالمنا ولأشكال التغير وللصفات الإنسانية لدينا ويتعزز هذا التسامح بالمعرفة والاتصال وحرية الفكر والضمير والمعتقد وأنه الوئام في سياق الاختلاف، وهو ليس واجباً أخلاقياً فحسب، وإنما هو واجب سياسي وقانوني أيضاً والتسامح هو الفضيلة التي تسير قيم السلام.

ولقد تعددت أنواع التسامح (زايد وآخرون، 2010م):

(أ) التسامح السياسي: يقصد به الاستعداد لتحمل الأشياء التي نعارضها والسماح بالتعبير عن الأفكار والمصالح والقوى السياسية من ناحية، وبين هذه الأحزاب والقوى ذاتها من ناحية أخرى، وداخل هذه المؤسسات من ناحية أخرى، كما يندرج تحت هذا النوع التسامح بين مكونات المجتمع المدني المختلفة.

(ب) التسامح الديني: وهو الذي يجب أن يكون بين أتباع الديانات والطوائف المختلفة (المسلمين-المسيحيين- الشيعة- السنة) ويدخل ضمن ذلك العلاقة بين الطوائف الدينية ذاتها.

(ج) التسامح الثقافي: والذي يكون بين مؤسسات المجتمع على المستوى الثقافي، ويدخل ضمن ذلك احترام حرية التعبير للأفراد والمؤسسات واحترام حرية الإبداع والحق في التفكير وحرية نقل المعلومات.

(د) التسامح الاجتماعي: ويقصد به العيش مع الآخرين في سلام وتقبل أفكارهم وممارساتهم التي قد يختلف معها الفرد والإقرار لأصحابها بحقوقهم في ممارسة كافة حقوقهم في المجتمع، وقد يكون هؤلاء الآخرون أجانب مختلفين في الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو من أبناء الوطن الواحد

لكنهم مختلفون في الفكر والمصالح والعادات والتقاليد والتعليم والمهنة والمستوى الاجتماعي والاقتصادي أي يكون بين مكونات المجتمع عامة.

3- العمل الجماعي والتعاون: ويعتبر العمل الجماعي مكوناً رئيسياً من مكونات رأس المال الاجتماعي حيث أن التعاون الطوعي والشعور بالتضامن والتغلب على معضلات العمل الجماعي يؤدي إلى تراكم رأس المال الاجتماعي في المجتمع (زايد وآخرون، 2010م).

و يقصد بالعمل التطوعي العملية التي يعمل الأفراد من خلالها لتحقيق أهداف مشتركة حيث يشترك جميع البشر في صفة أساسية هي التعاون ضد أي ظروف غير مرغوب فيها تظهر في بيئتهم، وتحقيق أقصى قدر ممكن من التعاون والتضامن في المجتمع مما يساهم في تحقيق الأفراد لذواتهم وتحقيق الرفاهية بالنسبة لهم (National Statistics, 2003)

4- المشاركة المدنية: تعد المشاركة المدنية تعبيراً تطبيقياً لمسئولية اجتماعية من جانب الفرد والجماعة نحو المجتمع الذي ينتمون إليه، وتنتمي الشعور القومي بالانتماء وتقضي على كافة مظاهر السلبية والانتكالية، فهي قيمة اجتماعية في ذاتها ونهجاً يحقق الكثير من المزايا، لتحقيق أهداف متعددة وهي (هلاي وحافظ، 2010م):

- أ- تحسين نوعية الحياة ورفع مستوى المعيشة لكل المجتمع وذلك من خلال مساعدة الأفراد في التعرف على احتياجاتهم الخاصة بهم والمشكلات التي يواجهونها وكيفية حلها، وإتاحة الفرصة للمواطنين للاستفادة من الخدمات التي تقدم لهم من المؤسسات المختلفة
- ب- توفير فرص لتطوير تفاهات جديدة ومهارات التفاعل الاجتماعي والقدرة على المشاركة كعضو في الجماعات الاجتماعية والتفاعلات الإيجابية مع الآخرين مما يؤدي إلى الشعور بالاندماج في المجتمع و توفر فرص للمساهمة في المجتمع من خلال مساعدة الآخرين
- ت- توفير فرص متعددة للتأثير على نظم متعددة كالتنمية المدنية وعمليات التنشئة السياسية والتأثيرات التي يمكن أن تحدث في مختلف العمليات من خلال التفاعلات بين النظم والأفراد (Thomasf, 2001).

ث- خلق قيادات محلية في مختلف نواحي العمل الاجتماعي في المجتمع من خلال تنمية الشعور بالمسئولية الجماعية وتعود الأفراد في المجتمع على الخدمة الذاتية وتحطيم القيم السلبية والانعزالية في المجتمع. (عفيفي، 2007م).

ج- توثيق العلاقات الإنسانية بين الأفراد والأسر والجماعات في المجتمع، وحفظ التوازن في حركة تطور المجتمع بطريقة تلقائية وذاتية وتوثيق الثقة بين الأهالي والمشروعات الاجتماعية وخدماتها، وتوسيع نطاق الخدمات في المجتمع (السكري وآخرون، 2001م).

ح- تحقيق الأهداف الذاتية لعملية التنمية والتي تتوقف على جهود الأفراد في المجتمع وذلك بتحويل الطاقات الخاملة إلى طاقات قادرة وعاملة، وتفجير ما هو كائن لدى الأفراد والجماعات في المجتمع للوصول بالمجتمع إلى التنمية والتقدم (NaimKapucu, 2011). تنمية وتطوير المكونات المعرفية، والسلوكية للشباب داخل المجتمع، مما يجعله مواطناً فاعلاً في المجتمع وذلك من خلال مشاركته في الأنشطة المدنية بالمجتمع مما يؤدي إلى زيادة وعيهم بدورهم في المجتمع ومشاركتهم في جميع الأنشطة بالمجتمع وخلق المواطنة الإيجابية في المجتمع، وهناك أربع عناصر أساسية مترابطة ولازمة للأفراد للقيام بدور نشط وفعال داخل المجتمع وتتمثل هذه العناصر في: (Cherry and Joseph, 2012)

- **التماسك الاجتماعي:** أي الشعور بالثقة بين الأفراد وزيادة التواصل والترابط مع الآخرين.
- **المهارات المدنية:** أي القدرة على المشاركة في المجتمع المدني وتفعيل الديمقراطية بين الأفراد داخل المجتمع.
- **الالتزام أو الواجب تجاه المجتمع المدني:** أي الرغبة في تقديم مساهمات إيجابية للمجتمع من خلال المشاركة في الجمعيات والمنظمات والأحزاب داخل المجتمع.
- **العمل المدني:** أي المشاركة في الأنشطة المدنية التي تعمل على تحسين المجتمع وتحقيق العدالة الاجتماعية والوصول إلى التنمية الحقيقية في المجتمع.

ومن نماذج المشاركة المدنية:

(1) **المشاركة الاجتماعية والاقتصادية:** وتتمثل في انخراط المواطنين في العمليات والمجالات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع والسياسات الحكومية، والتطوع بالمنظمات في المجتمع والمشاركة الفعالة للمواطنين في الشؤون والقضايا في المجتمع (Corrigall-Brown, 2005).

(2) **المشاركة السياسية:** وهي تجسيد عملي للمواطنة، فهي أنشطة إرادية يزاولها أعضاء المجتمع لاختيار حكامهم وممثليهم والمساهمة في صنع السياسات والقرارات بشكل مباشر أو غير مباشر (Amanda, 2007).

وتشمل التصويت ومتابعة الأمور السياسية وحضور المؤتمرات والندوات والدخول مع الغير في المناقشات السياسية، والمشاركة في الحملات الانتخابية كالعضويات والترشح لمناصب عامة (Daniel & Reuben, 2006).

(3) **العمل التطوعي:** ويعبر عن سلوك مدني ونشاط خيري في المجتمع، وهو أحد صور المشاركة المدنية أو الوجه الثالث للمشاركة المدنية بعد المشاركة السياسية والمشاركة الاجتماعية، ويعتبر

النشاط الخيري صورة من الأنشطة المدنية في المجتمع، والذي يتمثل في المشاركة بالمال أو الجهد أو الوقت في أنشطة الجمعيات الأهلية والمنظمات الموجودة في المجتمع G.Lawrence (Farmer, 2010).

3.1.5 أشكال رأس المال الاجتماعي وأنماطه وعوامل عطاؤه:

3.1.5.1 أشكال رأس المال الاجتماعي:

يعبر رأس المال الاجتماعي عن الشبكات الاجتماعية والعلاقات بين الأشخاص والمعايير المرتبطة للتبادل والثقة التي نشأت عن تلك الشبكات والتي تسهل عمليات التنسيق والتعاون بين أفراد المجتمع بهدف تحقيق المنافع المتبادلة ولقد تعددت أنواع رأس المال الاجتماعي ومستويات تحليله بين ثلاثة أشكال مختلفة وهي كالآتي (عبد الجليل، 2013م):

أ - رأس المال الاجتماعي التواصلي "Bonding Social Capital":

ويتميز هذا الشكل بالروابط الاجتماعية التي تربط بين عناصره مثل العلاقات بين أفراد الأسرة وهذه العلاقات تعتمد في كثير من الأحيان على درجة عالية من الثقة فيما بين الأفراد والتي تكون مفيدة في التغلب على تجاوز مصاعب الحياة.

ب - رأس المال الاجتماعي الرابط "Brinding Social Capital":

ويتميز هذا الشكل بأنه يشمل مساحة أوسع من الروابط بين أشخاص متشابهين كالعمال والمهنيين.

ج - رأس المال الاجتماعي متسلسل الروابط "Linking Social Capital":

ويشمل العلاقات التي تربط بين من هم في مستويات سلطوية مختلفة مثل العلاقة بين النخب السياسية وعامة الشعب من أجل الحصول على منافع.

3.1.5.2 أنماط رأس المال الاجتماعي:

يؤكد الخبراء والمتخصصون أن وفرة رأس المال الاجتماعي أصبحت ضرورة وأن عدم وجوده قد يؤدي إلى الفساد في مؤسسات الدولة ككل، وتعوقها عن العمل وذلك لأن رأس المال الاجتماعي يفترض الثقة كشرط ضروري ومسبق، وهما معاً أساس للتنمية الاجتماعية عامة وتنمية الموارد البشرية خاصة. ولرأس المال الاجتماعي تأثيره على عملية التنمية نتيجة التفاعل بين شكلين أو نمطين هما (الرشيدي، 2012م):

أ- رأس المال الاجتماعي الهيكلي: والذي ييسر من المشاركة في المعلومات والعمل الجماعي واتخاذ القرارات وشبكات العلاقات الاجتماعية التي توفرها القواعد والإجراءات والسوابق القانونية.

ب- رأس المال الاجتماعي المعرفي: ويشير إلى المبادئ المشتركة والقيم والمعتقدات والثقة.

ويسهم رأس المال الاجتماعي في التنمية من خلال الأصول والموارد ذات الملكية المشتركة، كما يساهم في تقوية المؤسسات المحلية والتي تعد إحدى الاستراتيجيات المهمة لتنمية أنظمة تسويقية ذات كفاءة ومتواصلة ويعمل على تقوية البيئة المؤسسية.

3.1.5.3 عوامل عطاء رأس المال الاجتماعي:

يظن البعض أن مقدار عطاء رأس المال الاجتماعي يعتمد على عدد السكان، وهذه المعلومة غير صحيحة، وبالنظر لأي تقرير تنموي بشري لوجدنا أن لا علاقة لمقدار عطاء رأس المال الاجتماعي بعدد السكان. ولكن هناك علاقة عضوية بين نوعية التعليم والتدريب واكتساب المهارات المختلفة، وبين مقدار عطاء رأس المال الاجتماعي، فعدد سكان سويسرا مثلاً لا حصر لا يتجاوز ثمانية ملايين نسمة، ولكن إنتاجها القومي السنوي يبلغ حوالي 226 مليار دولار، ومتوسط دخل الفرد السنوي 35 ألف دولار، في حين أن عدد سكان الهند مليار و148 مليون نسمة، ونتاجهم القومي السنوي 2965 ألف دولار، ولكن دخل الفرد السنوي 2563 دولار، كذلك لو قارنا الأرقام نفسها بين مصر اليمن ولبنان، أو بين مصر ودولة الاحتلال الاسرائيلي (النابلسي، 2009م).

إذن هناك عوامل أخرى مهمة (غير عدد السكان) تلعب الدور الرئيسي في حجم عطاء رأس المال الاجتماعي منها (النابلسي، 2009م):

1- كثرة انتشار المدارس والمعاهد العلمية والحرفية المتخصصة، واعتماد سياسة التعليم الموجه حسب حاجة سوق العمل، حتى نتحاشى البطالة، ويكون التعليم وخاصة المهني منه مرتبطاً بحاجة السوق.

2- الانفجار السكاني وأثره السلبي على رفاهية الدولة. على سبيل المثال إن عدد السكان في مصر في النصف الأول من القرن العشرين (حسب التقارير تراوح بين 16- 25 مليون نسمة) لعب دوراً إيجابياً تمثل بالعطاء الحضاري الذي قدمته مصر مع العلم إلا أنه كان هناك في هذه الفترة حوالي 10 ملايين عاطل عن العمل، ودخل الفرد لم يتجاوز ثلاثين جنيهاً وأقل من ذلك، إلا أن رأس المال الاجتماعي كان كبيراً وثرياً ومعطاء.

3- التركيز على تعليم اللغات الأجنبية والفنون التشكيلية فمصر مثال في النصف الأول من القرن العشرين، كانت مصر متفوقة ليس على العالم العربي ولكن أيضا على بعض دول حوض البحر الابيض المتوسط، وقد ساهم في عطاء رأس المال الاجتماعي المصري في هذه الفترة تطور تعليم اللغات والفنون التشكيلية.

ومن أهم الخطوات لتفعيل رأس المال الاجتماعي(النايلسي، 2009م):

- اعتبار الإنسان (وهو العنصر الرئيسي في رأس المال الاجتماعي) هدف التنمية.
- تحديد الأدوار الأساسية للقطاعات المختلفة حسب الأولويات والقدرات الخاصة بكل قطاع، والتشبيك الفعال بين هذه القطاعات لتحقيق التكامل والرؤية المشتركة.
- ضرورة التعليم الحديث، كأداة لرأس المال الاجتماعي الإيجابي المنتج، والتركيز على دور التنوير والتثقيف التعليمي والإعلامي، وعلى الحلول والابتكارات، وبناء القدرات، خاصة لدى القيادات المحتملة، والمرأة والشباب، والتعلم من التجارب السابقة، سواء الناجحة منها أو المتعثرة.

3.1.6 عناصر ومصادر ومستويات رأس المال الاجتماعي:

3.1.6.1 عناصر رأس المال الاجتماعي:

أ) بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء والنوادي وما يطلق عليه من جماعات المساعدة الذاتية Self help كما يضم مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات بكافة صورها وأحجامها.

ب) مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تكون في إطار هذا البناء والتي تقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة والتبادلية والالتزام بما تفرضه العضوية في هذه الجماعة من واجبات.

ت) فائض من الموارد الفيزيكية والبشرية يمتلكها أفراد الجماعة.

ث) الأفراد الذين ارتضوا الانضمام طوعية إلى هذا البناء الاجتماعي شريطة أن يتوفر لديهم الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق استفادة متبادلة فيما بينهم بما يمكنهم من الاستفادة بالشكل الأمثل من الموارد التي توفرها الجماعة.

ج) مجموعة من الأهداف التي يسعى أعضاء الجماعة إلى تحقيقها وقد ترتبط الأهداف بالجماعة ذاتها أو بالمجتمع الأوسع (عبد الجليل، 2013م).

3.1.6.2 مصادر رأس المال الاجتماعي:

ومن المصادر التي تلعب دوراً في تنمية رأس المال الاجتماعي ما يلي (أبو عامود، 2009م):

أ) **الدين**: ويعتبر الدين من أهم مصادر تكوين رأس المال الاجتماعي حيث إن التعاليم السماوية للأديان تتطوي على شبكة مفاهيم تساعد على تراكم مفهوم رأس المال الاجتماعي مثل فكرة التكافل الاجتماعي، والتعاون على البر، والمودة بالإضافة إلى حقوق الجيرة وكلها عوامل تساعد على تنمية مفهوم رأس المال الاجتماعي. وقد يشكل الدين عائق في تنمية رأس المال الاجتماعي في مجتمع متعدد الديانات ويسود فيه الصراع العقائدي.

ب) **الأسرة**: الأسرة المكون الرئيسي لرأس المال الاجتماعي ومصدر أساسي له فهي تعتبر الخلية الاجتماعية الأصغر في المجتمع التي من خلالها يتعلم الفرد المسؤولية والتعاون والمساهمة في تحقيق الصالح العام.

ت) **المدرسة**: والمدرسة من مصادر رأس المال الاجتماعي من خلال ما تقوم به من تشجيع الارتباط المدني والتعاون بطرق متعددة للمشاركة الاجتماعية- تعلم المهارات الأساسية لتنظيم المشروعات - تكوين شبكات وعلاقات مباشرة - تعليم وممارسة الأساليب الديمقراطية في قاعات الدرس من خلال الانتخابات التي تجرى بتبني البرامج التي تعمل على تزويد الشخصية بالثقافة المدنية والمشاركة في المجتمع.

ث) **المجتمعات المحلية**: يعتبر المجتمع المحلي مصدراً لتكوين رأس المال الاجتماعي حيث يمكن للأشخاص المشاركة في المجتمعات المحلية حيث يميل الشباب في أغلب الأحيان إلى التفاعل مع (الأصدقاء- أعضاء فريق العمل- زملاء النادي)، ويكون لديهم فرصة للعمل من خلال فريق عمل والاختيار وخلق جو اجتماعي مناسب لمصادر رأس المال الاجتماعي.

ج) **الروابط العرفية**: وهي عبارة عن أشخاص يشتركون في مجموعة من الأعراف والثقافات، الأمر الذي يؤدي إلى تقوية الروابط الاجتماعية بينهم وتحقيق الأهداف المنشودة بما يسهم بشكل أو بآخر في تنمية رأس المال الاجتماعي لديهم (عبد الجليل، 2013م).

3.1.6.3 مستويات رأس المال الاجتماعي:

أظهرت تحليل الأدبيات المتعلقة برأس المال الاجتماعي ثلاثة مستويات لرأس المال الاجتماعي (شحاته، 2013م):

- **المستوى الأول (الجزئي):** أو الشبكة الاجتماعية الجزئية إما بين الأفراد وإما بين الجماعات الصغيرة المتعارفة فيما بينها، إما بين الأفراد والجماعات، فحينما يبذل الفرد وقتاً وجهداً ومالاً في تكوين علاقات موثوق فيها مع الآخرين تحكمها مبادئه الأخلاقية، فهو بذلك يحشد بعضاً من أرصدة رأس المال الاجتماعي، يكون لها أثر مباشر على حياته كفرد، وذلك فيما يتعلق بالصحة والسعادة والأمان والتعليم وغيرها من المجالات، أما العلاقات بين جماعات الأسر والأصدقاء والجيران فهي علاقات جزئية أيضاً ولكنها أكثر تعقيداً واتساعاً وقوة (من حيث التأثير) من العلاقات الفردية وتتسم بوحدة الأهداف بين المجموعة الواحدة والاتفاق على معايير أخلاقية متعارف عليها، ويمثل المستوى الجزئي النواة الاجتماعية المكونة لرأس المال الاجتماعي في المجتمع ككل.

- **المستوى الثاني (المتوسط):** فهو المستوى الوسطي الذي يكونه جماعات من مؤسسات المجتمع المحلي المدني أو الحكومي، وهي جماعات ذات أهداف متنوعة، ولكنها تلتقي في الهدف العام، وهو تحقيق المنفعة العامة لأفراد المجتمع. وتعتمد شبكة علاقات هذا المستوى على منظومة من المعايير تحكمها، مكونة من الدين والأعراف والعادات والتقاليد واللغة السائدة، وهي الأساس لبناء الثقة في أغراض هذه الجماعات.

- **المستوى الثالث (الكلي):** ويتكون من خلال المنظمات والهيئات الدولية المدنية والحكومية، حيث يمكن الجماعات الدولية من التأثير في المجتمعات خاصة النامي منها.

3.1.7 رأس المال الاجتماعي في الإسلام:

من خلال تتبع دراسات رأس المال الاجتماعي وزيادة الاهتمام بهذا المفهوم نجد أنها حديثة، لما لهذا المفهوم والقيم التي يتضمنها من أهمية وأثر إيجابي على تنمية المجتمعات والدول، ولكن بالعودة إلى الدين الإسلامي نجد أن قيم رأس المال الاجتماعي (التعاون - التسامح - المشاركة - الثقة - العمل التطوعي - المواطنة والانتماء الوطني) أكد عليها الدين الإسلامي لأهميتها في تماسك المجتمعات وتطورها وتنميتها .

ومن الآيات الكريمة التي دعت إلى تطبيق قيم رأس المال الاجتماعي:

تضمن القرآن الكريم (سورة الشورى) وهي السورة الوحيدة التي قررت الشورى عنصراً من عناصر الشخصية الايمانية الحقّة، وتسميتها بهذا الإسم يحوي أهمية الشورى كأساس من أسس التعايش بين المؤمنين في المجتمع المسلم على جميع المستويات. وهذه السورة تؤكد على قيمة المشاركة في الرأي والحكم وأمور الحياة.

قال تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ [المائدة: 2].

وفي نص هذه الآية الكريمة دعوة واضحة للعمل الجماعي الطوعي والتعاون على الخير والعمل الصالح لما له من أثر إيجابي في المجتمع، أي أن مشاركة الآخرين والإنظام لمجموعات للعمل أو تقديم المساعدة يجب أن يكون في الخير، ونهت الآية بالنفي القطعي أن يكون التعاون في الشر لما له من أثر سلبي على المجتمع .

ومما جاء في كتابه العزيز الحكيم عن الصفح والتسامح:

قوله تعالى: ﴿خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ﴾ [الأعراف: 199].

قوله تعالى: ﴿وَمَا خَلَقْنَا السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَإِنَّ السَّاعَةَ لَآتِيَةٌ فَأَصْفَحْ﴾ [الحجر: 85].

قوله تعالى: ﴿وَلْيَعْفُوا وَلْيَصْفَحُوا أَلَا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ﴾ [النور: 22]

قوله تعالى: ﴿الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ [آل عمران: 134].

قوله تعالى: ﴿وَلَا تَسْتَوِ الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ﴾ [فصلت: 34].

فلقد تعددت الآيات التي دعت للعفو والتسامح وتقبل الآخرين والتعايش السلمي بين أفراد المجتمع.

ومن الآيات التي أشارت للثقة بين الناس ما ورد في سورة الحجرات:

قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ﴾ [الحجرات: 12].

وفي هذه الآية آداب التعامل بين المؤمنين، بهذه الآداب تمتن العلاقات بين المؤمنين، وتشير إلى الثقة بالآخرين وعدم سوء الظن بهم، واحترام خصوصيات حياتهم وعدم التجسس على الآخرين، وبخلاف هذه الآيات تتفكك عرى المحبة والمودة بين المؤمنين، فالمؤمنون إذا اجتمعوا هم أقوياء، وإذا تفرقوا أصبحوا ضعفاء، قوة المؤمنين في اجتماعهم، واجتماعهم هذه أسبابه، فالغيبة، النميمة، البهتان والكذب يفرق، ومن مضاعفتها تفتتت العلاقة بين المؤمنين، داخل الأسرة، وداخل العائلة، وداخل العشيرة، وداخل القبيلة، وداخل البلد، مما يؤدي الى تمزقهم وتضعفهم، والخلافات من لوازم البعد عن الله عز وجل.

وقد بعث الله محمداً صلى الله عليه وسلم بهذا الدين القويم الذي أكمله، وهذه الشريعة السمحة التي أتمها ورضيها لعباده المؤمنين، وجعلهم أمة وسطاً، فكانت الوسطية لهذه الأمة خصيصة من بين سائر الأمم ميزها الله تعالى بها فقال تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۚ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَن يَتَّبِعَ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ ۚ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَىٰ اللَّهُ ۚ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِلَّ إِيْمَانَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرءُوفٌ رَّحِيمٌ﴾ [البقرة: 143]، فهي أمة العدل والاعتدال التي تشهد في الدنيا والآخرة على كل انحراف يميناً أو شمالاً عن خط الوسط المستقيم، ولقد كان من مقتضيات هذه الوسطية التي رضيها الله تعالى لهذه الأمة اتصافها بكل صفات الخير والنبيل والعطاء للإنسانية جمعاء، وكان من أبرز تلك الصفات (العدل، والتسامح، والمحبة، والإخاء، والرحمة، والإنصاف، والثقة بالله).. لقد جاء الإسلام بالحب والتسامح، والصفح وحسن التعايش مع كافة البشر، ووطد في نفوس أبنائه عدداً من المفاهيم والأسس من أجل ترسيخ هذا الخلق العظيم ليكون معها وحدة متينة من الأخلاق الراقية التي تسهم في وحدة الأمة، ورفعته والعيش بأمن وسلام ومحبة وتآلف. ومن تلك المفاهيم: العفو، والتسامح، والصفح عن المسيء، وعدم الظلم، والصبر على الأذى، واحتساب الأجر من الله تعالى.

لقد جاء الإسلام ليقم أركان المجتمع على الفضل، وحسن التخلق والصفات النبيلة التي تدعو لصالح العلاقات الاجتماعية التي تربط بين المسلمين والمتمثلة في:

أولاً: علاقة الفرد في بيته ومع أسرته لتظل متحابّة متماسكة وهذا يشير إلى رأس المال الترابطي
ثانياً: علاقة الفرد في عمله سواء كان موظفاً أو صانعاً يخالط غيره من الناس ويتعامل مع كثير
من أبناء المجتمع وهذا يشير إلى رأس المال التجسيري، وهذا هو المجتمع الفاضل الذي ينشده
الإسلام.

ومن خلال ما ذكر نلاحظ أساس بروز مفهوم رأس المال الاجتماعي نبع منذ البداية مع الدين
الإسلامي، الذي دعا للتخلي بهذه القيم الانسانية واتباعها وتطبيقها ونشرها عبر الأجيال لما لها من
أثر على تماسك المجتمع و نمائه.

وجاءت السنة النبوية لتوضح بشكل أكبر كيفية التخلي بهذه القيم وتطبيقها بشكل صحيح وكان
الرسول محمد صل الله عليه وسلم خاتم الأنبياء حاملاً لهذه الرسالة السماوية قدوة في مجتمعه
ومفسراً لما ورد في آيات العزيز الحكيم، ومثلاً يحتذى به للمجتمعات والأجيال القادمة.

3.2 المبحث الثاني: طرق ومؤشرات وأبعاد قياس رأس المال الاجتماعي.

3.2.1 طرق قياس رأس المال الاجتماعي:

أظهرت الاستخدامات الواسعة لمفهوم رأس المال الاجتماعي وتطبيقاته تبايناً واضحاً وتعداداً واسعاً لمؤشرات قياسه، ويرجع ذلك لعدة أسباب، منها تعدد وجهات النظر واختلافها حول مفهوم رأس المال الاجتماعي وأبعاده وقيمته وتعدد مستويات تطبيقه، كذلك ارتباطه بطبيعة المجتمع وتاريخه وخصائصه، مما يجعل من كل مجتمع تجربة فريدة في كيفية قياسه. ويعد بوتنام Putnam رائد هذا المجال، حيث بدأ دراساته حول رأس المال الاجتماعي في الولايات المتحدة توصل فيها إلى تناقصه وتراجعها بها في الحقبة المعاصرة مستخدماً مجموعة من المؤشرات، استناداً إلى البيانات التي كانت متاحة له، ثم قام بتطبيقها لقياس انخفاض رأس المال الاجتماعي أو تزايد في المجتمع الأمريكي ليصل إلى النتائج التي وصل إليها، ولقد استند إلى عدة متغيرات منها الخدمة لمنظمة محلية، مستوى الثقة بين الناس، المشاركة في الانتخابات الرئاسية، المشاركة في اجتماعات النوادي، النشاط التطوعي، العمل في مشروع يتعلق بالمجتمع المحلي.

كما أشار أبو عامود (2009م) نقلاً عن ويليام روهي William M. Rohe إلى أن قياس رأس المال الاجتماعي يحتاج إلى أربعة عوامل رئيسة وهي:

- تحديد مستوى الالتزام والارتباط في المجتمع المحلي.
- قياس خصائص الشبكات الاجتماعية.
- تحديد مستوى الثقة بين أعضاء المجتمع المحلي.
- تحديد مدى امتداد وفعالية البنية الأساسية التنظيمية للمجتمع المحلي.

أما موسوعة The Encyclopedia of the Earth 2009 فقد عرضت لأكثر من طريقة لقياس رأس المال الاجتماعي. ويتمثل الفرق بين الطرق فقط في طبيعة المؤشرات المستخدمة في القياس.

- استندت الطريقة الأولى إلى أربعة عشر مؤشراً هي: (الخدمة العامة- الثقة- الأمانة- التصويت في الانتخابات- المشاركة المجتمعية عن طريق المشاريع والمؤسسات الخيرية- اجتماعات النوادي- المنظمات المجتمعية والمدنية- عضوية المنظمات المختلفة- قضاء وقت الفراغ مع الأصدقاء- الأعمال المنزلية- العمل التطوعي- اجتماعات المحليات- الخدمة في عمل شرطي للمنظمات المحلية).

- أما الطريقة الثانية التي صمم في ضوءها البنك الدولي استبانة تم تطبيقها على عينة في بعض البلدان النامية في ورقة العمل رقم 18 لعام 2004م، فقد أكدت على ستة مؤشرات فقط

هي: (الشبكات الاجتماعية- الاتصالات والمعلوماتية- الثقة والاتحاد- الأفعال السياسية والآليات الفعالة لرفاهية الأفراد- التماسك الاجتماعي- التعاون- العمل الجماعي). (World Bank, 2005م)

3.2.2 مؤشرات قياس رأس المال الاجتماعي:

- ترجع أهمية قياس رأس المال الاجتماعي بصفة عامة للأسباب التالية:
- أن عملية القياس نفسها تجعل مفهوم رأس المال الاجتماعي مفهوماً مادياً (رقمياً) قابلاً للقياس لمواجهة الآراء التي ترى أن هذه العملية صعبة ومعقدة.
 - يعطي القياس الفرصة للمخططين بصفة عامة وللمخططين في المجال الاستراتيجي بصفة خاصة أن يزدوا من الاستثمار في رأس المال الاجتماعي، وتبدو الحاجة إليه هامة عندما يكون هناك انخفاض في مستوى الأداء البشري.
 - تعدد عملية رأس المال الاجتماعي بمنظمات المجتمع بصفة عامة وغير الحكومية بصفة خاصة يهدف إلى بناء المزيد من رأس المال الاجتماعي وزيادة حجم الاستثمارات في كل شيء يتعلق بالتفاعل بين البشر لبناء ما يسمى برأس المال الاجتماعي.

ويخضع تحديد مستوى رأس المال الاجتماعي في أي دولة لمجموعة من المحددات والعوامل ترتبط بتاريخ الدولة وثقافتها، وما إذا كان هيكل رأس المال الاجتماعي بها هرمي أم ذو مستوى واحد، يرتبط كذلك بحالة الأسرة، مستوى التعليم، وسائل النقل والاتصال والطبقات الاجتماعية، وقوة وفعالية منظمات المجتمع المدني، والقيم المجتمعية السائدة ومدى تدخل الدولة. (نصر وهلال، 2007م).

وبالرغم من تعدد طرق قياس مستوى رأس المال الاجتماعي، إلا أن هذه العملية ليست بتلك السهولة نظراً لأننا لا نقيس فقط عدد المنظمات أو عدد أعضائها وإنما يمتد الأمر إلى قياس كفاءة العلاقات التي تربط تلك المؤسسات ببعضها البعض، وبينها وبين الأفراد ودرجة الثقة في المجتمع.

ولقد اتفق المتخصصون والعلماء على أن نقاط ضعف رأس المال الاجتماعي هو عدم وجود اتفاق أو وسيلة محددة لقياسه، وأنه توجد وسيلتان لقياس رأس المال الاجتماعي هما:

- 1- إحصاء سكاني وحصري للجماعات وانتماءاتها.
- 2- إجراء مسح لمستوى الثقة داخل المجتمع والمشاركة المدنية والمجتمعية.

وبصفة عامة يتعامل رأس المال الاجتماعي مع العلاقات الاجتماعية في المجتمع وتباين هذه العلاقات ويقاس توقعات الأفراد عن نتائج علاقاتهم داخل وبين الجماعات في المجتمع ونوعية هذه العلاقات وبذلك يقيس العمليات وليس النتائج.

ومن مؤشرات ومتغيرات قياس رأس المال الاجتماعي (قنديل، 2008م):

- ثقة الأفراد والتزامهم وشعورهم بالأمان.
 - ابتكار الأساليب والأدوات.
 - مهارات العلاقات والمشاركة الاجتماعية في المجتمع.
 - الالتزام بالقوانين والأعراف المجتمعية.
 - مقاييس الاتجاهات والتعبير عن المشاعر.
 - الانتماء الثقافة السياسية.
 - الشعور بالكفاءة والثقة في العمليات الاجتماعية.
- ويضيف (السروجي، 2009م) أن مؤشرات قياس رأس المال الاجتماعي تتضمن التالي:
- العلاقات الاجتماعية.
 - الشبكات الاجتماعية سواء الرسمية أو غير الرسمية.
 - الثقة.
 - المبادأة أو المساعدات التبادلية.

كما يحدد لينش وآخرون (Lynch et, al, 1995) مؤشرات قياس رأس المال الاجتماعي في: (الرشدي، 2012م)

- الطاقة الاجتماعية أو المجتمعية.
- الترابط الاجتماعي.
- الشبكات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية.
- المناخ المجتمعي والحياة المجتمعية.
- مفهوم الصداقة المتركزة على الأسرة.
- الموارد المجتمعية.

وتشير (شحاته، 2013م) إلى أهم مؤشرات القياس المرتبطة بالأبعاد المكونة لرأس المال الاجتماعي وتتمثل في:

- 1- شبكة الاتصال التي تنثري وتقوي العلاقات الاجتماعية التي ترتبط ارتباطاً شديداً بتكنولوجيا الاتصال وتطورها، ويمكن رصدها من خلال طرق الاتصال المستخدمة بالفعل بين المؤسسات والأفراد لتحقيق الأهداف المختلفة لرأس المال الاجتماعي.
- 2- الثقة بين الأفراد بعضهم ببعض أو بينهم وبين المؤسسات أو بين المؤسسات بعضها ببعض ويمكن قياسها بعدة طرق، منها التقييم الذاتي للمؤسسات والأفراد وتقييمهم من خلال المستفيدين النهائيين من خدماتهم، فإذا أشارت نتائج التقييم الموضوعي العادل إلى جودة عملهم، فيمكن تحديد مستويات رضا المستفيدين ومن ثم يمكن قياس مستوى الثقة بمستوى رضاهم عن الخدمات المقدمة.
- 3- خصائص ومؤشرات منظومة القيم والمبادئ التي تحكم العلاقات بين الأفراد والمؤسسات، وتحدد تلك بالممارسات الأخلاقية التي تدل إما على العدالة والموضوعية وتغليب المصلحة العامة وإما على الفساد واستغلال المال العام.
- 4- حجم إسهامات مؤسسات المجتمع المدني المادية والفنية، ويمكن رصدها بسهولة من خلال عمل حصر كمي ونوعي لأعدادها وأعداد المشروعات التي تشارك فيها من منظور رأس المال الاجتماعي، وكذلك تحديد نوعية المشاركة، وإذا كانت فعالة أم لا.
- 5 - حجم إسهامات الأفراد والمجموعات الصغيرة المادية والفنية من خلال المشاركة الفردية في الأنشطة الجماعية من خلال النقابات والجمعيات، ومن خلال مساهمتهم في مواقع عملهم، مثل مشاركة المعلمين كمجموعة صغيرة داخل مدرسة ما في إصلاح التعليم وتطويره.

3.2.3 أبعاد قياس رأس المال الاجتماعي:

- الأبعاد الستة الرئيسة لرأس المال الاجتماعي والتي اعتمد عليها لقياس رأس المال الاجتماعي في فلسطين هي (نصر وهلال، 2007م):

- 1- عضوية الشبكات الاجتماعية وتشمل على كل من:
 - الانتساب للتنظيمات السياسية.
 - النقابات العمالية والمهنية والاتحادات والغرف التجارية والصناعية والأطر الجماهيرية وجمعيات مجتمع مدني أخرى.
 - الروابط المنبثقة من الانتماءات الدينية (المنبثقة عن المساجد والكنائس).
 - شبكة العلاقات السياسية، والعلاقات الأخرى المرتبطة بالمجتمع المدني.

- تباين الشبكات الاجتماعية والسياسية والمحلية والدينية والافتراضية بين مناطق الضفة الغربية.
- تباين "رأس المال الاجتماعي" وفق نوع التجمع السكاني.
- تباين مؤشرات رأس المال الاجتماعي وفق العضوية في المؤسسات والروابط المدنية (وحسب النوع الاجتماعي).
- تباين حجم رأس المال الاجتماعي حسب الفئة العمرية
- التعليم يزيد من رأس المال الاجتماعي؛ التعليم يرفع من معدلات المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني.
- تباين حجم رأس المال الاجتماعي (من حيث العضوية في مؤسسات المجتمع المدني) من حيث موقع الفرد في سوق العمل.

2- مؤشر المشاركة في النشاطات السياسية وتشمل على كل من:

- المشاركة في الانتخابات التشريعية.
- المشاركة في توزيع منشورات سياسية خلال السنة.
- المشاركة في الاجتماعات أو ندوات سياسية (خلال السنة).
- المشاركة في المظاهرات والمسيرات السياسية.
- العلاقة مع زملاء العمل.

3 - الشبكات الاجتماعية غير الرسمية وتشمل على كل من:

- الزيارة والتحدث مع الأقارب والجيران والأصدقاء.
- الاتصال مع الأهل والأصدقاء في الخارج.
- دعوة الأصدقاء والجيران لزيارة البيت.
- انتشار الروابط والفعاليات العشائرية.
- جمعيات أبناء البلد.
- الأصدقاء ورأس المال الاجتماعي.

4- مؤشر الثقة ويشمل على كل من:

- الثقة بالآخرين (بالأفراد).
- الثقة بالمؤسسات والشخصيات العامة.
- الثقة بالبلديات والمجالس المحلية واللجان الشعبية.
- الثقة في المجلس التشريعي ومؤسسات السلطة ومؤسسة الرئاسة.

- الثقة في النظام القضائي.
- الثقة في المؤسسات الدينية.
- الصحافة والتلفزيون المحلي.
- الثقة في المنظمات غير الحكومية.
- الثقة في النقابات.
- الثقة في النظام التعليمي.
- الثقة في الشركات الكبرى العاملة في الضفة والقطاع.
- الثقة في المنظمات الدولية والدول المانحة.

5 - القيم والتوجهات المشتركة وتشمل على كل من:

- التطوع والعمل الخيري.
- الأهداف الاجتماعية.
- الموقف من ممارسات اجتماعية معينة.

6 - مؤشرات عامة وتشمل على كل من:

- الثقة بالمستقبل.
- التفكير بالهجرة ودوافعه.

3.2.3.1 تعريف المشاركة المدنية:

يشير مفهوم المشاركة المدنية إلى الإجراءات الجماعية الرامية لمعالجة القضايا ذات الاهتمام العام، بما في ذلك النشاط السياسي والعمل التطوعي والإجراءات مثل الانضمام للجمعيات الأهلية، ولقد تم إلى حد كبير الاهتمام المتزايد لزيادة المشاركة المدنية بين الشباب الذين يعيشون في البلدان النامية، فالمشاركة المدنية على المستوى الفردي تشير إلى المشاركة في الحياة المدنية مثل خدمة المجتمع، النشاط السياسي، والعمل التطوعي ويتطلب هذا تدعيم الثقافة المدنية لدى الفرد على مستوى المجتمع المحلي والعمل على زيادة الالتزام الوطني لدى الفرد اتجاه المجتمع، وبناء على ذلك فإن المشاركة المدنية تؤكد على الالتزام بالقواعد الجماعية بين الأفراد، وتعمل على تدعيم التماسك الاجتماعي والتعاون وزيادة الروابط بين الأفراد داخل المجتمع (عبد الجليل، 2013م).

وتعتبر المشاركة الاجتماعية شكل من أشكال المشاركة المدنية والتي تتمثل في الأنشطة الترفيهية، ودعم الأسرة، والتواصل مع الآخرين داخل المجتمع مما يزيد من التماسك داخل المجتمع والتعاون بين الأفراد في المجتمع (National Statistics, 2001).

والمشاركة المدنية أساس لممارسة الديمقراطية بين الأفراد وتدعيم المواطنة الإيجابية الصالحة داخل المجتمع من خلال ممارسة أشكال المشاركة المدنية في التصويت وفي الانتخابات، والنشاط الاجتماعي والسياسي والمشاركة في الجمعيات التطوعية وجميع الأنشطة في المجتمع والمشاركة في أنظمة المنظمات والجمعيات الموجودة بالمجتمع من خلال العضوية في المنظمات، والمشاركة في جماعات خدمة المجتمع والمجموعات الرياضية والمهنية بالمجتمع. (زايد وآخرون، 2006م).

و يمكن تعريف المشاركة على أنها "مشاركة الفرد في الجماعات الاجتماعية وفي المنظمات التطوعية وخاصة ما ينصب دورها على النشاط المجتمعي المحلي أو المشروعات المحلية وتتم المشاركة عادة خارج مواقف العمل. (Kim, Kerrie and Kathleen, 2011).

وهناك من يرى المشاركة أنها "العملية التي يلعب الفرد فيها دوراً في الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة أن يشارك في وضع الأهداف العامة لذلك المجتمع وكذلك أفضل الوسائل التي تساعد على تحقيق وإنجاز الأهداف". (Chaeyoon, Thomas , 2012).

وتعني المشاركة أيضاً "العملية التي من خلالها يلعب الفرد دوراً في الحياة الاجتماعية والسياسية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة للمجتمع ". (غيث، 1997م).

كما تعرف "إنها وسيلة لأهداف أخرى وليست هدفاً في حد ذاته، يتعلم من خلالها الأفراد كيف يواجهون أنشطة مجتمعهم ويساعدونهم في تحديد أهدافهم ويستطيعون تحديد الموارد العامة والخاصة لمجتمعهم الموجودة أو التي يمكن إيجادها من أجل إنجاز الأهداف المحددة". (محمد، 2002م).

وتعرف أيضاً "أنها الوسيلة التي يتمكن بها المجتمع من التأثير في القرارات المتعلقة بحياتهم، والسياسات والبرامج التي يضعها المجتمع من أجلهم، وهي عملية لها أهداف معنوية تتمثل في شعور كل من أفراد المجتمع بأن له قيمة وكيان وأن له رأي يحترم ويقدر من جانب المسؤولين، كما يشعر من خلالها بأدبيته وكرامته في المجتمع". (زيتون، 1978م).

3.2.3.2 المشاركة المجتمعية:

ينظر إلى هذا المفهوم بوصفه أحد المخرجات الاجتماعية الناجمة عن تحقق رأس المال الاجتماعي، فإذا ارتفعت معدلات: الثقة الاجتماعية، والرضا عن الحياة، وتقدير الشخص لذاته، أدى ذلك إلى ارتفاع معدلات المشاركة المجتمعية، من قبيل السعي للانخراط في الأنشطة المجتمعية على المستويين الاجتماعي (كالمعمل التطوعي) والسياسي (كالمشاركة السياسية) (الشامي، 2013م).

3.2.3.3 مفهوم تنمية المشاركة السياسية:

المفهوم العام والبسيط للمشاركة السياسية هو: مشاركة أعداد كبيرة من الأفراد والجماعات في الحياة السياسية. (Little, Brown, and Gabriel Abraham Almond and G. Bingham Powell 1966).

وهي تعني "ذلك النشاط الذي يقوم به المواطنون العاديون بقصد التأثير في عملية صنع القرار الحكومي، سواء كان هذا النشاط فردياً أم جماعياً، منظماً أم عفويّاً، متواصلاً أو متقطعاً، سلمياً أم عنيفاً، شرعياً أم غير شرعي، فعالاً أم غير فعال". (Samuel P. Huntington and Joan M. Nelson 1976).

والمعنى الأكثر شيوعاً لمفهوم المشاركة السياسية "هو قدرة المواطنين على التعبير العلني والتأثير في اتخاذ القرارات سواء بشكل مباشر أو عن طريق ممثلين يفعلون ذلك".

وتفترض المشاركة وجود قنوات يتمكن الناس من خلالها من التأثير في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم، فالعلاقة السوية بين الدولة والمجتمع ينبغي أن تتطوي على قدر كبير من المشاركة السياسية للمواطنين وتنظيماتهم في اتخاذ القرارات، وكلما ازدادت المشاركة السلمية المنتظمة لأفراد المجتمع في الشؤون العامة كلما كان ذلك دليلاً على كون الدولة تعبر تعبيراً أميناً عن توجهات المجتمع وتطلعاته. وعلى هذا الأساس يجري وصف النظام الديمقراطي على أنه النظام الذي يسمح بأوسع مشاركة هادفة من جانب المواطنين في عملية صنع القرارات السياسية واختيار القادة السياسيين (تامر، 2000م).

ويقصد بها أيضاً حرص الفرد أن يكون له دور إيجابي في الحياة السياسية من خلال المزاولة لحق التصويت أو الترشح في الهيئات المختلفة أو مناقشة القضايا السياسية مع الآخرين أو الانضمام للمنظمات.

ويقصد بالمشاركة السياسية: (أحمد، 2013م):

أ) المشاركة السياسية المباشرة للشباب من خلال:

- العضوية في (مجالس الشعب - مجلس الشورى - المجالس المحلية).
- المشاركة في (الأحزاب السياسية - الحركات الاجتماعية السياسية).

ب) المشاركة السياسية الغير مباشرة للشباب من خلال:

- العضوية في الجمعيات الأهلية - منظمات حقوق الانسانية - النقابات المهنية.
- التصويت في الانتخابات والاستفتاءات العامة.
- الاشتراك في (المظاهرات والاعتصامات - المطالبات الحقوقية).

3.2.3.4 مفهوم المواطنة:

أصبح تعبير المواطنة جزءاً من ثقافة اجتماعية وسياسية، وجزء من نظام سياسي يقوم على الدستور، ودولة وطنية تقوم على السيادة الوطنية، سيادة شعب على أرض محددة، وجزء من حقوق وواجبات ينتظم فيها الفرد بموجب عقد اجتماعي يصبح الفرد فيها مواطناً في دولة، فمفهوم المواطنة يستند إلى شرطين أساسيين:

- الدولة الوطنية، وما يستتبع ذلك من إقامة مجتمع قومي (وطني)، يقوم على اختيار إرادة العيش المشترك بين أبنائه.
- والنظام الديمقراطي ومتطلباته الكثيرة على مستوى التوازن بين الحقوق والواجبات، بين الخاص والعام، وبين الخصوصية والشمول. (كثوراني، 2006م).

يرتبط مصطلح المواطنة (Citizenship) موضوعياً بمصطلحات الوطن والمواطن والوطنية، فالوطن هو المكان الذي يعيش فيه الإنسان، ويتفاعل معه حياتياً ووجدانياً، إنه الأرض المحددة في جغرافيتها السياسية بعد ما صار للدولة مفهوم، ومحددات قانونية وسياسية. حيث لا يمكن قيام دولة ما من دون أرض محددة، فالوطن هو "المنزل الذي تقيم به، وهو موطن الإنسان ومحلّه".

ومصطلح مواطن مرتبط بمضامين قانونية وسياسية واجتماعية مع تطور فكرة الدولة، والأنظمة السياسية والدستورية، إن الالتصاق بالمكان، والتعلق بالذكريات، والتطلع إلى الآمال توجد شعوراً وطنياً عند المواطن، والدفاع عن الوطن واجب ديني وأخلاقي وقانوني.

والوطنية قائمة على الشعور بالانتماء إلى الوطن والولاء لشعبه ومصالحه العليا منظمة في إطار القانون وما يفرضه من التزامات.

أما المواطنة فإنها الإطار الجامع لتفاعل المواطن مع وطنه ولعلاقة المواطنين فيما بينهم ضمن الدائرة الوطنية للدولة التي صارت محددة في جغرافيتها السياسية، ومركزها القانوني، وطبيعتها السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ولم تعد المواطنة مجرد ولاء عاطفي وانتماء للوطن فحسب، بل صارت كذلك انتظاماً عاماً له أبعاده على مختلف الأصعدة الإنسانية. (عدنان، 2008م).

- **أبعاد مفهوم المواطنة:** لمفهوم المواطنة أبعاد متعددة تتكامل وتترابط في تناسق تام على النحو التالي:

- بعد ثقافي حضاري يهتم بالجوانب الروحية والنفسية والمعنوية للأفراد والجماعات على أساس احترام خصوصية الهوية الثقافية والحضارية ويفرض محاولات الاستيعاب والتهميش والتميط.

- بعد اقتصادي اجتماعي يستهدف إشباع الحاجات المادية الأساسية للبشر ويحرص على توفير الحد الأدنى اللازم منها ليحفظ كرامتهم وإنسانياتهم.
- بعد قانوني يتطلب تنظيم العلاقة بين الحكام والمحكومين استناداً إلى عقد اجتماعي يوازن بين مصالح الفرد والمجتمع.

ويرتبط مفهوم المواطنة بالشعور بشرف الانتماء للوطن والعمل لرفقيه وتقدمه، والبعد عن كل ما يثير الاختلاف والفتنة والتفرق، وحب الآخرين، وغاية المواطنة أن يتمكن الإنسان من آليات التنمية الذاتية والمشاركة الفاعلة في مختلف مجالات التنمية والانفتاح على المحيط وحب الآخرين والإحسان لهم والسعي لقضاء حاجاتهم دون مقابل وتعود على حب العمل المشترك، وحب التقاهم والتعاون والتكافل والألفة بين كافة المستويات الاقتصادية في الوطن، والابتعاد عن التعصب، والمشاركة والتفاعل في المناسبات الوطنية وأنشطة المؤسسات الأهلية التي تدل على تعاون المجتمع، وتعزيز حب التعاون مع أجهزة الدولة على الخير والصلاح (عدنان، 2008م).

3.2.3.5 مفهوم التسامح:

ثمة سؤال مركزي تثيره الأحداث والتطورات في أكثر من بلد، وهو كيف نعيش معا ونحن مختلفون؟ وذلك لأن الاختلاف في أي دائرة من دوائر الحياة والفكر من الحقائق الثابتة في حياة الإنسان، بصرف النظر عن بيئته أو تكوينه المعرفي والعقائدي، ولكن في الوقت ذاته لا يمكن للإنسان أن يعيش وحده، وإنما هو مجبول على أن يعيش حياة اجتماعية وإنسانية مع آخرين قد يختلفون معه كلياً أو جزئياً، وكل المحاولات التي بذلها الإنسان الفرد أو الجماعة لتعميم قناعاته ومواقفه، واستخدام القهر والغلبة لسيادة أفكاره ومعتقداته، لم تفز إلا للمزيد من الاختلاف والاحتقان، لذلك فإننا بحاجة للبحث عن إجابة أو صيغ حضارية للتعامل مع حقيقة الاختلاف الإنساني وضرورات العيش المشترك، فلا يمكن دحر الاختلافات وطمسها بين البشر، كما لا يمكن أن ينغزل الإنسان وينكفى عن غيره بدعوى الاختلاف والتباين في وجهات النظر.

إن التسامح يقود إلى التعايش والاستقرار الاجتماعي وتطوير أواصر وأسباب التعاون بين مختلف أبناء وشرائح المجتمع وهو من صميم القيم الإسلامية النبيلة، والأصل في العلاقات الاجتماعية والإنسانية أن تكون علاقات قائمة على المحبة والمودة والتآلف، وحتى لو تباينت الأفكار والمواقف، بل إن هذا التباين هو الذي يؤكد ضرورة الالتزام بهذه القيم والمبادئ. (محفوظ، 2007م).

3.2.3.6 تعريف الثقة:

وعرفت الثقة بطرائق مختلفة ولها معاني عديدة معتمدة على المنظور الذي أخذت منه (سواء علم الاجتماع أم علم النفس أم علم الاقتصاد)، إذ تعرف بأنها "حالة نفسية تشمل نية القبول المعتمدة على التوقعات الايجابية لنوايا وسلوك الآخرين". (Rousseau et al., 1998). وجوانب الثقة التي يتفق عليها أغلب الباحثين تتضمن ثلاثة أنواع هي (Yang, 1999):

(الثقة، الذاتية، الثقة الشخصية والثقة المؤسسية).

1 - ويقصد بالثقة الذاتية: ميل الفرد ونزعه للثقة أو عدم الثقة بنفسه والآخرين فهذه الثقة تتبع من المضامين الذاتية للفرد اتجاه نفسه واتجاه الأفراد الآخرين. (Dyne et al., 2000).

2 - أما الثقة الشخصية: فهي دالة لقابلية قدرة وإحسان وعناية واستقامة وسلامة الشخص المقابل (الموثوق به) (Yang, 1999) ووفقا لهذا التعريف فإن (Mayer et al., 1995) يحدد ثلاثة أنواع للثقة الشخصية هي:

أ- الثقة العاطفية: التي تقوم على أساس إدراك نوايا الآخرين ودوافعهم لتحقيق المنافع المتعددة وتقديم العناية الشخصية والإحسان، فالأفراد يثقون عندما يدركون المصداقية في نوايا ودوافع الآخرين.

ب- الثقة الإدراكية: وتتمثل بحالة اعتقاد الفرد بأن الآخرين يمكن الاعتماد عليهم ولديهم الاستعداد والكفاءة والإخلاص والعدالة في العمل.

ت- ثقة الاستقامة: والتي تشير الى مصداقية وسمعة الشخص الموثوق به.. (Whittaker et. al, 2003)

3- الثقة المؤسسية: (الثقة بالإدارة) أو ما تسمى بالثقة غير الشخصية والتي تعرف بأنها شعور بالثقة حول قيام المنظمة بتحديد وفرض القوانين والسياسات والتنظيمات التي تحمي حقوق الفرد وتتجنب إيقاع الأذى به، فهي تعتمد على الخصائص المدركة من النظام أو المؤسسة والتي تزرع شعور الثقة بدلاً من الخصائص الفردية للموثوق به وتضم هذه الثقة أيضاً ثلاثة أنواع هي نفسها في الثقة الشخصية (العاطفية، الإدراكية، والاستقامة). (Dignum & Eijk, 2005).

وسيتيم في هذه الدراسة اعتماد الثقة الشخصية والثقة بالإدارة القائمة على العاطفة، فبالنسبة لاختيار الثقة الشخصية والثقة بالإدارة فالأمر يتعلق بمفهوم رأس المال الاجتماعي الداخلي والذي يعني كمية وجودة العلاقات الداخلية للمنشأة الممسوسة عن طريق الفرد أو الوحدة الاجتماعية، وهو لا يتمثل بالعاملين أنفسهم بل في علاقاتهم مع الآخرين سواء من الأفراد (المرووسين أو الرؤساء) أم

الإدارة. وهذا يجري مع ما ورد من تعريف للبعد العلاقتي، فالثقة هنا تتمثل بين الأفراد العاملين ذاتهم ومع الإدارة.

إما سبب اختيار الثقة الشخصية والثقة بالإدارة القائمة على العاطفة دون الثقة الإدراكية فهو يتعلق بطبيعة ومحتوى التبادل الاجتماعي بين العاملين، فالثقة الإدراكية تركز حول التبادلات الاجتماعية المرتبطة بمهمة العمل، في حين أن الثقة العاطفية تدور حول التبادلات الشعورية الاجتماعية (Social-Emotional). فالثقة الإدراكية تحفز الفرد نحو رد التعامل الإيجابي

بجهود تتلاءم مع ما يستلزمه، أما الثقة العاطفية فقد تحفز الفرد للقيام بأعمال إضافية عن طريق تكريس الكثير من الجهود لتطوير علاقات قوية ومتماسكة مع الآخرين (Yang, 2005).

10- الثقة ورأس المال الاجتماعي (التفاعل والمشاركة)

أية جماعة تعتمد على الثقة، والثقة بدورها تعتمد على الثقافة، وأي مجتمع تتوفر فيه درجة ثقة معينة ورأس مال اجتماعي معين، هذه الدرجة تتوقف على ثقافة المجتمع.

والثقة هي ما يتوقعه الأعضاء من أعضاء آخرين ضمن جماعة ذات سلوك منظم ومستقيم وتعاوني يركز على أعراف مشتركة، وقد تتمثل هذه الأعراف في مسائل ذات قيم عميقة مثل ماهية الله والعدالة، ولكنها تشمل أيضا على الأعراف العلمانية، مثل المقاييس والقوانين المهنية للسلوك.

رأس المال الاجتماعي هو قدرة تنشأ من انتشار الثقة في المجتمع أو في أجزاء معينة منه، ويمكن أن يتجسد في أصغر مجموعة اجتماعية أساسية وهي الأسرة، كما يتجسد في أكثر المجموعات وهي الأمة وفي جميع المجموعات الأخرى التي تقع بينها.

ويختلف رأس المال الاجتماعي عن الأشكال الأخرى لرأس المال البشري، من حيث أنه يتم تكوينه ونشره عبر الآليات الثقافية، مثل الدين والتقاليد، أو العادات التاريخية، وعندما نستهدف تقوية الثقة بين الدولة ممثلة بمؤسساتها المختلفة وبين المواطن العادي فإننا نركز على العلاقة الأكثر أهمية واتساعا وحساسية، واعتماد هذه العلاقة سيؤدي إلى دفعة قوية في تعزيز رأس المال الاجتماعي.

فالتحدي الأول للدولة هو تقوية الثقة داخل المجتمع أي عملية تراكم في رأس المال الاجتماعي، الذي سيؤدي إلى تشكيل بيئة جاذبة لرأس المال المادي والمعرفي وبالتالي سيعود ذلك على تطوير ورفاهية للمجتمع، حيث إن أي برنامج للتطوير يجب أن ينطلق من تنمية المواطن، أي تنميته فكرياً

واجتماعياً حتى يكون الأساس في تنمية وطنه، فقد أثبتت جميع التجارب والدراسات أن الأساس في التنمية المستدامة هو المواطن وليس الإمكانيات المادية والثروات الطبيعية.

أي يجب الانتباه أكثر وأكثر إلى العلاقة بين مؤسسات الدولة والمواطن العادي وضرورة الارتقاء بها حتى تصبح معتمدة كلياً على الثقة، فالدولة التي لا تثق في عنصرها البشري لا يمكنها الانفتاح على آفاق استراتيجية، أو تضع أهدافاً تكتيكية لتحريك القوى الكامنة في المجتمع، وأن تستخدم الوسائل المناسبة لهذه الأهداف في التوقيت الصحيح والمناسب، وفي الوقت نفسه، لا يمكن لعنصر بشري غريب عن الآليات السياسية لا اتخاذ القرار في الدولة أن يكون موجهاً للتخطيط السياسي أو أن يكون جزءاً منه على الأقل.

وعند الحديث عن دور مؤسسات الدولة في تعزيز رأس المال الاجتماعي يبرز جانبين (بواط، 2011م):

الأول: تفاعل الموظفين مع بعضهم داخل هذه المؤسسات:

أي مؤسسة هي تجمع أفراد يتفاعلون مع بعضهم للوصول إلى أهداف مخططة، إن انتشار مظاهر إيجابية داخل هذه المؤسسات سوف ينعكس على هؤلاء الأفراد، فهل مثلاً يتم تعزيز القيم الأخلاقية داخل هذه المؤسسات، هل يشكل المدراء في هذه المؤسسات قدوة للموظفين في التصرفات الاخلاقية، ولمعرفة الواقع الحقيقي يجب الإجابة على عدة أسئلة ومنها:

- هل يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك ابتداء من المدير الأعلى ونهاية بأصغر موظف؟ وهذا يعني ربط الوظيفة بالكفاءة ومستوى العلم والمعرفة.
 - هل يتم التعامل مع الموظفين بعدالة بعيداً عن المحسوبية والانتقادات؟ أي أن يتم التعامل حسب قوانين وإجراءات محددة لا يتم تجاوزها من مبدأ سواسية الجميع أمامها ولهذا أثر كبير في زيادة الدافعية على العمل.
 - هل يتم تعزيز الانحرافات الإيجابية عن طريق المكافأة المعنوية والمادية ؟
 - هل يتم محاولة الحد من الانحرافات السلبية عن طريق العقوبات المادية والمعنوية ؟
- أي أن المؤسسات التي لا تنتشر مظاهر الثقة بين أعضائها لن تستطيع أن تبني علاقات من الثقة مع الجمهور الخارجي.

الثاني: تفاعل الموظفين مع المواطنين العاديين:

وجدت المؤسسات لخدمة مواطنين معينين وتنظيم أمورهم وشؤونهم وامدادهم بالخدمات والسلع المختلفة، إن سهولة تيسير تقديم هذه السلع والخدمات للمواطن العادي دون تمييز في المعاملة وأيضاً فتح أبواب للحوار معه وأخذ رأيه سينعكس إيجابياً عليه وعلى انطباعاته عن هذه المؤسسات، وبالتالي تقوية انتمائه للدولة.

ولقد أثبتت الدراسات والتجارب أن التطوير يعزى إلى عوامل نفسية خالصة في حال توافرها يتعزز الاتجاه نحو التطوير والتحديث على جميع المستويات، ويمكن تلخيص هذه العوامل في الآتي (بواط، 2011م):

- **الاستقلال الذاتي:** وهو إدراك الفرد لانتمائه لنظام الجماعة ورغبته في تحقيق أهدافها.
- **الثقة:** إدراك الفرد لمدى حريته في التواصل مع أعضاء الجماعة خاصة في المستوى الأعلى.
- **التدعيم:** إدراك الفرد لمدى تسامح أعضاء الجماعة خاصة في المستوى الأعلى إزاء سلوكه ورغبته في التعلم من أخطائه دون خوف من العقاب.
- **الثقة والاعتراف:** إدراك الفرد لمدى تقدير أعضاء الجماعة له واعترافهم به.
- **العدالة:** إدراك الفرد أن القواعد أو الممارسات داخل النظام عادلة وغير عشوائية أو متقلبة.
- **الإيجابية والثقة المتبادلة:** بمعنى النظرة المتفائلة للحياة والاعتقاد بأنها تستحق الكفاح والاستعداد للبذل من أجل الذات والآخرين والعمل لرفع شأن المجتمع.
- **الاستعداد لتقبل الخبرات والأفكار الجديدة:** ويعني الميل لتغيير أسلوب الحياة بمسايرة مقتضيات العصر وعدم رفض الأفكار الجديدة، وعدم التشبث بالقديم ومرونة تغيير الأساليب.
- **الانفتاح الفكري:** الاستعداد لاكتساب وتبني آراء حول عدد كبير من المشكلات العامة وتبني أو تكوين وجهات نظر حول عدد كبير من القضايا والمشكلات الاجتماعية والقومية والعالمية.
- **النزعة الديمقراطية:** تقبل الاختلاف مع الآخرين في وجهات النظر والمعتقدات والأفكار ومراعاته في المناقشة وعند اتخاذ القرار، وحرية التفكير والتصرف وعدم التردد أو الحرج في تبني الأفكار المقنعة.

إن هذه العوامل توفر مناخاً مناسباً للتحديث والتطوير وبالتالي يجب العمل على تعزيزها وترسيخها كقيم تحكم المجتمع، ويجب التأكيد على دور الدولة ومؤسساتها في نشر هذه القيم في المجتمع من خلال سن قوانين تدعم هذا التوجه، وأيضاً من خلال الأداء المتميز وأخذ دور القدوة التي يعتبر بها الجميع (بواط، 2011م).

الخلاصة:

من خلال هذا الفصل تم استعراض معمق لمفهوم رأس المال الاجتماعي، وما يحيط به من غموض بسبب حداثة المفهوم، حيث يشير إلى شبكة الترابط الاجتماعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته والتي تعتبر أداة لتحقيق أهداف المجتمع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. كما تم استعراض تطور المفهوم والقيم التي يتضمنها (الثقة- التسامح- العمل الجماعي - التعاون) والنظرية المفسرة له نظراً لأهميته، للتمكن من فهمه من خلال مقارنته برأس المال الاقتصادي، لأن استخدامه ينتج قيمة مضافة ناجمة عن زيادة إنتاجية عناصر الإنتاج المشتركة.

والفرق بينه وبين أنواع رأس المال الأخرى (المادي والبشري) واختلافه وعلاقته التكاملية معها. وعوامل عطاؤه، التي تعتمد على نوعية التعليم والتدريب واكتساب مهارات مختلفة، وكيفية تشكيله، من خلال التزامات الفرد تجاه الآخرين وتوقعاته منهم، والثقة المتبادلة من الاتجاهين، ومن مبادئ بناءه، احترام الإنسان وإنجازاته، وغرس القيم الاجتماعية والمدنية في الأفراد والمجتمعات.

ومكوناته وأشكاله، وأنماطه ومصادره (الدين- الأسرة - المدرسة - المجتمعات المحلية- الروابط العرفية). أما عن مستوياته (جزئي ومتوسط وكلي) ومجالات تفاعله، وكيف أنه يعتبر الحلقة المفقودة والمؤثرة في عملية التنمية.

كما تم استعراض طرق ومؤشرات قياسه لكونه يتعامل مع العلاقات الاجتماعية وتباينها وتوقعات الأفراد عن نتائج العلاقات فهو بذلك يقيس العمليات وليس النتائج، أما عن أبعاد قياس رأس المال الاجتماعي فكانت ستة أبعاد وهي (عضوية الشبكات الاجتماعية- المشاركة في النشاطات السياسية- الشبكات الاجتماعية غير الرسمية- الثقة- القيم والتوجهات المشتركة- ومؤشرات أخرى عامة) و يشتمل كل مؤشر على مؤشرات فرعية أكثر دقة لقياسه.

تعددت الدراسات التي تناولت رأس المال الاجتماعي نظراً لأهميته، وأغلب الدراسات كانت أجنبية في تتبع المفهوم وتطوره وإسهاماته، ولكن الجذور الأولى لقيم رأس المال الاجتماعي نبتت أساساً من الدين الاسلامي الذي ركز على ترسيخ وتعزيز وتطبيق قيم الشريعة الاسلامية (التسامح- الإخاء-التعاون-المشاركة-التطوع في عمل الخير-الثقة-العدالة والمساواة) في التعامل الإنساني بين الأفراد والشعوب عبر الأزمان وفي مختلف الأماكن لكل الأجيال، فلقد كان الإسلام سباقاً في الإشارة لأهمية قيم رأس المال الاجتماعي ووضوحها من خلال السنة النبوية الشريفة في مختلف المعاملات وضرورة التمسك بها وتطبيقها من أجل بناء مجتمع متماسك ونمائ وتطوره.

الفصل الرابع

جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني

مقدمة:

جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني جمعية وطنية ذات شخصية اعتبارية مستقلة، معترف بها رسمياً. وهي إحدى مكونات الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر، تمارس نشاطها في فلسطين، وفي مناطق تجمعات الشعب الفلسطيني، استناداً لاتفاقيات جنيف، وإلى مبادئ الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر السبعة: الإنسانية، عدم التحيز، الحياد، الاستقلال، التطوع، الوحدة، والعالمية كالتالي:

1- الإنسانية: الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر حركة ذات طابع وطني ودولي نبعث من الرغبة في تقديم العون إلى الجرحى في ميادين القتال دون تمييز، وتبذل جهوداً لرفع المعاناة وتخفيفها عن البشرية في جميع الأحوال، كما تهدف إلى حماية الحياة والصحة وإلى ضمان احترام الإنسان، وتعزيز التفاهم المتبادل والصداقة والتعاون والسلام الدائم بين الشعوب.

2- عدم التحيز: لا تفرق الحركة بين الأشخاص على أساس جنسياتهم أو عرقهم أو دياناتهم أو انتمائهم الطبقي أو السياسي، وكل ما تسعى إليه هو تقديم المساعدة إلى الأشخاص حسب معاناتهم مع إعطاء الأولوية لأشد حالات الضيق إلحاحاً.

3- الحياد: لكي تحافظ على التمتع بثقة الجميع، تمتنع الحركة عن المشاركة في العمليات الحربية وفي الخلافات ذات الطابع السياسي أو العنصري أو الديني أو الأيديولوجي، في أي وقت من الأوقات.

4- الاستقلال: الحركة مستقلة، ورغم أن الجمعيات الوطنية تعمل كأجهزة مساعدة للحكومات فيما تضطلع به من نشاطات إنسانية وتخضع للقوانين السارية في بلادها، فإن عليها أن تحافظ على استقلالها حتى تستطيع أن تتصرف بموجب مبادئ الحركة في جميع الحالات.

5- التطوع: الحركة منظمة إغاثة تطوعية لا تعمل لأجل المصلحة الخاصة ولا تسعى بأي شكل كان للربح.

6 - الوحدة: لا يمكن أن تكون هناك سوى جمعية وطنية واحدة للصليب الأحمر أو الهلال الأحمر في البلد الواحد، ويجب أن تكون مفتوحة للجميع وأن تشمل بأنشطتها الإنسانية مجموع أراضيه.

7- العالمية: الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر منظمة عالمية وللجمعيات الوطنية فيها حقوق متساوية وعليها واجب التعاون.

تأسست جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني رسمياً بتاريخ 1968/12/26م، وبدأت بتقديم خدماتها الصحية عبر عيادة صغيرة في أحد مخيمات الشعب الفلسطيني في الأردن، وكرست كجمعية لها شخصيتها الاعتبارية، بموجب قرار من المجلس الوطني الفلسطيني في دورته السادسة، التي عقدت في القاهرة بتاريخ 1969/9/1م، لتصبح بعد ذلك التاريخ مؤسسة صحية واجتماعية ضخمة من مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية، تضم آلاف الكوادر وعشرات الآلاف من الأعضاء والمتطوعين الفلسطينيين والعرب والأجانب.

عملت الجمعية، خلال مسيرتها، في اتجاهات ثلاثة هي:

- تطوير كادرها البشري.
- تنويع خدماتها.
- بناء وتحديث مراكزها ومؤسساتها الصحية والاجتماعية، وتقديم خدماتها عبر 46 فرعاً وشعبة في الوطن والشتات، وعبر عشرات المستشفيات والمراكز الصحية والاجتماعية.

تتمثل رسالة الجمعية في توفير المساعدات الإنسانية والخدمات الصحية والاجتماعية للشعب الفلسطيني حيثما تواجدت الحاجة وأينما كان وعليه، تقوم الجمعية بدرء المعاناة الإنسانية والتخفيف منها أياً كان شكلها، وحماية حياة السكان وصحتهم وكفالة احترام الإنسان، سواء في أوقات السلم أو أثناء النزاعات المسلحة وفي سائر أوضاع الطوارئ، والعمل على الوقاية من الأمراض والنهوض بالصحة وبالرعاية الاجتماعية، والترويج للعمل الطوعي.

تستهدف خدمات الجمعية فئات المجتمع الفلسطيني كافة، بمن فيهم اللاجئين الفلسطينيون، وبخاصة الأكثر احتياجاً وتقدمها عبر برامجها.

4.1 برامج جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني:

4.1.1 برنامج الإسعاف والطوارئ:

الهدف العام: تقديم خدمات الإسعاف والطوارئ بجودة عالية للمواطنين الذين يعيشون في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية (الضفة الغربية و قطاع غزة) تحت أي ظرف.

تزامن نشوء الإسعاف والطوارئ مع نشأة الجمعية، وكان مواكباً فيها لمحطات مختلفة تعرض الجمعية الشعب الفلسطيني في الشتات للعدوان، والاعتداءات المتكررة. وخلال انتفاضة الأقصى والحرب الأخيرة على قطاع غزة عام 2008م و 2009م و 2012م و 2014م.

ويعتبر الإسعاف والطوارئ من أساسيات الخدمات الصحية التي تقدمها الجمعية للمواطنين الفلسطينيين، وكل محتاج، في الأوضاع العادية والطارئة. و نظراً لأهمية هذه الخدمة الإنسانية كلف الهلال الأحمر الفلسطيني، من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية، عام 1996م بمرسوم رئاسي، بالمسؤولية الكاملة عن هذا الجانب في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وينقسم برنامج الاسعاف والطوارئ إلى:

أ) **جهاز الاسعاف والطوارئ:** ويقدم خدماته عبر 14 مركزاً رئيسياً و26 مركزاً فرعياً، موزعة في مناطق مختلفة من الضفة الغربية، بما فيها القدس الشرقية، وقطاع غزة، عدا عن مركز الاسعاف الموجود في فرع الجمعية في سورية. ويساعد هذه المراكز حالياً، أسطول مكون من 140 سيارة إسعاف.

ب) **معهد الإسعاف والطوارئ:** وهو أحد المؤسسات التعليمية التابعة للجمعية، وقد تأسس في العام 1996م في فلسطين بهدف إعداد كفاءات في مجال علوم الإسعاف والطوارئ ما قبل المستشفى. ويعتبر الوحيد من نوعه في الأرض الفلسطينية المحتلة، المختص بتخريج كفاءات في الإسعاف والطوارئ عبر فروع في مدينتي البيرة وغزة. والمعهد مفتوح لمختلف الفئات الاجتماعية، والمؤسسات المحلية للاستفادة من الدورات وورشات العمل بهدف نشر الوعي والإرشاد المجتمعي في مجال الاسعاف الأولي والطوارئ.

وقد انضمت جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني إلى المنظمة العالمية للتعامل مع إصابات الحوادث (ITLS)، ومقرها في الولايات المتحدة الأمريكية المتحدة، كما اعتمدت الجمعية كفرع مرخص ومؤهل من قبل المنظمة في هذا المجال.

4.1.2 برنامج الرعاية الصحية الأولية:

الهدف العام: المساهمة في تمكين حصول الفئات المهمشة والضعيفة من الشعب الفلسطيني، على خدمات الرعاية الصحية الأولية ذات الجودة العالية المبنية على أسس مجتمعية في شتى الظروف. تقوم جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بتطوير خدماتها الصحية وفق توصيات منظمة الصحة العالمية، واعتماداً على المبادئ الأساسية للرعاية الصحية الأولية.

وتعتمد خدمات الرعاية الصحية الأولية في الجمعية على توفير الاحتياجات الإنسانية المحلية التي تتقاطع مع منسقي الخدمة الآخرين، مع التركيز على الوقاية وبرامج تعزيز الصحة، وتشجيع المشاركة المجتمعية في تخطيط وتنفيذ مختلف البرامج، وتوفير الخدمات الصحية العلاجية عبر

53 مركزاً موزعاً في الضفة الغربية وقطاع غزة وسورية ولبنان، و يقدم البرنامج مجموعة من الخدمات وهي:

خدمات الرعاية الأولية:

أ- التطوير والتمكين المبني على المجتمع: وهو برنامج تثقيفي مبني على المجتمع. ويعتمد على 75 لجنة أمومة آمنة في 75 منطقة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

ب- الصحة الإنجابية: ويستهدف النساء في سن الإنجاب (من 15- إلى 49 عاماً)، ويتم تقديم هذه الخدمة بواسطة طبيبات متدربات على كافة عناصر الصحة الإنجابية، وكذلك رعاية الطفل.

ج - مراقبة وعلاج الأمراض المزمنة: وبخاصة مرضى السكري والضغط.

د - الزيارات المنزلية: ويستهدف البرنامج حالات الحمل الخطر، والمواليد الجدد والمسنين، والمصابين بالأمراض المزمنة والأشخاص ذوي الإعاقة.

هـ - الاستعداد والاستجابة للطوارئ: ويهدف إلى تزويد مراكزها بأجهزة ومعدات الطوارئ والأدوية والمواد الطبية المستهلكة لاستخدامها وقت الحاجة، بالإضافة إلى المنشورات والمطبوعات التثقيفية إضافة إلى توفير عيادات متنقلة، وتقديم خدمات العيادات المسائية والأيام الطبية المجانية، إضافة إلى توفير خدمة الخط الساخن عندما يتوجب ذلك.

و - الصحة المدرسية: ويتم التنسيق لتنفيذ هذا البرنامج مع وزارة التعليم ووزارة الصحة الفلسطينية، ويركز على حملات التوعية الصحية وعقد دورات الإسعاف الأولي القائم على المجتمع لطلاب ومدرسي المدارس في المواقع التي تتواجد فيها مراكز الرعاية الصحية الأولية.

4.1.3 برنامج إدارة الكوارث:

الهدف العام: الحد من المخاطر وتعزيز قدرة الجمعية على التعامل مع ضحايا الكوارث

برز دور الجمعية في هذا المجال عندما تعرض الشعب الفلسطيني لأوضاع كارثية، كحرب لبنان عام 1982م، وانتفاضة الأقصى، والحروب على غزة، والعديد من التدخلات في حالات الكوارث الطبيعية. وقد ساهمت الجمعية أكثر من مرة في مهمات إغاثة دولية كبعثة كوسوفو، اليمن، الجزائر، المغرب، الهند، وإندونيسيا.

وتمثل نشاط الجمعية في هذا المجال في:

أ- **بناء القدرات:** عبر تدريب كوادر الجمعية في مجالات متعددة، مثل إدارة المخيمات وتوزيع المواد الإغاثية وتوفير الرعاية الصحية في حالات الطوارئ والاتصالات والمياه والإصحاح، وتجهيز المعدات اللازمة للطوارئ. وتمتلك الجمعية شبكات من المتطوعين المدربين القادرين على الاستجابة وقت الطوارئ، كما تعمل على تأمين مستوى مستقر من مخزون المواد اللازمة للإسعاف والمأوى في مخازنها الرئيسية والفرعية في الضفة الغربية وفي قطاع غزة. إضافة لذلك، لدى الجمعية مستشفى ميداني يتسع لنحو 50 سريراً مجهز لحالات الجراحة والإصابات، وثلاث وحدات صحية متقدمة.

ويساهم هذا البرنامج في بناء قدرة المؤسسات المحلية الحكومية وغير الحكومية للتصدي لتداعيات الكوارث، وبالأخص التخطيط للطوارئ.

ب - **الحد من المخاطر:** وذلك عن طريق رفع قدرات المجتمعات المحلية للاستجابة للكوارث، وبالأخص المجتمعات المحلية المهمشة.

ج - **الحد من المخاطر المعتمد على المدارس:** ويستهدف الطلاب والمعلمين لتنمية قدراتهم لمواجهة أي طارئ قد يحدث، وتدريبهم على كيفية التصرف في حالة حدوثه من حيث الإعداد والاستجابة للكوارث.

د - **التوعية المجتمعية:** لأفراد الشعب الفلسطيني بالكوارث، وكيفية مواجهتها والتعامل معها، وكيفية التعامل مع مخلفات الحرب والألغام، والمتفجرات، والوقاية من الأسلحة الكيماوية، وكيفية التصرف وقت القصف وإطلاق النار.

4.1.4 برنامج التأهيل وتنمية القدرات:

الهدف العام: دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعاتهم المحلية عبر تطوير قدراتهم ومنحهم فرصاً متكافئة.

تنطلق الجمعية في عملية تأهيل وتنمية قدرات الأشخاص ذوي الإعاقات من قاعدة حقوقية اجتماعية بديلاً من البعد الخيري والشفقة. وتدير الجمعية 29 مركز تأهيل ووحدة، منها ثمانية مراكز متخصصة في تأهيل وتنمية قدرات الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، وأربعة مراكز ومدارس متخصصة في تعليم الطلاب الصم، وقسمين متخصصين في تأهيل الأطفال ذوي الشلل الدماغي، وعشرة مراكز ووحدات متخصصة في الإعاقات الجسدية- الحركية، وخمس وحدات لتأهيل السمع والنطق، وست فرق تأهيل متنقلة في القرى والمحافظات. إضافة لبرنامج التربية الخاصة المجتمعية

(الإثراء المنزلي الذي تنفذه الجمعية في عشر محافظات في الضفة والقطاع)، الذي يركز على تطوير قدرات الأطفال المعاقين عقلياً ودمجهم في الحياة اليومية لأسرهم ومجتمعاتهم المحلية. وتدير الجمعية في خان يونس كلية جامعية متخصصة بالتأهيل وتنمية القدرات، وهي الوحيدة في فلسطين التي تمنح درجة البكالوريوس، معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. وهناك العديد من الخدمات التأهيلية تقدم في إطار وحدات تأهيلية مرتبطة بالخدمات الطبية التابعة للجمعية في كل من سورية ولبنان ومصر، بالإضافة الى مركز الأطراف الاصطناعية في سورية.

الخدمات التأهيلية المقدمة:

- أ- الوقاية والتوعية بالإعاقة وحقوق ذوي الإعاقة.
- ب- الكشف والتشخيص والتدخل المبكران.
- ج- القيام بزيارات منزلية للأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم ما يلزم لهم، ومتابعة أوضاعهم مع الأهل.
- د- تنفيذ البرامج التخصصية (تدريب وتعليم وتربية خاصة، تأهيل، علاج، إرشاد نفسي، اجتماعي، علاج طبيعي ووظيفي ونطقي، برامج إبداعية).
- هـ- تنفيذ برامج الدعم والإبداع (رياضة معوقين، فنون، مكتبات ألعاب تربية وغيرها).
- و- تقديم خدمة الأدوات المساعدة للأطفال ذوي الإعاقات، والمسننين والمرضى، من سماعات وكراسي متحركة وغيرها.
- ز- خدمات اجتماعية أخرى تشمل 14 روضة أطفال، و 4 دور حضانة تابعة للجمعية في كل من الخليل وجنين وعرابة وقباطية وطولكرم وبنين نعيم وخانيونس، بالإضافة الى دار المسنين في نابلس، ومركز الأيتام في طولكرم.
- والجمعية شريك أساسي في برنامج التأهيل المبني على المجتمع المحلي (CBR)، (وهو برنامج قائم على تشكيل لجان من المجتمع المحلي، وإعدادها و تأهيلها للتدخل و تقديم رسائل صحية واجتماعية في مجتمعاتهم المحلية، لرفع المستوى المعرفي لديهم)، إلى جانب مؤسسات وجمعيات أخرى في مناطق شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية. والجمعية عضو أساسي في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين.

4.1.5 برنامج الصحة النفسية والاجتماعية:

الهدف العام: المساهمة في تحسين مستوى الرفاه النفسي والاجتماعي للفئات المهمشة والمحتاجة في الأرض الفلسطينية المحتلة والشتات، وإكسابها مهارات ووسائل لتقليل آثار الأضرار الناتجة من المؤثرات الخارجية وتقديم الدعم والمساندة عند الحاجة.

يقدم برنامج الصحة النفسية الاجتماعية في الجمعية خدماته للفئات الاجتماعية التالية:

- موظفو ومتطوعو جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.
- المستفيدون من خدمات جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.
- المجتمع الفلسطيني بشكل عام.

ويتم تقديم الخدمات عبر ثمانية مراكز في الضفة الغربية وقطاع غزة وأهم الخدمات:

- أ- الدعم النفسي الاجتماعي للمربين (جسر المحبة): ويهدف إلى تزويد المربين بمهارات تمكنهم من التعامل مع أطفالهم بهدف حمايتهم من العنف والاستغلال الجسدي والجنسي.
- ب- الدعم النفسي الاجتماعي المبني على المدارس الأساسية: ويستهدف أطفال الصفين الخامس والسادس في المدارس الأساسية، ويعمل على تحسين البيئة النفسية- الاجتماعية للأطفال ورفع مستوى التفاعل بينهم وبين المجتمع المحلي، وتمكينهم من مهارات تساهم في التأقلم مع البيئة المحيطة بهم.
- ج- الأنشطة المجتمعية: مثل الأيام المفتوحة، والمهرجانات، والعروض المسرحية، وورش العمل والرحلات، وتهدف إلى إفساح المجال للأطفال والأهالي للترويج عن أنفسهم وزيادة التفاعل بينهم، ورفع وعي الأهل تجاه حاجات أبنائهم النفسية الاجتماعية.
- د- الإرشاد النفسي الفردي والجماعي: ويهدف إلى مساعدة الأفراد وتطوير مهاراتهم وتزويدهم بالوسائل اللازمة لتحقيق توازنهم وتكيفهم النفسي الاجتماعي.
- هـ- الدورات التدريبية: وتهدف إلى رفع كفاءة وقدرات العاملين والمهنيين في مجالات الصحة النفسية الاجتماعية.
- و- الإشراف: ويهدف إلى تحسين وعي واداء العاملين النفسيين والاجتماعيين لذواتهم، وتقديم خدماتهم وفق أسس علمية نظرية وعملية.

وإضافة إلى هذه الخدمات، تدير الجمعية مركزاً للعلاج بالفن التعبيري، حيث يتم استخدام الفنون المختلفة كالموسيقى، الرسم، المسرح، التصوير وغيرها في التدخلات النفس اجتماعية، بهدف

مساعدة الأفراد الذين يعانون من اضطرابات نفسية، على التخلص أو التقليل، من حدة الآثار الناتجة عن الاضطراب النفسي.

4.1.6 برنامج القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات:

الهدف العام: تعزيز القيم الإنسانية في المجتمع الفلسطيني، بما يتوافق وأهداف ومبادئ الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر وأحكام القانون الدولي الإنساني.

ولتحقيق ذلك، تقوم الجمعية بما يلي:

(أ) **عقد ورشات عمل ودورات:** يتم عقد دورات وورشات عمل بشكل منتظم، تستهدف موظفي ومتطوعي الجمعية، إضافة إلى مؤسسات المجتمع المحلي، الحكومية وغير الحكومية، للتعريف برسالة وأهداف الجمعية والمبادئ الأساسية للحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر، والقانون الدولي الإنساني، ومكونات الحركة الدولية (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، واللجنة الدولية للصليب الأحمر، والجمعيات الوطنية) وعلاقتها بجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.

كما تنظم ورشات عمل خاصة موجهة إلى المؤسسات ضباط وكوادر الأجهزة الشرطية والعسكرية الأمنية لتعريفهم بالقانون الدولي الإنساني، وتنظيم حلقات دراسية خاصة بالشارة للتعريف بها، وبأهميتها، لمنع سوء استخدامها واحترام وحماية المهام الطبية.

(ب) **توثيق الانتهاكات:** رصد وتوثيق انتهاكات الاحتلال الاسرائيلي للأحكام القانون الدولي الإنساني التي تطل طواقم ومنشآت الجمعية.

(ج) **تنمية القدرات:** تدريب كوادر ومتطوعي الجمعية، ومنسقي البرامج، خصوصاً الشباب، على نشر وتعميم مبادئ الجمعية، وخدماتها والحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر والقانون الدولي الإنساني، عبر عقد دورات تدريبية متخصصة في مجالات: مهارات الاتصال، والعلاقات العامة، والاعلام لرفع كفاءاتهم والارتقاء بأدائهم المجتمعي.

4.1.7 برنامج الشباب والمتطوعون:

تضم الدائرة برنامجين أساسيين هما:

أ) برنامج الشباب:

الهدف العام: تعزيز قدرات الشباب، وتنمية مهاراتهم العقلية والجسدية، بما يتفق واحتياجاتهم واحتياجات مجتمعهم، واستثمار طاقاتهم في مجال القيادة والتنمية بما ينسجم مع قيم ومبادئ الجمعية .

تنفذ الجمعية برامج شبابية تعمل على الارتقاء بدور الشباب عبر ستة محاور أساسية هي:

- أ- تعزيز روح المواطنة والانتماء لدى الشباب ومشاركتهم في صنع القرار .
- ب- تطوير قدراتهم والمساهمة في بناء شخصياتهم وملكاتهم القيادية.
- ج- المساهمة في رفع مستوى الوعي الصحي والاجتماعي والبيئي لديهم.
- د- مساهمة الشباب في نشر رسالة الجمعية ومبادئ الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر، عبر البرامج والأنشطة الشبابية.
- هـ- تعزيز الشراكة مع المؤسسات الشبابية المحلية والعربية والأجنبية.
- و- إتاحة المجال للشباب لممارسة هواياتهم المختلفة وتنمية مواهبهم وإبداعاتهم.

وأبرز البرامج التي تنفذها الجمعية لصالح الشباب هي:

- 1- التوعية من الألغام والأجسام المشبوهة: الذي بدأ العمل به العام 2002م، ويهدف إلى توعية المجتمع الفلسطيني، وخاصة الأطفال إلى خطورة هذه الأجسام وتبعات العبث بها وذلك من خلال فريق متخصص من المتطوعين.
- 2- إقامة المخيمات الصيفية للأطفال والفتيان والشباب: تنظم الجمعية سنوياً عشرات المخيمات الصيفية.

ب) برنامج المتطوعين:

الهدف العام: تفعيل تعزيز ممارسة العمل التطوعي الداعم لبرامج الجمعية، والمجتمعات المحلية، والتركيز على فئة الشباب واستثمار قدراتهم لتطوير المجتمع ونشر مبادئه بين أفرادهم، ويسعى البرنامج الى تحقيق هذا الهدف عبر:

- أ- تعزيز روح العمل التطوعي في أوساط المجتمع الفلسطيني، وخصوصاً فئة الشباب.

ب- إشراك المتطوعين في نشر رسالة الجمعية ومبادئ الحركة الدولية لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

ج- تطوير مهارات وقدرات المتطوعين وصقل مواهبهم وتنمية هواياتهم وطاقاتهم الإيجابية.

د- توثيق عرى التعاون بين الجمعية والمؤسسات التطوعية والشبابية المحلية والعربية والأجنبية.

هـ- دعم وتطوير برامج وخدمات الجمعية، عبر مساهمات المتطوعين المختلفة في الأحوال العادية والطارئة. (www.PalestineRCS.org)

و يستند كل برنامج من برامج جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في تنفيذ عمله إلى فريق من المتطوعين والمتطوعات، وأعدادهم موزعة على الفروع والبرامج كما هو موضح في الجدول رقم (1.4):

جدول (1.4): توزيع المتطوعين في فروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني حسب البرنامج

م	البرنامج المنطقة	الإسعاف والطوارئ	الرعاية الصحية الأولية	إدارة الكوارث	التأهيل وتنمية القدرات	الصحة النفسية	القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات	الشباب والمتطوعين
1	جباليا	65	66	60	20	50		512
2	غزة	55	46	60	20	50		1422
3	الوسطى	58	45	60	20	50		461
4	خانيونس	60	66	60	20	50		1214
5	رفح	45	25	60	20	50		140
	المجموع	283	248	300	100	250		3749

المصدر (جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني - دائرة المتطوعين - 2015/12)

ومن خلال الجدول يلاحظ أن أكبر عدد من المتطوعين يوجد في مدينة غزة، ثم في مدينة خانيونس، وذلك لوجود مستشفيات تتبع للجمعية في هاتين المدينتين (مستشفى القدس في غزة - مستشفى الأمل في خانيونس).

ملاحظة:

جميع المتطوعين ينضمون إلى برنامج الشباب والمتطوعين ويكونوا متطوعين غير متخصصين، ثم بعد ذلك يتم توجيه بعضهم إلى البرامج الأخرى فيصبحوا متطوعين متخصصين (ليس كل متطوع متخصص)، حيث يعتبر الرقم في العمود الأخير من الجدول (3749) هو اجمالي عدد المتطوعين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني (متخصص وغير متخصص).

ويحصل المتطوعين في كل برنامج على دورات تدريبية مجانية لرفع مستواهم المعرفي ومهاراتهم لتناسب مع طبيعة عملهم كمتطوعين في البرنامج الذي يتطوعون فيه، والدورات كما هي موضحة في الجدول رقم (2.2):

جدول (2.4): الدورات الأساسية التي يستفيد منها لمتطوعين في جمعية الهلال الأحمر حسب البرنامج

م	البرنامج	الدورات
1	برنامج الإسعاف والطوارئ	- الإسعاف الأولي - دورة إسعاف أولي (21 ساعة) - دورة مستجيب أول - دورة سائق إسعاف - دورات مقدمة في الإسعاف والوصول الآمن - دورة في التعامل مع الخرائط - دورة في التعامل مع الجثث المتحللة
2	برنامج الرعاية الصحية الأولية	- دورة إسعاف أولي - دورة في الصحة العامة في الطوارئ - دورة تحديد احتياجات وإعداد مدربين
3	برنامج إدارة الكوارث	- دورة الإعداد لمواجهة الكوارث - دورة إدارة مستودعات - دورة إدارة غرفة العمليات - دورة المياه والإصحاح - دورة إدارة مخيمات الإيواء - دورة الحد من المخاطر - دورة الإخلاء الآمن - دورة تقييم مواطن الضعف والقدرات (VCA) - دورة مخيم الفريق الوطني للاستجابة في الكوارث - دورة الإغاثة والتقييم في حالة الكوارث
4	برنامج التأهيل وتنمية القدرات	- دورة لغة الإشارة (1) - دورة لغة إشارة متقدمة (2) - دورة فن التعامل مع ذوي الإعاقة - دورة فرق تدخل أثناء الكوارث - دورات في مجالات تخصصية أخرى

5	برنامج الصحة النفسية	- دورة في الإسعاف النفسي الأولي - دورة إدارة الإجهاد - دورة جسور المحبة - دورة الدعم النفسي أثناء الكوارث
6	برنامج القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات	- دورة نشر معلومات - دورة القانون الدولي الإنساني
7	برنامج الشباب والمتطوعين	- دورة القيادات الشبابية - دورة المبادرات المجتمعية - دورة الفلكلور الشعبي - دورة المواهب الرياضية والفنية - دورة إدارة مشاريع - دورة الاتصال والتواصل - دورة الشباب وسطاء لتغيير السلوك (YABC) - دورة الاجتماعي

المصدر (جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني - مقابلة فردية مع مدير دائرة المتطوعين - 2015/12م)

ويعتبر التطوع من المبادئ السبعة الرئيسية التي تقوم عليها جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني وهي (الإنسانية - عدم التحيز - الحياد - الاستقلالية - التطوع - الوحدة - العالمية).

وتعتمد الجمعية في تدخلاتها وتقديم خدماتها على فرق المتطوعين في البرامج، سواء للتدخل في حالات الكوارث والتقييم وتوزيع المساعدات والتوعية، حيث أن هذه التدخلات أغلبها بحاجة إلى عدد كبير من الأفراد المهنيين والجاهزين للتدخل بشكل جيد وسريع حسب المتطلب، وهذا لا يمكن أن يتوفر بهذا الشكل إلا لدى فئة المتطوعين، ومن الصعب جداً توفيره من خلال برامج ومشاريع مدفوعة الأجر للشباب، لأن ذلك يتطلب وقت للاستعداد والتهيئة وإجراءات إدارية طويلة.

ومن خلال الجدولين (1.4-2.4) نلاحظ أن جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تضم عدد كبير من المتطوعين في كافة البرامج، وتهتم بتدريبهم وفق خطة لكل برنامج، بما يناسب تطوير مهاراتهم لرفع مستواهم المعرفي وتطوير مهاراتهم العلمية والعملية، حسب متطلبات تدخلاتهم.

الخلاصة:

من خلال هذا الفصل تم استعراض نبذة مختصرة عن جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بشكل عام، والمبادئ السبعة التي تستند إليها (الإنسانية - عدم التحيز - الحياد - الاستقلالية -

التطوع - الوحدة - العالمية)، و هي تعزز المفاهيم الإنسانية والتطوع والمشاركة والتعاون والثقة، وهذه المفاهيم لها علاقة مباشرة في تشكيل رأس المال الاجتماعي، كما تم عرض برامج الجمعية التي ينضم إليها المتطوعين، وتقدم من خلالها خدماتها لشرائح المجتمع المحلي.

الفصل الخامس

الدراسة القياسية

المقدمة:

ويتكون هذا الفصل من مبحثين:

الأول منهجية وإجراءات الدراسة.

والثاني تحليل نتائج الدراسة للبيانات المتعلقة بها، واختبار فرضيات الدراسة.

5.1 المبحث الأول: منهجية وإجراءات الدراسة:

5.1.1 منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على:

أ) **المنهج التحليلي الوصفي:** حيث ستقوم بوصف العلاقة التي تربط المفاهيم التي يعززها العمل التطوعي لدى فئة الشباب وتسهم في تنمية قيم رأس المال الاجتماعي.

ب) **المنهج التحليلي الكمي:** حيث تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة مجتمع الدراسة (متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بجميع فروعها في قطاع غزة) لجمع البيانات، ومن ثم تحليل هذه البيانات إحصائياً على برنامج (SPSS).

وسيتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية بالاعتماد على البرنامج الإحصائي IBM-SPSS Statistics 22.

1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وبفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.

2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والتجزئة النصفية لمعرفة ثبات فقرات المقياس.

3- معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المؤشرات.

4- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): لبيان دلالة الفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.

5- ملاحظة: تختلف الأرقام لعدد الاجابات في بعض الجداول وهي تعبر عن (إجابات مفقودة).

و تم استخدام مقياس ذات سلم متدرج ثلاثي وترميزه كما في الجدول التالي:

جدول (1.5): المقياس الثلاثي

الخيارات	بشكل كبير	بشكل متوسط	بشكل ضعيف
الدرجة	3	2	1

و سيتم استخدام مقياس ذات سلم متدرج ثنائي وترميزه كما في الجدول التالي:

جدول (2.5): المقياس الثنائي

الخيارات	نعم	لا
الدرجة	3	1

5.1.2 أداة الدراسة:

(أ) - مصادر ثانوية: دراسات وبحوث علمية مختلفة (محلية، عربية، أجنبية) التي تناولت موضوعات ذات العلاقة والاستفادة منها عند وضع الاستبانة للدراسة.

(ب) - مصادر أولية: وذلك من خلال الاستبانة والمقابلات الشخصية:

■ الاستبانة: التي تم تصميمها بالرجوع إلى الدراسات السابقة والمقاييس المعتمدة لقياس رأس المال الاجتماعي من خلال القيم المعززة له وتأثير العمل التطوعي على هذه القيم، ثم توزيعها على عينة الدراسة وهم من فئة المتطوعين المتخصصين بجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في كافة فروعها بقطاع غزة، للحصول على المعلومات المطلوبة لتحليل ومعرفة طبيعة العلاقة بين العمل التطوعي وتعزيزه لقيم رأس المال الاجتماعي.

وتنقسم الاستبانة إلى ثلاثة محاور:

الأول: يتضمن بيانات شخصية عن المبحوثين (المتطوعين) من (1-5).

الثاني: يتضمن معلومات عن نوع العمل التطوعي أهدافه، دوافعه، مدته، معيقاته ومقترحات من (6-15).

الثالث: يتضمن مؤشرات الدراسة وهي:

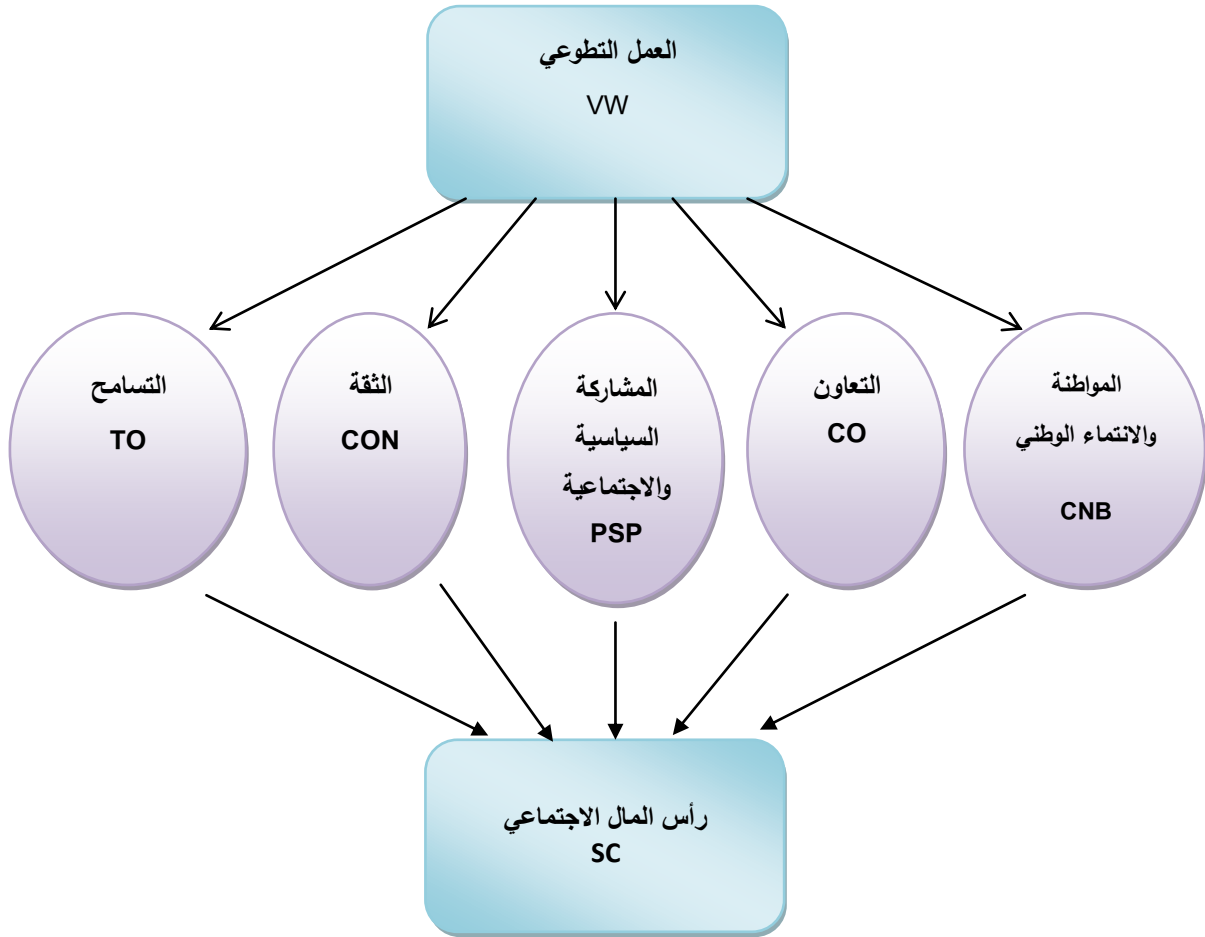
المؤشر الأول (الانتماء الوطني والمواطنة) من (16-22)

المؤشر الثاني (التسامح) من (23-28)

المؤشر الثالث (المشاركة الاجتماعية والسياسية) من (29-36)

المؤشر الرابع (التعاون) من (37-40)

المؤشر الخامس (الثقة) من (41-46)



شكل (1.5): مؤشرات الدراسة

■ **المقابلات الشخصية:** مع بعض من المدراء الإداريين لفروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني للحصول على بعض المعلومات.

5.1.3 حدود الدراسة:

الحدود المكانية: ستقتصر الدراسة على المتطوعين في جميع فروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة فقط لعدم التمكن من الوصول إلى المتطوعين في فروع الجمعية بالضفة الغربية بسبب الحصار.

الحدود الزمانية: سيتم جمع البيانات الأولية (الاستبانة) من متطوعين فروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة خلال الفترة 2005م إلى 2015م، حيث شملت متطوعين استمر تطوعهم إلى أكثر من 6 سنوات في الجمعية، وتشمل هذه الفترة الزمنية الحروب الثلاثة التي تعرض لها قطاع غزة، والحصار السياسي والاقتصادي، كما وتعكس هذه الفترة مرحلتين سياسيتين لحكومتين اختلفت فيها الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية وانعكست على نواحي الحياة العامة.

5.1.4 مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة الكلي من 3749 متطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، ويضم هذا الرقم متطوعين متخصصين وغير متخصصين حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من المتطوعين المتخصصين فقط. كما هو في جدول (3.5).

حيث أن المتطوع غير المتخصص هو الذي ينتسب إلى جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني من خلال تعبئة استمارة التطوع ومن ثم لا يكون ضمن البرامج المتخصصة في الجمعية.

عينة الدراسة: تم أخذ عينة طبقية عشوائية (252 متطوع متخصص) بتوزيع متناسب، حيث قسمت العينة بحسب عدد المتطوعين المتخصصين في كل فرع من فروع الهلال الأحمر الفلسطيني بقطاع غزة. حيث تم توزيع 255 استبانة واسترداد 252 استبانة بنسبة خطأ هامشي 5%، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (3.5): عدد المتطوعين في البرامج وفي الفروع مع عدد العينة من كل فرع والنسبة المئوية

م	البرنامج المنطقة	الإسعاف والطوارئ	الرعاية الصحية الأولية	إدارة الكوارث	التأهيل وتنمية القدرات	الصحة النفسية	الشباب والمتطوعين	عدد العينة من الفرع	النسبة %
1	جباليا	65	66	60	20	50	512	59	23.5
2	غزة	55	46	60	20	50	1422	48	19.1
3	الوسطى	58	45	60	20	50	461	54	21.5
4	خانيونس	60	66	60	20	50	1214	55	21.9
5	رفح	45	25	60	20	50	140	35	13.9
	المجموع	283	248	300	100	250	3749	251	100.0

5.1.5 وصف خصائص العينة:

جدول (4.5): توزيع العينة حسب البيانات الشخصية

النسبة	عدد	البيان	
50.4%	124	ذكر	النوع
49.6%	122	أنثى	
40.4%	101	متزوج	الحالة الاجتماعية
57.2%	143	أعزب	
2.4%	6	غير ذلك	
17.7%	44	18-22	العمر
55.2%	137	23-30	
21.8%	54	31-45	
5.2%	13	45 فأكثر	
12.6%	31	ثانوي	المؤهل العلمي
29.7%	73	دبلوم	
52.0%	128	بكالوريوس	
2.4%	6	ماجستير	
3.3%	8	غير ذلك	
15.5%	38	لا شيء	التخصص
18.8%	46	اجتماعيات	
23.7%	58	صحة	
13.1%	32	تجارة	
12.2%	30	إدارة	
16.7%	41	غير ذلك	

ونلاحظ من خلال الجدول (5.4) لتوزيع العينة، أن نسبة المتطوعين من الذكور والإناث تكاد تكون متساوية، حيث بلغت نسبة المتطوعين من الذكور (50.4%) بينما بلغت نسبة المتطوعين من الإناث (49.6%) وهذا يوضح أن ثقافة التطوع ليس لها علاقة بالجنس، وأن الرغبة والدافعية للتطوع موجودة لدى كلا الجنسين.

أما عن الحالة الاجتماعية للمتطوعين فلقد كانت أعلى نسبة هي لفئة الأعزب حيث بلغت (57.2%) ثم فئة المتزوجون وبلغت (40.4%) ثم النسبة الأقل غير ذلك و بلغت (2.4%) وهذا

يوضح أن التطوع لدى الشباب الأعزب يكون أكبر من المتزوج، لوجود وقت أكثر للتطوع وليس لديه مسؤوليات والتزامات.

وفيما يخص عمر المتطوع فلقد كانت أعلى نسبة للمتطوعين للفئة العمرية من (23-30 سنة) حيث بلغت النسبة (55.2%) ثم الفئة العمرية من (31-45 سنة) لتصل إلى (21.8%)، ثم الفئة العمرية (18-22 سنة) لتكون (17.7%)، وهذا يوضح ضعف فرص العمل، لذا يلجأ الشباب للتطوع لشغل وقت فراغهم وللاستفادة من التدريبات وزيادة خبراتهم، أما الفئة العمرية (18-22 سنة) والتي تمثل المرحلة الجامعية وقلة الوقت الكافي للتطوع.

أما فيما يخص المؤهل العلمي للمتطوعين فكانت أعلى نسبة في العينة (52%) من حملة شهادات البكالوريوس وتليها المتطوعين من حملة الدبلوم وهي (29.7%) وهذا يفسر نسبة البطالة المرتفعة بين الشباب بعد تخرجهم وهي 60% وفقاً لآخر تقرير صادر عن البنك الدولي لعام (2015م)، أما النسبة التي تليها من المتطوعين فهي نسب متدنية من المستوى الثانوي وهي (12.6%) وتليها نسبة المتطوعين حملة الماجستير وهي (2.4%) وذلك لأن فئة المستوى الثانوي تكون فرص العمل له في المؤسسات قليلة مقارنة مع حملة الدبلوم والبكالوريوس، أما تدني نسبة حملة الماجستير بين المتطوعين فترجع إلى أن هذه الفئة تلجأ للحصول على فرصة عمل تتناسب مع مؤهلهم العلمي.

وفيما يخص تخصصات المتطوعين، فلقد كانت أعلى نسبة من المتطوعين لتخصص الصحة وهي (23.7%) وهذا بسبب وجود مستشفى وعيادات طبية تتبع لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، أما النسبة التي تليها فهي لتخصص الاجتماعيات بنسبة (18.8%) وهذا لوجود برامج توعية في الجمعية، كما أن هذا التخصص يمكن أن يتطوع في أكثر من برنامج، ثم تليها نسبة التخصصات الأخرى (15.5%) وتخصص التجارة (13.1%) حيث إن مجالات التطوع لهذه التخصصات ضعيف جداً، إضافة إلى أنهم يميلون للبحث عن التطوع أو العمل في مجال تخصصهم.

5.1.6 صدق وثبات الدراسة:

أ- صدق الدراسة:

1_ صدق الاستبانة: تم الرجوع الى العديد من الدراسات السابقة والبحوث التي تتشابه مع هذه الدراسة لبناء الاستبانة وخاصة دراسات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) لقياس رأس المال الاجتماعي في فلسطين، ودراسة (عمر والرحل، 2013م) "العمل التطوعي في

الجمعيات الأهلية وعلاقته بتنمية رأس المال الاجتماعي للشباب الخريجين"، وهي استبانة محكمة مسبقاً وثبتت صلاحيتها للتحليل، مع إجراء بعض التعديلات لتتناسب مع أهداف الدراسة.

2_ صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة على (5 من الأكاديميين و3 من المهنيين) من المحكمين، وكانت التعديلات التي أوصى بها المحكمون قليلة جداً، لأن الاستبانة كانت معدة بشكل جيد ومتسلسل وفقراتها كافية لقياس مؤشرات الدراسة، وبعد إجراء التعديلات الموصى بها فقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (46) فقرة موزعة على ثلاثة أقسام، القسم الأول يمثل البيانات الشخصية، القسم الثاني (معلومات عن نوع العمل التطوعي أهدافه، دوافعه، مدته، معيقاته ومقترحات)، القسم الثالث تمثل مؤشرات الدراسة وتتكون من 5 مؤشرات، تتكون المؤشرات من نوعين من الفقرات، النوع الأول فقرات ذات سلم متدرج ثلاثي (بشكل كبير تأخذ قيمة 3، بشكل متوسط تأخذ قيمة 2، بشكل ضعيف تأخذ قيمة 1)، النوع الثاني فقرات ذات سلم متدرج ثنائي (نعم تأخذ قيمة 3، بشكل ضعيف تأخذ قيمة 1).

3_ صدق الاتساق الداخلي:

ويقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المؤشر الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمؤشر الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من مؤشرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل مؤشر على حده والدرجة الكلية لكل مؤشر على حده، وذلك لمعرفة مدى ارتباط المؤشرات بالدرجة الكلية للمقياس وكذلك لمعرفة مدى ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لكل مؤشر على حده. وقد كانت النتائج ايجابية حيث دلت معاملات الارتباط المختلفة على أن هناك اتساق داخلياً للفقرات مع المؤشرات التي تنتمي إليها، حيث كانت جميع معاملات الارتباط المختلفة لكل فقرة مع المؤشر الذي تنتمي إليه معنوية احصائياً عند مستوى دلالة 0.05. كما هو مبين في الجدول (5.5).

ب)_ ثبات الدراسة:

ويقصد بثبات الدراسة ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة، أي أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة إذا تم إعادة توزيعها أكثر من مرة، وهذا الثبات يؤدي الى استقرار نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير فيما إذا تم إعادة توزيعها على أفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وكانت نتائج معاملات الارتباط كما يلي:

جدول (5.5): معاملات الارتباط بين مؤشرات مقياس دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي والدرجة الكلية للمقياس

المؤشرات	ارتباط بيرسون	الدالة
المؤشر الأول: أثر العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني والمواطنة	0.834	0.000**
المؤشر الثاني: أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة	0.827	0.000**
المؤشر الثالث: مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين	0.799	0.000**
المؤشر الرابع: تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين	0.763	0.000**
المؤشر الخامس: أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة	0.824	0.000**

** دال عند 0.1 * دال عند 0.05 // غير دال

تبين من الجدول (5.5) أن مؤشرات المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائية، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.763 - 0.834)، وهذا يدل على أن محاور المقياس تتمتع بدرجة صدق عالية. وبما أن المقياس لديها خمسة مؤشرات فقد تم إجراء معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لكل مؤشر على حده، ويتضح ذلك من خلال الجداول التالية:

جدول (6.5): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر "أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة" والدرجة الكلية للمؤشر

الفقرات	ارتباط بيرسون	الدالة
يزيد العمل التطوعي من اعتزازي بالرموز الوطنية (العلم الفلسطيني-النشيد الوطني-الفنون الشعبية)	0.70	0.00**
العمل التطوعي زاد من التزامي بقوانين وأنظمة الدولة.	0.80	0.00**
عزز العمل التطوعي علاقتي بأفراد ومؤسسات مجتمعي الوطني الفلسطيني	0.74	0.00**
هل العمل التطوعي يزيد من شعورك بالانتماء الوطني؟	0.66	0.00**
هل شعورك بالانتماء الوطني (جيد أو سيء) يؤثر في الحفاظ على ممتلكاته؟	0.69	0.00**
إلى أي درجة تحافظ على الممتلكات الوطنية (مباني - شوارع - نظافة - أعمدة-كهرياء. غير ذلك)	0.39	0.01**
هل يؤثر شعورك بالمواطنة والحفاظ على الممتلكات الوطنية على النمو الاجتماعي و الاقتصادي؟	0.69	0.00**

** دال عند 0.1 * دال عند 0.05 // غير دال

تبين من الجدول (5.6) أن فقرات مؤشر زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائية، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.39 - 0.80)، وهذا يدل على أن فقرات المؤشر تتمتع بدرجة صدق عالية.

جدول (7.5): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر "أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة" والدرجة الكلية للمؤشر

الفقرات	ارتباط بيرسون	الدالة
زاد العمل التطوعي من احترامي وتقبلي للآخرين رغم اختلافات الرأي والانتماءات التنظيمية.	0.791	0.000**
زاد العمل التطوعي من تقبلي وانسجامي وتفاهمي مع أفراد مجتمعي بعض النظر عن الجنس أو اللون أو الطبقة الاجتماعية.	0.768	0.000**
زاد العمل التطوعي من شعوري الدائم بالتسامح مع الآخرين واحترام حرياتهم الشخصية.	0.719	0.000**
زاد العمل التطوعي في تكوين و توسيع دائرة علاقتي الاجتماعية وعلاقات العمل.	0.722	0.000**
رسغ العمل التطوعي لدي تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.	0.480	0.002**
زاد العمل التطوعي من حرصي على نشر ثقافة التسامح بين الأفراد المحيطين بي.	0.729	0.000**

** دال عند 0.1 * دال عند 0.05 // غير دال

تبين من الجدول (5.7) أن فقرات مؤشر أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.39 – 0.80)، وهذا يدل على أن فقرات المؤشر تتمتع بمعامل صدق عالي.

جدول (8.5): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " والدرجة الكلية للمؤشر

الفقرات	ارتباط بيرسون	الدالة
زاد عملي التطوعي من اهتمامي بتتبع الأخبار والتطورات السياسية لوطني.	0.583	0.000**
ساهم العمل التطوعي في انتسابي لأحد الأحزاب والتنظيمات السياسية.	0.456	0.003**
هل عملك التطوعي زاد من دافعتك وحرصك على المشاركة في الانتخابات السياسية القادمة؟	0.517	0.001**
ساهم العمل التطوعي في زيادة مشاركتي في الاحتفالات والمناسبات الوطنية؟	0.692	0.000**
ساهم عملي التطوعي في زيادة مشاركتي في حملات تضامنية مع الآخرين(مثلا / كالتضامن مع الأسرى أو الدفاع عن المرأة أو ذوي الاحتياجات الخاصة)	0.683	0.000**
ساهم العمل التطوعي في انضمامي لأحد النوادي الرياضية و أماكن الترفيه العامة (مثل المقاهي) أو الجمعيات الأهلية والمراكز الشبابية (كشافة، مركز ثقافي، ..)	0.700	0.000**
ساهم العمل التطوعي في انضمامي لأحد اللجان المجتمعية (لجنة الحي الذي اسكنه، لجنة أولياء الأمور للطلاب، لجنة طلاب الجامعة، ...)	0.637	0.000**
عملي التطوعي جعلني انتمي لأحد النقابات العمالية أو المهنية	0.409	0.009**

تبين من الجدول (5.8) أن فقرات مؤشر مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.409 – 0.70)، وهذا يدل على أن فقرات المؤشر تتمتع بدرجة صدق عالية.

جدول (9.5): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين " والدرجة الكلية للمؤشر

الفقرات	ارتباط بيرسون	الدالة
ساهم العمل التطوعي في حب مساعدة الآخرين.	0.739	0.000**
ساهم عملي التطوعي في مشاركتي للآخرين (الأصدقاء - الجيران) في بعض الأعمال المجتمعية (أعمال نظافة الحي، الخ) والمناسبات المختلفة.	0.749	0.000**
أكد عملي التطوعي على أهمية التعاون بين المتطوعين فيما بينهم وبين المتطوعين والمجتمع، وبين المطوعين والمؤسسات في جميع الأوقات وخاصة في الظروف الصعبة والأزمات.	0.461	0.003**
زاد العمل التطوعي من حرصي على نشر ثقافة التعاون بين زملائي في العمل، زملائي في التطوع، في المجتمع المحلي.	0.754	0.000**

تبين من الجدول (5.9) أن فقرات مؤشر تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائية، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.461 - 0.754)، وهذا يدل على أن فقرات المؤشر تتمتع بدرجة صدق عالية.

جدول (10.5): معاملات الارتباط بين فقرات مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة " والدرجة الكلية للمؤشر

الفقرات	ارتباط بيرسون	الدالة
زاد عملي التطوعي من ثقتي بأفراد أسرتي وعائلتي.	0.431	0.005**
زاد عملي التطوعي من ثقتي بالآخرين (زملائي في العمل والمتطوعين وأفراد مجتمعي المحلي الذين أتعامل معهم بصفة عامة).	0.685	0.000**
زاد عملي التطوعي من ثقتي بمؤسستي وإدارتها (جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني).	0.647	0.000**
زاد عملي التطوعي من ثقتي بالتنظيم الذي انتمي إليه.	0.540	0.000**
زاد عملي التطوعي من ثقتي بمؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات الأهلية).	0.753	0.000**
زاد عملي التطوعي من ثقتي في (المؤسسات والدوائر الحكومية).	0.860	0.000**

تبين من الجدول (5.10) أن فقرات مؤشر أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.431 - 0.860)، وهذا يدل على أن فقرات المؤشر تتمتع بدرجة صدق عالية.

وتم استخدام طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وذلك بهدف التحقق من مدى ثبات الاستبانة وأبعادها، فقد بلغ معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" (0.920)، وتراوحت معاملات الارتباط للمؤشرات بين (0.671 - 0.805)، وهذا يدل على أنه يتمتع بمعامل ثبات مرتفع مما يمكن الباحث من استخدامه.

وتم حساب معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل سبيرمان براون المعدل للمقياس (0.858)، وتراوحت قيم المعاملات بين (0.669، 791) والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

جدول (11.5): معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية للاستبانة

#	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
				معامل ارتباط بيرسون	سبيرمان براون المعدل
1	اثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة	7	0.791	0.628	0.774
2	اثر العمل الوطني في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة	6	0.805	0.654	0.791
3	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين	8	0.726	0.503	0.669
4	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين	4	0.671	0.632	0.774
5	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة	6	0.745	0.603	0.753
	الإستبانة الكلية	31	0.920	0.751	0.858

5.2 المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:

مقدمة:

سيتم في هذا الفصل عرض النتائج، واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرض من هذه الفرضيات، وتفسير النتائج التي يتم التوصل إليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

5.2.1 المحور الأول: دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

جدول (12.5): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمقياس دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي

رقم الفقرة	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
1-	المؤشر الأول: أثر العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني والمواطنة.	18.325	2.837	87.3%
2-	المؤشر الثاني: أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة.	15.922	2.208	88.5%
3-	المؤشر الثالث: مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين.	16.908	4.086	70.4%
4-	المؤشر الرابع: تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين.	10.872	1.374	90.6%
5-	المؤشر الخامس: أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة.	14.975	2.471	83.2%
	المقياس الكلي: دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي	77.052	9.924	82.9%

من خلال الجدول (5.12) يلاحظ أن هناك دور للعمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، حيث بلغت نسبة تأييد أفراد العينة لذلك (82.9%)، وتراوحت مؤشرات مقياس دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي بين (70.4%-90.6%)، وكان أقل مؤشر هو مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين بنسبة (70.4%)، بينما أعلى مؤشر هو تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين بنسبة (90.6%).

حيث كانت النسبة الأكبر (90 %) للمؤشر الرابع (تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون) وهذا يفسره خصوصية المجتمع الفلسطيني وتحديدًا قطاع غزة وما يعانيه من حصار وحروب متكررة مما يعزز ويقوي علاقات التعاون والتآزر بين أفراد المجتمع في هذه الأزمات وخصوصًا من خلال الأعمال التطوعية الموحدة .

أما النسبة التي تلتها فكانت (88.5 %) للمؤشر الثاني (أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة)، و(87.3%) للمؤشر الأول (أثر العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني والمواطنة) وهذا يفسر أن العمل التطوعي الجماعي لا يمكن أن يحقق أهدافه الإنسانية والسامية في ظل التعصب والمشاحنات، كما أن هناك هدف عام وهو الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة، وهذا يتطلب توحيد وتكاتف جهود.

أما النسبة التي تلتها (83.2%) فكانت للمؤشر الخامس (أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين و بالمؤسسة) والتي تفسر بطبيعة العلاقات بين المتطوعين أنفسهم، أو بالأفراد الذين تقدم لهم خدمات التطوع، أو علاقة المتطوع بالمؤسسة نفسها وأنظمتها الإدارية وطرق تعاملها مع المتطوعين.

وكانت النسبة الأقل (70.4%) للمؤشر الثالث (مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين)، وهذا يؤكد الشعور بالمشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين .

المؤشر الأول: أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة

جدول (13.5): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة

رقم الفقرة	الفقرة	التكرارات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	Z	الدلالة
		1	2	3					
1-	يزيد العمل التطوعي من اعتزازي بالرموز الوطنية (العلم الفلسطيني-النشيد الوطني-الفنون الشعبية)	14 (5.6%)	90 (35.7%)	148 (58.7%)	2.532	0.601	84.4%	14.039	0.000 **
2-	العمل التطوعي زاد من التزامي بقوانين وأنظمة الدولة.	7 (2.8%)	101 (40.6%)	141 (56.6%)	2.538	0.553	84.6%	15.351	0.000 **
3-	عزز العمل التطوعي علاقتي بأفراد ومؤسسات مجتمعي الوطني الفلسطيني	11 (4.4%)	85 (33.7%)	156 (61.9%)	2.575	0.577	85.8%	15.830	0.000 **
4-	هل العمل التطوعي يزيد من شعورك بالانتماء الوطني ؟	29 (11.6%)	0 (0.0%)	220 (88.4%)	2.767	0.643	92.2%	146.510a	0.000 **
5-	هل شعورك بالانتماء الوطني (جيد أو سيء) يؤثر في الحفاظ على ممتلكاته؟	52 (21.1%)	0 (0.0%)	194 (78.9%)	2.577	0.818	85.9%	81.967a	0.000 **
6-	إلى أي درجة تحافظ على الممتلكات الوطنية	3 (1.2%)	67 (27.2%)	176 (71.5%)	2.703	0.484	90.1%	22.800	0.000 **
7-	هل يؤثر شعورك بالمواطنة والحفاظ على الممتلكات الوطنية على النمو الاجتماعي والاقتصادي ؟	44 (17.7%)	0 (0.0%)	205 (82.3%)	2.647	0.764	88.2%	104.100a	0.000 **
	المؤشر الأول: أثر العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني والمواطنة.								
					18.32	2.84	87.3%	23.466	0.000 **

a إختبار كاي سكوير

// غير دال

* دال عند 0.05

** دال عند 0.01

يبين الجدول (5.13) من حيث تأثير العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني بأن تأييد أفراد العينة كان كبيراً، حيث ساهم العمل التطوعي في تعزيز الشعور بالانتماء الوطني بنسبة (87.3%)، وقد تراوح الوزن النسبي لفقرات المؤشر بين (84.4%-92.2%)، وهذا يؤكد أن التطوع والمشاركة مع الآخرين ضمن جهود موحدة ومنظمة وتحت مظلة مؤسسة وطنية وعريقة لها قوانينها الخاصة وفي حدود قوانين الدولة وتعمل بمبادئها التي تنمي الشعور الوطني والالتزام بالأنظمة والقوانين والحفاظ على الممتلكات الوطنية وتعزيز العلاقات بين الأفراد والمؤسسات.

وتلتها الفقرة السابعة بنسبة (88.2%) والتي تشير أن الشعور بالمواطنة يرتبط بالحفاظ على ممتلكاته والشعور بالمسؤولية العامة تجاهها. وعدم إتلافها والتلاعب بها مما يؤثر إيجابياً على النمو الاجتماعي والاقتصادي.

أما النسبة الأعلى لمؤشر الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة، فلقد كان للفقرة الرابعة بنسبة (92.2%)، والفقرة السادسة بنسبة (90.1%)، وهذا يفسر أن التطوع عمل يقوم به الفرد من تلقاء نفسه وعن قناعة، ويشارك الآخرين المسؤولية الجماعية والوطنية ويتفاعل معهم خاصة في الظروف الصعبة (الحروب والأزمات وغير ذلك).

المؤشر الثاني: أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسات

جدول (14.5): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر التسامح بين

الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسات

رقم الفقرة	الفقرة	التكرارات والنسبة المئوية للتكرار			المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	الوزن النسبي %	Z	الدلالة
		1	2	3				
1-	زاد العمل التطوعي من احترامي وتقبلي للآخرين رغم اختلافات الرأي والانتماءات التنظيمية.	5 (2%)	75 (30%)	170 (68%)	2.66	88.7%	20.254	0.000 **
2-	زاد العمل التطوعي من تقبلي وانسجامي وتفاهمي مع أفراد مجتمعي بعض النظر عن الجنس أو اللون أو الطبقة الاجتماعية	9 (3.6%)	76 (30.4%)	165 (66%)	2.62	87.5%	17.782	0.000 **
3-	زاد العمل التطوعي من شعوري الدائم بالتسامح مع الآخرين واحترام حرياتهم الشخصية .	4 (1.6%)	56 (22.8%)	186 (75.6%)	2.74	91.3%	24.413	0.000 **
4-	زاد العمل التطوعي في تكوين وتوسيع دائرة علاقتي الاجتماعية وعلاقات العمل	8 (3.2%)	67 (26.8%)	175 (70%)	2.67	88.9%	19.718	0.000 **
5-	رسغ العمل التطوعي لدي تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية	8 (3.2%)	99 (40.1%)	140 (56.7%)	2.53	84.5%	14.968	0.000 **
6-	زاد العمل التطوعي من حرص على نشر ثقافة التسامح بين الأفراد المحيطين بي	6 (2.4%)	66 (26.5%)	177 (71.1%)	2.69	89.6%	21.076	0.000 **
المؤشر الثاني: أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم بين المؤسسة.					15.92	88.5%	27.691	0.000 **

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05 // غير دال a إختبار كاي سكوير

بلغ تأييد أفراد العينة حول أثر العمل التطوعي على متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة نسبة (88.5%)، وهو ما يظهر من خلال الجدول (5.14) (مؤشر ما أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسات) وقد تراوح الوزن النسبي لفقرات المؤشر بين (84.5%-91.3%)، حيث كانت النسب الأعلى للوزن النسبي للفقرة الثالثة بنسبة (91.3%)، والفقرة السادسة بنسبة (89.6%)، وهذا يفسر

أن العمل التطوعي الإنساني والمشاركة مع الآخرين لتحقيق أهداف عامة، وبالذات التدخل في حالات الأزمات بشكل إنساني يزيد من درجات التسامح والاحترام وحرية الرأي ونشر هذه الثقافة.

أما الفقرات الرابعة والأولى والثانية فلقد كانت نسبها بالتسلسل كالتالي (88.9% - 88.7% - 87.5%) وهي نسب متقاربة، وهذا يشير إلى أن العمل التطوعي يجمع بين فئات مختلفة شرائح وشخصيات المجتمع وبين انتماءات وتوجهات وثقافات وقيم مختلفة لهم، يجمعهم هدف مشترك واحد هو العمل الإنساني، وهذا يوسع دائرة العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل ويزيد من تقبلهم لبعضهم البعض رغم اختلافاتهم.

وحصلت الفقرة الخامسة على أقل نسبة (84.5%) وهي تشير إلى تأثر هذه النسبة بثقة المتطوعين بالآخرين وبالمؤسسة.

المؤشر الثالث: أثر العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين.

جدول (15.5): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين

رقم الفقرة	الفقرة	التكرارات والنسبة المئوية للتكرار			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	Z	الدلالة
		1	2	3					
1-	زاد عملي التطوعي من اهتمامي بتتبع الأخبار والتطورات السياسية لوطني.	25 (10.0%)	108 (43.2%)	117 (46.8%)	2.37	0.659	78.9%	8.829	0.000 **
2-	ساهم العمل التطوعي في انتسابي لأحد الأحزاب والتنظيمات السياسية	190 (76.6%)	0 (0%)	58 (23.4%)	1.47	0.848	48.9%	-9.881	0.000 **
3-	هل عملك التطوعي زاد من دافعيتك وحرصك على المشاركة في الانتخابات السياسية القادمة؟	119 (47.8%)	0 (0%)	130 (52.2%)	2.04	1.001	68.1%	.486a	0.486 //
4-	ساهم العمل التطوعي في زيادة مشاركتي في الاحتفالات والمناسبات الوطنية؟	19 (7.6%)	117 (47%)	113 (45.4%)	2.38	0.624	79.3%	9.549	0.000 **
5-	ساهم عملي التطوعي في زيادة مشاركتي في حملات تضامنية مع الآخرين (مثلا / كالتضامن مع الأسرى أو الدفاع عن المرأة أو ذوي الاحتياجات الخاصة)	13 (5.2%)	94 (37.6%)	143 (57.2%)	2.52	0.596	84.0%	13.799	0.000 **
6-	ساهم العمل التطوعي في انضمامي لأحد النوادي الرياضية وأماكن الترفيه العامة (مثل المقاهي) أو الجمعيات الأهلية والمراكز الشبابية (كشافة، مركز ثقافي، ...)	91 (37%)	0 (0%)	155 (63%)	2.26	0.968	75.3%	16.650a	0.000 **
7-	ساهم العمل التطوعي في انضمامي لأحد اللجان المجتمعية (لجنة الحي الذي أسكنه، لجنة أولياء الأمور للطلاب، لجنة طلاب الجامعة، ...)	94 (38.2%)	0 (0%)	152 (61.8%)	2.24	0.974	74.5%	13.675a	0.000 **
8-	عملي التطوعي جعلني انتمى لأحد النقابات العمالية أو المهنية	155 (63%)	0 (0%)	91 (37%)	1.74	0.968	58.0%	16.650a	0.000 **
	المؤشر الثالث: مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين.								
					16.91	4.086	70.4%	3.435	0.001 **

a إختبار كاي سكوير

// غير دال

* دال عند 0.05

** دال عند 0.01

من خلال الجدول (5.15) يلاحظ أن العمل التطوعي يساهم في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين، حيث بلغت نسبة تأييد أفراد العينة لذلك (70.4%)، وقد تراوح الوزن النسبي لفقرات المجال بين (48.9%-84.0%)، حيث حصلت الفقرة الخامسة على أعلى وزن نسبي وهي (84.0%) وهذا يشير إلى وجود الجانب الإنساني والتضامني للمتطوعين وشعورهم بالتضامن تجاه الأسرى والمرأة وقضاياهم وذوي الاحتياجات الخاصة وهم فئات مستضعفة في المجتمع المحلي، وتلتها الفقرة الرابعة بنسبة (79.3%)، والفقرة الأولى بنسبة (78.9%) وهي نسب متقاربة وتشير إلى تدني ثقة المتطوعين في المؤسسات والدوائر الحكومية، نتيجة الأوضاع السياسية والاقتصادية التي يمر بها قطاع غزة .

أما الفقرة السادسة بنسبة (75.3%) والفقرة السابعة بنسبة (74.5%) وسبب التراجع في هذه النسب أن الانضمام للنوادي الرياضية وأماكن الترفيه العامة لا يكون مجانياً ويتطلب دفع رسوم مادية بشكل دوري وفئة المتطوعين من العاطلين عن العمل، أما عدم انضمامهم للجانب الحي فهناك نسبة كبيرة من المتطوعين من فئة الإناث والانضمام للجانب الأحياء مقتصرة على الذكور وعن عدم انضمام المتطوعين للجانب أولياء الأمور للطلاب، فكانت أعلى نسبة من العينة من فئة الأعزب (57.2%) حسب ما وضحاها الجدول رقم (5.1) وبما أن هذه الفئة غير متزوجة فليس لديهم أطفال.

أما الفقرة الثالثة حصلت على نسبة (68.1%) وتفسر هذه النتيجة بتراجع الثقة في صناع القرار السياسي والقرارات السياسية، وأيضاً إن العمل التطوعي هو عمل إنساني ولا علاقة له بالسياسة، وأما الفقرة الثامنة حصلت على نسبة (58.0%) فيفسرها أن فئة المتطوعين عاطلين عن العمل وليسوا أصحاب مهنة، وبذلك فهم لا ينضمون لأي نقابة عمالية أو مهنية.

والفقرة الثانية حصلت على أدنى نسبة (48.9%) وتشير لانعدام الثقة في الأحزاب السياسية وصناع القرار بسبب الأزمات التي يعاني منها الشعب بسبب الصراع السياسي.

المؤشر الرابع: أثر العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين

جدول (16.5): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين

رقم الفقرة	الفقرة	التكرارات والنسب المئوية للتكرار			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	Z	الدالة
		1	2	3					
-1	ساهم العمل التطوعي في حب مساعدة الآخرين	1 (0.4%)	51 (20.8%)	193 (78.8%)	2.78	0.42	92.8%	29.040	0.000 **
-2	ساهم عملي التطوعي في مشاركتي للآخرين (الأصدقاء - الجيران) في بعض الأعمال المجتمعية (أعمال نظافة الحي، الخ) والمناسبات المختلفة.	5 (2%)	74 (30.2%)	166 (67.8%)	2.66	0.52	88.6%	19.898	0.000 **
-3	أكد عملي التطوعي على أهمية التعاون بين المتطوعين فيما بينهم وبين المتطوعين والمجتمع، وبين المتطوعين والمؤسسات في جميع الأوقات وخاصة في الظروف الصعبة والأزمات	3 (1.2%)	66 (26.8%)	177 (72%)	2.71	0.48	90.2%	23.015	0.000 **
-4	زاد العمل التطوعي من حرصي على نشر ثقافة التعاون بين زملائي في العمل، زملائي في التطوع، في المجتمع المحلي	5 (2%)	60 (24.3%)	182 (73.7%)	2.72	0.49	90.6%	22.774	0.000 **
المؤشر الرابع: تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين.									
					10.87	1.37	90.6%	32.514	0.000 **

a إختبار كاي سكوير

// غير دال

* دال عند 0.05

** دال عند 0.01

من خلال الجدول (5.16) يلاحظ أن للعمل التطوعي أثر على مفهوم التعاون لدى المتطوعين، حيث بلغت نسبة تأييد أفراد العينة لذلك (90.6%)، وقد تراوح الوزن النسبي لفقرات المجال بين (88.6%-92.8%)، حيث حصلت الفقرة الأولى على أعلى نسبة وهي (92.8%)، وتلتها الفقرة الرابعة على نسبة (90.6%) ثم الفقرة الثالثة على نسبة (90.2%) وهذا يؤكد شعور المتطوعين بأهمية العمل التطوعي والقيمة الإنسانية والمعنوية التي يحققها المتطوع من خلال مساعدة الآخرين دون النظر إلى العائد المادي، وإيمانه به ودعوته لنشر ثقافة التعاون لأهميتها وخاصة خلال الظروف الصعبة و وقت الأزمات .

أما الفقرة الثانية حصلت على أقل نسبة وهي (88.2%) ولكنها أيضا نسبة مرتفعة و جيدة.

المؤشر الخامس: أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة

جدول (17.5): يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لمؤشر تأثير العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة

رقم الفقرة	الفقرة	التكرارات والنسب المئوية للتكرار			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	Z	الدلالة
		1	2	3					
1-	زاد عملي التطوعي من ثقتي بأفراد أسرتي وعائلتي	5 (2%)	44 (18%)	195 (79.9%)	2.78	0.463	92.6%	26.282	0.000 **
2-	زاد عملي التطوعي من ثقتي بالآخرين (زملائي في العمل والمتطوعين وأفراد مجتمعي المحلي الذين أتعامل معهم بصفة عامة)	9 (3.6%)	73 (29.6%)	165 (66.8%)	2.63	0.554	87.7%	17.920	0.000 **
3-	زاد عملي التطوعي من ثقتي بمؤسستي وإدارتها (جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني)	4 (1.6%)	72 (29.3%)	170 (69.1%)	2.67	0.503	89.2%	21.042	0.000 **
4-	زاد عملي التطوعي من ثقتي بالتنظيم الذي انتمى إليه	46 (18.8%)	85 (34.7%)	114 (46.5%)	2.28	0.761	75.9%	5.712	0.000 **
5-	زاد عملي التطوعي من ثقتي بمؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات الأهلية)	22 (8.9%)	106 (42.9%)	119 (48.2%)	2.39	0.647	79.8%	9.543	0.000 **
6-	زاد عملي التطوعي من ثقتي في المؤسسات والدوائر الحكومية	43 (17.4%)	109 (44.1%)	95 (38.5%)	2.21	0.719	73.7%	4.604	0.000 **
المؤشر الخامس : أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين و بالمؤسسة									
					14.98	2.471	83.2%	18.688	0.000 **

a اختبار كاي سكوير

// غير دال

* دال عند 0.05

** دال عند 0.01

من خلال الجدول (5.17) يلاحظ أن للعمل التطوعي أثر على الثقة بالآخرين، حيث بلغت نسبة تأييد أفراد العينة لذلك (83.2%).

وحصلت الفقرة الأولى على أعلى نسبة (92.6%) ويفسر هذا أن العمل التطوعي وما يتصل به من تعاون ومشاركة مع الآخرين وزيادة علاقات التفاعل والترابط خارج نطاق الأسرة والعائلة، له تأثير إيجابي ويعزز العلاقات داخل الأسرة، ويزيد من الثقة بين المتطوع وأسرته.

الفقرة الثالثة بنسبة (89.2%)، وهذا يشير إلى أن جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تهتم بالمتطوعين من خلال التدريبات التي يحصلون عليها في مجالات مختلفة ومميزة و بدون مقابل خلال تطوعهم، والامتيازات والحوافز أيضا (والسفر للتدريب في الضفة وتوزيع هدايا لهم أو تنظيم رحلات ترفيهية لهم).

والفقرة الثانية بنسبة (87.7 %)، وهذا يمكن تفسيره من خلال الفقرة الرابعة زيادة شعور المتطوع بالانتماء الوطني والمواطنة.

والفقرة الخامسة بنسبة (79.8%) ويشير إلى أن زيادة مشاركة المتطوعين في الانضمام لهذه المؤسسات للحصول على تدريبات أو فرصة عمل مؤقتة.

أما الفقرة الرابعة بنسبة (75.9%) والفقرة السادسة بنسبة (73.7%) وحصلت هذه الفقرات على أقل نسب والتي تشير إلى تراجع الثقة لدى المتطوعين بالأوضاع السياسية التي يمر بها قطاع غزة وتسلسل الأحداث وتراجع الظروف الاقتصادية والمعيشية بسبب الأحداث السياسية .

5.2.2 المحور الثاني: المعلومات المتعلقة بنوع العمل التطوعي أهدافه، دوافعه، مدته، معيقاته ومقترحات.

سيتم عرض المعلومات على النحو التالي:

5.2.2.1 معلومات عن نوع العمل التطوعي أهدافه، دوافعه، مدته، معيقاته ومقترحات .

جدول (18.5): الهدف من التطوع

نسبة %	عدد	لماذا أنت متطوع؟
43.40%	106	لإيماني بأهمية العمل التطوعي
10.20%	25	ملء وقت الفراغ
29.90%	73	للاستفادة من التدريبات في المؤسسة
16.40%	40	للحصول على فرصة عمل
100.00%	244	المجموع

يبين الجدول أن من أجاب على هذه الفقرة (244 شخص) و(8) إجابات مفقودة، حيث أجاب (106) منهم بما نسبته (43.4%) من العينة أن دافعهم للتطوع هو إيمانهم بأهمية العمل التطوعي، وهذا يفسر بأن العمل التطوعي هو عمل إنساني نابع من شعور المتطوع بالآخرين وأن ما يقوم به تجاههم يعود عليهم بالنفع ولا يمكن أن تقدمه الجهات الرسمية، خاصة في حالات الكوارث، حيث أن خدمات التطوع تكون سريعة وحسب الحاجة ولا يعيقها الإجراءات الإدارية في الدوائر والمؤسسات الحكومية، وأجاب (73) منهم بنسبة (29.9%) أن سبب تطوعهم للاستفادة من التدريبات في المؤسسة، وهذا يرجع لاهتمام الجمعية بالتدريب بشكل مستمر ومنوع للمتطوعين تدريبات في موضوعات عامة وتدريبات خاصة بالبرنامج الذي هم متطوعين فيه، بينما أجاب (16.4%) بأنهم قاموا بالتطوع أملاً في الحصول على فرصة عمل مؤقتة، بسبب انتشار البطالة أولاً، وثانياً أن كبر حجم هذه الجمعية وعلاقاتها بالمؤسسات الأخرى قد يتيح للمتطوع الحصول على فرصة عمل مؤقتة من خلال شبكة العلاقات هذه، وأجاب (10.2%) على ملء وقت الفراغ، وهذا توضحه نسبة (43.4%) الذين أجابوا بأن تطوعهم كان بسبب إيمانهم بالعمل التطوعي وتحقيق أهدافه الإنسانية وليس لملاً وقت فراغهم.

سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر:

جدول (19.5): أسباب التطوع في جمعية الهلال الأحمر تحديداً؟

نسبة %	عدد	الفقرة
22.2	55	لأنها مؤسسة عريقة
39.5	98	لأن مجالات التطوع فيها متعددة
19.8	49	لأنها تهتم بالمتطوعين (تدريبات)
10.5	26	دوافع اجتماعية
6.9	17	دوافع إنسانية
1.2	3	دوافع اقتصادية
100.0	248	Total

يظهر الجدول (5.19) أن (39.5%) من العينة المستطلعة آرائهم على أنهم قاموا بالتطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني لأن مجالات التطوع فيها عديدة، وذلك لأن لديها برامج متعددة. وتطوع (22.2%) منهم لأنها مؤسسة عريقة، وذلك لأن المؤسسة تتسم بصفة العالمية، فجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني هي إحدى مكونات الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر، وهذا يزيد من ثقة المتطوع بالمؤسسة.

و(19.8%) تطوعوا فيها لأنها تهتم بالمتطوعين، وذلك من خلال التدريبات المستمرة والمتنوعة والمتخصصة بشكل عام وبشكل خاص لكل برنامج، إضافة إلى ذلك أن هذه التدريبات مجانية وترفع من مستوى المتطوع المعرفي علمياً وعملياً.

بينما أجاب فقط (10.5%) لدوافع اجتماعية، و(6.9%) لدوافع إنسانية، وهي تشكيل شبكة من المعارف والعلاقات الاجتماعية، و(1.2%) دوافع اقتصادية.

العلاقة بين النوع الاجتماعي والهدف من التطوع:

جدول (20.5): لماذا أنت متطوع حسب النوع الاجتماعي؟

النوع				الفقرة	
أنثى		ذكر			
نسبة	عدد	نسبة	عدد		
38.0%	46	48.8%	60	لإيماني بأهمية العمل التطوعي	لماذا أنت متطوع ؟
13.2%	16	7.3%	9	ملء وقت الفراغ	
38.8%	47	21.1%	26	للاستفادة من التدريبات في المؤسسة	
9.9%	12	22.8%	28	للحصول على فرصة عمل	
38.0%	46	48.8%	123	المجموع	

ويبين الجدول أن هناك علاقة بين النوع الاجتماعي والهدف من التطوع، حيث كانت قيمة الاختبار (16.235) وقيمة الدلالة أقل من (0.05)، وتشير لإيمان المتطوعين بأهمية العمل التطوعي وللحصول على فرصة عمل كان نسبة الذكور أعلى من الإناث، وهذا يمكن تفسيره من خلال عدد الإجابات لفئة الذكور وفئة الإناث حيث أن نسبة الذكور أعلى من الإناث، إضافة إلى ذلك أن هناك برامج كبرنامج الإسعاف والطوارئ يكون التطوع فيها غالبا للذكور بسبب الثقافة المجتمعية، خاصة في حالة الحروب، وتعرض الشباب للخطر والاستشهاد، أما بالنسبة للحصول على فرصة عمل فتفسر بسعي الشباب بالحصول على مورد رزق لأنه تقع على عاتقه مسئولية تكوين أسرة في المجتمع.

أما مسألة الاستفادة من وقت الفراغ ومن التدريبات في المؤسسة كانت نسبة الإناث أعلى، وهذا يفسر بأن الإناث لديهن وقت فراغ أكثر من الذكور.

مكان التطوع (فروع الجمعية) :

جدول (21.5): مكان الفرع

الفرع	عدد	نسبة %
فرع جباليا	59	23.5
فرع غزة	48	19.1
فرع دير البلح	54	21.5
فرع خانيونس	55	21.9
فرع رفح	35	13.9
Total	251	100.0

يظهر الجدول (5.21) أن أعلى فرع فيه نسبة تطوع هو فرع جباليا بنسبة (23.5%)، يليه فرع خانيونس بنسبة (21.9%)، ثم فرع دير البلح (21.5%)، ثم فرع غزة (19.1%)، وهي نسب متقاربة وهذا يفسر بنسبة البطالة المرتفعة في محافظات قطاع غزة، حيث كانت أقل نسبة في غزة وهذا يفسر أن محافظة غزة هي الأكثر حيوية بالنسبة للأنشطة الاقتصادية أما النسب الأخرى في باقي المحافظات متقاربة، وأخيراً فرع رفح حصل على أقل نسبة تطوع (13.9%) حيث أن محافظة رفح هي الأقل عدداً للسكان مقارنة مع محافظات غزة حسب تقرير التعداد السكاني في محافظات غزة 2015م للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

برنامج الجمعية المتطوع فيه :

جدول (22.5): في أي برنامج من برامج الهلال الأحمر الفلسطيني أنت متطوع؟

البرنامج	عدد	نسبة %
الرعاية الصحية الأولية	115	45.6
إدارة الكوارث	33	13.1
برنامج الشباب والمتطوعين	40	15.9
برنامج الإسعاف والطوارئ	27	10.7
التأهيل وتنمية القدرات	11	4.4
الصحة النفسية	25	9.9
القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات	1	.4
المجموع	252	100.0

أظهر الجدول (5.22) أن (45.6%) من العينة متطوعين في برنامج الصحة الأولية، وهذا يفسر أن هذا البرنامج يستوعب جميع التخصصات العلمية الاجتماعية والصحية و(15.9%) في برنامج الشباب والمتطوعين، و(13.1%) في برنامج إدارة الكوارث، و(10.7%) في برنامج الإسعاف والطوارئ، وهذا يفسر أن طبيعة هذه البرامج يكون غالبيتها من فئة الذكور وتقل نسبة الإناث في هذه البرامج لخطورة العمل في هذه البرامج في حالات الكوارث، و(9.9%) في برنامج الصحة النفسية، لأن هذا البرنامج يتطلب ذوي أصحاب المؤهلات والاختصاصات ذات العلاقة.

و(4.4%) في برنامج التأهيل وتنمية القدرات. وحالة واحدة فقط في برنامج القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات. لأن هذا البرنامج هو الأقل فاعلية ضمن البرامج فهو يقتصر فقط على التدريب في نشر وتعميم المعلومات العامة، ويمكن أن يقوم بهذا الدور أي متطوع في أي برنامج من البرامج الأخرى.

جدول (23.5): مدة التطوع في البرنامج

مدة التطوع						البرنامج	
أكثر من 3 سنوات		من سنة - 3 سنوات		سنة فأقل			
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد		
28.1%	25	27.0%	24	44.9%	40	الرعاية الصحية الأولية	في أي برنامج أنت متطوع ؟
34.5%	10	37.9%	11	27.6%	8	إدارة الكوارث	
16.7%	6	36.1%	13	47.2%	17	برنامج الشباب والمتطوعين	
23.5%	4	23.5%	4	52.9%	9	برنامج الإسعاف والطوارئ	
28.6%	2	14.3%	1	57.1%	4	التأهيل وتنمية القدرات	
27.8%	5	33.3%	6	38.9%	7	الصحة النفسية	
0.0%	0	0.0%	0	100.0%	1	القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات	
26.4%	52	29.9%	59	43.7%	86	المجموع	

أظهر الجدول (5.23) أن:

- برنامج الرعاية الصحية الأولية: (44.9%) من أفراد العينة تطوعوا سنة فأقل، (27.0%) من سنة لثلاث سنوات، (28.1%) أكثر من 3 سنوات وهذا يفسر بأن عدد المتطوعين يقل كلما زاد عدد السنوات، لأن التطوع عمل يتم بدون مقابل وأن الشباب يسعى بعد التطوع لفترة معينة للبحث والحصول على عمل بأجر.
- برنامج إدارة الكوارث: (27.6%) تطوعوا سنة فأقل، (37.9%) تطوعوا من سنة إلى ثلاث سنوات، (34.5%) تطوعوا أكثر من ثلاث سنوات، وهذا يفسر بسبب الحروب المتتالية على قطاع غزة حيث أن هذا البرنامج ينشط في حالات الأزمات والكوارث.
- برنامج الشباب والمتطوعين: (47.2%) تطوعوا سنة فأقل، (36.1%)، تطوعوا من سنة إلى ثلاث سنوات، (16.7%) تطوعوا أكثر من ثلاث سنوات، وهذا يفسر بأن عدد المتطوعين يقل كلما زاد عدد السنوات، لأن التطوع عمل بدون مقابل وأن الشباب يسعى بعد التطوع للبحث والحصول على عمل بأجر.
- برنامج الإسعاف والطوارئ: (52.9%) أقل من سنة، (23.5%) من سنة إلى ثلاث سنوات، و(23.5%) أكثر من ثلاث سنوات، وتفسر هذه النسب بأن التطوع في هذا البرنامج يزداد في حالات الكوارث و يقل في حالات السلم .
- برنامج التأهيل وتنمية القدرات: (57.1%) أقل من سنة، (14.3%) من سنة إلى ثلاث سنوات، (28.6%) أكثر من ثلاث سنوات، وهذا يفسر ازدياد عدد المتطوعين في هذا البرنامج لمدة أقل من سنة من الخريجين ذوي الاختصاصات ذات العلاقة للحصول على تدريب عملي لما بعد التخرج وهذا ما يوضحه جدول العلاقة بين البرنامج وسبب التطوع رقم (5.25).
- برنامج الصحة النفسية: (38.9%) أقل من سنة، (33.3%) من سنة إلى ثلاث سنوات، (27.8%) أكثر من ثلاث سنوات. وهذا يفسر ازدياد عدد المتطوعين في هذا البرنامج لمدة أقل من سنة من الخريجين ذوي الاختصاصات ذات العلاقة للحصول على تدريب عملي لما بعد التخرج وهذا ما يوضحه جدول العلاقة بين البرنامج وسبب التطوع في جدول رقم (5.25).

5.2.2.2 العلاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي مع مؤشرات أخرى:

جدول (24.5): العلاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي مع مدة التطوع في البرنامج

المؤشرات	ارتباط بيرسون	الدلالة
أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة	0.042	0.570
أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة	0.093	0.200
مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين	0.069	0.346
تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين	0.111	0.128
أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة	0.122	0.095
دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي	0.077	0.322

يبين الجدول (5.24) أن قيمة الدلالة لكل المؤشرات أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم وجود علاقة بين مقياس "دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" مع مدة التطوع في البرنامج، وهذا يؤكد أن العمل التطوعي عمل إنساني بالدرجة الأولى ويتم بدوافع شخصية من الفرد ويتضمن مفاهيم إنسانية واجتماعية كالمشاركة وتقبل الآخرين والتعاون والثقة التسامح، وغير مرتبط بمدة التطوع في أي برنامج، وإستمراريته ترتبط بدرجة إيمان المتطوع بأهمية العمل التطوعي ورغبته بالتطوع والوقت الذي يمتلكه للتطوع.

جدول (25.5): أسباب توجه المتطوع للتطوع في برنامج محدد

لماذا قمت بالتطوع بالبرنامج ؟			البرنامج	
لأنها تزيد من مهاراتي وخبراتي العلمية والعملية %	لأنها تتناسب مع مؤهلي %	لأنها تناسب ميولي %		
48.2%	15.2%	36.6%	الرعاية الصحية الأولية	في أي برنامج أنت متطوع ؟
54.5%	15.2%	30.3%	إدارة الكوارث	
43.6%	23.1%	33.3%	برنامج الشباب والمتطوعين	
57.7%	15.4%	26.9%	برنامج الإسعاف والطوارئ	
30.0%	30.0%	40.0%	التأهيل وتنمية القدرات	
16.0%	44.0%	40.0%	الصحة النفسية	
0.0%	0.0%	100.0%	القانون الدولي الإنساني وتعميم المعلومات	

يبين الجدول (5.25) الآتي:

- أعلى نسب التطوع حسب البرامج كانت في برنامج الرعاية الصحية الأولية (48.2%)، وبرنامج إدارة الكوارث (54.5%)، وبرنامج الشباب والمتطوعين (43.6%)، وبرنامج الإسعاف و الطوارئ (57.7%) سبب تطوعهم في هذه البرامج هو أنها تزيد من مهاراتهم وخبراتهم العلمية والعملية، حيث أن هذه البرامج تقدم تدريبات نظرية وعملية متخصصة حسب طبيعة خدمات البرنامج.
- أما بالنسبة للعلاقة بين البرنامج وسبب التطوع في برنامج التأهيل وتنمية القدرات فكانت النسبة الأعلى لآرائهم (40.0%) أنها تتناسب مع ميولهم، ويفسر هذا ميل المتطوع للمساهمة في تدريب وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة لوجود دورات وبرامج متنوعة وخاصة لتدريب الفئة بهدف تأهيلهم للقيام ببعض المهارات الفنية واليدوية لدمجهم في الحياة العملية.
- وعن العلاقة بين البرنامج وسبب التطوع في برنامج الصحة النفسية فكانت النسبة الأعلى من آرائهم (44.0%) أنهم تطوعوا لأنها تناسب مؤهلاتهم، وهذا يفسر بأن التطوع في هذا البرنامج يكسبهم خبرات عملية خلال تطوعهم.

جدول (26.5): إجمالي عدد سنوات التطوع لكل متطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني

النسبة %	عدد	سنوات التطوع
19.2	47	أقل من سنة
43.7	107	من سنة إلى 3 سنوات
24.1	59	من 4 إلى 6 سنوات
13.1	32	أكثر من 6 سنوات
100.0	245	Total

يظهر الجدول (5.26) أن أعلى نسبة (43.7%) تطوع من سنة إلى ثلاث سنوات، بسبب انتشار البطالة واستمراريتها، وأقل نسبة (13.1%) كانت لمن تطوعوا أكثر من 6 سنوات، وهذا الأمر طبيعي لهذه الفئة حيث يبدأ المتطوع بتقليص عدد ساعات تطوعه كلما زادت سنوات التطوع لانشغاله بعمل ما أو لتراجع دافعيته للتطوع لطول المدة.

جدول (27.5): إجمالي عدد ساعات التطوع الأسبوعي للمتطوع

النسبة %	عدد	معدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي
43.8	110	أقل من 10 ساعات في الأسبوع
25.9	65	من 11 - إلى 20 ساعة في الأسبوع
15.5	39	من 21 إلى 30 ساعة في الأسبوع
14.7	37	أكثر من 30 ساعة في الأسبوع
100.0	251	Total

يظهر الجدول (5.27) أن (43.8%) من المستطلعة آرائهم يتطوع بأقل من 10 ساعات أسبوعياً، ويفسر ذلك بعدم رغبة المتطوع بهدر وقت كبير في التطوع، أو لانشغالهم بعمل مؤقت، وتقل النسب بعد ذلك كالتالي (25.9%) متطوع من 11-20 ساعة أسبوعياً، و(15.5%) من 21-30 ساعة أسبوعياً، (14.7%) تطوع أكثر من 30 ساعة أسبوعياً، ويفسر ذلك بانتشار البطالة فيزيد ذلك من عدد ساعات تطوعهم.

تقدير معدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي للمتطوعين ومعرفة علاقتها بمؤشرات أخرى

جدول (28.5): تقدير معدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي للمتطوعين

عدد الساعات	التكرار	النسبة %	تكرار عدد الساعات
أقل من 10 ساعات في الأسبوع	110	43.8	550
من 11 - إلى 20 ساعة في الأسبوع	65	25.9	975
من 21 إلى 30 ساعة في الأسبوع	39	15.5	975
أكثر من 30 ساعة في الأسبوع	37	14.7	1295
Total	251	100.0	3795
متوسط عدد الساعات العام الأسبوعي للمتطوعين			15.1 ساعة
متوسط عدد الساعات العام اليومي للمتطوعين			2.5 ساعة

ويوضح الجدول (5.28) معدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي للمتطوعين، حيث أظهر أن هناك 3795 ساعة عمل للمتطوعين أسبوعياً، وقد بلغ متوسط عدد ساعات التطوع للمتطوع أسبوعياً 15.1 ساعة، بمعدل 2.5 ساعة في اليوم.

وأن أعلى نسبة (43.8%) يتطوعون أقل من 10 ساعات في الأسبوع وتقل النسبة كلما زادت عدد ساعات التطوع الأسبوعي، وهذا يشير إلى أن المتطوع لا يرغب بإشغال وقته في العمل التطوعي خاصة إذا لم يكن هناك ما يقوم به سواء أعمال يكلف بها أو تدريبات يحصل عليها.

جدول (29.5): تقدير عدد ساعات التطوع للمتطوع حسب سنوات التطوع

متوسط عدد ساعات العمل اليومي	متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعي	مجموع المتطوعين		
2.4	14.1	47	أقل من سنة	إجمالي عدد سنوات التطوع
2.3	13.9	107	من سنة إلى 3 سنوات	
2.8	16.7	59	من 4 إلى 6 سنوات	
3.0	18.1	32	أكثر من 6 سنوات	

ويوضح الجدول (2.29) أن أعلى متوسط ساعات تطوع أسبوعي يقوم بها من لهم أكثر من 6 سنوات تطوع، بمتوسط 18.1 ساعة أسبوعياً. ويفسر هذا بأن زيادة عدد سنوات التطوع للمتطوع نفسه وارتباطه به واستمراريته في أدائه نابع أولاً من دوافع إنسانية، ومن إيمانه بأهمية العمل

التطوعي بالدرجة الأولى وعدم إيمانه بذلك لا يجعله يستمر في هذا العمل التطوعي لسنوات طويلة.

بينما أقل متوسط ساعات تطوع كان يقوم بها من لهم سنة إلى ثلاث سنوات تطوع حيث كان متوسط تطوعهم 13.9 ساعة أسبوعياً. إذ أن المتطوع يقوم بالتطوع لتحقيق أهداف أخرى، ومنها تحويلهم من الجامعات للحصول على تدريب عملي في الجمعية في فصل التخرج أو الحصول على تدريبات الجمعية في البرامج المختلفة أو اكتساب مهارات وخبرات وإنشاء علاقات جديدة مع أفراد أو مؤسسات وبعد ذلك يتوجهون إلى مؤسسات أخرى.

بينما تطوع من 4-6 سنوات بمتوسط 16.7 ساعة أسبوعياً، وهذا بسبب انشغال المتطوع بعمل مؤقت غير منتظم، واستمرارية ارتباط المتطوع بالجمعية لأن خدماتها إنسانية وتهتم بالمتطوعين وتدريبهم ولا تقيد تطوعهم بشروط أو بمدة زمنية.

جدول (30.5): علاقة عدد ساعات التطوع الأسبوعي واليومي بالفئة العمرية ويسنوات التطوع

الفئة العمرية	حسب سنوات التطوع	مجموع المتطوعين	متوسط عدد ساعات التطوع الأسبوعي	متوسط عدد ساعات التطوع اليومي
18-22	أقل من سنة	13	19.6	3.3
	من سنة إلى 3 سنوات	24	12.5	2.1
	من 4 إلى 6 سنوات	7	20.7	3.5
	Total	44	15.90	2.65
23-30	أقل من سنة	26	11.53	1.92
	من سنة إلى 3 سنوات	62	15.16	2.52
	من 4 إلى 6 سنوات	34	17.35	2.89
	أكثر من 6 سنوات	12	22.5	3.75
	Total	134	15.67	2.61
31-45	أقل من سنة	6	13.33	2.22
	من سنة إلى 3 سنوات	18	12.22	2.03
	من 4 إلى 6 سنوات	16	14.37	2.39
	أكثر من 6 سنوات	13	19.61	3.26
	Total	53	14.81	2.46
45 فأكثر	أقل من سنة	2	15	2.5
	من سنة إلى 3 سنوات	2	10	1.66
	من 4 إلى 6 سنوات	2	10	1.66
	أكثر من 6 سنوات	6	8.33	1.38
	Total	12	10	1.66

يظهر الجدول (5.30) الفئات العمرية وعدد سنوات تطوعها مع متوسط ساعات تطوعها الأسبوعي واليومي، ويوضح الجدول ما يلي:

أن أعلى إجمالي متوسط ساعات تطوع كانت لدى الفئة العمرية (من 18-22 سنة) حيث كان متوسط عدد ساعات التطوع الأسبوعي لهم (15.90 ساعة)، وكان أعلى متوسط تطوع ساعات لصالح الذين تطوعوا من 4-6 سنوات بمعدل (20.7 ساعة) أسبوعياً، ويفسر هذا بأن هذه الفئة العمرية تضم منهم من مستوى ثانوي وخريجين دبلوم والبكالوريوس، حيث يتوجهون للتطوع بسبب انتشار البطالة ولاكتساب خبرات ومهارات جديدة وإنشاء علاقات اجتماعية مع الأفراد والشخصيات المجتمعية ومع المؤسسات. يليها الذين تطوعوا لمدة أقل من سنة بمعدل (19.6 ساعة) أسبوعياً، يليها الذين تطوعوا من سنة إلى 3 سنوات بمتوسط عدد ساعات تطوع أسبوعي (12.5 ساعة).

كما أظهر الجدول أن إجمالي متوسط عدد ساعات التطوع الأسبوعي للفئة العمرية من 23-30 سنة بلغ (15.67 ساعة) أسبوعياً، وبلغ أعلى متوسط عدد ساعات تطوع أسبوعي لهذه الفئة العمرية للذين تطوعوا أكثر من 6 سنوات بمتوسط (22.5 ساعة) أسبوعياً، إذ يفسر هذا أنتشار البطالة ورغبتهم في اكتساب خبرات ومهارات جديدة وإنشاء علاقات اجتماعية ومع المؤسسات.

يليهما الذين تطوعوا من 4-6 سنوات، حيث بلغ متوسط عدد ساعات التطوع (17.35 ساعة) أسبوعياً، ثم الذين تطوعوا من سنة إلى 3 سنوات بمتوسط (15.16) ساعة أسبوعياً، يليها الذين تطوعوا لمدة أقل من سنة بمتوسط (11.53 ساعة) أسبوعياً.

كما بين الجدول أن إجمالي متوسط عدد ساعات التطوع الأسبوعي للفئة العمرية من 31 إلى 45 سنة، بلغ (14.81 ساعة) أسبوعياً، حيث بلغ أعلى متوسط عدد ساعات تطوع لهذه الفئة (19.61 ساعة) أسبوعياً لدى الذين تطوعوا أكثر من 6 سنوات، ويشير أن هذه الفئة أكثر نضج عقلي وتطوعها نابع من إيمانها بأهمية العمل التطوعي وعن قناعة بأن هذا العمل إنساني ويقوي الروابط الاجتماعية ويحقق لديهم رضاً نفسياً.

يليهما من تطوعوا من 4-6 سنوات بمتوسط (14.37 ساعة) أسبوعياً، يليها الذين تطوعوا لمدة أقل من سنة بمتوسط (13.33 ساعة) أسبوعياً، ثم الذين تطوعوا من سنة إلى 3 سنوات بمتوسط (12.22 ساعة) أسبوعياً.

كما أظهر الجدول أن إجمالي متوسط عدد ساعات التطوع الأسبوعي في الفئة العمرية أكثر من 45 سنة بلغ 10 ساعات أسبوعياً، حيث كان أعلى متوسط عدد ساعات تطوع في تلك الفئة العمرية لمن تطوعوا أقل من سنة بمتوسط (15 ساعة) أسبوعياً وهذا يشير إلى أن التطوع لهذه الفئة نابع من إيمانهم بأهمية العمل التطوعي وقيمه الإنسانية.

ثم الذين تطوعوا من سنة إلى 3 سنوات ومن لهم من 4-6 سنوات بمتوسط تطوع أسبوعي (10 ساعة)، ثم الذين تطوعوا أكثر من 6 سنوات بمتوسط عدد ساعات تطوع (8.3 ساعة) أسبوعياً.

جدول (31.5): علاقة متوسط عدد ساعات التطوع الاسبوعي بالهدف من التطوع في البرنامج والفئة العمرية

الرقم	الفئة العمرية	الهدف من التطوع في البرنامج مع متوسط عدد ساعات التطوع الاسبوعي	لأنها تتناسب مع ميولي	لأنها تتناسب مع مؤهلي	لأنها تزيد من مهاراتي وخبراتي العلمية والعملية
1	22-181	13.57 ساعة	15.00 ساعة	16.90 ساعة	
2	30-23	15.44 ساعة	17.41 ساعة	14.83 ساعة	
3	45-31	15.91 ساعة	19.44 ساعة	12.62 ساعة	
4	45 فأكثر	10.00 ساعة	20.00 ساعة	7.22 ساعة	

و يوضح الجدول (5.31) التالي:

أن الفئة العمرية (18-21 سنة) أنهم تطوعوا بأعلى متوسط عدد ساعات (16.90 ساعة أسبوعيا) لسبب أن التطوع يزيد من مهاراتهم وخبراتهم العلمية والعملية.

أن الفئة العمرية (23-30 سنة) أنهم تطوعوا بأعلى متوسط عدد ساعات (17.41 ساعة أسبوعيا) لسبب أن التطوع يتناسب مع مؤهلهم العلمي.

أن الفئة العمرية (31-45 سنة) أنهم تطوعوا بأعلى متوسط عدد ساعات (19.44 ساعة أسبوعيا) لسبب أن التطوع يتناسب مع مؤهلهم العلمي.

ان الفئة العمرية (45 سنة فأكثر) أنهم تطوعوا بأعلى متوسط عدد ساعات (20 ساعة أسبوعيا) لسبب أن التطوع يتناسب مع مؤهلهم العلمي.

ومن خلال المقارنة بين الفئات العمرية ومتوسط عدد ساعات تطوعهم وسبب التطوع، نلاحظ أن الفئة العمرية (18-22 سنة) تختلف في متوسط عدد ساعات تطوعها والسبب في التطوع عن الفئات العمرية الأخرى وهذا يفسر بأن هذه الفئة هم من الخريجين الجدد وليس لديهم خبرات ومهارات علمية وعملية ولذلك يكون السبب من تطوعهم لاكتساب هذه المهارات، أما الفئات الأخرى فيكونوا قد اكتسبوا مهارات فيميلون للتطوع في مجالات تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، كما نلاحظ أن متوسط عدد ساعات التطوع الاسبوعي يزيد كلما زاد سن المتطوع، وهذا يفسر بزيادة إيمان المتطوع بأهمية العمل التطوعي.

المعوقات والصعوبات التي تواجه المتطوع في عمله التطوعي ومعرفة مقترحاته لزيادة دافعيته للتطوع.

جدول (32.5): المعوقات والصعوبات التي تواجه المتطوع

المعوقات	عدد	%
معوقات إدارية	52	22.0
قلة التدريب	54	22.9
العلاقات في المؤسسة	37	15.7
عدم المساواة بين المتطوعين	45	19.1
عدم تقدير عملك التطوعي	48	20.3
Total	236	100.0

يبين الجدول (5.32) أن نسبة (22.0%) يرون أن هناك معوقات إدارية، ونسبة (22.9%) أن المعيق هو قلة التدريب، ونسبة (20.3%) يرون أن عدم تقدير العمل التطوعي للمتطوع هو المعيق، ويفسر هذا بأن التدريبات في الجمعية تكون لأعداد محدودة لأنها مكلفة مما يؤثر على علاقة المتطوع بالإدارة سلباً وشعوره بعدم تقدير عمله كمتطوع.

ونسبة (15.7%) يرون أن المعوقات هي العلاقات في المؤسسة، و(19.1%) يرون أن المعوقات عدم المساواة بين المتطوعين، جميع هذه المعوقات مرتبطة بالمعيق الثاني وهو (قلة التدريب) بسبب تكاليفه المرتفعة وهذا يشعر المتطوع بأن ما يحدث عند اختيار المتطوعين للتدريب يتم بناءً على نوع علاقة المتطوع بالإدارة وهذا يشعره بعدم المساواة.

جدول (33.5): مقترحات المتطوعين لزيادة فاعليتهم ودافعيته للتطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني

المقترح	عدد	%
تحسين العلاقة بين المتطوعين والمؤسسة	74	29.7
التنظيم الجيد لجهود المتطوعين	44	17.7
زيادة التدريبات وتنوعها	54	21.7
المساواة بين المتطوعين في الفرص	40	16.1
زيادة تقدير عمل المتطوعين	37	14.9
Total	249	100.0

يبين الجدول (5.33) أن نسبة (29.7%) من آراء المتطوعين تقترح بالمؤسسة يجب تحسين العلاقة بين المتطوعين والمؤسسة لزيادة فاعليتهم ودافعيتهم للعمل التطوعي بالجمعية، وذلك من خلال المساواة في تحقيق الفرص للحصول على التدريبات، والنزاهة والشفافية في التعامل وزيادة الثقة بين المتطوع والجمعية. بينما تقترح نسبة (21.7%) زيادة التدريبات وتنوعها، من خلال توسيع دائرة التشبيك للجمعية مع المؤسسات الأخرى خاصة الدولية للحصول على تدريبات في مجالات جديدة ومتنوعة بما يرفع من مستوى المتطوع المعرفي والمهاراتي، بينما نسبة (17.7%) اقترحوا التنظيم الجيد لجهود المتطوعين، و(16.1%) اقترحوا المساواة بين المتطوعين في الفرص، وطلب(14.9%) زيادة التقدير لعمل المتطوعين من خلال مكافأتهم المعنوية والمادية إن أمكن ذلك.

5.2.3 المحور الثالث: أثر البيانات الشخصية على العمل التطوعي ودوره في تعزيز قيم

رأس المال الاجتماعي

هل يوجد فروق في متوسطات مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي تعزى للحالة الاجتماعية؟

جدول (34.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، غير ذلك)

الدالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين
0.583	0.540	4.4	2	8.8	بين المجموعات
		8.1	233	1891.1	داخل المجموعات
			235	1899.9	المجموع
0.119	2.152	10.3	2	20.7	بين المجموعات
		4.8	238	1142.3	داخل المجموعات
			240	1162.9	المجموع
0.004*	5.714	92.1	2	184.1	بين المجموعات
		16.1	234	3770.2	داخل المجموعات
			236	3954.3	المجموع
0.087	2.461	4.6	2	9.2	بين المجموعات
		1.9	237	441.6	داخل المجموعات
			239	450.7	المجموع
0.224	1.506	9.2	2	18.4	بين المجموعات
		6.1	236	1442.5	داخل المجموعات
			238	1460.9	المجموع
0.121	2.132	208.7	2	417.3	بين المجموعات
		97.9	209	20457.3	داخل المجموعات
			211	20874.6	المجموع

أظهر الجدول (5.34) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.132، والمعنوية = 0.121 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويعزى ذلك لإيمان المتطوع بأهمية العمل التطوعي لأنه عمل إنساني بالدرجة الأولى، ونابع من دوافع شخصية، وأيضاً إن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من العاطلين عن العمل ولديهم وقت فراغ، فدور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ليس له علاقة بالحالة الاجتماعية للمتطوع.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.540، والمعنوية = 0.583 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويعزى ذلك بأن شعور المتطوع تجاه عمله الإنساني نابع من قناعاته بأهمية العمل من أجل الآخرين من أبناء وطنه وتجاه وطنه، لأن الكوارث والأزمات والحروب تستهدف جميع فئات المجتمع، وتلحق الضرر بالأفراد و الممتلكات الوطنية، فالمعاناة الإنسانية والاقتصادية والسياسية تكون على الجميع، فأثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة لا علاقة له بالحالة الاجتماعية للمتطوع.

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.152، والمعنوية = 0.119 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويعزى ذلك الى أن العمل التطوعي يتضمن مفهوم المشاركة والتفاعل مع الآخرين وتقبلهم بغض النظر عن آرائهم أو إنتماءاتهم السياسية أو الحزبية فهو بذلك ينشر ثقافة التسامح فيما بين

المتطوعين أنفسهم وبين المتطوعين والمستفيدين من خدمات المتطوعين. فأثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح لا علاقة له بالحالة الاجتماعية للمتطوع .

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 5.714، والمعنوية = 0.004 وهي أقل من 0.05) وهي تشير لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج أن الفروق كانت بين المتزوج والأعزب لصالح المتزوج، ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (35.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

غير ذلك	أعزب	
-1.11	1.70 **	متزوج
-2.8		أعزب

وتعزى مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين ولدى فئة المتزوجين أكبر من فئة الأعزب وذلك لأن المتطوع المتزوج أكثر وعياً ونضجاً، ولديه شعور أكبر بالمسؤولية تجاه أسرته أولاً ثم تجاه الآخرين ومجتمعه، وأكثر اهتماماً بالمشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية أملاً منه للمساهمة في تغيير المستقبل للأفضل من أجل الأجيال القادمة والتي تشمل أبنائه. لذلك كان هناك فرق في مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتطوع المتزوج .

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.461، والمعنوية = 0.087 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين " تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويعزى ذلك الى أن مفهوم التعاون هو أساسي في العمل التطوعي، حيث لا يمكن للمتطوع أن يعمل بمفرده وبمعزل عنهم، فجهودهم وتعاونهم المشترك يحقق نتائج أفضل وأكبر والتعاون مطلب أساسي لتحقيق الهدف من الأعمال التطوعية، فليس هناك فرق في تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .

أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الإختبار = 1.506، والمعنوية = 0.224 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويعزى ذلك الى أن التطوع يتم بدافع شخصي وإنساني وهذا الدافع يشترك فيه غالبية المتطوعين، فهو شعور مشترك مما يزيد من ترابط العلاقات فيما بينهم ويزيد من ثقتهم ببعضهم البعض وبالمؤسسة التي تضمهم تحت مظلتها وتنسق وتنظم جهودهم وتزيد من مهاراتهم وكفائتهم بالتدريبات التي تستهدفهم بها، فليس هناك فروق في أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية سواءً كان المتطوع متزوج أو أعزب أو غير ذلك.

هل يوجد فروق في متوسطات مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
تعزى لعمر للمتطوع؟

جدول (36.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير العمر

الدالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين	
0.148	1.798	14.465	3	43.396	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة
		8.044	229	1841.969	داخل المجموعات	
			232	1885.365	المجموع	
0.061	2.496	12.070	3	36.210	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة
		4.836	235	1136.577	داخل المجموعات	
			238	1172.787	المجموع	
0.025*	3.163	51.046	3	153.137	بين المجموعات	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين
		16.139	231	3728.038	داخل المجموعات	
			234	3881.174	المجموع	
0.203	1.547	2.914	3	8.742	بين المجموعات	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين
		1.883	234	440.724	داخل المجموعات	
			237	449.466	المجموع	
0.011*	3.772	22.445	3	67.334	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة
		5.950	233	1386.244	داخل المجموعات	
			236	1453.578	المجموع	
0.012*	3.760	356.676	3	1070.029	بين المجموعات	دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
		94.862	205	19446.746	داخل المجموعات	
			208	20516.775	المجموع	

أظهر الجدول (5.36) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 3.760، والمعنوية = 0.012 وهي أقل من 0.05) وجود فروق ذات دلالة احصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير العمر. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج ان الفروق كانت لصالح الفئة العمرية 45 فأكثر مقارنة بالفئتين العمريتين (18-22، 23-30).

جدول (37.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

45 فأكثر	45-31	30-23	
-9.231**	-3.876	-0.595	22-18
-8.636**	-3.281		30-23
-5.355			45-31

ويعزى ذلك الى أن هذه الفئة العمرية (45 فأكثر) هي أكثر وعياً ونضجاً وقناعة بأهمية العمل التطوعي من دافع إنساني وديني، بسبب تجاربهم وخبراتهم في الحياة وزيادة شعورهم تجاه أفراد مجتمعهم بالمسؤولية المجتمعية في ظل الظروف السياسية والاقتصادية التي يعيشها سكان قطاع غزة وتؤثر على حياتهم اليومية. فهناك فرق في دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي تعزى لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية من 45 سنة فأكثر.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.798، والمعنوية = 0.148 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير العمر.

ويعزى ذلك بأن شعور المتطوع تجاه عمله الإنساني نابع من قناعاته بأهمية العمل من أجل الآخرين من أبناء وطنه وتجاه وطنه، لأن الكوارث والأزمات والحروب تستهدف جميع فئات المجتمع، وتلحق الضرر بالأفراد والممتلكات الوطنية، فالمعاناة الإنسانية والاقتصادية والسياسية عامة على الجميع، فأثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة لا علاقة له بعمر المتطوع.

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.540، والمعنوية = 0.061 و هي اكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير العمر.

ويعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي يتضمن مفهوم المشاركة والتفاعل مع الآخرين وتقبلهم بغض النظر عن آرائهم أو انتماءاتهم السياسية أو الحزبية فهو بذلك ينشر ثقافة التسامح فيما بين المتطوعين أنفسهم وبين المتطوعين والمستفيدين من خدمات المتطوعين. فأثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح لا علاقة له بعمر المتطوع.

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 5.714، المعنوية = 0.025 و هي أقل من 0.05) وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير العمر. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج ان الفروق كانت لصالح الفئة العمري 45 فأكثر مقارنة بالفئتين العمريتين (18-22، 23-30)، كما كانت لصالح (31-45) مقارنة بالفئة العمرية (18-22) ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (38.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

45 فأكثر	45-31	30-23	
-3.278**	-1.771*	-0.627	22-18
-2.652**	-1.144		30-23
-1.507			45-31

وتعزى مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين ولدى الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق أكبر من الفئات العمرية الأخرى وذلك لأن المتطوع الأكبر سنا أكثر وعيا ونضجا، ولديه شعور أكبر بالمسؤولية تكون تجاه أسرته أولا ثم تجاه الآخرين ومجتمعه، وأكثر اهتماما بالمشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية أملا منه للمساهمة في تغير المستقبل للأفضل من أجل الأجيال القادمة والتي تشمل أبنائه. لذلك كان هناك

فرق في مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين تعزى لمتغير العمر لصالح المتطوع الأكبر من 45 سنة.

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.547، والمعنوية = 0.203 أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين " تعزى لمتغير العمر.

ويعزى ذلك الى أن مفهوم التعاون هو أساسي في العمل التطوعي، حيث لا يمكن للمتطوع أن يعمل بمفرده، فجهودهم وتعاونهم المشترك يحقق نتائج أفضل وأكبر والتعاون مطلب أساسي لتحقيق الهدف من الأعمال التطوعية، فليس هناك فرق في تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين تعزى لمتغير الفئة العمرية.

أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 3.772، والمعنوية = 0.011 وهي أقل من 0.05) وهذا يشير لوجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" تعزى لمتغير العمر. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج أن الفروق كانت لصالح الفئة العمرية (31-45) مقارنة بالفئتين العمريتين (18-22، 23-30)، كما كانت لصالح الفئة العمرية 45 فأكثر مقارنة بالفئة العمرية (18-22) ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (39.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

45 فأكثر	45-31	30-23	
-0.528**	-0.352**	0.051	22-18
-0.580	-0.403**		30-23
-0.176			45-31

ويعزى ذلك الى أن التطوع يتم بدافع شخصي وإنساني وعن قناعة وأنه كلما كان المتطوع أكبر سناً، فإنه يكون أكثر شعوراً بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الآخرين، فهو شعور مشترك مما يزيد من ترابط العلاقات فيما بين هذه الفئات، ويزيد من ثقتهم ببعضهم البعض وبالمؤسسة التي تضمهم تحت مظلتها وتنسق وتنظم جهودهم وتزيد من مهاراتهم وكفاءتهم بالتدريبات التي تستهدفهم بها،

فهناك فروق في أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة تعزى لمتغير الفئة العمرية لصالح الفئتين من 31 سنة الى 45 سنة والفئة من 45 فما فوق.

هل يوجد فروق في متوسطات مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي تعزى للمؤهل العلمي للمتطوع؟

جدول (40.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الدالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين	
0.962	0.200	1.65	5.00	8.25	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة
		8.27	226.00	1868.22	داخل المجموعات	
			231.00	1876.48	المجموع	
0.367	1.090	5.36	5.00	26.80	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة
		4.92	231.00	1136.34	داخل المجموعات	
			236.00	1163.14	المجموع	
0.619	0.661	10.78	4.00	43.13	بين المجموعات	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين
		16.30	228.00	3716.89	داخل المجموعات	
			232.00	3760.02	المجموع	
0.932	0.211	0.40	4.00	1.62	بين المجموعات	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين
		1.91	231.00	441.14	داخل المجموعات	
			235.00	442.76	المجموع	
0.957	0.163	1.03	4.00	4.12	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة
		6.31	230.00	1450.16	داخل المجموعات	
			234.00	1454.28	المجموع	
0.777	0.443	44.67	4.00	178.67	بين المجموعات	دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
		100.78	203.00	20457.41	داخل المجموعات	
			207.00	20636.08	المجموع	

أظهر الجدول (5.40) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.443، والمعنوية = 0.777 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزى ذلك لإيمان المتطوع بأهمية العمل التطوعي لأنه عمل إنساني بالدرجة الأولى، ونابع من دوافع شخصية، وأيضا إن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من العاطلين عن العمل ومن مختلف التخصصات العلمية و لديهم وقت فراغ، وتقوم الجمعية باستهدافهم بتدريبات بشكل مستمر ترفع من كفاءاتهم ومهاراتهم العلمية والعملية حسب البرنامج المنتسبين له في التطوع بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، فدور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ليس له علاقة بالمؤهل العلمي للمتطوع.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.200، المعنوية = 0.962 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزى ذلك بأن شعور المتطوع تجاه عمله الإنساني نابع من قناعته بأهمية العمل من أجل الآخرين من أبناء وطنه وتجاه وطنه، لأن الكوارث والأزمات والحروب تستهدف جميع فئات المجتمع، وتلحق الضرر بالأفراد والممتلكات الوطنية، فالمعاناة الإنسانية والاقتصادية والسياسية عامة على الجميع، فأثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة لا علاقة له بالمؤهل العلمي للمتطوع .

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.090، و المعنوية = 0.367 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزى ذلك الى أن العمل التطوعي يتضمن مفهوم المشاركة والتفاعل مع الآخرين وتقبلهم بغض النظر عن آرائهم أو إنتماءاتهم السياسية أو الحزبية أو مؤهلاتهم العلمية، فهو بذلك ينشر ثقافة

التسامح فيما بين المتطوعين أنفسهم وبين المتطوعين والمستفيدين من خدمات المتطوعين. فأثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح لا علاقة له بالمؤهل العلمي للمتطوع.

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.660، والمعنوية = 0.619 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر "مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين" تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزى ذلك الى أن التطوع والعمل التطوعي لفئة الشباب في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني غير مقتصر على مؤهل علمي أو تخصص علمي محدد، فالتطوع يتم بدافع شخصي من المتطوع، كما أن البطالة تنتشر بين جميع المؤهلات العلمية، لذلك ليس هناك فرق في مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.211، والمعنوية = 0.932 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر "تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين" تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزى ذلك الى أن مفهوم التعاون هو أساسي في العمل التطوعي، حيث لا يمكن للمتطوع أن يعمل بمفرده وبمعزل عنهم، فجهودهم وتعاونهم المشترك يحقق نتائج أفضل وأكبر والتعاون مطلب أساسي لتحقيق الهدف من الأعمال التطوعية، فليس هناك فرق في تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.163، والمعنوية = 0.957 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر "أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزى ذلك إلى أن التطوع يتم بدافع شخصي وإنساني وهذا الدافع يشترك فيه غالبية المتطوعين، فهو شعور مشترك مما يزيد من ترابط العلاقات فيما بينهم ويزيد من ثقتهم ببعضهم البعض وبالمؤسسة التي تضمهم تحت مظلتها وتنسق وتنظم جهودهم وتزيد من مهاراتهم وكفائتهم بالتدريبات التي تستهدفهم بها بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، فليس هناك فروق في أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

هل يوجد فروق في متوسطات مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي تعزى لتخصص المتطوع؟

جدول (41.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته

تعزى لمتغير التخصص العلمي

الدالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين	
0.611	0.717	5.718	5	28.592	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة
		7.979	226	1803.184	داخل المجموعات	
			231	1831.776	المجموع	
0.481	0.902	4.458	5	22.291	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة
		4.943	230	1136.840	داخل المجموعات	
			235	1159.131	المجموع	
0.030	2.528	40.543	5	202.715	بين المجموعات	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين
		16.036	226	3624.074	داخل المجموعات	
			231	3826.789	المجموع	
0.332	1.155	2.205	5	11.025	بين المجموعات	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين
		1.909	229	437.145	داخل المجموعات	
			234	448.170	المجموع	
0.056	2.193	13.249	5	66.246	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة
		6.043	229	1383.737	داخل المجموعات	
			234	1449.983	المجموع	
0.083	1.982	190.840	5	954.202	بين المجموعات	دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
		96.291	202	19450.875	داخل المجموعات	
			207	20405.077	المجموع	

أظهر الجدول (5.41) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.982، والمعنوية=0.083 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير التخصص.

ويعزى ذلك لإيمان المتطوع بأهمية العمل التطوعي لأنه عمل يحقق للمتطوع فوائد على الصعيد الشخصي من خلال استثمار وقته بشكل مفيد له كالتدريبات التي يحصل عليها و العلاقات التي يشكلها مع الأفراد و المؤسسات، حيث أن الجمعية باستهدافهم بتدريبات بشكل مستمر ترفع من كفاءاتهم ومهاراتهم العلمية والعملية حسب البرنامج المنتسبين له في التطوع بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، فدور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ليس له علاقة بالتخصص العلمي للمتطوع.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.717، المعنوية = 0.611 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير التخصص.

ويعزى ذلك بأن شعور المتطوع تجاه عمله الإنساني نابع من قناعاته بأهمية العمل من أجل الآخرين من أبناء وطنه وتجاه وطنه، لأن الكوارث والأزمات والحروب تستهدف جميع فئات المجتمع، وتلحق الضرر بالأفراد والممتلكات الوطنية، فالمعاناة الإنسانية والاقتصادية والسياسية عامة على الجميع، فأثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة لا علاقة له بالتخصص العلمي للمتطوع.

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.902، والمعنوية = 0.481 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويعزى ذلك الى أن العمل التطوعي يتضمن مفهوم المشاركة والتفاعل مع الآخرين وتقبلهم بغض النظر عن آرائهم أو إنتماؤاتهم السياسية أو الحزبية أو تخصصاتهم العلمية، فهو بذلك ينشر ثقافة التسامح فيما بين المتطوعين أنفسهم وبين المتطوعين والمستفيدين من خدمات المتطوعين. فأثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح لا علاقة له بالتخصص العلمي للمتطوع.

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.528، والمعنوية = 0.030 وهي أقل من 0.05) وهو يشير لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير التخصص. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج ان الفروق كانت لصالح كل من (لا شيء، اجتماعيات، إدارة) مقارنة ب (تجارة و غير ذلك)، ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (42.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

غير ذلك	إدارة	تجارة	صحة	اجتماعيات	
2.104**	-0.022	2.123**	1.345	-0.026	لا شيء
2.130**	0.004	2.149**	1.371		اجتماعيات
0.759	-1.367	0.778			صحة
-0.019	-2.145**				تجارة
2.126**					إدارة

ويعزى مساهمة التخصصات (لا شيء- اجتماعيات- إدارة) في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية أكثر من تخصصات (التجارة - غير ذلك)، أن برامج جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تتناسب بشكل أكبر مع تلك التخصصات في حالة التطوع أكثر من تخصصات التجارة، لأن العمل التطوعي عمل مجتمعي، كما أن أصحاب تخصصات التجارة يميلون للتطوع في مجال تخصصهم لزيادة خبراتهم. لذلك كان هناك فرق في مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين يعزى للتخصص العلمي للمتطوع كان لصالح تخصص (اجتماعيات-إدارة).

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.155، والمعنوية = 0.332 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين" تعزى لمتغير التخصص.

ويعزى ذلك الى أن مفهوم التعاون هو أساسي في العمل التطوعي، حيث لا يمكن للمتطوع أن يعمل بمفرده وبمعزل عنهم، فجهودهم وتعاونهم المشترك يحقق نتائج أفضل وأكبر والتعاون مطلب أساسي لتحقيق الهدف من الأعمال التطوعية، فليس هناك فرق في تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين تعزى لمتغير التخصص العلمي.

أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.193، والمعنوية = 0.056 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" تعزى لمتغير التخصص.

ويعزى ذلك الى أن التطوع يتم بدافع شخصي وإنساني وهذا الدافع يشترك فيه غالبية المتطوعين، فهو شعور مشترك مما يزيد من ترابط العلاقات فيما بينهم ويزيد من ثقتهم ببعضهم البعض وبالمؤسسة التي تضمهم تحت مظلتها وتنسق وتنظم جهودهم وتزيد من مهاراتهم وكفائتهم بالتدريبات التي تستهدفهم بها بغض النظر عن تخصصهم العلمي، فليس هناك فروق في أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة تعزى لمتغير التخصص العلمي.

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي يعزى لسبب التطوع

جدول (43.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير سبب التطوع

الدالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين	
0.011*	3.774	29.683	3	89.049	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة
		7.865	230	1808.951	داخل المجموعات	
			233	1898.000	المجموع	
0.071	2.376	11.395	3	34.184	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة
		4.796	236	1131.878	داخل المجموعات	
			239	1166.063	المجموع	
0.422	0.941	15.690	3	47.069	بين المجموعات	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين
		16.673	232	3868.033	داخل المجموعات	
			235	3915.102	المجموع	
0.093	2.160	4.027	3	12.080	بين المجموعات	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين
		1.864	235	438.155	داخل المجموعات	
			238	450.234	المجموع	
0.025*	3.158	18.867	3	56.602	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة
		5.975	234	1398.058	داخل المجموعات	
			237	1454.660	المجموع	
0.068	2.410	235.632	3	706.896	بين المجموعات	دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
		97.782	206	20143.085	داخل المجموعات	
			209	20849.981	المجموع	

أظهر الجدول (5.43) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.410، والمعنوية = 0.068 و هي اكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير سبب التطوع.

ويعزى ذلك لإيمان المتطوع بأهمية العمل التطوعي لأنه عمل إنساني بالدرجة الأولى، ونابع من دوافع شخصية، وأيضا إن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من العاطلين عن العمل ومن مختلف التخصصات والمؤهلات العلمية ولديهم وقت فراغ، وتقوم الجمعية باستهدافهم بتدريبات بشكل مستمر ترفع من كفاءاتهم ومهاراتهم العلمية والعملية حسب البرنامج المنتسبين له في التطوع، فدور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ليس له علاقة بسبب محدد للتطوع.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 3.774، والمعنوية = 0.011 و هي أقل من 0.05) وهو يشير لوجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير سبب التطوع. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج أن الفروق كانت لصالح (الإيماني بأهمية العمل التطوعي) مقارنة ب (ملء وقت الفراغ، للاستفادة من التدريبات، للحصول على فرصة عمل)، ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (44.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

للحصول على فرصة عمل	للاستفادة من التدريبات في المؤسسة	ملء وقت الفراغ	
1.446**	1.079**	1.311**	الإيماني بأهمية العمل التطوعي
-0.231	-0.231		ملء وقت الفراغ
0.367			للاستفادة من التدريبات في المؤسسة

ويعزى ذلك الى أن العمل التطوعي هو عمل إنساني بالدرجة الأولى، ويستهدف المجتمع المحلي في خدماته خاصة في وقت الحروب والأزمات التي تستهدف أبناء وطنه وممتلكاته، ويزيد من

شعور المتطوع بالتضامن والمشاركة مع أفراد مجتمعه ويحقق منافع لهم، فهو له أهمية كبيرة وأهداف سامية.

لذلك كان هناك فرق في أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير سبب التطوع كانت لصالح المتطوعين الذين يؤمنون بأهمية هذا العمل مقارنة مع الذين تطوعوا لملء وقت فراغهم أو للاستفادة من التدريبات، أو للحصول على فرصة عمل مؤقتة.

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.376، والمعنوية = 0.071 و هي اكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير سبب التطوع.

ويعزى ذلك الى أن العمل التطوعي يتضمن مفهوم المشاركة والتفاعل مع الآخرين وتقبلهم بغض النظر عن آرائهم أو إنتماءاتهم السياسية أو الحزبية أو مؤهلاتهم العلمية، فهو بذلك ينشر ثقافة التسامح فيما بين المتطوعين أنفسهم وبين المتطوعين والمستفيدين من خدمات المتطوعين. فأثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح لا علاقة له بسبب محدد للتطوع.

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين:

تبين من قيمة إختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.941، والمعنوية = 0.422 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير سبب التطوع

ويعزى ذلك الى أن الدافع للتطوع هو دافع شخصي بالدرجة الأولى وعن قناعة تامة وبرضى المتطوع، وأن التطوع والعمل التطوعي مرتبط أساساً بمفهوم المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية والتعاون والتفاعل مع الآخرين والتضامن معهم في وقت الأزمات والحروب، فليس هناك فرق في مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين تعزى لمتغير سبب التطوع .

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.160، والمعنوية = 0.093 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين" تعزى لمتغير سبب التطوع.

ويعزى ذلك الى أن الدافع للتطوع هو دافع شخصي وإنساني وعن قناعة تامة وبرضى المتطوع، وأن التطوع والعمل التطوعي مرتبط أساساً بالتعاون والتفاعل مع الآخرين والتضامن معهم في وقت الأزمات والحروب، وليس هناك عمل تطوعي يتم بشكل فردي، فليس هناك فرق في مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين تعزى لمتغير سبب التطوع.

أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 3.158، والمعنوية = 0.025 و هي أقل من 0.05) وهي تشير لوجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" تعزى لمتغير سبب التطوع. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج أن الفروق كانت لصالح الأسباب التالية (لإيمانه بأهمية العمل التطوعي، ملء وقت الفراغ، للاستفادة من التدريبات) مقارنة ب (للحصول على فرصة عمل)، ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (45.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

للحصول على فرصة عمل	للاستفادة من التدريبات في المؤسسة	ملء وقت الفراغ	
1.367*	0.279	-0.032	لإيماني بأهمية العمل التطوعي
1.399*	0.311		لملء وقت الفراغ
1.088*			للاستفادة من التدريبات في المؤسسة

وهذا يفسر بأن العمل التطوعي هو عمل إنساني ونابع من دوافع شخصية وهي إيمانهم بما يقومون به تجاه أفراد مجتمعهم، لما يحقق هذا العمل من خير وفوائد على الصعيد الشخصي من رضى عن أنفسهم وعلى الصعيد المجتمعي، لذلك يوجد هناك فرق في أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" تعزى لمتغير سبب التطوع.

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي يعزى لسبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر

جدول (46.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني

الدلالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين	
0.012*	3.005	23.375	5	116.873	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة
		7.778	227	1765.694	داخل المجموعات	
			232	1882.567	المجموع	
0.047*	2.286	10.929	5	54.644	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة
		4.780	233	1113.741	داخل المجموعات	
			238	1168.385	المجموع	
0.336	1.147	19.098	5	95.492	بين المجموعات	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين
		16.654	229	3813.682	داخل المجموعات	
			234	3909.174	المجموع	
0.308	1.205	2.251	5	11.257	بين المجموعات	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين
		1.869	233	435.463	داخل المجموعات	
			238	446.720	المجموع	
0.224	1.402	8.545	5	42.726	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة
		6.094	231	1407.763	داخل المجموعات	
			236	1450.489	المجموع	
0.072	2.058	198.453	5	992.267	بين المجموعات	دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
		96.442	204	19674.157	داخل المجموعات	
			209	20666.424	المجموع	

اظهر الجدول (5.46) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.058، والمعنوية = 0.072 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر تحديداً.

ويعزى ذلك لإيمان المتطوع بأهمية العمل التطوعي لأنه عمل إنساني بالدرجة الأولى، ونابع من دوافع شخصية، وأيضاً إن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من العاطلين عن العمل ومن مختلف التخصصات والمؤهلات العلمية، ولا تضع شروط صارمة للمتطوعين، كما أن التطوع فيها بدون رسوم، ومجالات عمل المتطوعين فيها والخدمات التي يقدمونها من خلال عملهم التطوعي هو إنساني موجه لكافة شرائح المجتمع وهذا الدور غير مقتصر على جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني فقط فهناك مؤسسات أخرى تستقطب متطوعين للعمل ضمن برامجها، فدور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ليس له علاقة بسبب للتطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تحديداً.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 3.005، والمعنوية = 0.012 وهي أقل من 0.05) وهي تشير لوجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر. ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج أن الفروق كانت لصالح (انها مؤسسة عريقة مقارنة، دوافع اجتماعية) مقارنة ب (لأن مجالات التطوع فيها متعددة، دوافع اقتصادية)، كما وجد فروق لصالح الدوافع الاجتماعية مقارنة (لأنها تهتم بالمتطوعين)، كذلك كانت الفروق لصالح (الدوافع إنسانية مقارنة بالدافع الاقتصادية)، ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (47.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

دوافع اقتصادية	دوافع إنسانية	دوافع اجتماعية	لأنها تهتم بالمتطوعين (تدريبات)	لأن مجالات التطوع فيها متعددة	
4.218*	0.473	-0.657	0.776	1.060*	لأنها مؤسسة عريقة
3.158	-0.588	-1.717*	-0.285		لأن مجالات التطوع فيها متعددة
3.442	-0.303	-1.433*			لأنها تهتم بالمتطوعين (تدريبات)
4.875*	1.130				دوافع اجتماعية
3.745*					دوافع إنسانية

ويعزى ذلك الى أن جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني عريقة وتتصف بالعالمية وهي إحدى مكونات الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر، تمارس نشاطها في فلسطين، وفي مناطق تجمعات الشعب الفلسطيني، استنادا لاتفاقيات جنيف، وإلى مبادئ الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر السبعة: الإنسانية، عدم التحيز، الحياد، الاستقلال، التطوع، الوحدة، والعالمية، كما أنها تقدم خدماتها لجميع شرائح المجتمع، حيث يستطيع المتطوع أن يختار المجال الذي يود أن يتطوع فيه وغالبيتهم يختار التطوع بدوافع اجتماعية وإنسانية لذلك هناك فرق في مؤشر أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني ولمواطنة تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تحديدا.

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.286، والمعنوية = 0.047 وهي أقل من 0.05) وهي تشير لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر تحديدا.

ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج ان الفروق كانت لصالح (انها مؤسسة عريقة مقارنة) مقارنة ب (لأن مجالات التطوع فيها متعددة، لأنها تهتم بالمتطوعين (تدريبات)، دوافع اقتصادية)، ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (48.5): نتائج اختبار LSD لدراسة الفروق بين المتوسطات

دوافع اقتصادية	دوافع إنسانية	دوافع اجتماعية	لأنها تهتم بالمتطوعين (تدريبات)	لأن مجالات التطوع فيها متعددة	
2.577*	0.636	0.160	1.035*	*0.956	لأنها مؤسسة عريقة
1.621	-0.320	-0.796	0.079		لأن مجالات التطوع فيها متعددة
1.542	-0.400	-0.875			لأنها تهتم بالمتطوعين (تدريبات)
2.41667	.47549				دوافع اجتماعية
1.94118					دوافع إنسانية

ويعزى ذلك الى أن جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني هي من أقدم المؤسسات تأسيسا وتضم أكبر عدد من المتطوعين في قطاع غزة ومن مختلف التخصصات ومن مختلف المستويات ولديها العديد من البرامج المتنوعة في خدماتها، كما أنها تستهدف المتطوعين بتدريبات مجانية نظرية وعملية ترفع من كفاءتهم وخبراتهم، وأيضا العمل التطوعي يتضمن مفهوم المشاركة والتفاعل مع الآخرين و تقبلهم بغض النظر عن آرائهم أو إنتماءاتهم السياسية أو الحزبية أو مؤهلاتهم العلمية، فهو بذلك ينشر ثقافة التسامح فيما بين المتطوعين أنفسهم وبين المتطوعين والمستفيدين من خدمات المتطوعين، فهناك فرق في مؤشر أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تحديداً.

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.147، والمعنوية = 0.336 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر

ويعزى ذلك إلى أن التطوع والعمل التطوعي لفئة الشباب في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني غير مقتصر على مؤهل علمي أو تخصص علمي محدد، فالتطوع يتم بدافع شخصي من المتطوع، كما

أن البطالة تنتشر بين جميع المؤهلات العلمية، لذلك ليس هناك فرق في مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني .

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.205، والمعنوية = 0.308 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين" تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر.

ويعزى ذلك الى أن مفهوم التعاون هو أساسي في العمل التطوعي، حيث لا يمكن للمتطوع أن يعمل بمفرده و بمعزل عنهم، فجهودهم وتعاونهم المشترك يحقق نتائج أفضل وأكبر والتعاون مطلب أساسي لتحقيق الهدف من الأعمال التطوعية، فليس هناك فرق في تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تحديداً.

أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.402، والمعنوية = 0.224 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة" تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر.

ويعزى ذلك إلى أن التطوع يتم بدافع شخصي وإنساني وهذا الدافع يشترك فيه غالبية المتطوعين، فهو شعور مشترك مما يزيد من ترابط العلاقات فيما بينهم ويزيد من ثقته ببعضهم البعض وبالمؤسسة التي تضمهم تحت مظلتها وتنسق وتنظم جهودهم وتزيد من مهاراتهم وكفائتهم بالتدريبات التي تستهدفهم بها بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، فليس هناك فروق في أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة تعزى لمتغير سبب التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تحديداً.

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي يعزى للبرنامج المتطوع فيه

جدول (49.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومؤشراته تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه

الدالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين	
0.322	1.175	9.119	5	45.593	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة
		7.760	230	1784.793	داخل المجموعات	
			235	1830.386	المجموع	
0.391	1.046	5.010	5	25.050	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة
		4.789	236	1130.140	داخل المجموعات	
			241	1155.190	المجموع	
0.236	1.370	22.704	5	113.518	بين المجموعات	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين
		16.574	232	3845.120	داخل المجموعات	
			237	3958.639	المجموع	
0.714	0.581	1.092	5	5.458	بين المجموعات	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين
		1.878	235	441.289	داخل المجموعات	
			240	446.747	المجموع	
0.628	0.694	4.180	5	20.898	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة
		6.022	234	1409.102	داخل المجموعات	
			239	1430.000	المجموع	
0.401	1.030	98.515	5	492.573	بين المجموعات	دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
		95.650	206	19703.970	داخل المجموعات	
			211	20196.542	المجموع	

أظهر الجدول (5.49) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.030، والمعنوية = 0.401 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

فالتطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني يكون نابع من دوافع إنسانية وشخصية، وجميع برامج الجمعية تستهدف المجتمع المحلي في حالات السلم وحالات الكوارث، وجميع البرامج يتم فيها تدريب المتطوعين بشكل مستمر بما يتناسب مع أهداف البرنامج، لذلك لا يوجد فروق تعزى لمقياس دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.175، والمعنوية = 0.322 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير للبرنامج المتطوع فيه

فالشعور بالانتماء الوطني والمواطنة شعور سامي وأكبر من أن يتم ربطه ببرامج معين فجميع البرامج تستهدف جميع أفراد وشرائح المجتمع بغض النظر عن لونهم ودينهم ومستواهم الاقتصادي أو انتماءاتهم السياسية، لذلك ليس هناك فروق في مؤشر أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير للبرنامج المتطوع فيه.

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.046، والمعنوية = 0.391 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

فالتسامح وتقبل الآخرين من مبادئ وأساسيات العمل التطوعي، وقبول العمل التطوعي مع مجموعات من الشباب يعني الإلتزام بهذه المبادئ مسبقاً، وبغض النظر عن البرنامج المتطوع فيه

وليس هناك فروق في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.370، والمعنوية = 0.236 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

فالعمل التطوعي هو عمل إنساني مرتبط بمبدأ التسامح والتعاون وتقبل الآخرين والتضامن المعنوي وتقديم خدمات لأبناء شعبه، خاصة في الحالات الصعبة (أزمات و حروب) تحقق له عائد معنوي وليس له علاقة بالبرنامج الذي يتطوع به المتطوع والتدخل مع المجتمع يتم من خلال جميع البرامج ولذلك ليس هناك فروق في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.581، والمعنوية = 0.714 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

ويعزى ذلك إلى أن مفهوم التعاون هو أساسي في العمل التطوعي، حيث لا يمكن للمتطوع أن يعمل بمفرده و بمعزل عنهم، فجهودهم وتعاونهم المشترك يحقق نتائج أفضل وأكبر والتعاون مطلب أساسي لتحقيق الهدف من الأعمال التطوعية، والتعاون يتم بين جميع المتطوعين من مختلف البرامج فليس هناك فرق في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.694، والمعنوية = 0.628 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

ويعزى ذلك إلى أن التطوع يتم بدافع شخصي وإنساني وهذا الدافع يشترك فيه غالبية المتطوعين في كافة البرامج، فهو شعور مشترك مما يزيد من ترابط العلاقات فيما بينهم ويزيد من ثقتهم ببعض البعض وبالمؤسسة التي تضمهم تحت مظلتها وتتسق وتنظم جهودهم وتزيد من مهاراتهم وكفائتهم بالتدريبات التي تستهدفهم بها بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، فليس هناك فروق في مؤشر " أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة " تعزى لمتغير البرنامج المتطوع فيه".

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي يعزى لسبب التطوع في البرنامج

جدول (50.5): تحليل دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي

ومؤشراته تعزى لمتغير سبب التطوع بالبرنامج

الدالة	اختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	جدول تحليل التباين	
0.641	0.446	3.668	2	7.336	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة
		8.222	228	1874.646	داخل المجموعات	
			230	1881.983	المجموع	
0.132	2.041	9.940	2	19.880	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة
		4.870	236	1149.274	داخل المجموعات	
			238	1169.155	المجموع	
0.764	0.270	4.530	2	9.059	بين المجموعات	مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين
		16.794	231	3879.441	داخل المجموعات	
			233	3888.500	المجموع	
0.037*	3.344	6.180	2	12.361	بين المجموعات	تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين
		1.848	233	430.567	داخل المجموعات	
			235	442.928	المجموع	
0.645	0.440	2.713	2	5.426	بين المجموعات	أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة
		6.172	232	1431.961	داخل المجموعات	
			234	1437.387	المجموع	
0.358	1.034	102.849	2	205.698	بين المجموعات	دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي
		99.499	207	20596.226	داخل المجموعات	
			209	20801.924	المجموع	

أظهر الجدول (5.50) مايلي:

دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 1.034، والمعنوية = 0.358 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مقياس " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي" تعزى لمتغير سبب التطوع في البرنامج".

تعدد البرامج في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني وتنوع المستوى التعليمي والتخصصات العلمية للمتطوعين وإستهدافهم بشكل مستمر بتدريبات متنوعة وفي مجالات مختلفة ترفع من مستواهم المعرفي، وتختلف أسباب التطوع من متطوع لآخر ولكن ما هو مشترك بينهم أنهم جميعا متطوعين بهدف واحد محدد أولا وهو التطوع في حد ذاته، فدور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي لا علاقة له بسبب التطوع في البرنامج.

أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.446، والمعنوية = 0.641 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة " تعزى لمتغير سبب التطوع في البرنامج".

ويعزى ذلك بأن شعور المتطوع تجاه عمله الإنساني نابع من قناعاته بأهمية العمل من أجل الآخرين من أبناء وطنه وتجاه وطنه، لأن الكوارث والأزمات والحروب تستهدف جميع فئات المجتمع، وتلحق الضرر بالأفراد والممتلكات الوطنية، فالمعاناة الإنسانية والاقتصادية والسياسية عامة على الجميع، فأثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة لاعلاقة له بسبب التطوع في البرنامج .

أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 2.041، والمعنوية = 0.132 و هي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة " تعزى لمتغير سبب التطوع في البرنامج".

ويعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي يتضمن مفهوم المشاركة والتفاعل مع الآخرين وتقبلهم بغض النظر عن آرائهم أو إنتماء اتهم السياسية أو الحزبية فهو بذلك ينشر ثقافة التسامح في ما بين

المتطوعين أنفسهم وبين المتطوعين والمستفيدين من خدمات المتطوعين، فأثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة لعلاقة له بسبب التطوع في البرنامج.

مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 0.270، والمعنوية = 0.764 وهي أكبر من 0.05) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين " تعزى لمتغير سبب التطوع في البرنامج".

ويعزى ذلك إلى أن التطوع يتم بدافع شخصي وإنساني وهذا الدافع يشترك فيه غالبية المتطوعين، فهو شعور مشترك مما يزيد من ترابط العلاقات فيما بينهم ويزيد من ثقتهم ببعضهم البعض وبالمؤسسة التي تضمهم تحت مظلتها وتنسق وتنظم جهودهم وتزيد من مهاراتهم وكفائتهم بالتدريبات التي تستهدفهم بها، فليس هناك فروق في أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة تعزى لمتغير سبب التطوع في البرنامج.

تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين:

تبين من قيمة اختبار F المحسوبة في جدول تحليل التباين (قيمة الاختبار = 3.344، والمعنوية = 0.037 وهي أقل من 0.05) وهي تشير لوجود فروق ذات دلالة احصائية في مؤشر " تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين " تعزى لمتغير سبب التطوع في البرنامج". ولمعرفة لصالح من تكمن الفروق استخدمنا اختبار LSD، حيث أشارت النتائج أن الفروق كانت لصالح (لأنها تزيد من مهاراتي وخبراتي العلمية والعملية) مقارنة ب (لأنها تتناسب مع مؤهلي)، ولم تظهر فروق بين المستويات الأخرى.

جدول (52.5): العلاقة بين مجالات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي وإجمالي سنوات التطوع

المؤشرات	ارتباط بيرسون	الدالة
أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة	0.041	0.533
أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة	0.132	0.043 *
مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين	0.043	0.510
تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين	0.088	0.179
أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة	0.042	0.524
دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي	0.053	0.445

من الجدول السابق يتضح أنه لا توجد علاقة بين مقياس دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي وإجمالي عدد سنوات التطوع، حيث كانت قيمة الدلالة لكل المؤشرات = 0.445 وهي أكبر من 0.05، وقد ظهرت العلاقة بين مؤشر أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة وعدد سنوات التطوع أي أنه كلما زادت مدة سنوات التطوع ازداد مؤشر تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة"

لأن استمرارية المتطوع لسنوات في عمله التطوعي يؤكد إيمانه بهذا العمل وأهميته، مما يزيد من تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم و بين المؤسسة .

جدول (53.5): العلاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي ومعدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي

المؤشرات	ارتباط بيرسون	الدلالة
أثر العمل التطوعي في زيادة الشعور بالانتماء الوطني والمواطنة	0.075	0.254
أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة	-0.090	0.163
مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين	-0.042	0.518
تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين	-0.112	0.083
أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة	-0.114	0.079
دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي	-0.043	0.529

من الجدول (5.53) يتضح أنه لا توجد علاقة بين مقياس دور العمل التطوعي ومعدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي كما يتضح أنه لا توجد علاقة بين مؤشرات دور العمل التطوعي ومعدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي حيث كانت قيمة الدلالة كل المؤشرات أكبر من 0.05 ويعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي إنساني ونابع من قناعة الفرد بذلك، فهو بذلك غير مقيد أو مشروط بمدة زمنية محددة.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 النتائج:

1- هناك دور للعمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، وقد ظهر ذلك في الجوانب التالية:

- تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين بنسبة (90.6%).
- وبلغ أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة بنسبة (88.5%).
- وأثر العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني بنسبة (87.3%).
- أثر العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين بنسبة (83.2%).
- مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعون بنسبة (70.4%).

2- أكثر المؤشرات تأثيراً على رأس المال الاجتماعي هو المؤشر الأول (أثر العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني والمواطنة) حيث فسره بنسبة (64.20%)، ثم المؤشر الخامس (أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين وبالمؤسسة) حيث فسره بنسبة (60.90%)، ثم المؤشر الثالث (مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين)، حيث فسره بنسبة (60.90%)، ثم المؤشر الثاني (أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة)، حيث فسره بنسبة (51.10%) من التغيرات الحاصلة في رأس المال الاجتماعي الناتجة عن دور العمل التطوعي، ثم المؤشر الرابع (تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين) حيث فسره بنسبة (48.80%).

3- ونسبة (43.40%) من آراء المتطوعين تطوعوا لإيمانهم بأهمية العمل التطوعي، و(29.90%) تطوعوا للاستفادة من التدريبات في المؤسسة.

4- ونسبة (39.5%) من آراء المتطوعين تطوعوا في هذه الجمعية تحديداً لأن مجالات التطوع فيها متعددة، و(22.2%) لأنها مؤسسة عريقة.

5- وصلت سنوات التطوع لدى (43.7%) (من سنة إلى 3 سنوات)، و(24.1%) كانت عدد سنوات تطوعهم (من 4 إلى 6 سنوات).

6- بلغت عدد ساعات التطوع لدى (43.8%) من المتطوعين بمعدل أقل من 10 ساعات في الأسبوع، وأن أعلى متوسط عدد ساعات تطوع أسبوعي كان لصالح الفئة العمرية (من 18 إلى 22 سنة) والذين تطوعوا أكثر من (6 سنوات).

7- إن زيادة عدد سنوات التطوع يزيد متوسط عدد ساعات العمل التطوعي .

9- إن للحالة الاجتماعية تأثير على دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، حيث يزيد التطوع لدى فئة المتزوجين.

10- كلما زاد عمر المتطوع زادت مساهمة العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي.

11- لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي للمتطوع على دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي.

12- هناك تأثير للتخصص العلمي للمتطوع على دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي وبالذات تخصصات (لا شيء، اجتماعيات، إدارة).

13- أهمية العمل التطوعي كسبب للتطوع له دور في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي.

14- لا يوجد تأثير للبرنامج الذي يتطوع فيه المتطوع على دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي.

15- التطوع في البرنامج هدفه زيادة مهارات وخبرات المتطوع العلمية والعملية.

6.2 التوصيات:

ويمكن تقسيمها حسب الجهات على النحو التالي:

1 - الحكومة الفلسطينية:

- ضرورة التنظيم والتنسيق بين خدمات المؤسسات المحلية لاستثمار جهود المتطوعين.
- الاهتمام والإشراف على المؤسسات المحلية التي تضم أعداد كبيرة من المتطوعين، للمساهمة في تحديد احتياجات المتطوعين، لرفع كفاءاتهم وخبراتهم العلمية والعملية.
- تقديم الدعم المادي والمعنوي للمتطوعين وفق خطة ممنهجة لزيادة دافعيتهم للعمل التطوعي.
- التنسيق مع مؤسسات دولية لدعم العمل التطوعي لدى فئة الشباب الخريجين.
- سن قوانين و تشريعات لحماية المتطوع من الاستغلال.

2 - المؤسسات الأهلية:

- وضع نظام أساسي في المؤسسة يوضح حقوق المتطوع وواجباته لتسهيل بناء جسر من الثقة بين المتطوع والمؤسسة.
- التنسيق والتشبيك بين المؤسسة والمؤسسات المحلية لزيادة ورفع كفاءات المتطوعين وحافزيتهم على العمل التطوعي.
- زيادة الاهتمام بالفئات المتطوعة، من خلال احترام المتطوعين وتحسين العلاقة بين المتطوع وإدارة المؤسسة .
- تفعيل دور المتطوعين في المجتمع المحلي من خلال المشاركة المجتمعية والمهنية والسياسية.
- التركيز على المفاهيم والقيم التي لها علاقة بالعمل التطوعي كالتسامح والتعاون وبناء جسور من المحبة والثقة بين المتطوعين أنفسهم وبينهم وبين إدارة المؤسسة.

3 - جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني:

- تكثيف التدريبات الموجهة للمتطوعين والمساواة في تحقيق الفرص.
- زيادة الثقة المتبادلة بين المتطوع وزملائه المتطوعون في المحافظات الأخرى على مستوى قطاع غزة وفي الضفة الغربية، وبين المتطوع وإدارة الفرع الذي ينتسب إليه.
- تقديم حوافز مشجعة للمتطوعين لدفعهم للاستمرارية في التطوع حسب إمكانيات المؤسسة.
- زيادة مشاركة المتطوعين في المناسبات والفعاليات الوطنية مما يعزز مفهوم المواطنة لديهم.
- التشبيك مع جمعيات الهلال الأحمر الفلسطيني على مستوى دولي، للإطلاع على تجارب التطوع دولياً، وزيادة خبراتهم ومعارفهم.

المصادر والمراجع:

أولاً- المصادر والمراجع العربية:

- القرآن الكريم.

إبراهيم، حسين. (2001م، 23-24 يناير). العمل التطوعي في منظور عالمي: المشاريع التنموية في المؤسسات الأهلية الأولويات والتحديات، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتطوع، (23- 24 يناير 2001م)، الشارقة، الإمارات المتحدة العربية.

ابن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن والخمسي، سارة صالح. (2013م). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، مجلة شؤون اجتماعية، 30(118)، 137-184.

أبو النصر، مدحت. (2004م). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي ورعاية الشباب، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة حلوان، القاهرة.

أبو دوح، خالد كاظم. (2009م). إهدار رأس المال الاجتماعي في مصر، مجلة الديمقراطية، وكالة الأهرام، 9(35)، 51-58.

أبو عامود، محمد سعد. (2009م). الإسهام العلمي والعملية لرأس المال الأمريكي. مجلة الديمقراطية، مؤسسة الأهرام، القاهرة، ع(35)، 66-76.

أبو قرع، عقل. (2011م). رأس المال الاجتماعي والصحة العامة في الأراضي الفلسطينية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.

أحمد، المهنا إبراهيم (2007). نحو تفعيل العمل التطوعي. مجلة الوعي الاسلامي-الكويت ع(505)، 35-50.

أحمد، فضل محمد. (2013م). رأس المال الاجتماعي وتنمية المشاركة السياسية للشباب من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية. ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.

إشنتية، عماد. (2013م). العمل التطوعي في فلسطين: أسباب التراجع. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات-فلسطين، ع(29)، 77 - 116.

برقاوي، خالد بن يوسف.(2008م). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مطبقة على عينه من طلاب و طالبات المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز-المملكة العربية السعودية، 16 (2)، 65-131.

البرنس، محمد. (2007). الجمعيات المهنية ودورها في خدمة المجتمع. الجمعيات المهنية بسلطنة عُمان، عُمان.

البطش، جهاد شعبان. (2013م). العمل التطوعي في فكر التنظيمات الجماهيرية الفلسطينية بالضفة الغربية و قطاع غزة 1981م-1994م، كلية التربية، جامعة القدس المفتوحة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث و الدراسات-فلسطين، ع(5)، 214-235.

بواط، غادة. (2011م). إطار مقترح لدور العلاقات العامة في تعزيز راس المال الاجتماعي: دراسة ميدانية على بعض الوزارات والمؤسسات العامة في محافظة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية-سوريا، 33 (3)، 55-65.

تقرير UNDP للتنمية البشرية (2015م).

تقرير البنك الدولي www.albankaldawli.org.

الثقفي، خلود بنت عطية.(2013م). قيم الشباب الموهوب وعلاقتها برأس المال الاجتماعي، دراسة وصفية مسحية على الشباب الموهوب بمراكز التميز والموهبة والإبداع في جامعة الملك عبد العزيز (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2016م). تعداد وتوزيع السكان في محافظات غزة. فلسطين.

الحري، عبد الغني والحميري، عبد الله. (2009م). مشاركة المعلمين في العمل التطوعي بالمجتمعات المحلية الريفية: دراسة استطلاعية بمحافظة خليص. مجلة جامعة الملك عبد العزيز-المملكة العربية السعودية، 17(1)، 223-267.

حسانين، سيد ابو بكر.(1974م). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

حسن، محمد عبد الغني وهلال، رضوى محمد.(2009م). التسويق الاجتماعي: إدارة رأس المال الاجتماعي. سلسلة تطوير الأداء الاجتماعي، مركز تطوير الاداء والتنمية، القاهرة، مصر.

الهوراني، محمد.(2009م). تطوير مقياس لرأس المال الاجتماعي عبر الإنترنت في المجتمع الأردني. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للآداب، الأردن، 6 (2)، 444-409*.

خاطر، أحمد. (1997م). *طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع: مدخل لتنمية المجتمع المحلي - إستراتيجيات وأدوار المنظم الاجتماعي*. الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

الخدام، حمزة خليل.(2013م). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: كلية عجلون الجامعية نموذجاً، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات -الأردن، ع(31)، ج2، 246-219*.

خضر، محمود.(2004م). مستقبل العمل التطوعي في المجتمع العربي من منظور تنموي. *بورصة شؤون عربية - الكويت*.

خليل، منى عطية خزام. (2011م). رأس المال الاجتماعي وتفعيل ثقافة المواطنة في منظمات المجتمع المدني. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر، ع(31)، ج3، 380-345*.

الدمنهوري، عبد الستار.(1977م). *التطوع في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة*.

رحال، عمر(2013م). *الشباب و العمل التطوعي في فلسطين*. مركز حقوق الانسان و المشاركة الديمقراطية، (شمس)، البيرة، فلسطين.

الرشدي، عبد الونيس محمد.(2012م). آليات التخطيط لتنمية الموارد البشرية في ظل رأس المال الاجتماعي السلبي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع(33)، ج6، 2300-2197*.

زايد، أحمد.(2006م). *رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى*. مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، مصر.

زبيري، رمضان.(2012م). *مسؤولية رأس المال الاجتماعي تجاه تحقيق تنمية بشرية مستدامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر*.

زيتون، وفاء أحمد.(1978م). *تنمية المجتمع بين المشاركة والإحسان*. المؤتمر العلمي الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.

- الزبيد، إسماعيل محمد والكبيسي، سناء سعود.(2014م). اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن. *مجلة الأردن للعلوم المجتمعية*، 7 (3)، 438-456.
- السروجي، طلعت.(2009م). *رأس المال الاجتماعي*. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- السكري، أحمد شفيق السكري.(2001م). *خبرات وتجارب في تنمية المجتمعات المحلية والريفية والحضرية*. طنطا، مصر: مطبعة جامعة طنطا.
- السيد، عبد الوهاب أيمن.(2007م). *المجتمع المدني وقضية الإصلاح في العالم العربي*، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، مصر.
- السيد، هالة مصطفى.(2013م). *التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية رأس المال الاجتماعي*، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، مصر.
- الشامي، علاء عبد المجيد. (2013م). *مواقع التواصل الإلكتروني ورأس المال الاجتماعي في المجتمع السعودي: دراسة استطلاعية على عينة من مستخدمي الفيس بوك في مدينة الرياض*. *المجلة العربية للإعلام*، ع(10)، 79-144.
- شاهين، أمجد.(2006م). *التطوع ووسائله وطرقه*، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية. القاهرة، مصر.
- شتيوي، موسى و آخرون.(2000م). *التطوع والمتطوعين في العالم العربي "دراسة حالة"*. دار الأنوار الشبكة العربية للمنظمات الاهلية.
- شحاته، صفاء أحمد. (2013م). *رأس المال الاجتماعي وإسهاماته في ضمان جودة التعليم العالي وإعتماده في المجتمع*، الكويت، *مجلة حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية*، جامعة الكويت، 33(379)، 8-166.
- الشهراني، عائض سعد أبو نخاع (2008). *الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي: دراسة تحليلية لعلاقات التبادل والتكامل*، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، 16(1)، 40-213.
- عبد الجليل، عصام محمد طلعت.(2013م). *المشاركة المدنية كمتغير لتنمية رأس المال الاجتماعي بالمناطق العشوائية: دراسة مطبقة على منطقة غرب البلد بمحافظة أسيوط*، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.

عبد الحميد، إنجي محمد.(2009م). دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي - دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سلسلة أبحاث و دراسات، ع(1)، 123-155.

عبد العظيم، حسني، ابراهيم. (2014م). في نظرية رأس المال الاجتماعي، المنتدى العربي للعلوم الاجتماعية و الانسانية تاريخ الاطلاع: 5 فبراير 2016م، الموقع.
socio.montadarabi.com

عبد المولى، سمية احمد علي.(2014م). رأس المال الاجتماعي وإعادة توزيع الدخل في مصر، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مصر، 21(65)، 95-120.

عدنان، السيد حسين.(2010م). تطور مفهوم المواطنة، مجلة الغدير، مكتب التوجيه المجتمعي بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، دولة الكويت. السنة الثانية-ابريل 2010
[http://islam.gov.kw/tawjeh]، ع(43)، 7-26.

عصر، سامي.(2001م). مفاهيم جديدة - التطوع والمتطوعون و تنمية الموارد، ورقة عمل مقدمة الى ورشة عمل عن تنمية الموارد الخيرية وإعداد المشاريع، بيروت، لبنان.

العطوي، عامر على حسين. (2009م). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي الداخلي وفاعية المنظمة من منظور الأداء السياقي. مجلة دراسات إدارية، العراق، 3(5)، 43-70.

عفيفي، عبد الخالق محمد.(2007م). الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع موجّهات نظرية وتطبيقات عملية. ط1. مصر، د.ن.

عمر، نبهان مصطفى والرحل، إسماعيل محمود.(2013م). العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية وعلاقته بتنمية رأس المال الاجتماعي للشباب الخريجين، دراسة ميدانية للجمعيات الأهلية بمحافظة شمال غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة. فلسطين.

الغرايبة، فاكّر محمد والغرايبة، أحمد محمد.(2010م). تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع من وجهة نظر طلبة العمل الاجتماعي في الأردن. مجلة الدراسات الأمنية-الأردن، ع(4)، 153-156.

غيث، محمد عاطف.(1997م). قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

الفايز، ميسون بنت علي.(2012م). معوقات العمل التطوعي لدى الطلبة الجامعية. مجلة شؤون اجتماعية-السعودية، 29(116)، 50-192.

قنديل، أماني.(2009م). الموسوعة العربية للمجتمع المدني. سلسلة العلوم الاجتماعية-القاهرة، مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

كافاتورتا، إيزا وغزاونة، حنين و أندرياني، لوكا.(2009م). دراسات حول رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

الكسادي، عادل.(2010م). العمل التطوعي في حضرموت، مدخل تاريخي ومعاصر، مجلة حولية الآداب، اليمن، ع(7)، 43-91.

كشك، محمد.(1996م، 28-30 أكتوبر). دراسة استطلاعية لإتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي ومجالاته من وجهة نظرهم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

كوثراني، وجيه.(2006م). المواطنة: المفهوم والمسار التاريخي، مجلة التسامح، لبنان، ع(15).
لوتاه، مريم سلطان.(2014م). العلاقة بين ثقافة التطوع و تعزيز قيم المشاركة لدى الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة شؤون اجتماعية-الإمارات العربية المتحدة، 31(124)، 42-56.

محفوظ، محمد.(2007م). مفهوم التسامح و قضايا العيش المشترك. مجلة فصلية تعنى بشؤون الفكر الإسلامي، 14(54)، 332-401.

محمد، عبد الفتاح محمد. (2002م). الاتجاهات التنموية في ممارسة الخدمة الاجتماعية (أسس نظرية ونماذج تطبيقية). الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

محمود، مصطفى، والواكد، مصطفى (2006م). اتجاهات طلبة الجامعة الاردنية نحو المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن.

المركز الوطني لمساندة المنظمات غير الحكومية. (2005م). مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية بالجمعيات الاهلية. المؤتمر العلمي الثامن عشر، القاهرة ذكر في دراسة سامية بارح، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.

مزعل، عبد الكريم.(2014م). سمات العمل التطوعي في فلسطين من العونة الى المجتمع المدني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، فلسطين، ع(33)، ج1، 135-161.

- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2011م). *المؤسسات الشبابية في الأراضي الفلسطينية ورأس المال الاجتماعي*، رام الله، فلسطين.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2011م). *رأس المال الاجتماعي والفساد في الأراضي الفلسطينية*، رام الله، فلسطين.
- موقع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني (2015م). *دائرة العلاقات العامة، تاريخ الاطلاع: 15 أغسطس 2015*، الموقع الإلكتروني: [www.PalestineRCS.org]، زمن الوصول: 2015/8/15.
- النبلسي، شاكرو. (2009م). دور رأس المال الاجتماعي في مصر في بناء الأمة: (1900م-1950م). *مجلة الديمقراطية (وكالة الأهرام)*، مصر، 9(35)، 45-50.
- نصر، محمد و هلال، جميل. (2007م). *قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- النقيب، فضل مصطفى. (2006م). *مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته بالنسبة للأراضي الفلسطينية المحتلة*. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، رام الله، فلسطين.
- نوح، عبادة السيد. (2011م). *الشباب والتطوع. مجلة الوعي الإسلامي، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، الكويت، 48(549)، 34*.
- نوح، محمد عبد الحي. (1983م). *التطوع في تنظيم المجتمع*. ذكر في ابراهيم عبد الرحمن وآخرون أساسيات تنظيم المجتمع، القاهرة : دار الثقافة للطباعة والنشر.
- هريش، خالد وجبر، ناهد. (2013م). *إتجاهات طلبة تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة نحو برنامج العمل التطوعي. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي-فلسطين، 33(1)، 499-524*.
- هلال، جميل. (2010م). *المدرسة الأساسية ورأس المال الاجتماعي: دراسة حالات في الأراضي الفلسطينية المحتلة*. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، رام الله، فلسطين.
- هلال، شريف وحافظ، عاطف. (2010م). *حالة التسامح في جمهورية مصر العربية: التسامح في العالم العربي*. مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، رام الله، فلسطين.
- وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية. (2010م). *نشرة فصلية. تاريخ الاطلاع 23 أغسطس 2015م. الموقع الإلكتروني: [http://islam.gov.kw/tawjeh]*، زمن الوصول: 2015/8/23.

يحيى، محمد حاج. (1985م). العمل التطوعي أداة للتنمية الجماهيرية و تنظيم المجتمع، مجلة جامعة بيت لحم، فلسطين، 4(4)، 98-123.

المقابلات:

مقابلة مع الأستاذ: محمد صبحي أبو مصبح مدير برنامج المتطوعين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني – غزة 2015/12م.

مقابلة مع المدير الإداري لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني (قطاع غزة)، عمر محمد العزايزة، غزة 2015/12م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Amanda, M.W. (2007). Idie and Empty Pocket? Youth Involvement Extracurricular Activities Social Capital and Economic Status. *Youth & Society*, 39(1), 75.

Bisoux, T. BizEd. (2005). BUILDING COMMUNITY .. *Academic Journal*. Academic Search Premier. 4(3), 431-463..

Blanchard, A. & Tom, H. (2000). Virtual Communities and Social capital. In E. Lesser (Ed.), *Knowledge and Social Capital: Foundations and Application*. Boston: Butterworth- Heinemann.

Brown, T.F. (1997). *Consumer demand and the social construction of Industry*. Paper presented at program in Comparative and international Development, Johns Hopkins University.

Bulletin of Latin American Research. 32 (2), p133-148.

Burt, R. (1993). The social structure of Competition. R. Swedberg (Ed.), In *Exploration in Economic sociology*, New York: *Russell Sage foundation*, pp.65-103.

Campolieti, M., Gomez, R. Gunderson, M. (2009). Volunteering, Income Support Programs and Persons with Disabilities. *Academic Journal*. 64(2), 189-208.

Chaeyoon, L. & Thomas, S.B. (2012). *Does misery love company? Civic engagement in economic, hard times Social Science Research* 41. University of Pennsylvania, United Kingdom.

Cherry, W.C. Joseph K.F. CHOW. (2012). *The Role of Hong Kong Schools in Promoting Students 'Civic Engagement: A Qualitative Study of Focus Group Interviews with Hong Kong Secondary Student*. Hong Kong: The Hong Kong Institute of Education. .

- Christian, G. (1998). *Social Capital: The Missing Link?, Social Development Environmentally and Socially Sustainable Development Network*. Paper presented at Social Capital Initiative, Washington, DC.
- Cohen, R. Schaffer, W. Davidson, B.(2003). Arts and Economic Prosperity: The Economic Impact of Nonprofit Arts Organizations and Their Audiences. *Academic Journal, Journal of Arts Management, Law & Society*.33(1), 15,17-31.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94-120.
- Corrigall-Brown, C. (2005, Aug 12). *Social movement Participation Among Youth, An Examination of Social –Psychology Correlation*. Paper presented at annual meeting of the American Sociological Association, Marriott Hotel, Loews Philadelphia Hotel, Philadelphia, P A.
- Degli, A, G. Kyklos.(2009). Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation. *Academic Journal*. 62(3), 359-370.
- Gamarnikow, E.& Green, A.(2007). Social Capitalism and Educational Policy: Democracy, Professionalism and Social Justice Under New Labour, *International Studies in Sociology of Education*, England, 17(4), 388.
- GASIOREK, J. GILES, H.(2013). Communication, Volunteering, and Aging: A Research Agenda. *Academic Journal. International Journal of Communication*. 7, 2659-2677.
- Human Capital:(2007,20 February). *How What You Know Shapes Your Life- OECD Insights- 63 (Paris)*, Retrieved May 15, 2015, From: www.oecd.org/insights/humancapitalhowwhatyouknowshapessyourlife.htm.
- Janoski, T. Musick, M. Wilson, J.(1998,Sep). Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering. *Academic Journal*. 13 (3), 495- 520.
- John, P. (2005). The Contribution of Volunteering, Trust, and Networks to Educational Performance. *Academic Journal. Policy Studies Journal*. 33(4), 635-656.
- Kim, E.S., Baker, K.Q., & Kathleen, B. (2011). Conventionalization, civil engagement, and the sustainability of organic agriculture. *The Journal of Rural Studies*, Washington State University.
- Knowles, S. (2005). *Is Social Capital Part of the Institutions Continuum?*. Centre for Research in Economic Development and International Trade. University of Nottingham.

- Lawrence, G.F. (2010). African American Males 'Civic Engagement: The Importance of Social Organization Involvement and Friendship Diversity. *The Journal of Rural Studies*.
- Lynch, et al. (1995). *Social Capital*. New York : Oxford University.
- Marta, E., Pozzi, M.(2008). Young People and Volunteerism: A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood. *Academic Journal*. 15(1), 35-46.
- Martin, P. (2000). Social Capital: One or Many? Definition and Measurement. *Journal of Economic Surveys*, 14(5), 629-653.
- McFarland, D.A., & Reuben, J.T. (2006). Bowling Young: How Voluntary Association Influence. *Adult Political Participation American Sociological Association Review*, 71, 401-420.
- Naim, K (2011) : Social Capital and Civic Engagement. *International Journal of Social Inquiry*, 4(1), 23-43.
- Nassar M, Sylvia, C. Lambert, R. (2003). The Relationship Between Volunteers' Work Behaviors and Background and Preparation Variables. *Academic Journal*. Journal of Adult Development. 10(2), 89-99.
- National Statistics. (2001). *Social Capital Are view of The Literatur; Social Analysis and Reporting Division Office For National Statistics*.
- National Statistics. (2003). *Social Capital Are view of the Leteratur: Socal Analysis and Reporting Division Office for National Statistics*.
- NG, PAK SHUN.(2005). WHY NOT A VOLUNTEER ARMY?- REEXAMINING THE IMPACT OF MILITARY CONSCRIPTION ON ECONOMIC GROWTH FOR SINGAPORE. *Academic Journal* . Singapore Economic Review. 50(1), 47-67.
- Paxton, P. (1999) Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment. *American Journal of Sociology*, 105(1), 88- 127.
- Portes, A. (1995). Economic Sociology and the sociology of Immigration: A conceptual over View. In: Ethnicity, and Enter preneurship, Alejandro ports (Ed.), *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks*. New York: Russell sage Foundation. (pp.1-43)
- Prouteau, L. Wolff, F-C.(2004). Relational Goods and Associational Participation. *Academic Journal*. 75(3), 431-463..
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster..

- Reiss, A, H.(1989). Executive Volunteers: The Hidden Workforce. *Academic Journal*. 78(11) ,55. 58. US.
- Robinson D., & Williams t. (2001). Social capital and voluntary activity :giving and sharing in maori and non-maori society. *Social Policy Journal of New Zealand*, 17, 120-145.
- Robinson, D. Tuwhakairiora, W. (2001). *Social capital and voluntary activitygiving and sharing in maori and non-maori society* . Victoria University of Wellington. Social Policy Journal of New Zealand (17).
- Seth, M.H. (2000). Education, Ability, and Civic Engagement in the Contemporary United States Social Science Research 29. *Population Studies Center*, University of Michigan.
- Social Science Quarterly (University of Texas Press. 79(4), 799-814.
- Stephen Knowles. (2005). Centre for Research in Economic Development and International Trade. *Is Social Capital Part of the Institutions Continuum?*, University of Nottingham.
- Stephenson, M. & Chair, A.E. (2004). *Trust, Social Capital, and Organizational Effectiveness* (Unpublished Master Thiese). University in Qianhong Fu.
- Taniguchi, H. Marshall, G. Voluntas.(2014). The Effects of Social Trust and Institutional Trust on Formal Volunteering and Charitable Giving in Japan. *Academic Journal*. International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations. JAPAN. 25(1), 150-175.
- The Well Being of Nations. (2001). *The Role of Human and Social Capital*, OECD, Retrived: Augst 13, 2015 from: www.oecd.org/edu/innovation-education/1870573.pdf.
- Thomasf- Carrol. (2001): *Social Capital Local Capacity Building and Poverty Reduction* . Social development paper No.3, Offices of Envireonment and Social Development Bank. .
- TOCA, T., EUGENIA, C., RODRÍGUEZ, J, C.(2013). Donating and Volunteering as Social Capital in Bogotá. *Academic Journal*.
- Tucker, M., McCarthy, A.M., & Hoxmeier, J.A. (1998). Community Service Learning Increases Communication Skills Across the Business Curriculum. *Academic Journal*. 61(2), 88-99.
- Wilson, J. Musick, M, A.(1997). Work and Volunteering: The Long Arm of the Job. *Academic Journal*. 76(1), 251-272. UNITED States.

Wilson, J., Musick, M,(1998). The Contribution of Social Resources to Volunteering. *Academic Journal*.

WorldBank. (2005). *Social Capital* .World Bank Washington. USA.Retrieved Augst 13, 2015, from: [<http://web.worldbank.org/wbsite>].

Zukin, S & Paul, D. (1990). *The Structure of Capital: The social organization of the Economy*. New York, Cambridge University Press.

الملاحق

ملحق رقم (1)

أسماء السادة المحكمين

فيما يلي قائمة بأسماء الأساتذة الذين تفضلوا مشكورين بتحكيم الاستبانة الخاصة بالبحث:-

أولاً: الأكاديميين

- 1- الأستاذ الدكتور / سمير صافي
الجامعة الإسلامية - غزة
- 2- الأستاذ الدكتور / محمد مقداد
الجامعة الإسلامية - غزة
- 3- الدكتور / خليل النمروطي
الجامعة الإسلامية - غزة
- 4- الدكتور / سيف الدين عودة
رئيس قسم السياسة النقدية والأسواق المالية في دائرة الأبحاث -
سلطة النقد الفلسطينية.
- 5- الأستاذ الدكتور / سمير عبد الله
مدير معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) سابقاً
نائب رئيس لجنة التدقيق الداخلي للسلطة الوطنية الفلسطينية منذ
حزيران 2009م.

ثانياً: المهنيين

- 1- الأستاذ / جهاد عابد
المدير الإداري لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني - فرع رفح
- 2- الأستاذ / محمود أبو العطا
المدير الإداري لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني - فرع جباليا
- 3- الأستاذ / محمد أبو مصبح
المنسق العام لدائرة المتطوعين بجمعية الهلال الأحمر
الفلسطيني / غزة

ملحق رقم (2)

الاستبانة بصورتها النهائية

عزيزي المتطوع /ة

بيانات هذه الإستبانة سرية ومعدة لأغراض البحث العلمي

لدراسة بعنوان " دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي "

دراسة حالة (متطوعو جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة)

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير - الجامعة الإسلامية - برنامج اقتصاديات التنمية

الباحثة / أمل محمد عبد الرحمن بشير (2015-2016)

ملاحظة هامة إلى المتطوع/ة

- 1 _ يرجى تعبئة استمارة واحدة فقط في حالة كنت متطوع/ة في أكثر من برنامج .
 - 2 _ يرجى التأكد من الإجابة على كافة الأسئلة في الإستبانة و من صحة العلامات داخل الخانة المطلوبة .
- و شكرا لحسن تعاونكم

اولا / بيانات شخصية :

1 - النوع الاجتماعي

☐ ذكر ☐ أنثى

2 - الحالة الاجتماعية :

☐ متزوج/ة ☐ أعزب / آنسة ☐ غير ذلك حدد

3 - العمر :

☐ من 18 إلى 22 ☐ من 23 إلى 30 ☐ من 31 إلى 45 ☐ من 45 و أكثر

4 - المؤهل العلمي :

☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ غير ذلك حدد/ي.....

5- التخصص :

☐ لاشيء ☐ اجتماعيات ☐ صحة ☐ تجارة ☐ إدارة ☐ غير ذلك حدد/ي

ثانيا / معلومات عن نوع العمل التطوعي أهدافه ، دوافعه ، مدته ، معيقاته و مقترحات

6 - لماذا أنت متطوع/ة

☐ لإيماني بأهمية العمل التطوعي ☐ ملاً وقت الفراغ ☐ للاستفادة من التدريبات في المؤسسة
☐ للحصول على فرصة عمل ☐ أخرى حدد/ي

7 _ لماذا قمت بالتطوع تحديدا في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني (دوافعك الشخصية)؟

- ☐ لأنها مؤسسة عريقة ☐ لأن مجالات التطوع فيها متعددة ☐ لأنها تهتم بالمتطوعين (تدريبات)
- ☐ دوافع أخرى حدد/ي : (دوافع اجتماعية - إنسانية - اقتصادية - سياسية - وطنية)

..... _

8 _ أنا متطوع/ة في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني فرع ؟

- ☐ فرع جباليا ☐ فرع غزة ☐ دير البلح ☐ فرع خان يونس ☐ فرع رفح

9 - في أي برنامج من برامج جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني أنت متطوع ؟

- ☐ برنامج الرعاية الصحية الأولية ☐ برنامج إدارة الكوارث ☐ برنامج الشباب و المتطوعين
- ☐ برنامج الإسعاف و الطوارئ ☐ برنامج التأهيل و تنمية القدرات ☐ برنامج الصحة النفسية
- ☐ برنامج القانون الدولي الإنساني و تعميم المعلومات

10 - كم مدة تطوعك في هذه البرامج ؟

(يرجى كتابة عدد سنوات أو أشهر التطوع بالأرقام مقابل كل برنامج مع الإشارة إلى الرقم إذا كان سنة أو شهر)

مثلا (1- شهر أو 1 سنة)

- ☐ برنامج الرعاية الصحية الأولية ☐ برنامج إدارة الكوارث ☐ برنامج الشباب و المتطوعين
- ☐ برنامج الإسعاف و الطوارئ ☐ برنامج التأهيل و تنمية القدرات ☐ برنامج الصحة النفسية
- ☐ برنامج القانون الدولي الإنساني و تعميم المعلومات

11- لماذا قمت بالتطوع في هذا البرنامج (فقط البرنامج الذي قمت بالتطوع فيها)؟

- ☐ لأنها تتناسب مع ميولي و اهتماماتي ☐ لأنها تتناسب مع مؤهلي العلمي
- ☐ لأنها تزيد من مهاراتي وخبراتي العلمية و العملية

12 - إجمالي عدد سنوات التطوع في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني :

- ☐ اقل من 1 سنة ☐ من 1 سنة إلى 3 سنوات ☐ من 4 إلى 6 سنوات ☐ أكثر من 6 سنوات

13- ماهو معدل عدد ساعات التطوع الأسبوعي لك؟

- ☐ اقل من 10 ساعات في الأسبوع ☐ من 11 إلى 20 ساعة في الأسبوع
- ☐ من 21 إلى 30 ساعة في الأسبوع ☐ أكثر من 30 ساعة في الأسبوع

14 _ ما هي المعوقات و الصعوبات التي تواجهك كمطوع ؟

- ☐ معوقات إدارية للمؤسسة ☐ قلة التدريب ☐ علاقات في المؤسسة
- ☐ عدم المساواة بين المتطوعين ☐ عدم تقدير عملك التطوعي

15 _ ما هي مقترحاتك كمتطوع / ة لزيادة فاعلية و دافعية المتطوعين في المؤسسة ؟

- ☐ تحسين العلاقات بين المتطوعين والمؤسسة
☐ زيادة التدريبات و تنوعها
☐ المساواة بين المتطوعين في الفرص
☐ زيادة تقدير عمل المتطوعين
ثالثا / مؤشرات الدراسة

المؤشر الأول : أثر العمل التطوعي لدى متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في زيادة شعورهم بالانتماء الوطني و المواطنة

16 _ يزيد العمل التطوعي من اعتزازي بالرموز الوطنية (العلم الفلسطيني-النشيد الوطني-الفنون الشعبية)

- ☐ بشكل كبير
☐ بشكل متوسط
☐ بشكل ضعيف

17 _ العمل التطوعي زاد من التزامي بقوانين و أنظمة الدولة .

- ☐ بشكل كبير
☐ بشكل متوسط
☐ بشكل ضعيف

18 _ عزز العمل التطوعي علاقتي بأفراد و مؤسسات مجتمعي الوطني الفلسطيني

- ☐ بشكل كبير
☐ بشكل متوسط
☐ بشكل ضعيف

19 _ هل العمل التطوعي يزيد من شعورك بالانتماء الوطني ؟

- ☐ نعم
☐ لا

20 _ هل شعورك بالانتماء الوطني (جيد أو سيء) يؤثر في الحفاظ على ممتلكاته ؟

- ☐ نعم يؤثر
☐ لا يؤثر

21 _ إلى أي درجة تحافظ على الممتلكات الوطنية (مباني - شوارع - نظافة - أعمدة كهرباء..غير ذلك)

- ☐ إلى حد كبير
☐ إلى حد متوسط
☐ بشكل ضعيف

22 _ هل يؤثر شعورك بالمواطنة والحفاظ على الممتلكات الوطنية على النمو الاجتماعي و الاقتصادي ؟

- ☐ نعم يؤثر
☐ لا يؤثر

المؤشر الثاني : أثر العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة

23 _ زاد العمل التطوعي من احترامي و تقبلي للآخرين رغم اختلافات الرأي و الانتماءات التنظيمية .

- ☐ بشكل كبير
☐ بشكل متوسط
☐ بشكل ضعيف

24 _ زاد العمل التطوعي من تقبلي و انسجامي و تفاهمي مع أفراد مجتمعي بعض النظر عن الجنس أو اللون أو الطبقة الاجتماعية

- ☐ بشكل كبير
☐ بشكل متوسط
☐ بشكل ضعيف

25 _ زاد العمل التطوعي من شعوري الدائم بالتسامح مع الآخرين و احترام حرياتهم الشخصية .

- ☐ بشكل كبير
☐ بشكل متوسط
☐ بشكل ضعيف

26 _ زاد العمل التطوعي في تكوين و توسيع دائرة علاقتي الاجتماعية و علاقات العمل

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

27 _ رسغ العمل التطوعي لدي تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

28 _ زاد العمل التطوعي من حرصي على نشر ثقافة التسامح بين الأفراد المحيطين بي

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

المؤشر الثالث : مساهمة العمل التطوعي في زيادة المشاركة الاجتماعية و المهنية و المدنية و السياسية لدى الشباب المتطوعين

29 _ زاد عملي التطوعي من اهتمامي بمتبع الأخبار و التطورات السياسية لوطني .

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

30 _ ساهم العمل التطوعي في انتسابي لأحد الأحزاب و التنظيمات السياسية

☐ نعم ☐ لا

31 _ هل عملك التطوعي زاد من دافعتك و حرصك على المشاركة في الانتخابات السياسية القادمة ؟

☐ نعم ☐ لا

32 - ساهم العمل التطوعي في زيادة مشاركتي في الاحتفالات و المناسبات الوطنية ؟

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

33 - ساهم عملي التطوعي في زيادة مشاركتي في حملات تضامنية مع الآخرين.

(مثلا / كالتضامن مع الأسرى أو الدفاع عن المرأة أو ذوي الاحتياجات الخاصة)

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

34 _ ساهم العمل التطوعي في انضمامي لأحد النوادي الرياضية و أماكن الترفيه العامة (مثل المقاهي) أو الجمعيات الأهلية

و المراكز الشبابية (كشافة ، مركز ثقافي ، ..)

☐ نعم ☐ لا

35 _ ساهم العمل التطوعي في انضمامي لأحد اللجان المجتمعية (لجنة الحي الذي اسكنه ، لجنة أولياء الأمور للطلاب ، لجنة

طلاب الجامعة ، ...)

☐ نعم ☐ لا

36 _ عملي التطوعي جعلني انتمي لأحد النقابات العمالية او المهنية

☐ نعم ☐ لا

المؤشر الرابع : تأثير العمل التطوعي على مفهوم التعاون لدى المتطوعين

37 _ ساهم العمل التطوعي في حب مساعدة الآخرين

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

38 _ ساهم عملي التطوعي في مشاركتي للآخرين (الأصدقاء - الجيران) في بعض الأعمال المجتمعية (أعمال نظافة الحي ، الخ) و المناسبات المختلفة

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

39 _ أكد عملي التطوعي على أهمية التعاون بين المتطوعين فيما بينهم و بين المتطوعين و المجتمع ، و بين المطوعين و المؤسسات في جميع الأوقات و خاصة في الظروف الصعبة و الأزمات.

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

40 _ زاد العمل التطوعي من حرصي على نشر ثقافة التعاون بين زملائي في العمل ، زملائي في التطوع ، في المجتمع المحلي

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

المؤشر الخامس : أثر العمل التطوعي للمتطوع على ثقته بالآخرين و بالمؤسسة

41 _ زاد عملي التطوعي من ثقتي بأفراد أسرتي و عائلتي

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

42 _ زاد عملي التطوعي من ثقتي بالآخرين (زملائي في العمل و المتطوعين و أفراد مجتمعي المحلي الذين اتعامل معهم بصفة عامة)

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

43 _ زاد عملي التطوعي من ثقتي بمؤسستي و إدارتها (جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني)

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

44 _ زاد عملي التطوعي من ثقتي بالتنظيم الذي انتمي إليه

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

45 _ زاد عملي التطوعي من ثقتي بمؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات الأهلية)

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

46 _ زاد عملي التطوعي من ثقتي في (المؤسسات و الدوائر الحكومية)

☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف