

معوقات العمل التطوعي في الأردن

خليل إبراهيم الهللات*

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر موظفي وزارة التنمية الاجتماعية العاملين في مديريات وأقسام الجمعيات، والمرتبطة بالمتطوع نفسه، وبالمجتمع، وبالمؤسسات التطوعية، وبيان ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تعود إلى جنس موظفي الجمعيات، ومستواهم التعليمي.

ولتحقيق ذلك تم إجراء دراسة وصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مديريات وأقسام الجمعيات في وزارة التنمية الاجتماعية، تم اختيار مجتمع الدراسة بطريقة الحصر الشامل البالغ عددهم (52) موظفا وموظفة، وتم إعداد استبانة من ثلاثة أبعاد، تحتوي على (45) فقرة، وطبقت الدراسة الأساليب الإحصائية البسيطة والمتقدمة كاختبار تحليل التباين t-test لبيان الفروقات والدلالات الإحصائية للمتغيرات.

بينت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في العاصمة عمان والمرتبطة بالمتطوع نفسه، وبالمجتمع، وبالمؤسسات التطوعية جاءت كل منها بمستوى متوسط، وأن أعلى المعوقات درجة كانت للمعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه، وأقلها المرتبطة بالمجتمع، كما وبينت النتائج ان المعوقات بشكل عام جاءت بمستوى متوسط. وظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمعوقات التي تواجه العمل التطوعي تعود إلى متغيري الجنس والمستوى التعليمي لموظفي مديريات وأقسام الجمعيات، إلا أن النتائج أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات مجتمعة تعود إلى متغير المستوى التعليمي.

الكلمات الدالة: المعوقات، العمل التطوعي، وزارة التنمية الاجتماعية.

المقدمة

انتشاره وحجمه واتجاهاته ودوافعه وأشكاله؛ لذا قد يظهر العمل التطوعي بصورة فردية يمارسه الإنسان بدافع شخصي ورغبة خاصة في القيام بذلك العمل، وقد تختلف تلك الدوافع والرغبات من حالة فردية إلى حالة فردية أخرى، فقد تقوم على اعتبارات دينية أو أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية، أو أنه قد يظهر بصورة مؤسسية جماعية مبنية على أساس ومنهج علمي، قائم على التنظيم والتنسيق بين مختلف المؤسسات الاجتماعية سواء الحكومية أو مؤسسات المجتمع المدني.

وكل عمل تطوعي كغيره من الأعمال يواجه الكثير من المعوقات، سواء أكانت اقتصادية أو إجتماعية أو ثقافية، أو غيرها، تحول دون الاستفادة من إيجابيات هذا العمل الاجتماعي الذي إذا أحسن التخطيط له وتنفيذه وممارسته سيقدم خدمات

يُعدُّ العمل التطوعي ذا قيمة رفيعة المستوى وإيجابية وهو أحد الركائز الأساسية التي تبنى عليها المجتمعات الحديثة، بل إنها القطاع الثالث في تنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين أفرادها، فالعمل التطوعي عمل إنساني يهدف إلى تحقيق معانٍ من الخير والتعاون لصالح أفراد المجتمع للوصول إلى التنمية المستدامة.

والعمل التطوعي يختلف من مجتمع إلى آخر في مدى

* أستاذ مساعد، قسم العمل الاجتماعي، كلية الآداب، الجامعة الأردنية.
تاريخ استلام البحث 2016/10/2 وتاريخ قبوله 2017/3/26.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

- لا توجد دراسات سابقة في البيئة المحلية حول المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في المجتمع الأردني من وجهة نظر موظفي وزارة التنمية الاجتماعية العاملين في مديريات وأقسام وسجل الجمعيات الخيرية.
- معرفة المعوقات التي تحد من تفعيل دور العمل التطوعي في المجتمع الأردني يساعد في وضع الخطط والبرامج للحد من هذه المعوقات، سواء على المستوى الشخصي للمتطوع، أو المجتمعي والمؤسسي.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف إلى المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمتطوع نفسه.
- 2- التعرف إلى المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع.
- 3- التعرف إلى المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات التطوعية.
- 4- التعرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تعزى لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي لدى موظفي وزارة التنمية الاجتماعية العاملين في مديريات وأقسام الجمعيات.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمتطوع نفسه؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع؟
- 3- ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات التطوعية؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تعزى لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي لدى موظفي وزارة التنمية الاجتماعية العاملين في مديريات وأقسام الجمعيات؟

يستفيد منها معظم أفراد المجتمع، وبخاصة ان العمل التطوعي أصبح مطلباً اجتماعياً يحقق أهداف عدة تصب في صالح المجتمع وأفراده.

من هنا، جاءت فكرة هذه الدراسة لتتناول جزئية بسيطة من جوانب العمل التطوعي وهي المعوقات التي تحول دون إبراز دور العمل التطوعي في المجتمع الأردني وتنبثق أهمية هذا الموضوع من خلال تسليط الضوء على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي والتوصل إلى معرفة هذه المعوقات والحد منها ووضع الحلول لمواجهتها.

مشكلة الدراسة:

يُعدُّ العمل التطوعي القطاع الثالث في أيِّ مجتمع، وإذا أحسن ادارته وتفعيله فإنه يساهم بشكل كبير في رفع اقتصاد البلد، إذ يعد رافداً مهماً في كثير من الدول لتحسين دخلها ومستوى معيشة أفرادها، عدا أنه مجال مهم لكثير من الناس لإشغال أوقاتهم بما هو نافع للغير وللمجتمع، ويلبي كثيراً من طموحاتهم ودوافعهم المتنوعة، سواء كانت دوافع ذاتية أو دينية أو اجتماعية وغيرها.

العمل التطوعي يواجه كثيراً من المعوقات والمشكلات التي تحدّ من دوره، وتتعدد هذه المعوقات لتشمل كثيراً من الجوانب ومنها الشخص المتطوع الذي يعد العامل المهم في فهم العملية التطوعية، وما دوره كإنسان منتج وفاعل في مجتمعه، وكذلك المجتمع ودوره في المساهمة في تقديم ما يلزم للحدّ من المعوقات وإن كانت اجتماعية قيمة، وأيضاً المؤسسات التطوعية وما يمكن أن تقدمه خدمة لهذا القطاع الكبير .

من هنا، جاءت هذه الدراسة لتبحث في المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في المجتمع الأردني ممثلاً بالجوانب الثلاثة، من خلال العمل التطوعي في محافظة العاصمة عمان، التي تضم المدينة والبادية والمخيم، وذلك من وجهة نظر موظفي وزارة التنمية الاجتماعية العاملين في مديريات وأقسام وسجل الجمعيات الخيرية. وعليه تم تحديد السؤال الرئيس للدراسة بما يأتي: ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر موظفي مديريات وأقسام الجمعيات الخيرية؟

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

يُعدُّ العمل التطوعي من أهم القضايا في الفكر الإنساني المعاصر نظراً للدور المهم الذي يؤديه من خلال النهوض بالمجتمع وتحقيق التنمية الشاملة، لكونه يُشكّل أحد مقومات مساندة الدولة بالمعنى المعاصر لأداء وظائفها في مختلف مجالات الحياة الإنسانية.

ويعرّف تطوُّع: تفعُّل، من الطَّاعة، وهو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه، مما لا يلزمه فرضه (ابن منظور، 1414هـ)، وفي معجم الوجيز تطوع للشئ زاوله اختياراً (مجمع اللغة، 1994).

ويعرف الأخصائيون الاجتماعيون التطوُّع بأنه " ذلك الجهد الذي يبذله الفرد من أجل مجتمعه، أو من أجل مؤسسة، أو من أجل جماعة معيَّنه دون توقع جزاء مادي مقابل جهده، سواء أكان هذا الجهد مبذولاً بالنفس أم المال عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين".

نشأة العمل التطوعي في الاردن:

مر العمل التطوعي في الأردن بمراحل رئيسية عدّة، هي: أولاً: مرحلة التأسيس من عام (1912-1932) في هذه المرحلة تأسست ثلاث جمعيات خيرية، وهي: جمعية دور الإحسان في مادبا، وجمعية المقاصد الحجازية، وجمعية الإخاء الشركسية.

ثانياً: مرحلة الإغاثة والعمل الخيري التطوعي من عام (1932-1951)، بهذه المرحلة صدر أول قانون للجمعيات الخيرية عام (1936) بالإضافة إلى تأسيس مجموعة من الجمعيات الخيرية التي كانت تهدف إلى عمل الخير والإحسان، كما تم استحداث أول دائرة للشؤون الاجتماعية في وزارة الصحة.

ثالثاً: مرحلة التنظيم: فقد امتدت من عام (1951-1956) وقد بدأت بإنشاء دائرة الشؤون الاجتماعية لتنظيم العمل الاجتماعي، كما صدرت مجموعة من القوانين، كقانون ضريبة الخدمات الاجتماعية عام (1953) وقانون إصلاح الأحداث لعام (1954)، كما صدرت مجموعة من الأنظمة كنظام المساعدات للفقراء والمحتاجين عام (1955).

رابعاً: مرحلة الرعاية الاجتماعية (1956-1970) تم فيها تأسيس أول وزارة مستقلة ترعى العمل الاجتماعي، وتأسيس الاتحاد العام للجمعيات الخيرية عام (1959) الذي يهدف إلى تنظيم عمل الجمعيات وعمل الخدمات الاجتماعية.

خامساً: مرحلة التنمية الاجتماعية (1970-1997) صدر فيها الكثير من القوانين كقانون الزكاة وقانون صندوق المعونة الوطنية والتنمية والتشغيل وقانون رعاية المعوقين، كما تم إنشاء هيئات اجتماعية تطوعية كمؤسسة نور الحسين والمجلس الأعلى لشبكة العون الاجتماعي.

سادساً: مرحلة الزيادة الإنتاجية (1997) بدأت مع إقرار استراتيجية حزمة الأمان الاجتماعي، حيث يستند العمل الاجتماعي إلى التنمية الشاملة لتنظيم التغيرات الاجتماعية وإشباع الحاجات الأساسية للمواطن والمجتمع (وزارة التنمية الاجتماعية، 1998).

وقد بدأ العمل التطوعي في الأردن بالتطور لاحقاً، حيث وجد العديد من المنظمات والمبادرات ومؤسسات المجتمع المدني كالجمعيات الخيرية والاتحاد النسائي وعمادات شؤون الطلبة في الجامعات الأردنية، وهيئة شباب كلنا الأردن، ونكية ام علي، وغيرها من المنظمات، وكذلك العمل على مأسسة وتنظيم المسؤولية الاجتماعية في الأردن.

أهمية العمل التطوعي:

1- يُعدُّ الآلية التي يمكن المجتمع المدني من عملية النهوض والارتقاء بمستوى الخدمات من خلالها.

2- يسهم العمل التطوعي في إيجاد الوحدة العضوية في بناء المجتمع كما يسهم في تماسك المجتمع من خلال تأكيد القيم الإنسانية النبيلة السامية.

3- ينمي العمل التطوعي روح الانتماء لدى الشباب لكونه سلوكاً إرادياً يمارسه الشباب ويساعد الشباب في الوقاية من الوقوع في المشكلات الاجتماعية.

4- يحمل العمل التطوعي قوة مهمة إلى المجتمع ألا وهي القوة المادية، حيث إن العمل التطوعي يدفع جزءاً من الأعباء المادية عن مؤسسات الدولة، فهو قطاع رديف ومهم للدولة (النايلسي، 2007).

دوافع العمل التطوعي:

- تتعدد العوامل التي تدفع الانسان للانضمام للأعمال التطوعية، ومنها:
- الدوافع الفكرية: ترتبط بقناعة الفرد بأفكار ومبادئ ومفاهيم معينة، مثل: ضرورة المشاركة الفعالة في تغيير الواقع الاجتماعي نحو الأحسن، وأداء رسالة إصلاحية في المجتمع.
- الدوافع النفسية: ترتبط بحاجة الفرد إلى الشعور بالانتماء وتأكيد الذات والأمن، والحاجة إلى ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الميول والرغبات الشخصية التي لا تجد في العمل الرسمي متسعاً لتحقيقها.
- الدوافع الروحية: ترتبط بإيمان الفرد بمعتقدات وقيم تقوم على اعتقاد ديني يبنيها الفرد ويعمل به.
- الدوافع الاجتماعية: ترتبط بالإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، التي تعد شعوراً بالواجب نحو المجتمع الذي يعيش فيه والرغبة في النهوض به والعمل من أجله، كما ترتبط بالحاجة إلى التقدير والحصول على مكانة اجتماعية، والارتباط بعلاقات إيجابية مع الآخرين (البريم، 2015).

مستويات العمل التطوعي:

1. العمل التطوعي الفردي: هو الفعل أو العمل الاجتماعي الذي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه، وبرغبة منه وإرادة، ولا يهدف من خلاله إلى تحقيق أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو ثقافية أو دينية.
2. العمل التطوعي المؤسسي: هو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيمياً وأوسع تأثيراً في المجتمع، حيث توجد في المجتمع مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع (النعيم، 2000).

مجالات العمل التطوعي:

يمكن حصر مجالات العمل التطوعي في الأردن، الذي تقوم به الوزارات والمؤسسات الرسمية والأهلية التطوعية في مجال الأعمال الخيرية، إذ يهدف إلى تقديم مساعدات عينية للفتيات المستهدفة، والتربية والتعليم لتقديم خدمات تعليمية في دور الحضانه، ومحو الأمية، والرعاية الصحية، والتوعية

والتثقيف بقضايا تربية واجتماعية، والخدمات الدينية، كتحفيظ القرآن والوعظ والإرشاد، ورعاية الأماكن الدينية، وتنمية المناطق الأقل حظاً، وحماية البيئة، وتوفير برامج الترفيه والتسليه المتمثلة في الأنشطة الرياضية والفنية وغيرها (زيتون، 2012).

معوقات العمل التطوعي:

تواجه المشاركة في العمل التطوعي العديد من المعوقات، ويرى خاطر (1999) كما ورد في الزبيدي (2006) أن المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تتعلق بثلاثة جوانب، هي على النحو التالي:

أولاً: المعوقات المتعلقة بالمتطوعين، ومنها:

- محاولة بعض المتطوعين التدخل في الممارسة المهنية وطبيعة عمل المؤسسات التي يتطوعون للعمل فيها.
- عدم شعور بعض المتطوعين بالمسؤولية، وعدم انضباطهم، مما يعرقل طبيعة عمل المؤسسة.
- محاولة حصول بعض المتطوعين على فوائد ومكاسب شخصية من خلال تطوعهم.
- تخوف المؤسسات التطوعية من انقطاع المتطوع عن عمله في أي وقت، وقد يكون ذلك من غير سبب.
- وجود نوع من الخلاف أو الصراع في المؤسسات التطوعية بين المسؤولين والمتطوعين.

ثانياً: المعوقات المتعلقة بالمجتمع، ومنها:

- المناخ السياسي والاجتماعي السائد في المجتمع، والذي قد يفرض بعض الصعوبات على الجهود التطوعية.
- عدم إعطاء المتطوعين الحرية لممارسة بعض الأنشطة، وتعدد جهات الإشراف على العمل التطوعي.
- عدم الإحساس بالانتماء للمجتمع لدى العديد من الأفراد.
- غياب الجهاد المنظمة للعمل التطوعي في المجتمع.
- استخدام الأيدي العاملة الرخيصة بدلاً من المتطوعين.
- قصور في أداء الصحافة والإعلام.

ثالثاً: المعوقات المتعلقة بمهنة الخدمة الاجتماعية، ومنها:

- عدم القدرة على اكتشاف القيادات المجتمعية وتحديدتها.

فالمنظومة الثقافية والقيمية تؤثر في الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد، وقد تساهم بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع في تقليص مشاركة الأفراد في العمل التطوعي، كالتقليل من أهميتهم الاجتماعية ودورهم في بناء المجتمع، كما أن انتشار ثقافة أن الحكومة هي المسؤولة عن الخدمات والبرامج يسهم في انخفاض مستوى التطوع، وغيرها من العوامل الثقافية والقيمية للمجتمع.

نظريات العمل التطوعي:

هنالك العديد من النظريات التي تتناول العمل التطوعي، وتعد النظرية الوظيفية وكذلك النظرية التبادلية من أبرز هذه النظريات وأكثرها ملاءمة لاستخدامها في هذه الدراسة، ويتم استعراضهما كما يأتي:

أولاً: النظرية الوظيفية: هي من أكثر النظريات ارتباطاً بالموضوع، وتفسر معوقات العمل التطوعي. فهذه النظرية ترى أن المجتمع نظام معقد، وتعمل أجزاؤه المختلفة مع بعضها بعضاً بهدف تحقيق الاستقرار والتضامن بين مكوناته (جدنز، 2009).

وتولي هذه النظرية أهمية في تفسير السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الإنسان من خلال تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، وبالإضافة أن للمجتمع نسفاً من العلاقات الاجتماعية التي تعمل مع بعضها بعضاً، فتنشكّل هذه العلاقات في صورة منظمة اجتماعية.

ووفقاً لهذه المقاربة واستقصاء علاقة مكونات المجتمع مع بعضها بعضاً وصلتها بالمجتمع برمته، فإن العمل التطوعي يُعد أحد الأنماط الاجتماعية للمجتمع التي تسهم في الحفاظ على المجتمع وتنميته وتكامله ليتربط مع الأنماط الأخرى مُشكلاً البناء الاجتماعي.

وقد يواجه هذا النسق بما يؤديه من أعمال في المجتمع معوقات عدّة، وهذا ما يُسمى الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأشياء، وتأتي الحاجة إلى الوقوف على هذه المعوقات؛ بهدف إعادة التوازن إلى البناء الاجتماعي (الزبود، والكبيسي، 2014).

ثانياً: نظرية التبادل الاجتماعي: تركز هذه النظرية على تفسير الفعل الاجتماعي وعلى المصالح التي يجنيها الناس من

- عدم قناعة العديد من المهنيين والمسؤولين بالعمل التطوعي وفوائده.

- عدم اعتراف العديد من المؤسسات والجهات بأهمية العمل التطوعي.

- خوف بعض المتخصصين والممارسين من تدخل المتطوعين في عملهم.

- عدم إشراك العديد من القيادات والجهات والأفراد الذين يمكن أن يقوموا بأعمال تطوعية في عمليات التغيير في المجتمع المحلي.

وإذا كانت هذه بعض من المعوقات التي تواجه العمل التطوعي بشكل عام، فإن هنالك تحديات تواجه العمل التطوعي، وهي: (البريم، 2015).

أولاً: التحديات المرتبط بالمؤسسة التطوعية، ومنها: عدم تحديد دور واضح للمتطوع وعدم إتاحة الفرصة أمامه للتطوع، والمحابة والشللية في تعيين العاملين والأقارب من غير ذوي الكفاءة، وإدارة المؤسسة من قبل أشخاص غير مهتمين بتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة وتطلعاتها، وعدم توافر التوجيه والتدريب الكافي للمتطوعين، وعدم وجود الحوافز الاجتماعية للمتطوعين والراغبين في التطوع.

ثانياً: التحديات المرتبطة بالعامل الإيكولوجي والمكاني: قد يكون هناك نقص في عدد المراكز أو المنظمات التطوعية في الأماكن أو المناطق، أو بسبب بعد مكان المتطوع عن المتطوعين.

ثالثاً: التحديات المرتبطة بالعامل الاقتصادي: يرتبط بهذا العامل محوران؛ الأول: الظروف الاقتصادية للمتطوع نفسه، فهو يؤثر على المتطوع وطريقة تعامله مع الظروف المحيطة به، ويؤدي بالمتطوع إلى البحث عن وظيفة لتحصيل الأجر المادي. وأما المحور الثاني، فيتعلق بتمويل المنظمات التطوعية للقيام بأعمالها المطلوبة، حيث تعاني العديد من المؤسسات التطوعية من نقص في التمويل، أو تسيئ بعض المؤسسات استخدام التمويل.

رابعاً: التحديات المرتبطة بالإطار التشريعي: يشمل ذلك نقص في التشريعات الناظمة للعمل التطوعي، وقد يكون هناك قدم في التشريعات ولا تواكب مجريات العصر، خاصة أن العمل التطوعي يدخل في كثير من مجالات الحياة الإنسانية.

خامساً: التحديات المرتبطة بالعوامل الثقافية والاجتماعية:

تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي". هدفت الدراسة إلى رصد العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي على عينة عشوائية طبقية من طلبة كلية الخدمة الاجتماعية في جامعة حلوان، بلغت (230) طالباً وطالبة، ممن لم يسبق لهم المشاركة في أعمال تطوعية. وقد أظهرت الدراسة نتائج عددة، منها: جانب العوامل الذاتية التي تحول دون المشاركة في العمل التطوعي، وقد تبين أن أسلوب تنشئة الشباب لا يحثهم على المشاركة في العمل التطوعي، ولذلك نجد أن إهتمام الشباب بالدراسة أكثر من الاهتمام بالعمل التطوعي. أما العوامل الأسرية فقد اتضح خوف الأسرة من التأثير السلبي للتطوع على مستقبل أبنائها، وانخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة، ومن حيث الجانب الاقتصادي، فقد تبين عدم توافر جوانب مادية يمكن التبرع بها، مع تفضيل الشباب القيام بالأعمال التي تدر عليهم دخل في أوقات فراغهم، أما العوامل المجتمعية والثقافية، فكانت عدم تلقي الشباب لأي دعوة للمشاركة في العمل التطوعي، مع عدم حرص وسائل الإعلام على جذب الشباب للمشاركة في العمل التطوعي.

- قام السلطان (2009) بدراسة عنوانها: "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي". دراسة مطبقة على جامعة الملك سعود، بهدف معرفة اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وما هي الأعمال التطوعية المرغوب ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (373) طالباً، وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، ومعوقات مشاركة الشباب الجامعي في التطوع، والأساليب والآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي تعزى إلى متغير الكلية والتخصص.

- أجرى العلوان (2009) دراسة بعنوان: "تقييم قدرات الجمعيات الخيرية في محافظة البلقاء". هدفت هذه الدراسة إلى تقييم قدرات الجمعيات الخيرية في محافظة البلقاء حسب وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية للجمعيات الخيرية. واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي، وتكوّن مجتمع الدراسة من

علاقاتهم التبادلية بعضهم مع بعض، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المنافع المتبادلة التي يحصلون عليها من جزاء التفاعل. وترى نظرية التبادل الاجتماعي أنه كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابياً زادت احتمالية قيامه بالفعل، فوجود المنافع أو المكاسب من الفعل الذي يقوم به الفرد تزيد من تكرار السلوك المرغوب، وفي المقابل عدم وجود منافع للفرد أو وجود عقاب يقلل من احتمالية حدوث السلوك المرغوب (الهوراني، 2008)، وهذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه واكتساب تقديره لقيامه بالأعمال التطوعية التي تخدم مجتمعه، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت العمل التطوعي، وسيتم عرضها على النحو الآتي:

1- الدراسات العربية:

- أجرى رحال (2006) دراسة بعنوان: "الشباب والعمل التطوعي في فلسطين". هدفت إلى إيجاد الحلول الممكنة لإشكالية انخراط فئات المجتمع المختلفة على حسب إمكانياته في الحياة الاجتماعية، والقيام بالأعمال التطوعية لصالح المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج التاريخي والمقارن، لمقارنة تجارب التطوع بين دول عدة. وتوصلت الدراسة إلى أن العمل التطوعي في فلسطين تراجع بدرجة كبيرة، ويعود ذلك إلى تراجع القيم الإيجابية، وعدم اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية بقيمة التطوع لدى الأبناء.

- قامت الزبيدي (2006) بدراسة بعنوان: "اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي". اعتمدت الدراسة على عينة طبقية تناسبية حسب نوع الكلية علمية، إنسانية وأظهرت الدراسة أن (63.7%) من عينة الدراسة لم يشاركوا في أعمال تطوعية أثناء دراستهم الجامعية، وأن تطوع الذكور أكثر من الإناث، وتطوع طلبة الكليات العلمية أكثر من تطوع الكليات الإنسانية، ولا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي تعود إلى الجنس، ونوع الكلية، والمستوى الدراسي.

- قامت دوريش (2008) بدراسة عنوانها: "العوامل التي

التطوعي، وصعوبة توافر وقت كافٍ للطالبة للمشاركة فيه. وأما جانب المعوقات المتعلقة بمؤسسات العمل التطوعي، فقد أظهرت الدراسة محدودية الجهات المناسبة للعمل التطوعي، وعدم إتاحة حرية الاختيار أمام الطالبة لاختيار العمل التطوعي المناسب لها، كما تبين افتقار المؤسسات التطوعية إلى تنسيق العمل التطوعي فيما بينهما. وأما مجال المجتمع، فقد إتضح عدم وجود لجان خاصة بالعمل التطوعي داخل المجتمع، وإعداد قيادات مدربة لتوعية المواطنين لأهمية العمل التطوعي.

- أجرى براقوي (2014) دراسة عنوانها: "واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة". وهدفت الدراسة إلى تقييم واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة، والتعرف إلى أبرز مشكلاته، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال استبانة وزعت على عيّنه عشوائية من العاملين بالجمعيات الخيرية وعددهم (103) عاملين. واطهرت النتائج أن أهم المعوقات التي تواجه العمل الخيري في مكة المكرمة من وجهة نظر العيّنة هي: إدارية، وتمويلية، ومجتمعية، وتمثلت في تدني مستوى الكفاءة الإدارية، وضعف الموارد المالية، وعدم تعاون الهيئات المشابهة في المجتمع مع الجمعيات والمؤسسات الخيرية.

- قامت البريم (2015) بدراسة حول: "محددات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الأردنية". بهدف تحليل أثر المحددات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والثقافية على حجم العمل التطوعي لطلبة الجامعات الأردنية. واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي، وطبقت الدراسة عن طريق الاستبانة على عيّنه مكونة من (886) طالباً وطالبة في خمس جامعات حكومية. وأظهرت الدراسة ان نسبة الطلبة المشاركين في الأعمال التطوعية بلغت (12.3%)، وأن المحددات الاجتماعية والاقتصادية كانت بدرجة مرتفعة، وظهرت المحددات الثقافية والتنظيمية بدرجة متوسطة، بوجود تأثير للمحددات الاقتصادية والاجتماعية على حجم العمل التطوعي، وعدم وجود تأثير للمحددات التنظيمية والثقافية في حجم العمل التطوعي.

- وأجرى ابن عسكر (2015) دراسة بعنوان: "العوائق التي تواجه العاملين في مجال العمل التطوعي في المجتمع السعودي". هدفت الدراسة التعرف إلى عوائق العمل التطوعي

أعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات الخيرية العاملة في محافظة البلقاء وعددها (51) جمعية، وتم دراسة (37) جمعية منها، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة (242) استبانة. ومن أبرز نتائج الدراسة التي توصلت إليها ان التطوع يتوفر بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير برامج تدريبية لأعضاء الهيئات الإدارية والمتطوعين.

- أجرى القصاص (2011) دراسة بعنوان: "مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي". هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على طبيعة ممارسة الطلاب الجامعيين للعمل التطوعي، والتوصل إلى المعوقات التي تحول دون مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية، وكذلك التوصل إلى مهام تخطيطية مقترحة لمواجهة معوقات مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية. استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، ووزعت الاستبانة على عيّنه مكونة من (175) طالباً من جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، وأختيرت العيّنه بالطريقة العشوائية المنتظمة. ومن أبرز نتائج الدراسة أن الطلاب يفضلون ممارسة العمل التطوعي لمساعدة ورعاية الفقراء المحتاجين، وكذلك التطوع في تقديم وجبات إفطار الصائمين في شهر رمضان، أما في جانب المعوقات التي تحول دون التحاق الطلاب الجامعيين بالأعمال التطوعية، فتمثلت في عدم وجود التخطيط المناسب لدى الإدارات الجامعية لتفعيل العمل التطوعي، مع عدم توافر مراكز للتعريف ببرامج التطوع في الجامعات، وعدم وجود قواعد بيانات للاعتماد عليها في العمل التطوعي، وقلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي.

- أجرت الفايز (2012) دراسة بعنوان: "معوقات العمل التطوعي لدى الطالبة الجامعية". بهدف التعرف إلى المعوقات المرتبطة بالطالب وبالمجتمع وبالمؤسسة، مع المقارنة بين تلك المعوقات للتعرف على أي منها أكثر تأثيراً. وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي. وطبقت الدراسة على عيّنة من طالبات جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن في الرياض، وتكونت العيّنه من (600) طالبة، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية الطبقية. ومن أهم نتائج الدراسة أن هنالك معوقات تصادف الطالبة لممارسة العمل التطوعي، فهو يتطلب امكانيات لا تتوافر لديهن، وعدم النظر بجدية من قبل الأسرة للعمل

التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة مدى التزام هذه المؤسسات بتشجيع طلابها على ممارسة الأعمال التطوعية. واستخدم الباحث أسلوب المقابلات الشخصية وحلقات النقاش، وتحليل الوثائق. وهدفت الدراسة إلى معرفة مستويات الدعم والالتزام نحو تطوع الطلاب من خلال ثلاثة مستويات هي: مستوى الإدارة، وأعضاء هيئة التدريس، والطلاب. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة منها: وجود تفاوت في درجة الالتزام والدعم بين مؤسسات التعليم العالي التي تمت دراستها، وأوضحت أهمية التزام الإدارة العليا في تحفيز أو تقليل الالتزام بالعمل التطوعي، وأوصت الدراسة بأهمية اشتراك الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في التخطيط لأي مشاريع تتصل بالتطوع الطلابي.

- وأوضحت دراسة (Gill and Mawby, 1996) التي هدفت إلى تعرف الإشكالات التي تواجه العمل التطوعي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (98) مبحوثاً، ومن أبرز نتائجها أن الإشكالات في العمل التطوعي تعود إلى المتطوعين أنفسهم، وذلك لعدم جديتهم في العمل، أو لعدم كفاءتهم، أما المؤسسات التطوعية فلا تسبب إشكالات في العمل التطوعي.

- وأظهرت دراسة (Brandell Cherise, 2008) في جامعة ميشيغان عن المشاركة المجتمعية للشباب، إلى أن المشاركة المجتمعية للشباب تواجه ثلاث معضلات، هي: عدم الثقة في العلاقات المجتمعية خاصة الثقة في المكونات، أو عدم الثقة في الشباب والمؤسسات الاجتماعية، وفقدان الثقة بين المسؤولين والشباب، وفقدان التواصل بينهم عبر قنوات الحوار العام.

- وأجريت دراسة إلى (Ferrari and Bristow, 2008) بعنوان: "آراء طلبة الجامعات نحو البيئة الجامعية وعلاقتها بحوافز خدمة المجتمع المحلي والانخراط في الخدمة العامة". وأجريت الدراسة على طلبة جامعة Depaul الأمريكية، وتكوّنت عينة الدراسة من (120) طالباً وطالبة، وقد توصلت الدراسة إلى أن طلبة السنتين الأولى والثانية لديهم انطباع عالٍ مفاده أن الجامعة توفر بيئة مناسبة للطلبة للقيام بالأعمال التطوعية في المجتمع المحلي، وأن لديهم حوافز أعلى من طلبة السنتين الثالثة والرابعة بالعمل لتغطية كلفة الدراسة الجامعية، وقلة تعرضهم لبرامج الخدمة العامة.

من وجهة نظر قيادات العمل التطوعي في السعودية، وذلك من خلال التعرف إلى الخصائص الاجتماعية والديموغرافية للقائمين على الأعمال التطوعية، وكذلك معرفة العوائق الشخصية والثقافية والاجتماعية للقائمين على العمل التطوعي، والتعرف إلى العوائق الإدارية والتنظيمية.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من قيادات العمل التطوعي العاملين في خدمة الحجاج، وتم اختيار عينه بطريقه عشوائية مكونة من (37) متطوعاً، وتم إجراء مقابلات مقننة مع عينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: الاهتمام بمشكلات المتطوع الأسرية والإدارية، وضرورة وضوح اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي.

- أجرى البكار وآخرون (2016) دراسة بعنوان: "معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية". وتهدف هذه الدراسة إلى تعرف معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية من خلال الشباب الجامعي نفسه، وثقافة المجتمع، والبيئة، والمؤسسات الاجتماعية. وأجريت الدراسة على عينه مكونه من (189) طالباً وطالبة من قسم العمل الاجتماعي، واختيرت بطريقة المسح الشامل. وأظهرت النتائج أن المعوقات المرتبطة بالطالب هي افتقار الطلبة إلى التدريب لممارسة الأعمال التطوعية، والجهل بأماكن ممارسة العمل التطوعي، والمعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع فان المجتمع لا يعطي قيمة عالية للمتطوعين. أما أهم المعوقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية، فتمثل في عدم اهتمام العاملين بالمؤسسات الاجتماعية بالتطوع والطلبة المتطوعين.

2- الدراسات الاجنبية:

- قام (Gregory Andrews, 1995) بدراسة للتعرف إلى أهمية العمل التطوعي والعقبات التي تواجهه. وقد أظهرت الدراسة أن من أبرز العقبات التي تقف أمام المتطوعين هي العلاقة بين المتطوع والموظفين الرسميين، حيث يشعر الموظفون ان وجود المتطوعين في المؤسسة يهدد وظيفتهم ويحرمهم من العمل الإضافي، لذلك فالمتطوعون يجب ان يحظوا من قبل الموظفين باحترام شديد لتنجح عملية التطوع.

- وقامت (Kelly, 1996) بدراسة على بعض مؤسسات

مُعَوِّقات في اللغة، عقبة، عائق أو حائل (البلعبي، 1986). ويعرّف قاموس "ويستر" Webster المعوقات بأنها العثرات والأشياء التي تقف وتحول دون التقدم (Webster, 1990)، كذلك تعرّف المعوقات بأنها الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تحقيق الهدف (محمد، 1992) وتعرف **المُعَوِّقات** بأنها الحيلولة دون تحقيق الهدف والمنع عن ذلك والعرقلة وكل ما من شأنه أن يقف في وجه إنجاز الأمر أو إحراز النجاح (عبد العال حامد، 1976). **المُعَوِّقات إجرائياً:** يقصد بمعوقات العمل التطوعي في هذه الدراسة المعوقات التي تواجه ممارسة العمل التطوعي في الاردن والمرتبطة بالتطوع نفسه، وبالمجتمع، وبالمؤسسات التطوعية.

التطوع: هو أي جهد يبذله الفرد دون توقع عائد مادي بهدف المشاركة في تحمل مسؤولياته تجاه المجتمع، من أجل المشاركة في حل مشكلاته وتحقيق طموحاته (رشدي، 2013). **العمل التطوعي:** هو الجهد الذي يبذله أي إنسان لمجتمعه بلا مقابل (رجال، 2006).

العمل التطوعي: هو تقديم العون والنفع إلى شخص أو مجموعة اشخاص، يحتاجون اليه من غير مقابل مادي، سواء كان تبرعاً مالياً أو تبرعاً من خلال تقديم الآراء المتنوعة، أو العمل، أو التمويل، وهو عمل الخير في كل جوانبه (بخاري، 1997).

العمل التطوعي إجرائياً: هو أي عمل يقوم به الفرد أو الجماعة بصورة منتظمة أو غير منتظمة لإفادة الآخرين والمجتمع، من خلال الوقت والجهد والمال والخبرة والتعليم، من غير مقابل أو عائد.

الطريقة والإجراءات:

نوع الدراسة ومنهجها:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وتشتمل منهجية الدراسة العمليات الإجرائية التي استخدمت، وذلك بدءاً من مجتمع الدراسة والعينة والطرائق البحثية، وانتهاءً بأساليب المعالجة الإحصائية.

- أجرى كل من (Arlen S. Shannon et al., 2009) دراسة بعنوان: "فهم القيود التي تواجه جذب الشباب الصغار كمتطوعين". بهدف تحليل المعوقات التي تحول دون إشراك الشباب من عمر (8-12) سنة في الأعمال التطوعية، واستخدمت الدراسة المقابلات، وطبقت على (73) فرداً من الذكور والإناث. وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المعوقات لإشراك الصغار في العمل التطوعي هو مواقف البالغين منهم، وهذا يؤثر في قدرات الصغار الشخصية، وكما أظهرت أن وجود قيادات وميسرين شباب في المؤسسات التطوعية تزيد من نسبة تطوع الشباب الصغار.

تعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من عرض الدراسات السابقة أن تلك الدراسات تعددت وتتنوع في تناولها للعمل التطوعي، سواء ما جاء منها على المستوى العربي أو الأجنبي، كما تبين أن تلك الدراسات تناولت أهمية العمل التطوعي ودوافعه وأسبابه وأشكاله، وبعضها تناول اتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي، وأخرى تناولت طلاب الجامعات والعمل التطوعي، كما تناول بعض منها معوقات العمل التطوعي من وجهات نظر مختلفة، سواء كان ذلك طلاب جامعات، أو متطوعون أو ممارسون للعمل التطوعي. إلا أن الباحث لم يجد أية دراسة تناولت المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في البيئة الأردنية أو العربية أو الأجنبية من وجهة نظر موظفي مديريات وأقسام الجمعيات في وزارات التنمية الاجتماعية/الشؤون الاجتماعية، حيث يعد هؤلاء الموظفون هم من يطبقون القوانين والتعليمات، وهم المسؤولون عن متابعة ومراقبة العملية التطوعية بكل مجرياتها، من خطوات تسجيل الجمعيات وحتى إجراءات حل الجمعيات في حال عدم التقيد بالأنظمة والتعليمات.

من هنا، جاءت هذه الدراسة لتسد بعض النقص المعرفي في مجال المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في البيئة الاردنية، ممثلة في العاصمة عمان التي تتبع لها المدينة والريف والبادية والمخيم.

مفاهيم الدراسة:

المُعَوِّقات: جمع معوق وهي من الفعل عوق. وتعني كلمة

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفي مديريات وأقسام الجمعيات الخيرية في وزارة التنمية الاجتماعية التابعة لمديريات التنمية الاجتماعية في محافظة العاصمة عمان، وبلغ عددهم (54) موظفاً وموظفة، (حسب إحصاءات مديرية الموارد البشرية في وزارة التنمية الاجتماعية لعام 2016)، وتم توزيع أداة البحث على (54) موظفاً وموظفة، اختيروا بطريقة الحصر الشامل، وبعد توزيع الاستبانة استبعدت استبانتيين منهن، لعدم التزام المستجيبين للتعليمات، ونقص البيانات، وكان العدد الكلي (52) موظفاً وموظفة.

أداة جمع البيانات:

قام الباحث بمراجعة الأدبيات السابقة التي تناولت العمل التطوعي بشكل عام، ومعوقات العمل التطوعي بشكل خاص، وقد استفاد في بناء الاستبانة من دراسة كل من (دوريش، 2008، الفايز، 2012، القصاص، 2011، برقاي، 2014، ابن عسكر، 2015، اليكار واخرون، 2016). وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وصيغت الفقرات بما يخدم أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وتم تقسيم الأداة إلى قسمين، كما يأتي:

القسم الأول: اشتمل على البيانات الأولية للمبحوثين، وهي: الجنس، والتخصص، والمستوى التعليمي، والوظيفة، ومكان العمل.

القسم الثاني: فقرات الاستبانة: تكونت من (45) فقرة توزعت على ثلاثة أبعاد، وقد اشتمل كل بعد على (15) فقرة، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق) الذي يتدرج بين (1,2,3).

صدق الأداة: للتأكد من صدق أداة الدراسة، عرضت الأداة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع ومن الممارسين في العمل التطوعي، للتأكد من صلاحيتها، وفي ضوء ملاحظاتهم عدلت الأداة، وتضمن التعديل إضافة بعض التساؤلات واستبعاد أخرى، بالإضافة إلى إعادة صياغة لبعض الفقرات.

ثبات الأداة: وتم حساب معامل الثبات بطريقة التجانس الداخلي (Consistency) باستخدام معامل كرونباخ الفا، حيث بلغ معامل الثبات (0.821) ويعد هذا معامل ثبات مناسب، وفي الأغراض الدراسة، والجدول رقم (1) يوضح معاملات كرونباخ الفا للأداة لكل بعد.

جدول (1)**معاملات (كرونباخ- ألفا) لاختبار ثبات أداة الدراسة (ن=52)**

المعوقات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
المعوقات المتعلقة بالمتطوع نفسه	15	0.722
المعوقات المتعلقة بالمجتمع	15	0.703
المعوقات المتعلقة بالمؤسسات التطوعية	15	0.671
الكلي	45	0.821

ومتغيراتها، وإحصاءات متقدمة من اختبار T-test وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لاختبار الفروق في معوقات العمل التطوعي حسب بعض المتغيرات الشخصية، واختبار الفروق بين المستويات التعليمية تم إجراء اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية، وتم استخدام المعيار الآتي للحكم على درجات المعوقات:

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع متغيرات الدراسة وتساؤلاتها، من خلال إدخال البيانات وتحليلها باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية البسيطة من متوسطات وتكرارات ونسب مئوية وانحرافات معيارية، لبيان خصائص عينة الدراسة

خصائص مجتمع الدراسة، ثم عرض النتائج المرتبطة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها:

أ- (1 - أقل من 1.67) درجة منخفض، ب- (1.67 - أقل من 2.34) درجة متوسط، ج- (2.34 - 3) درجة مرتفع.

أولاً: النتائج المتعلقة بخصائص مجتمع الدراسة:
خصائص مجتمع الدراسة:

عرض نتائج الدراسة:
تم عرض النتائج الميدانية للدراسة، من حيث وصف

جدول (2)

التوزيع النسبي لأفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس، والتخصص والمستوى الدراسي، والوظيفة، ومكان العمل (ن=52)

النسبة المئوية	العدد	المتغير
63.5	33	ذكر
36.5	19	انثي
28.8	15	خدمة اجتماعية
28.8	15	علم اجتماع
11.5	6	تخصصات تربوية
25.0	13	ادارة اعمال واقتصاد
5.8	3	اخرى
19.2	10	دبلوم
55.8	29	بكالوريوس
21.2	11	ماجستير
3.8	2	دكتوراه
3.8	2	مدير/ مساعد
32.7	17	رئيس قسم
53.8	28	باحث اجتماعي
9.6	5	مدقق/ مدخل بيانات
30.8	16	مديرية الجمعيات/مركز الوزارة
28.8	15	سجل الجمعيات
15.4	8	تنمية عمان الغربية
5.8	3	تنمية عمان الشرقية
3.8	2	تنمية وادي السير
3.8	2	تنمية ماركا
3.8	2	تنمية الجيزه
3.8	2	تنمية ناعور
1.9	1	تنمية الموقر
1.9	1	تنمية سحاب

الدراسة من الإناث وبنسبة بلغت (63.5%)، فيما بلغت نسبة

يظهر من بيانات الجدول رقم (2) أن غالبية أفراد مجتمع

(32.7%)، وأقلها وظيفة مدير/ مساعد بنسبة (3.8%). أما مكان العمل، فتظهر بيانات الجدول أن أعلى نسبة تمثيل كانت لموظفي مديرية الجمعيات في مركز الوزارة وجاءت بنسبة (30.8%)، ثم موظفي سجل الجمعيات وبنسبة بلغت (28.8%)، وموظفي مديرية التنمية الاجتماعية/عمان الغربية بنسبة (15.4) وموظفي مديرية التنمية الاجتماعية/عمان الشرقية بنسبة (5.8) وباقي أماكن العمل جاءت أربعة أماكن بنسبة (3.8%) لكل منهم، ومكانان بنسبة (1.9%) لكل منهما.

ثانياً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

الإجابة عن السؤال الأول: ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمتطوع نفسه؟

الذكور (36.5%). وهذا يتعارض مع ما جاءت به دراسة الزبيدي، إذ إن الذكور هم أكثر مشاركة من الإناث. ومن حيث التخصص، جاء تخصصاً الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع في مقدمة النسب، وتمثل كل منهما بنسبة (28.8%)، وجاءت إدارة الأعمال والاقتصاد بنسبة (25.0%) فيما كانت أدنى نسبة تمثيل للتخصصات التربوية وللتخصصات الأخرى، وكانت نسبتها على التوالي (11.5، 5.3%). وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي تظهر نتائج الجدول أن أكثر من نصف مجتمع الدراسة من مستوى البكالوريوس وقد شكلت مانسبة (55.8%)، ثم جاءت نسبة مستوى الماجستير والدبلوم بنسب على التوالي (21.2، 9.2%)، وأقلها مستوى الدكتوراه بنسبة (3.8%). ومن حيث الوظيفة، نلاحظ أن أعلى نسبة هي وظيفة باحث/باحثة اجتماعية وشكلت (53.8%)، ثم وظيفة رئيس قسم بنسبة

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة عن المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	عدم وجود وقت فراغ للمتطوع لممارسة الأعمال التطوعية	2.14	0.69	11	متوسط
2	مفهوم العمل التطوعي غير واضح لدى المتطوع	2.56	0.64	4	مرتفع
3	يرتبط العمل التطوعي لدى المتطوع بالمقابل المادي فقط	2.10	0.77	12	متوسط
4	يفتقر المتطوع للتدريب المناسب لممارسة العمل التطوعي	2.63	0.49	1	مرتفع
5	يفتقر المتطوعون لمهارات التطوع	2.58	0.54	3	مرتفع
6	تخوف المتطوع من تحمل مسؤوليات العمل التطوعي	2.29	0.72	8	متوسط
7	لا يشعر المتطوع بأهمية مشاركته في العمل التطوعي	2.15	0.67	10	متوسط
8	قلة خبرة العمل التطوعي لدى المتطوعين بالجمعيات	2.54	0.50	5	مرتفع
9	لا يوجد لدى المتطوع المعلومات الكافية عن العمل التطوعي	2.38	0.57	7	مرتفع
10	يجهل المتطوعون الأعمال الإدارية التي تنظم العمل التطوعي	2.60	0.50	2	مرتفع
11	يجهل المتطوعون مجالات العمل التطوعي	2.44	0.57	6	مرتفع
12	يفتقر المتطوع إلى الرغبة بالقيام بالأعمال التطوعية	1.87	0.69	15	متوسط
13	لا يشجع المتطوع غيره للقيام بالأعمال التطوعية	2.02	0.64	14	متوسط
14	يجهل المتطوع الأماكن التي يمارس فيها العمل التطوعي	2.04	0.71	13	متوسط
15	يفضل المتطوع المصلحة الخاصة على المصلحة العامة	2.21	0.72	9	متوسط
الدرجة الكلية		2.30	0.29	---	متوسط

عام من الموافقة على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي

تظهر بيانات الجدول رقم (3) وجود درجة متوسطة بشكل

موافقة، فقد وجاءت بدرجة موافقة متوسط، وتعرض تنازلياً لأقل ثلاث فقرات، هي كالاتي: يجهل المتطوع الأماكن التي يمارس فيها العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.04)، ولا يشجع المتطوع غيره للقيام بالأعمال التطوعية بمتوسط حسابي (2.04)، ويفتقر المتطوع إلى الرغبة بالقيام بالأعمال التطوعية بمتوسط حسابي (1.87).

الإجابة عن السؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع؟

والمرتبطة بالمتطوع نفسه، فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للبعد (2.30) وبانحراف معياري (0.29). وعلى مستوى الفقرات، نلاحظ أن هنالك سبع فقرات حصلت فيها درجة الموافقة على مرتفع، وثمان فقرات درجة الموافقة فيها متوسط، وهي مرتبة تنازلياً لأكثر ثلاث فقرات مرتفعة كما يأتي: يفتقر المتطوع للتدريب المناسب لممارسة العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.63)، يجهل المتطوعون الأعمال الإدارية التي تنظم العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.60)، ويفتقر المتطوعون إلى مهارات التطوع بمتوسط حسابي (2.58)، أما الفقرات الأقل

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة عن المعوقات المرتبطة بالمجتمع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
16	عدم وجود جهات منظمة للعمل التطوعي تعنى بالمتطوعين	2.02	0.70	13	متوسط
17	لا يشجع المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي	1.98	0.70	14	متوسط
18	لا يعطي المجتمع للمتطوعين قيمة اجتماعية عالية	2.31	0.73	9	متوسط
19	عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالمتطوعين	2.42	0.61	4	مرتفع
20	قصور وسائل الإعلام للتوعية بأهمية العمل التطوعي	2.50	0.64	1	مرتفع
21	قلة الموازنة المجتمعية للتطوع	2.50	0.54	1	مرتفع
22	غياب ثقافة التطوع في المجتمع	2.50	0.64	1	مرتفع
23	ينظر المجتمع للعمل التطوعي على أنه مكانة اجتماعية فقط	2.33	0.62	6	متوسط
24	ضعف إقبال أفراد المجتمع على العمل التطوعي	2.33	0.58	6	متوسط
25	نظرة المجتمع السلبية للمتطوعين بأنهم من ذوي المصالح الخاصة	2.16	0.72	11	متوسط
26	قلة الأنشطة والبرامج التي تعزز العمل التطوعي في المجتمعات المحلية	2.33	0.48	6	متوسطة
27	عدم تأسيس قاعدة بيانات خاصة بالعمل التطوعي	2.38	0.66	5	مرتفع
28	المجتمع لا يشجع على العمل التطوعي	2.08	0.62	12	متوسط
29	غياب التشريعات الخاصة بالعمل التطوعي	1.87	0.69	15	متوسط
30	قلة الوعي لدى أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي	2.27	0.53	10	متوسط
الدرجة الكلية		2.26	0.28	---	متوسط

عام من الموافقة على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي

تظهر بيانات الجدول رقم (4) وجود درجة متوسطة بشكل

تنازلياً، هي كما يأتي: عدم وجود جهات منظمة للعمل التطوعي تعنى بالمتطوعين بمتوسط حسابي (2.02)، ولا يشجع المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي بمتوسط حسابي (1.98)، وغياب التشريعات الخاصة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي (1.87).

الإجابة عن التساؤل الثالث: ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات التطوعية؟

المرتبطة بالمجتمع، فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للبعد (2.26) وانحراف معياري (0.28). وعلى مستوى الفقرات نلاحظ أن هنالك خمس فقرات جاءت فيها درجة الموافقة مرتفع، وعشرة فقرات جاءت فيها درجة الموافقة متوسط، ويستعرض الباحث بترتيب تنازلياً لأكثر ثلاث فقرات مرتفعة، وهي كما يأتي: قلة المؤازرة المجتمعية للتطوع، وغياب ثقافة التطوع في المجتمع، وقصور وسائل الإعلام للتوعية بأهمية العمل التطوعي بمتوسط حسابي لكل منهم (2.50)، أما الفقرات الأقل موافقة، فقد جاءت بدرجة موافقة متوسط، ويستعرض الباحث لأقل ثلاث فقرات

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن المعوقات المتعلقة بالمؤسسات التطوعية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
31	محدودية المؤسسات التطوعية المناسبة للتطوع	1.96	0.66	15	متوسط
32	لا يوجد تقدير لجهود المتطوعين في المؤسسات التطوعية	2.17	0.58	11	متوسط
33	ضعف التمويل الذاتي للمؤسسات التطوعية	2.38	0.63	5	مرتفع
34	تفتقر المؤسسات التطوعية إلى التنسيق فيما بينها	2.54	0.58	1	مرتفع
35	تتشابه أهداف المؤسسات التطوعية	2.46	0.54	3	مرتفع
36	لا تنظم المؤسسات التطوعية أياماً تطوعية على مدار السنة	2.27	0.56	8	متوسط
37	لا تتيح المؤسسات التطوعية فرص التدريب على العمل التطوعي	2.23	0.51	10	متوسط
38	افتقار المؤسسات التطوعية للأنشطة المتخصصة في الأعمال التطوعية	2.35	0.56	7	مرتفع
39	لا تشجع المؤسسات الأهلية المواطنين على العمل التطوعي	2.15	0.54	12	متوسط
40	افتقار المؤسسات إلى مشرفين ذوي مهارات للتعامل مع المتطوعين	2.50	0.54	2	مرتفع
41	عدم الاهتمام الكبير من قبل العاملين بالمؤسسات بالمتطوعين	2.25	0.68	9	متوسط
42	صعوبة إجراءات التطوع في المؤسسات التطوعية	1.98	0.61	14	متوسط
43	لا يوجد مكافآت معنوية للمتطوعين	2.38	0.60	5	مرتفع
44	لا تتيح المؤسسة فرصة اختيار العمل التطوعي حسب رغبة المتطوع	2.00	0.52	13	متوسط
45	عدم جدية بعض المؤسسات التطوعية	2.39	0.57	4	مرتفع
الدرجة الكلية		2.27	0.24	---	متوسط

فقرة: تتشابه اهداف المؤسسات التطوعية بمتوسط حسابي (2.46). أما الفقرات الأقل موافقة وبدرجة متوسط، فقد جاءت فقرة لا تتيح المؤسسة فرصة اختيار العمل التطوعي حسب رغبة المتطوع بمتوسط حسابي (2.00)، وفقرة صعوبة إجراءات التطوع في المؤسسات التطوعية بمتوسط حسابي (1.98) كما جاءت فقرة محدودية المؤسسات التطوعية المناسبة للتطوع بمتوسط حسابي (1.96).

ترتيب المعوقات التي تواجه العمل التطوعي على الأبعاد ككل:

توضح بيانات الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي، والمرتبطة بالمؤسسات التطوعية، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي للبعد (2.27) وانحراف معياري (0.24) وبدرجة موافقة متوسط، وعلى مستوى الفقرات نلاحظ أن أعلى درجات الموافقة كانت للفقرات: تفتقر المؤسسات التطوعية إلى التنسيق فيما بينها وجاءت بمتوسط حسابي (2.54)، وفقرة افتقار المؤسسات إلى مشرفين ذوي مهارات للتعامل مع المتطوعين بمتوسط حسابي (2.50)، يليها

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة عن المعوقات التي تواجه العمل التطوعي

المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه	2.30	0.87	1	متوسط
المعوقات المرتبطة بالمجتمع	2.26	0.28	3	متوسط
المعوقات المرتبطة بالمؤسسات التطوعية	2.27	0.24	2	متوسط
الدرجة الكلية للمعوقات	2.28	0.21	متوسط

بمتوسط حسابي (2.27)، ثم جاءت أقلها المعوقات المرتبطة بالمجتمع بمتوسط حسابي (2.26).

الإجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تعزى إلى متغيري (الجنس، والمستوى التعليمي) لدى موظفي وزارة التنمية الاجتماعية العاملين في مديريات وأقسام الجمعيات؟

تظهر بيانات الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي لأبعاد الدراسة الثلاثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي للأبعاد (2.28) وانحراف معياري (0.21) وبدرجة موافقة بشكل عام متوسط، وعلى مستوى الأبعاد أيضاً، جاءت جميعها بدرجة متوسطة، لكن أعلى درجات الموافقة كانت لبعد المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه وبمتوسط حسابي (2.30)، يليه المعوقات المرتبطة بالمؤسسات التطوعية

جدول (7)

نتائج اختبار (t) لاختبار دلالة الفروق في المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تبعاً للجنس

المعوقات	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه	ذكر	2.29	0.24	-0.282	0.780
	انثى	2.32	0.37		
المعوقات المرتبطة بالمجتمع	ذكر	2.27	0.31	0.291	0.772
	انثى	2.25	0.23		
المعوقات المرتبطة بالمؤسسات التطوعية	ذكر	2.27	0.25	-0.067	0.947
	انثى	2.27	0.24		
الدرجة الكلية للمعوقات	ذكر	2.28	0.21	-0.041	0.968
	انثى	2.29	0.20		

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

يبين الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (t) لاختبار الفروق في المعوقات التي تواجه العمل الاجتماعي، والتي تعزى إلى متغير الجنس، حيث

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للمعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمتطوع نفسه، والمرتبطة بالمجتمع، والمرتبطة بالمؤسسات التطوعية أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى إلى الاختلاف في الجنس.

جدول (8)

نتائج اختبار (التباين الأحادي) لاختبار دلالة الفروق في المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تبعاً للمستوى التعليمي

معوقات العمل التطوعي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" المحسوبة	مستوى الدلالة
المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه	بين المجموعات	0.452	3	0.151	1.937	0.136
	داخل المجموعات	3.738	48	0.078		
	المجموع	4.191	51			
المعوقات المرتبطة بالمجتمع	بين المجموعات	0.472	3	0.157	2.151	0.106
	داخل المجموعات	3.510	48	0.073		
	المجموع	3.982	51			
المعوقات المرتبطة بالمؤسسات التطوعية	بين المجموعات	0.389	3	0.130	2.367	0.082
	داخل المجموعات	2.632	48	0.055		
	المجموع	3.021	51			
الدرجة الكلية للمعوقات	بين المجموعات	0.349	3	0.116	3.097	*0.035
	داخل المجموعات	1.803	48	0.038		
	المجموع	2.152	51			

* الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

منها: تدني مستوى الكفاءة الإدارية في ممارسة الأعمال التطوعية، وكذلك تتفق مع دراسة (ابن عسكر، 2015) التي اظهرت أن المتطوعين يعانون من انخفاض وقلة الخبرة لديهم في ممارسة الأعمال التطوعية.

ويفتقر المتطوعون لمهارات التطوع بمتوسط حسابي (2.58)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (ابن عسكر، 2015) التي اظهرت أن مستوى المعوقات التي تواجه العمل التطوعي منخفض من جانب ضعف الخبرات والمهارات الادارية. أما الفقرات الأقل موافقة جاءت بدرجة موافقة متوسط، فإنها تستعرض تنازلياً لأقل ثلاث فقرات، هي كما يأتي: يجهل المتطوع الأماكن التي يمارس فيها العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.04)، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (البكار وآخرون، 2016) التي اظهرت أن المتطوعين يجهلون أماكن ممارسة العمل التطوعي. ولا يشجع المتطوع غيره للقيام بالأعمال التطوعية بمتوسط حسابي (2.04)، يفتقر المتطوع للرغبة بالقيام بالأعمال التطوعية بمتوسط حسابي (1.87). وبشكل عام تتفق الدرجة الكلية لهذا البعد الخاص بالمتطوع نفسه مع نتيجة دراسة (دوريش، 2008) في أن أكثر المعوقات التي تواجه العمل التطوعي هي المعوقات المرتبطة بالمتطوع.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع؟
أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة بشكل عام من الموافقة على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمجتمع، فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للبعد (2.26) وانحراف معياري (0.28). وجاءت أكثر ثلاث فقرات مرتفعة، هي كما يأتي: قلة المؤازرة المجتمعية للتطوع، وغياب ثقافة التطوع في المجتمع، وقصور وسائل الاعلام للتوعية بأهمية العمل التطوعي بمتوسط حسابي لكل منهم (2.50)، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسات (القصاص، 2011) و(برقاوي، 2014) و(البكار وآخرون، 2016) وأكدت نتائج هذه الدراسات عدم حرص وسائل الاعلام على جذب الشباب للمشاركة في العمل التطوعي، مع ضعف الوعي المجتمعي للمشاركة في الأعمال التطوعية، وضعف تعاون الهيئات المجتمعية مع المؤسسات التطوعية، بالإضافة إلى أن المجتمع لا يعطي قيمة عالية للمتطوعين. أما الفقرات

تشير نتائج تحليل التباين المبينة في الجدول رقم (8) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عن المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالتطوع نفسه، والمرتبطة بالمجتمع، والمرتبطة بالمؤسسات التطوعية، تعزى إلى الاختلاف في المستوى التعليمي، إلا أن النتائج اظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات مجتمعة، حيث بلغت قيمة (f) '3.097' وهي داله احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ولاختبار الفروق بين المستويات التعليمية، تم إجراء اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية، ووجد ان هنالك فروقات بين حملة الدكتوراه وكل من حملة الدبلوم وحملة الماجستير، وتميل الفروقات لصالح حملة الماجستير، بمعنى أنهم يستشعرون الفروقات أكثر من غيرهم.

مناقشة النتائج وتفسيرها:

يتناول هذا الجزء مناقشة النتائج وتفسيرها، وسوف يتم تقسيم مناقشة النتائج إلى ما يأتي:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمتطوع نفسه؟

اظهرت النتائج وجود درجة متوسطة بشكل عام من الموافقة على المعوقات التي تواجه العمل التطوعي والمرتبطة بالمتطوع نفسه، فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للبعد (2.30) وانحراف معياري (0.29)، وهذا يتفق مع دراسة (Gill and Mawby، 1996) التي أكدت أن هناك اشكالات في العمل التطوعي تعود إلى المتطوعين أنفسهم. وعلى مستوى الفقرات، جاءت أكثر ثلاث فقرات مرتفعة كما يأتي: يفتقر المتطوع للتدريب المناسب لممارسة العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.63)، وهذا يعود إلى عدم وجود دورات تدريبية للمتطوعين، وهذا يتفق مع دراسة (البكار وآخرون، 2016) التي أظهرت ان الطلبة المتطوعين يفتقدون للتدريب لممارسة الاعمال التطوعية. ويجهل المتطوعون الأعمال الإدارية التي تنظم العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.60)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (برقاوي، 2014) التي أكدت أن هناك معوقات إدارية تواجه المتطوعين

يليه المعوقات المرتبطة بالمؤسسات التطوعية بمتوسط حسابي (2.27)، ثم جاءت أقلها المعوقات المرتبطة بالمجتمع بمتوسط حسابي (2.26). وتتفق ترتيب الأبعاد تنازلياً مع دراسة (دوريش، 2008)، وتختلف مع دراسة كل من (الفايز، 2012) و(البكار وآخرون، 2016) اللتين اظهرتا أن مستوى المعوقات المرتبطة بالمتطوع جاء في الترتيب الثالث على باقي الأبعاد.

رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تعزى إلى متغيري (الجنس، والمستوى التعليمي) لدى موظفي وزارة التنمية الاجتماعية العاملين في مديريات وأقسام الجمعيات؟ أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمتطوع نفسه، والمرتبطة بالمجتمع، والمرتبطة بالمؤسسات التطوعية تعزى إلى الاختلاف في الجنس. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (الزبيدي، 2006)، وتتعارض مع دراسة (Brandell Cherise, 2008)، ودراسة (البكار وآخرون، 2016) التي أظهرت نتائج كل منهما وجود فروق ذات دلالة بين المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه، وبالمجتمع، وبالمؤسسات التطوعية تعزى إلى الجنس.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمتطوع نفسه، والمرتبطة بالمجتمع، والمرتبطة بالمؤسسات التطوعية تعزى إلى الاختلاف في المستوى التعليمي، وهذا يتفق مع دراسة (الزبيدي، 2006) ويتعارض مع نتائج دراسة (البكار وآخرون، 2016). إلا أن النتائج أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات مجتمعة، إذ بلغت قيمة (f) '3.097' وهي داله إحصائية عند الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

التوصيات:

- العمل على عقد الدورات التدريبية لتدريب المتطوعين على مهارات التطوع، وممارسة العمل التطوعي بالطريقة المثلى، مع تدريب المتطوعين على الأعمال الإدارية التي تنظم العمل التطوعي.

الأقل موافقة وجاءت بدرجة موافقة متوسط، تتمثل في عدم وجود جهات منظمة للعمل التطوعي تعنى بالمتطوعين بمتوسط حسابي (2.02)، وعدم تشجيع المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي بمتوسط حسابي (1.98)، غياب التشريعات الخاصة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي (1.87).

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات التطوعية؟

كشفت النتائج عن بعد المعوقات التي تواجه العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات التطوعية، أن المتوسط الحسابي الكلي للبعد بلغ (2.27) وبانحراف معياري (0.24) وبدرجة موافقة متوسط. وعلى مستوى الفقرات، كانت أعلى درجات الموافقة للفقرات: نقفقر المؤسسات التطوعية إلى التنسيق فيما بينها وجاءت بمتوسط حسابي (2.54)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الفايز، 2012)، وفقرة افتقار المؤسسات إلى مشرفين ذوي مهارات للتعامل مع المتطوعين بمتوسط حسابي (2.50)، يليها فقرة تتشابه أهداف المؤسسات التطوعية بمتوسط حسابي (2.46). أما الفقرات الأقل موافقة وبدرجة متوسط، فقد جاءت فقرة: لا تتيح المؤسسة فرصة اختيار العمل التطوعي حسب رغبة المتطوع بمتوسط حسابي (2.00)، وفقرة صعوبة إجراءات التطوع في المؤسسات التطوعية بمتوسط حسابي (1.98) كما جاءت فقرة محدودية المؤسسات التطوعية المناسبة للتطوع بمتوسط حسابي (1.96). وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة (الفايز، 2012) التي اظهرت أن هناك عدم توافر حرية الاختيار أمام المتطوع لاختيار العمل التطوعي المناسب له، وكذلك محدودية الجهات المناسبة للتطوع.

ترتيب المعوقات التي تواجه العمل التطوعي على الأبعاد ككل:

تظهر النتائج ان المتوسط الحسابي الكلي للأبعاد الثلاثة بلغ (2.28) وبانحراف معياري (0.21) وبدرجة موافقة بشكل عام متوسط، وهذا يتفق من حيث درجة الموافقة بشكل عام متوسط على الدرجة الكلية للأبعاد مع دراسة كل من (الفايز، 2012) و(البكار وآخرون، 2016) وعلى مستوى الأبعاد أيضاً، جاءت جميعها بدرجة متوسطة، لكن أعلى درجات الموافقة كانت لبعده المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه وبمتوسط حسابي (2.30)،

- جهودها والاستفادة من خبرات كل منها.
- العمل على تعيين مشرفين من ذوي المهارات والخبرات في المؤسسات التطوعية للتعامل مع المتطوعين.
- الحد ما أمكن من تشابه أهداف المؤسسات التطوعية لتعم الفائدة على المجتمع.

- زيادة المؤازرة المجتمعية للتطوع، مع نشر ثقافة التطوع في المجتمع.
- تفعيل مساهمة وسائل الإعلام للتوعية بأهمية العمل التطوعي في المجتمع.
- زيادة تنسيق المؤسسات التطوعية فيما بينها، مع توحيد

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- الزبيدي، فاطمة، 2006، اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.
- زيتون، منذر، 2012، دور وزارة التنمية الاجتماعية في تحقيق الامن الاجتماعي، مؤتمر الامن الاجتماعي في التصور الإسلامي، الأردن، المفرق، جامعة ال البيت.
- الزيود، إسماعيل، الكبسي، سناء، 2014، اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 3، الأردن. ص 438.
- السلطان، فهد، 2009، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 112، الرياض، السعودية.
- العلوان، باجس، 2009، تقييم قدرات الجمعيات الخيرية في محافظة البلقاء، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.
- الفايز، ميسون بنت علي، 2012، معوقات العمل التطوعي لدى الطالبة الجامعية، مجلة شؤون اجتماعية - الامارات، مجلد 29، العدد 116، ص 143-192.
- القصاص، ياسر، 2011، مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي - دراسة مطبقة على طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بمدينة الرياض، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 30، الجزء 7، ص 3363-3413.
- مجمع اللغة العربية، 1994، المعجم الوجيز، (د.ط)، وزارة التربية والتعليم، مصر.
- محمد، عبد الفتاح، 1992، ممارسة طريقة تنظيم المجتمع لمواجهة معوقات المشاركة، جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، رسالة دكتوراه، غير منشورة، ص، 26.
- النايلسي، هناء، 2007، دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، دراسة مقارنة على عينة من طلبة الجامعة الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- النعيم، عبدالله، 2000، العمل الاجتماعي التطوعي، مع التركيز على

- ابن عسكر، منصور، 2015، العوائق التي تواجه العاملين في العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة اجتماعية على عينة من قيادات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية الاداب، جامعة الزقازيق، مصر، مجلد بلا، العدد 72، ص 365-390.
- ابن منظور، محمد بن مكرم، 1414هـ، لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت.
- برقاي، خالد، 2014، واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة - دراسة تقييمية تطبيقية على بعض العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية، مجلة جامعة ام القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 1، ص 75-155.
- البريم، رشا، 2015، محددات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.
- البكار، عاصم، العضابله، لبنى، هناء، النايلسي، 2016، معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية، دراسة مقبولة للنشر، مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.
- جدنز، انتوني، 2009، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، ط4، بيروت.
- الحوراني، محمد عبد الكريم، 2008، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.
- دوريش، امانى، 2008، العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي: تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 24، الجزء 2، ص 583-615.
- رحال، عمر، 2006، الشباب والعمل التطوعي في فلسطين، مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية.

وزارة التنمية الاجتماعية، 1998، المؤتمر الوطني للعمل الاجتماعي
واقع وتطلعات، عمان، الأردن.

العمل الاجتماعي التطوعي في المملكة العربية السعودية، بحث
مقدم إلى مؤتمر العمل التطوعي والأمن، الرياض.

المراجع الأجنبية

Arlen S. Shannon, Brenda J. Robertson, Kate S. Morrison, Tara L. Werner. 2009. Understanding Constraints Younger Youth Face in Engaging as Volunteers, Journal of Park and Recreation Administration. 27 (4): 17-73.

Brandell Cherise. 2008. Public discourse and social capital, An assessment of open honest and fair in community's PUB- University of Michigan.

Ferrari, Joseph, R. Bristow, Maya J. 2008. Are We Helping Them Serve Others? Student Perceptions of Campus Altruism in Support of Community Service Motives Education, 125 (3): 404-413.

Gill M. L and Mawby, R. 1996. "Volunteers in the Criminal Justice System", Milton Keynes, Open University Press.

Gregory L. Andrew, S. 1995. Factors affecting volunteer motivation: the importance of intrinsic motives extrinsic motives, and situational facilities on volunteer work Kent State University.

Kelly, S. 1996. Encouraging Volunteerism in Higher Education, New York: Rutledge Publication.

Webster. 1990. New World Dictionary, N.Y, Warner Book. INC, P, 415.

Obstacles that Face Volunteer Work in Jordan

*Khalil Ibrahim Al-Halalat**

ABSTRACT

The study aimed to identify the obstacles facing volunteering work in the Hashemite Kingdom of Jordan from the standpoint of the Ministry of Social Development staff working in the departments and societies's sections that are linked to the volunteer person, the society, and the voluntary institutions, to indicate whether there were statistically significant differences in the obstacles facing volunteering work related to staff gender and their education level.

For this purpose descriptive study was conducted using social survey methodology with a population consisted of all Directorates staff and societies's sections of the Ministry of Social Development totaling (52) male and female employees, a three dimensional questionnaire set contained (45) paragraphs, the study applied simple and advanced statistical methods, such as the t-test analysis, to show the differences and statistical indications of the variables.

Results of the study showed that the obstacles facing the volunteering work in the capital Amman, that was related and associated with the volunteer himself, society, and volunteer institutions, came respectively with an average level, and that the highest degree of the obstacles were constraints associated with the volunteer person himself, and the least was associated with the society. In general, results showed that the obstacles were average in level, since there were no statistically significant constraints related to the variables of sex and educational level of the directorates and department's staff. Results also showed no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in the constraints related to variation in educational level.

Keywords: Obstacles, Volunteering, Ministry of Social Development.

* Department of Social Work, School of Arts, The University of Jordan.

Received on 20/9/2016 and Accepted for Publication on 27/9/2017.