

## التطوع والشباب اللبناني (ورقة بحثية)

إعداد : أ.د. مريانا الخياط الصبوري (مديرة معهد العلوم الاجتماعية الفرع الخامس)  
د. شبيب دياب (أكاديمي وباحث)



عرفت المجتمعات القديمة اشكالاً من التضامن وصفه اميل دوركهايم بالتضامن الآلي، ويقصد به تلك النشاطات المشتركة التي يقوم بها المجتمع للحفاظ على أفرادهِ وتأمين استمرارية الحياة فيه، أما المجتمع الحديث فقد تحول التضامن فيه، ودائماً حسب دوركهايم، إلى تضامن عضوي بين مكونات المجتمع، وهذا ما عملت الدولة على تنظيمه وضبطه في إطار القوانين العامة التي ترعى الشأن العام، وتؤمن التوازن والتفاعل الايجابي بين قواه الحية.

وإذا كانت فكرة العمل التطوعي قد نشأت ملازمة لعمل الخير والاحسان ، فإن انتشار الفقر وما يرافقه من تداعيات سلبية على الفئات الضعيفة ، دفع بدولة الرعاية في السبعينات من القرن الماضي للاهتمام بالقطاع الأهلي ، وأصبحت المنظمات لا تُدار من قبل المتطوعين، وإنما بجهاز تنفيذي مدفوع الأجر، وأصبح العمل الاجتماعي أكثر مهنية واحترافاً، يفترض التفرغ لتنفيذ برامج تنموية واسعة، وأنشأت الامم المتحدة في العام 1970 برنامج متطوعي الأمم المتحدة ، وهو الذراع التطوعي لمنظومة الأمم، وأوكلت إدارته إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حيث يدعم السلام والإغاثة ومبادرات التنمية في العالم.

وهكذا بات العمل الاجتماعي واحداً من أركان الاقتصاد الوطني سواء من حيث فرص العمل التي يوفرها، أو من حيث الناتج الاقتصادي الذي يحققه. وابتداءً من تسعينات القرن الماضي، بدأت المنظمات التطوعية تقوم بالمهام التي تعجز عنها المنظمات الخاصة أو الحكومية، سواء بسبب ضعف مردوديتها، أو لافتقارها للأدوات التنفيذية المناسبة، ومع الوقت بدأت المنظمات التطوعية تترسخ لتقوم بصلة الوصل بين الدولة والمجتمع والقطاع الخاص، واكتسبت وظائف جديدة في دمج الأشخاص الذين يواجهون صعوبات، وفي

الكشف المبكر عن المشكلات، كما أن ريادة القطاع التطوعي تُحسب في مجال التنظيم ومباشرة أعمال الطوارئ والاعاثة، فهذا يشكل مختبراً تجريبياً في هذا المجال، تستفيد منه بقية القطاعات. وفي الوقت الذي تتعرض له مجتمعاتنا الشرق أوسطية إلى مختلف عوامل التجزئة والتفتت، يسهم العمل التطوعي في تعزيز مشاعر التضامن الوطني والانساني بين أفراد المجتمع ومكوناته، فهو إذ يقدم الفائدة لبعض شرائح المجتمع ، فإن فوائده تعود على المجتمع ككل، خاصة عندما تتناول الممارسات التطوعية أنماط أنشطة تتصل بالمجتمع المعني بأكمله، كحماية البيئة والدفاع عن حقوق النساء والأطفال والمعوقين، أو التوعية والتوجيه في ما يتصل بقضايا مجتمعية أو حقوقية عامة.

### أهمية البحث:

يأتي هذا البحث تلبية لحاجة معرفية نظرية، وحاجة عملية تطبيقية؛ فهو دراسة تجريبية استطلاعية من حيث منهجيتها والأدوات المستخدمة فيها، تهدف إلى الكشف عن أوضاع التطوع والمتطوعين من الشباب، تمهيداً لوضع القواعد أو القوانين الناظمة لهذا القطاع الهام، والذي يتعاطم دوره، مع تراجع دور الدولة الرعائي في مجال التقديرات الاجتماعية.

ومن جهة أخرى، تزداد الحاجة إلى المشاركات التطوعية التي تعزز أواصر التضامن الاجتماعي، في مواجهة محاولات التفتت وإيقاظ الانتماءات الأولية في لبنان، على حساب الانتماء الوطني. إن الشباب كفئة فتية في المجتمع بدينامية يمكن أن تساهم، وبشكل فعال، في برامج التنمية الاجتماعية الاقتصادية، سواء تلك التي تنفذها الدولة، أو المنظمات التطوعية. ومع تراجع معدلات النمو، وارتفاع معدلات الفقر، تصبح مجهودات الشباب أكثر ضرورة لمواجهة كل التحديات. وقد أظهرت التحركات الشبابية في السنوات القليلة الماضية، قدرة هؤلاء على التأثير والتغيير في الحياة العامة، لجهة المساءلة والشفافية ومحاربة الفساد.

### الأدبيات المتعلقة بالموضوع:

تعتبر إصدارات الشبكة العربية للمنظمات الأهلية<sup>1</sup>، لا سيما التقارير السنوية الصادرة عنها، من المصادر الأساسية للباحث في مجال التطوع والمجتمع المدني ومنظماته، وتعتبر الكاتبة أماني قنديل<sup>2</sup> من تلك الشبكة الأكثر إنتاجاً في هذا المجال .

يعالج التقرير السادس (2006) للشبكة العربية للمنظمات الأهلية موضوع الشباب في منظومة المجتمع المدني، وقد لفت مبكراً إلى دور الشباب المتنامي في الحياة العامة، ودعا إلى الاستفادة منهم كخزان قوة في المجتمع العربي.

وتناول التقرير العاشر (2012) موضوع التطوع في المنطقة العربية، بعد متابعة دقيقة للتحركات الشعبية في مصر وتونس عام 2011. أما الدراسة اللبنانية عن العمل التطوعي فقد أجرتها مؤسسة عامل الاجتماعية تضمنت إعادة النظر بالمفهوم التقليدي للعمل التطوعي، وعرضت لأحوال التطوع في لبنان وخاصة المؤسسات التطوعية ونشاطاتها. وقد ساهم في إعدادها عدد من الباحثين الأكاديميين إضافة إلى الباحث الرئيسي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة. انظر التقارير السنوية لاسيما التقرير السادس عام 2008، والعاشر عام 2012.

<sup>2</sup>- انظر لائحة المراجع.

<sup>3</sup>-كامل مهنا، في التطوع والمجتمع المدني، دار الفارابي، بيروت، 2013.

تناولت الأدبيات الأخرى عناوين متنوعة يعرض لأهمية العمل التطوعي وإشراك الشباب في إدارة الجهود التطوعية، ومساهمة القطاع التطوعي في الاقتصاد الوطني، ومواضيع أخرى كالعوامل المشجعة على التطوع، وأوضاع المنظمات الحاضنة للتطوع، ومعوقات العمل التطوعي وكيفية تجاوزها. ومنها ما يعالج مسألة التطوع من وجهة نظر دينية أو إنسانية، وقليلة تلك التي تلتزم قواعد البحث العلمي، كما أن هنالك ما هو من إنتاج العاملين الاجتماعيين، الذين عرضوا خبراتهم الميدانية في مجال التطوع، وقد استفدنا من هذه التقارير غير المنشورة كونها منبثقة عن التجربة الميدانية.

#### المنهجية المستخدمة:

اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فبعد مراجعة الأدبيات المتصلة بالموضوع، طوّرنا استمارة البحث التي تضمنت أسئلة عن البيانات الشخصية لأفراد العينة، وأخرى تتناول الممارسات التطوعية للشباب، إضافة إلى أسئلة مفتوحة تتيح لهم التعبير عن مواقفهم وآرائهم المتعلقة بالتطوع. استهدفت هذه الدراسة تحديداً طلاب الجامعة اللبنانية للعام الدراسي 2018-2019 كنموذج للتطوع بين صفوف الشباب اللبناني، فكانت العينة من الفروع الخمسة (صيدا) والفروع الثانية في منطقة الفنار في ضاحية بيروت الشرقية<sup>4</sup>. كما يتوزع الطلاب على مختلف السنوات الدراسية، وقد شملت العينة العشوائية 350 طالباً وطالبة، ينتمون إلى مختلف الكليات<sup>5</sup>.

وإلى جانب استمارة البحث، أجرينا عدة مقابلات فردية مع ناشطين متطوعين، وأخرى مع مديري برامج تطوعية. وقد بينت لنا استمارة البحث الخصائص العامة لأفراد العينة وقد جاءت على الشكل الآتي:

يشكل الذكور نسبة 22.5% من أفراد العينة، والباقي من الإناث، وهذا يعكس التأييد الذي يعرفه التعليم الجامعي عامة، وفي مجال العلوم الإنسانية خاصة. ويتوزع الطلاب على كلية الآداب والعلوم الإنسانية (34.3%) ومثلها تقريباً من معهد العلوم الاجتماعية (36.5%) والباقي (29.2%) من بقية كليات الجامعة اللبنانية.

ومن بين أفراد العينة هنالك نسبة 62.3% من المتفرغين للدراسة، والباقي يعملون ويدرسون. وتبلغ نسبة العزوبية بينهم حوالي 84%، وتعيش نسبة 56.8% منهم في المناطق الريفية، والباقي في المدن أو التجمعات السكنية المحيطة بها.

#### فرضيات البحث:

يؤثر الشاب الجامعي بعوامل أسرية ودراسية في موقفه من العمل التطوعي، ومن هذه الفرضية تتفرع عدة فرضيات يمكن عرضها على الوجه الآتي:

- يقبل الشباب من الأسر الميسورة على العمل التطوعي أكثر من أبناء الأسر متواضعة الدخل.
- كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالدين؛ ارتفعت حظوظ الأبناء في الانخراط في العمل التطوعي.
- الشباب من سكان المدن أكثر إقبالاً على العمل التطوعي من أبناء الريف.

<sup>4</sup>- يفد طلاب الفرع الخامس في صيدا من مختلف مناطق الجنوب اللبناني، ومن قضاء الشوف، بينما يتوافد الطلاب الى الفروع الثانية من بقية اقصية جبل لبنان بما فيها ضواحي بيروت الشرقية.

<sup>5</sup>- استبعدت 21 استمارة لأنها غير مكتملة. او تفتقر الى الصدقية.

- يقبل طلاب العلوم الانسانية على العمل التطوعي أكثر من طلاب العلوم التطبيقية.
- تعتبر الاختصاصات المتصلة بالعلوم الانسانية من العوامل المشجعة على انخراط الشباب بالعمل التطوعي.
- تلعب الحوافز المادية والمعنوية دوراً هاماً في إقبال الشباب على التطوع.
- المنظمات التطوعية الديمقراطية أكثر قدرة على استقطاب المتطوعين.
- إن اشراك المتطوعين في وضع البرامج وتنفيذها، يشجع الشباب على المشاركة في الأعمال التطوعية.

### المفاهيم المستخدمة:

يتم استخدام مفهومي التطوع والمتطوع وفقاً لمقاربات الباحث لموضوع بحثه، كما أن مفهوم الشباب يستخدم للإشارة إلى فئة سكانية من فئة عمرية معينة، وسنبين فيما يأتي التعريف الإجرائي الذي استخدمناه للمفاهيم آنفة الذكر:

### تعريف التطوع

تستهل معظم الأدبيات المتوافرة مقدمتها بتعريف التطوع، ويكاد هذا التعريف أن يكون عينه في كل تلك الأدبيات، مع فوارق بسيطة ترتبط أحياناً بالهدف منه، أو الإطار التنظيمي الذي يتم فيه، أو لإبرازه كقيمة حضارية... الخ، ونورد فيما يلي بعضاً من هذه التعريفات:

" **التطوع** هو عمل اجتماعي إرادي غير ربحي، دون مقابل أو أجر مادي، يقوم به الأفراد أو الجماعات من أجل تحقيق مصالح مشتركة أو مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم، أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، سواء كان هذا الجهد مبدولاً بالنفس أو بالمال"<sup>6</sup>.

فالتطوع هنا هو نشاط غير مدفوع الأجر، يقوم به المتطوع باختياره، ويتم التطوع عادة في مؤسسة لا تتوخى الربح، كالجمعيات والنقابات ومنظمات غير الحكومية.

"**العمل التطوعي** هو الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه بملء إرادته ( لتحقيق الأهداف الإنسانية )، دون انتظار أي مقابل ( مادي أو معنوي ) مقابل جهوده، سواء كان هذا الجهد مبدولاً بالنفس أو المال، عن طيب خاطر، في سبيل سعادة الآخرين، مما يؤكد التعاون وإبراز الوجه الإنساني للعلاقات الاجتماعية وإبراز أهمية التفاني في البذل والعطاء"<sup>7</sup>.

ولكن التعريف الأكثر شمولاً ودلالة، ذلك الذي اعتمده القانون السوداني، وهو على الشكل الآتي:

"يقصد بالعمل التطوعي أي نشاط طوعي انساني خيري غير حكومي أو شبه حكومي، يقوم به كيان طوعي وطني أو كيان أجنبي مانح أو منفذ لبرامجه، ويكون النشاط ذا أغراض اجتماعية تنموية أو إغاثية أو رعائية أو خدمية أو علمية أو بحثية يتم تسجيله وفقاً للقانون"<sup>8</sup>

<sup>6</sup>-ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، التطوع.

<sup>7</sup>-<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=110332>

<sup>8</sup>-<http://vb.arabseyes.com/t57465.html> قانون العمل الطوعي والإنساني لسنة 1999 السودان

نلاحظ في هذا التعريف تجاوز الوطني في التطوع إلى الدولي، كما أنه يشمل أنواعاً متعددة من الأنشطة لا تقتصر على الخدمات الاجتماعية التقليدية بل تتجاوزه إلى الأعمال العلمية والبحثية.

ويقدّر البرلمان الأوروبي خصائص العمل التطوعي كالاتي:

- إنه عمل غير الزامي.
  - مفيد اجتماعياً.
  - غير مدفوع الأجر.
  - ليس بديلاً عن بنيات الاستخدام التقليدية وإنما متمماً لها.
  - تتوفر له البنى المناسبة التي تسمح للمتطوع بأن يمارس نشاطه<sup>9</sup>.
- ووفقاً لهذا النص، لا تعتبر المبادرات الفردية هنا وهناك عملاً تطوعياً، لأنها لا تتم ضمن بنى مؤسساتية، كما لا تشترط معظم التعريفات الصفة القانونية للمنظمات التي ينخرط فيها المتطوع.
- ويرفض البعض اعتبار بذل المال عملاً تطوعياً وإنما تبرعاً، ورغم تقديره كمبادرة خيرية، فإنه لا يرقى إلى مستوى التطوع والذي ينطوي على تقديم الجهد والمشاركة الانسانية في خدمة الآخرين.
- وإذا كانت الغاية من التطوع تقديم خدمة للآخرين، فإن مفهوم التطوع يمكن أن يتسع ليشمل النضال السياسي، لما يشكله من ضغوط على السلطة في تغيير سياستها الاجتماعية، وكذلك العمل النقابي الهادف لتحسين شروط العمل لبعض الفئات المهنية.

ويرى مديرو المنظمات التطوعية أن التطوع هو إحدى الوسائل التي تحتاجها منظماتهم لتحقيق أهدافها، إنه إدارة بعض طاقات الشباب في الأعمال الخيرية والتوعية السياسية، كما أنه استثمار للموارد البشرية في العمل الأهلي، وهو إحدى قنوات الثقة والتواصل بين الجمعية الأهلية والمجتمعات التي تعمل بها<sup>10</sup>.

وحدّد القانون الفرنسي وضعية المتطوع وفقاً لثلاثة معايير:

- 1- أن يكون عضواً في جمعية، دون أن يكون هنالك تبعية للمتطوع تجاه الجمعية.
- 2- أن يخصص المتطوع على الأقل ساعتين أسبوعياً كمتوسط سنوي من وقته للتطوع كدليل على التزامه التطوعي بالحد الأدنى.
- 3- أن يتذكر أن التطوع يشكل قوة عظيمة تغذي المجتمع المدني وتعزز التضامن، مع تشجيع برامج التنمية المحلية<sup>11</sup>.

وهنا أيضاً تُستبعد المبادرات الفردية التطوعية، لئتم اعتماد المؤسسات التطوعية كإطار ناظم للعمل، كما يحدد هذا النص حداً أدنى من الوقت والمجهود لكي يُحتسب عملاً تطوعياً، وهكذا يمكن تعريف المتطوع إجرائياً ولغرض هذا البحث على الوجه الآتي:

<sup>9</sup>-مقررات البرلمان الاوروبي تاريخ 16ديسمبر 1983.  
<sup>10</sup>-مقابلة مع د.كامل مهنا مدير مؤسسة عامل.شباط2016..

<sup>11</sup> - <http://fr.wikipedia.org/benevolat>

المتطوع هو الشخص الذي يلتزم بحرية بالقيام بعمل غير مدفوع الأجر، في خدمة الآخرين، وخارج أوقاته المهنية أو العائلية. ويدخل في هذا التعريف الناشطون في المؤسسات الأهلية الذين يقدمون خدماتهم لقاء بدل رمزي أو مخفض.

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن لا وجود لنصوص قانونية لتعريف المتطوع في لبنان، كما أن ليس هنالك أية قوانين تحمي المتطوع أو تحفظ حقوقه أثناء ممارسة عمله التطوعي.

#### مفهوم الشباب:

تختلف تعريفات الشباب تبعاً للمقاربة العلمية المعتمدة واهتمام الباحث، وعلى هذا نجد من يعتمد معيار السن في تعريفهم، ومنهم من يعرفهم من خلال الخصائص والحاجات، أو على ضوء البلوغ الجنسي والنمو الجسدي، ومنهم من ينظر إليهم بمنظار التنشئة الاجتماعية، وقدرتهم على تقبل القيم والمعتقدات... الخ. ففي دراسة عالمية حول قيم واتجاهات الشباب؛ "اعتبر شاباً كل من ينتمي إلى الفئة العمرية 16-29".<sup>12</sup>

إن اعتماد المقياس الديموغرافي في تعريف الشباب لا يفي بالغرض لأن الارتفاع المضطرد لمتوسط العمر المتوقع للحياة يرتفع بشكل مضطرد، ومن شأنه حكماً أن يرفع من سقف الفئة العمرية لهم، هذا إضافة إلى أن الشباب هو مرحلة عمرية مفعمة بالنشاط والحيوية، وتمتد حتى عمر 35، وهذا ما يعتمده المركز الديموغرافي في مصر، وتشير الدراسات إلى أن حجم الشباب من الفئة العمرية 15-35 في المجتمع العربي يتراوح بين 30 و41% من عدد السكان.<sup>13</sup>

إن اعتماد الفئة العمرية مهما كانت، يجب ألا ينسبنا الفروقات والتمييزات بين الشباب؛ كالجنس والنشاط الاقتصادي، والانتماء الاجتماعي وشروط الحياة المتفاوتة بين الريف والمدينة، والتحصيل التعليمي والمهارات المكتسبة وغيرها.

وسنعمد إجمالاً في هذه الدراسة الفئة العمرية 15 - 29، ونادراً ما نجد في عينتنا الجامعية من بلغ التاسعة والعشرين من العمر.

#### نتائج الدراسة الميدانية:

سنعرض فيما يلي نتائج المعطيات الاحصائية التي وقّرتها لنا استمارة البحث، وسنحاول تفسيرها على ضوء ما استخلصناه من المقابلات، ومقارنتها بنتائج دراسات سابقة، وذلك ابتداءً من عرض الخصائص التعليمية والاجتماعية للمتطوعين من أفراد العينة.

<sup>12</sup> -.-la jeunesse du monde,une enquete planetaire 2011.paris fondapol.

<sup>13</sup> - امانى قنديل التقرير السنوي السادس للمنظمات الاهلية العربية، الشباب في منظومة المجتمع المدني، الشبكة العربية للمنظمات الاهلية، 2006 ، القاهرة 2007.ص.14.

## من هم المتطوعون؟

يعتمد العمل التطوعي بشكل أساسي في عمله على القوى الفتية في المجتمع، وخاصة الطلاب في المرحلتين الثانوية والجامعية، وهؤلاء يقتصر تطوعهم على العطل الصيفية، ولكنهم يتجددون للإغاثة في حالات الحرب وتوقف الدروس.

وبين أفراد عينتنا نجد نسبة 32.1% من المتطوعين أو الذين سبق لهم التطوع، فالذكور أكثر إنخراطاً في العمل التطوعي من الإناث، وقد بلغت نسبة المتطوعين أو الذين سبق لهم التطوع بين الذكور 43.1%، بينما تنخفض هذه النسبة إلى 28.8% بين الإناث. وتعود هذه الفروقات بين الجنسين إلى الحرية النسبية التي يتمتع بها الذكور في مجتمع دراستنا، حيث يمكن للشبان التغيب عن المنزل أو المبيت خارجه تلبية للعمل التطوعي، بينما لا يتيسر ذلك دائماً للفتيات.

أما فيما تعلق بمكان السكن والتطوع؛ فقد بينت الإحصاءات أن سكان المدن والتجمعات السكانية الكبرى أكثر انخراطاً في العمل التطوعي من سكان الريف، إذ بلغت نسبة المتطوعين من المدن حوالي 39%، بينما تنخفض هذه النسبة إلى 27% بين أفراد العينة من سكان الريف، وهذا يعود إلى أن المؤسسات التطوعية تعمل في معظمها في المدن أو ضواحيها، حيث الحاجة الماسة إلى الخدمات التطوعية في الأحياء الفقيرة.

وبالنسبة لتفرغ الطالب للدراسة والمتطوع فقد تبين لنا ان هنالك علاقة قوية بين الإقبال على التطوع وتفرغ الطالب للدراسة: فالطلاب المتفرغون للدراسة أقل تطوعاً (24.6%) من نظرائهم غير المتفرغين (45.1%)، والواقع أن الطلاب المتفرغين للدراسة هم غالباً في كلية العلوم، أو الكليات التطبيقية، ولا يتسع لهم الوقت للقيام بالأعمال التطوعية، خلافاً للطلاب غير المتفرغين للدراسة في الكليات النظرية والذين يجدون وقتاً للعمل التطوعي رغم أنهم يعملون.

ومن حيث العلاقة بين التطوع والتصنيف الاقتصادي للأسرة ، نجد أن الإقبال على التطوع من قبل أبناء الأسر الميسورة، أعلى منه بين الأسر محدودة الدخل، فمن بين أبناء الأسر التي لا يصل دخلها إلى 750 دولار أميركي، هنالك 29.2% شاركوا أو يشاركون في العمل التطوعي، والنسبة عينها لمن يتراوح دخل أسرهم بين 750 و1500 دولار أميركي ، وترتفع هذه النسبة قليلاً بين أبناء الأسر التي يتراوح دخلها بين 1500 و 2250 دولار، ثم ترتفع بشكل واضح في الأسر التي يتجاوز دخلها الشهري 2250 دولار، حيث تصل النسبة إلى 61.7%. وهذا يؤكد أن التطوع متيسر لأبناء الأسر الميسورة خلافاً للأسر ذات الأوضاع المتعثرة حيث تنخفض نسبة التطوع بين أبنائها.

بالنسبة للأسر التي لم يسبق لأحد الوالدين أن تطوع، نجد نسبة 17.2% من الأبناء قد تطوعوا، بينما ترتفع هذه النسبة إلى 67.1% بين أبناء الأسر التي شارك أو يشارك أحد الأبوين فيها بالعمل التطوعي، وهذا يعني أن الميل إلى التطوع ينتقل من الوالدين إلى الأبناء، وذلك عن طريق التنشئة الاجتماعية في الأسرة. وقد

اقترح العديد من المتطوعين ومسؤولي المنظمات تضمين الكتب التربوية فصولاً تبين أهمية التطوع، بحيث يصبح جزءاً من الثقافة العامة للمجتمع.

أما من حيث الظروف التي تمت فيها أول مشاركة تطوعية، فإن نسبة 6.1% من المتطوعين الشباب كان أول تطوع لهم في ظروف طارئة إغاثية، وغالباً ما تكون ظروف الحرب. وهناك ربع المتطوعين تقريباً شاركوا في مخيمات تطوعية، وهذه المخيمات تقيمها عادة المنظمات الكشفية أو وزارة الشؤون الاجتماعية، والنسبة الأعلى والبالغة 65.3% من الشباب باسروا عملهم التطوعي بالالتحاق بمنظمة أهلية تطوعية، تقدم الخدمات إما بشكل مستمر على شكل خدمات صحية، إما على شكل مساعدات توزع من حين إلى آخر، وغالباً ما تكون الخدمات في هذه الحالة مخصصة لمحازبين سياسيين.

### طبيعة المهمات التطوعية:

إذا كان التطوع قد أخذ تاريخياً شكل عمل ميداني، كالمساهمة في النظافة العامة أو شق الطرق، أو إسعاف الجرحى، أو مكافحة الأوبئة... الخ، فإن بعض العمل التطوعي اليوم أخذ شكلاً جديداً تمثل بالأعمال المكتبية التنفيذية، وتأمين الإتصال والتواصل عبر شبكة الانترنت، وشهدنا ما أطلق عليه اسم متطوعو "الكي بورد"، وهؤلاء الشباب يقدمون خدماتهم بتوزيع الرسائل على الأعضاء، ونشر أفكار منظماتهم بواسطة الانترنت ووسائل الإتصال الاجتماعية المتوافرة، بعد أن كان يتم في السابق بالإتصال المباشر بين الناشط والجمهور، أو عن طريق توزيع المنشورات.

وهكذا يخصص المتطوع من وقته بضع ساعات أسبوعياً في تقديم خدمات عبر الشبكة العنكبوتية، وغالباً ما يجمع المتطوع بين العمل المكتبي والعمل الميداني، كالمشاركة في الاحتجاجات والتظاهرات، أو القيام بتقديم خدمات تربوية أو صحية أو إغاثية.

وتتنوع المهمات التي يكلف بها المتطوعون العاملون في المؤسسات التطوعية، والنسب الأعلى منهم تقوم بأعمال متنوعة حسب الحاجة المباشرة 30.1%، ثم نسبة 23.7% تقوم بأعمال ميدانية كتوزيع المساعدات أو جمع المعلومات، تليها نسبة 18.3% تقدم خدمات الدعم المدرسي والتعليم بما فيها محو الأمية، وتستقطب الجمعيات الكشفية والتوعوية على أنواعها نسبة 17.2% من الشباب المتطوع، ويتوزع الباقي بنسب ضئيلة على الأعمال الإدارية والمكتبية، والأنشطة الرياضية، والإغاثة وأعمال الدفاع المدني، مع ملاحظة أن هنالك فروقات حسب النوع الاجتماعي، وبالفعل نجد أن المهمات المتعلقة بالإغاثة والرياضة والأنشطة الكشفية هي مهمات يقوم بها الذكور، بينما نجد أن مجال التعليم والدعم المدرسي هو الملعب المفضل للمتطوعات.

هنالك فروقات واضحة بين أفراد العينة من الفروع الخمسة والفروع الثانية من حيث الطابع الغالب على عملهم التطوعي؛ فإذا كانت تتساوى نسبة العاملين في الأعمال الميدانية بين المجموعتين ( 52.5% )، فإننا لا نجد في الفروع الخمسة من يقوم بالأعمال المكتبية أو الإدارية، خلافاً للفروع الثانية حيث نجد نسبة



4.8% من المتطوعين يعملون في هذا المجال، وتبلغ نسبة العاملين بالمناصرة<sup>14</sup> والتوعية 17.5% في الفروع الخامسة، بينما ترتفع هذه النسبة إلى حوالي 24% في الفروع الثانية، وقد تبين لنا وجود فروقات دالة بين المجموعتين، سببها أوضاع الجنوب اللبناني الذي تعرض لاعتداءات اسرائيلية وحروب متكررة تستوجب العمل الإغاثي الميداني، بينما تعرف محافظة جبل لبنان، حيث توجد الفروع الثانية، استقراراً أمنياً ملحوظاً، وحيث يغلب طابع المدافعة والمناصرة على الأنشطة التطوعية، ومعالجة مشكلات تعاطي المخدرات، والانحراف، وحماية الأطفال ومناهضة العنف الأسري، وكلها أنشطة يغلب عليها الطابع المكتبي والتوعوي.

وتتداخل مجالات العمل التطوعي مع طبيعة العمل، فالعمل الميداني قد يكون صحياً كحملات التلقيح أو الاهتمام بالبيئة الصحية، كما يمكن أن يكون جمعاً للمعلومات الإحصائية، أو توزيع مساعدات في حالات معينة، وكذلك برامج الدعم المدرسي قد تكون في المدارس أو بزيارات للأسر، وهذا المجال يكاد يكون حكراً على المتطوعات، ومعظم المنظمات التطوعية تكلف المتطوعين بمهام متنوعة حسب الحاجة. أما من حيث المجالات التي يعمل فيها المتطوعون فهي تُحدّد من قبل إدارة المنظمات وبالتفاهم مع المتطوع، وقد باتت هذه المنظمات أكثر تخصصاً، فهناك المؤسسات التي يغلب عليها الطابع الصحي، وهي الأكثر انتشاراً في لبنان، وهناك المنظمات المهتمة بالمناصرة والمدافعة والبيئة وأعمال الإغاثة الخ.. ويتوزع المتطوعون على هذه المنظمات فيقومون بالأعمال التي تسند إليهم تبعاً للحاجة، لذلك نجد أن المتطوعين في عينتنا يعملون غالباً في مجالات متعددة (49%)، تليها الأنشطة المتعلقة بالتوعية والتمكين وخاصة تلك المعنية بشؤون المرأة (16%)، ثم الأمور الصحية (14%). ويتوزع الباقي وبنسب ضئيلة على بقية المجالات. وهذا التنوع في العمل التطوعي يدل على مسألتين؛ الأولى تتعلق بتنوع المؤسسات التطوعية وتوزعها على مختلف النشاطات الإنسانية، جراء الحاجات المتزايدة والمشاكل التي تتعرض لها الجماعات المختلفة، والثانية تتعلق بالمتطوعين أنفسهم وتنوع خياراتهم ومحاولاتهم اكتساب خبرات في مجالات مهنية مختلفة.

#### مهارات المتطوع والتدريب:

يكلف المتطوعون بأعمال متنوعة، ولدى سؤالنا ما إذا كانت الأعمال المطلوبة من المتطوع تتطلب مهارات خاصة، كالخبرة في مجال الصحة، أو تقنيات التواصل الاجتماعي، أو كتابة المشاريع، فقد أفادت نسبة 40% من المتطوعين أن هنالك مهارات خاصة مطلوبة، والنسبة المتبقية 60% أجابوا بأن لا مهارات خاصة مطلوبة، إذ يكفي حضور المتطوع وقيامه ببعض الأعمال العادية، كجمع المعلومات أو توضيب وتوزيع المساعدات، أو القيام بالاتصالات وما شابه، وهذه مهام لا تتطلب مهارات خاصة، ويمكن لأي متطوع أن يقوم بها.

إلا أنه وتلبية لبعض الحاجات، تقوم المنظمات التطوعية بتدريب المتطوعين على أعمال خاصة، كالاهتمام بألعاب الاطفال، أو استخدام الاستمارة في جمع المعلومات، أو مهارات التواصل والإتصال، لذلك تُخضع هذه المؤسسات المتطوعين إلى دورات تدريبية، تتفاوت مدتها تبعاً للحاجة، ولكن المباشرة بين الدورات التدريبية

<sup>14</sup>. المناصرة هي الدفاع عن حقوق الفئات الضعيفة أو المهمشة في المجتمع كالأطفال والنساء والمعوقين، باعتماد وسائل الضغط السلمية باتجاه انصافهم بما في ذلك العمل على تعديل القوانين.

وعدم التواصل المستمر بين المنظمة والمتطوع، تجعل من التدريب قليل الفائدة للمنظمة، وإن كان ذا فائدة على المتطوع نفسه. وهكذا يمكن أن يكون التدريب فرصة لكي يحقق المتطوع بعض المهارات التي تعينه في مستقبله<sup>15</sup>.

وقد أفادت نسبة 31.3% من المتطوعين أنهم لم يخضعوا لتدريب قبل القيام بالعمل التطوعي، أما النسبة المتبقية (68.7%) فقد خضعت للتدريب، وهذه النسبة المرتفعة تعبر عن الاهتمام بتأهيل المتطوعين من قبل المنظمات التطوعية، وهذا توجه إيجابي للمنظمات باستخدام المؤهلين أو الاختصاصيين للقيام بالأنشطة المختلفة.

### المتطوع وادارة العمل التطوعي:

تأسست الجمعيات الأهلية الأولى في لبنان أواخر القرن التاسع عشر، وقد راکمت خبرات هامة في العمل الاجتماعي، وواكبت التطورات الهامة التي حصلت في مجال الاتصال والتواصل، ولكن الجديد ظهور المنظمات الشبابية منذ أواخر القرن العشرين، وهي منظمات صغيرة، علمانية، تعتمد على التمويل الخارجي، وتعمل في مجالات حقوق الانسان والمواطنة والديمقراطية وحل النزاعات، ومنها المنظمات الأكثر نشاطاً وفعالية تلك المهتمة بشؤون البيئة وسلامتها.

بقيت هذه الجمعيات الصغيرة مبعثرة الجهود، بينما انضوت المؤسسات الكبيرة في تجمعين هما: تجمع المؤسسات الأهلية التطوعية في لبنان، وملتقى الهيئات الانسانية غير الحكومية في لبنان، ويتم التنسيق بين كل المنظمات في حالات الحرب، وتشكل بمجموعها قوة ضاغطة عندما يتعلق الأمر بالقوانين الناظمة للقطاع التطوعي.

في نهاية كل مشروع تطوعي تعتمد غالبية المنظمات إلى تقييم العمل، بغية الاستفادة من التجربة لتفادي الثغرات في البرامج اللاحقة، ولدى سؤالنا المتطوعين عن آرائهم بالنسبة لتوزيع المهام أثناء القيام بالعمل، أجابت نسبة 68.7% أن توزيع المهام كان جيداً، بينما أجاب الباقي 31.3% بأن لا بأس بالتوزيع، ونلاحظ فروقات واضحة في الآراء بين الذكور والاناث، فإذا كانت نسبة 54.8% من الذكور ترى أن توزيع المهام كان جيداً، فإن هذه النسبة ترتفع إلى 75% بين الإناث اللواتي يعتبرن أن توزيع المهام كان جيداً.

ولدى سؤالنا المتطوعين عما إذا كان يتم إرهابهم أثناء العمل التطوعي، أفادت نسبة 57% أنه لا يتم إرهاب المتطوعين، بينما أجابت نسبة 30% أنه يتم إرهابهم إلى حد ما، ونسبة 13% صرحت بأنه فعلاً يتم إرهاب المتطوعين أثناء العمل. ولا شك أن عملية إرهاب المتطوعين تتعلق بطبيعة العمل التطوعي وظروفه كالحرب، والقيام بأعمال الإغاثة الذي يستمر أحياناً لساعات طويلة، وقد أفادنا المتطوعون بأنهم يتفهمونه ولا يعترضون عليه، ولكنهم يرفضون استغلالهم من قبل المنظمة التطوعية، وهم راضون عن إدارة المؤسسات وينتقون بها، إلا أنهم يراقبون هذه الإدارة ويبدون ملاحظاتهم في الوقت المناسب.<sup>16</sup>

واستطرداً سألنا المتطوعين كيف يقيمون إدارة التطوع التي عملوا معها، فأفادت نسبة 63.9% أن الإدارة كانت جيدة، بينما أفادت نسبة 23.6% بأن الإدارة كانت حسنة، ونسبة 8.3% قيمت إدارة المشروع وسط، ونسبة 4.2% أفادت بأن إدارة المشروع سيئة. وقد استنتجنا من خلال المقابلات أن الشباب، وفي الغالب

<sup>15</sup> - مقابلة مع الاتاذ اسعد حيدر. جمعية النجدة الشعبية اللبنانية شباط 2016.

<sup>16</sup> - مقابلة مع المتطوع ب.ع. شباط 2016.

الأعم ، ينخرطون في مؤسسات تطوعية تتناسب مع توجهاتهم السياسية أو الطائفية، وإذا كان لديهم ملاحظات حول إدارة المنظمة، فإنهم لا يصرحون بها بغية عدم الإساءة إلى المنظمة أو الحزب الذي يتعاطفون معه، ويفضلون إثارة الموضوع في الأطر التنظيمية الخاصة، وضمن أوساطهم الحزبية.

وعند الحديث عن المشاركة والرضا عن إدارة العمل التطوعي، حاولنا بالسؤال عن مدى ممارسة الديمقراطية أثناء العمل في المشروع، فأجابت نسبة 62.2% بأن الإدارة ديمقراطية، وأفادت نسبة 34.7% بأن الإدارة ديمقراطية وإنما إلى حد ما، فقط نسبة 3.1% صرحت بأن الإدارة غير ديمقراطية، والمعروف أن الروح الديمقراطية في العمل التطوعي تشجع المتطوعين وتشعرهم بأهميتهم من خلال ممارسة المشاركة أثناء التحضير للعمل، وأيضاً أثناء التنفيذ.

المشاركة:

يشكو المتطوعون غالباً من استخدامهم كأدوات تنفيذية فقط، وقد أثبتت التجارب الحقلية أن إشراك المتطوعين في التخطيط ووضع البرامج، من شأنه أن يرفع من مستوى ونوعية الخدمات التي تقدمها المنظمات التطوعية، ولدى سؤالنا ما إذا كان المتطوعون قد أشركوا بوضع البرامج المنفذة، أفادت نسبة 63.6% من أفراد العينة أنه تم إشراكهم في التخطيط ووضع البرامج، بينما النسبة المتبقية 36.4% قامت بتنفيذ العمل فقط. إن نسبة المشاركة العالية في وضع البرامج تزيد من فرص نجاح المشاريع المقدمة، كما أن مشاركة المتطوعين المحليين تعني الاستفادة القصوى من البرامج، وتلبية الحاجات ذات الأولوية للمجتمع المعني، وهذه نقطة تحسب في صالح المنظمات التطوعية.

#### الحوافز:

تعتبر الحوافز من العوامل المشجعة على العمل التطوعي ، لذا تلجأ المنظمات إلى تكريم المتطوعين كنوع من التعويض المعنوي عن الأتعاب ، أو تقدم بعض الحوافز المادية كهدية عينية أو بعض مصاريف الانتقال وما شابه ، ولدى سؤالنا المتطوعين عما إذا كانت المنظمات تقدم لهم حوافز معينة، أفادت نسبة 76% منهم أن المنظمات تقدم حوافز معنوية، ونسبة 3% تقدم حوافز مادية فقط، وأفادت نسبة 7% من المتطوعين أن المنظمات التي عملوا أو يعملون فيها تقدم حوافز مادية ومعنوية، أما المتطوعون الذي أفادوا بأن المنظمات التي يعملون فيها لا تقدم أية حوافز فقد بلغت نسبتهم 14%. وإذا كان المتطوع لا ينتظر أجراً لقاء عمله، فهو غالباً ما يفضل عدم تكبد مصاريف الانتقال، خاصة إذا كان طالباً لا يعمل، ولا يريد أن يحمل أهله مصاريف إضافية. كما أنه يشعر بالرضا والسعادة عندما يتم تكريمه معنوياً من قبل إدارة المؤسسة، وأمام الآخرين من أقرانه أو مجتمعه المحلي، وهذا ما يؤكد أهمية تقديم بعض الحوافز المادية والمعنوية للمتطوعين.

#### الموقف من العمل التطوعي:

إن ثقافة التطوع هي جزء من الثقافة العامة في المجتمع ، وهي راسخة في الوجدان الشعبي، وذلك عن طريق القيم الدينية أو الاجتماعية المتمثلة بعمل الخير والاحسان، ولكن العمل الاجتماعي ليس عملاً خيرياً

صرفاً حسب ما يراه الشباب، فهو غالباً ما يكون واجهة للعمل السياسي سواء للأحزاب أو الشخصيات السياسية<sup>17</sup>.

يتأثر الموقف من التطوع بعدة عوامل، منها ما هو ذاتي ويتعلق بشخص المتطوع، ومنها ما هو موضوعي ويتعلق بانتمائه الاجتماعي والثقافة التي تم استبطانها عن طريق التنشئة الاجتماعية، يضاف إليها البيئة الحاضنة للتطوع، أي توفر المنظمات التطوعية المناسبة، ولمعرفة موقف المجتمع من العمل التطوعي ضمناً استمارة البحث ثلاثة أسئلة عن الموقف من هذا النشاط، الأول عن موقف الأهل، والثاني عن موقف الأصدقاء والمحيط الشبابي الذي يعيش فيه المجيب، والثالث عن موقف الشاب المجيب نفسه، فجاءت النتائج على الشكل الآتي:

### 1- موقف الأهل:

يشجع 71.3% من الأهل أبناءهم وبناتهم على العمل التطوعي، وهناك نسبة 26.8% لا موقف لهم من العمل التطوعي أو أن الأبناء لا يعرفون موقف الأهل، والأهم أن نسبة 2% تقريباً منهم لا يشجعون أبناءهم على العمل التطوعي، مع ملاحظة الفروقات بين أهالي الشبان وأهالي الشابات، إذ أن هناك نسبة 73.6% من الشابات يشجع أهاليهن على العمل التطوعي، بينما تنخفض هذه النسبة إلى 63.4% بين أهالي الشبان. وخلال المقابلات مع الشبان تبين أن الفارق بين الجنسين يعود إلى أن الأهل لا يجدون مبرراً لتشجيع الذكور على العمل التطوعي، لأن لهم الحرية التلقائية بذلك، بينما تستأذن الفتيات أهاليهن ليشاركن بالعمل التطوعي، كما أن الأهل يشعرون بضرورة تشجيع الفتيات، وذلك لتحريرهن من القيود التي تفرضها الأسرة اللبنانية على خروجهن من المنزل. وغالباً ما يشترط الأهل على أبنائهم وبناتهم أن يتطوعوا في منظمات غير حزبية، ذات طابع انساني عام، أو تابعة لمؤسسة دينية معروفة حسب ما أفادنا المتطوعون<sup>18</sup>.

كما أن هناك فروقات في الموقف من التشجيع على العمل التطوعي بين أهالي الشباب تبعاً لمشاركتهم بالعمل التطوعي، وبالفعل هناك نسبة 88.4% من الأهل الذين سبق لهم أن تطوعوا يشجعون أبناءهم على التطوع، وتنخفض هذه النسبة إلى 63.7% بين الأهل الذين لم يسبق لهم أن تطوعوا، وهذا يعني أن هناك انسجاماً في مواقف الأهل من التطوع وبين ممارساتهم التطوعية، ما خلا نسبة 11.6% من الأهل سبق أن تطوعوا، ولا يشجعون أبناءهم على التطوع، وهذه النسبة الضئيلة تعبر عن تجربة سلبية خاضها الأهل.

### 2- موقف الأصدقاء:

نادراً من نجد بين أصدقاء أفراد العينة من يعارض أو يقف موقفاً سلبياً من العمل التطوعي (2%)، وهناك نسبة 30% تقريباً لا يعرفون موقف أصدقائهم، أما النسبة الأعلى من أصدقاء أفراد العينة أي الشباب الذين يشبهون عينتنا فهي 68% تشجع على العمل التطوعي، ومع أن هذه الاجابات هي تقدير ذاتي من المجيبين عن ثقافتهم وتلك المنتشرة بين الشباب؛ فإنها تؤشر على إمكانية الاستفادة من الطاقات التي يخزنها الشباب اللبناني بإشراكهم في الأنشطة التطوعية. يؤكد استنتاجنا هذا أننا لا نجد بين المجيبين إلا قلة قليلة لا تصل إلى

<sup>17</sup> - مقابلة مع المتطوع ر.ج. شباط 2016.

<sup>18</sup> - مقابلة مع المتطوع ر.ج. شباط 2016.

1% لا تشجع العمل التطوعي، وهناك نسبة 84.8% تشجع على المشاركة في التطوع، فقط نسبة 12.1% تشجع على العمل التطوعي وإنما ضمن شروط معينة، وقد تبين لنا من خلال المقابلات التي أجريناها أن أبرز هذه الشروط هو عدم استغلال المجهودات الشبابية لمنفعة شخصية أو لتسخيرها لأغراض سياسية.

كما تبين لنا أنه عندما يشجع الأهل على العمل التطوعي، فإن الأبناء يشجعون أيضاً، وبنسبة تصل إلى 99% تقريباً بين مشجع ومشجع في بعض الحالات، حتى في أوساط الأهل الذين يعارضون العمل التطوعي فإن أبناءهم يشجعون على المشاركة في العمل التطوعي. والأمر عينه بالنسبة للأصدقاء، وهذا يعني أن آراء الشباب لا تختلف عن محيطهم الاجتماعي سواء في الأسرة أو بين الأصدقاء.

### العوامل المشجعة على التطوع:

طرحنا في نهاية الاستمارة ثلاثة أسئلة نستطلع فيها آراء المجيبين حول العوامل المشجعة على التطوع ، وتلك المعيقة له، كما طلبنا اليهم تقديم اقتراحات لتشجيع العمل التطوعي، فعلى السؤال الأول المتعلق بالعوامل المشجعة على التطوع أكد الشباب على أهمية التربية الأسرية التي تعلي من شأن عمل الخير، ومساعدة الآخرين، بالاستناد الى القيم الدينية والاجتماعية، ولكنه يجب تعزيز هذه القيم بتقديم بعض الحوافز للمتطوعين، والتي يمكن أن تكون مادية على شكل تقاضي بدل رمزي عن النشاطات التي يقوم بها الشباب، أو معنوية، وتكون على شكل شهادات تمنح للمتطوع في نهاية كل برنامج ، يُكرّم فيه المتطوعون في احتفال أمام العامة، كما أكد الشباب على أهمية الدوافع الذاتية للمتطوع؛ كالشعور بالافتخار والانجاز عند القيام بالأعمال الخيرية، ومن الاقتراحات التي يمكن أن تشجع على العمل التطوعي تنظيم رحلات للمتطوعين، وإقامة حفلات للتعريف فيما بينهم ، وتنظيم سهرات كشفية ترفيهية يتخللها ألعاب وعرض المهارات في الموسيقى والغناء والمسرح. الخ.

أما العوامل المعيقة للتطوع فإن الآراء توزعت بين ما هو متعلق بالمتطوع نفسه، وما هو متعلق بالمؤسسات التطوعية؛ فالشباب المتطوع يثير مسألة ضيق الوقت بسبب متابعة الدراسة أو العمل، كما يعارض الأهل أبناءهم في التطوع خوفاً من الأوضاع الأمنية، كما أن الأوضاع المعيشية الصعبة للأسرة، تدفع بالشباب إلى التفتيش عن عمل مأجور لتأمين مصاريفهم الشخصية أو مساعدة الأهل.

أما فيما يتعلق بالمؤسسات التطوعية فإن بعض الشباب يرى أن العمل التطوعي لم يعد بريئاً كما في السابق، وذلك بسبب تسخيره لبعض المصالح الفئوية، أو الدعاية لحزب سياسي، هذا إضافة إلى الشبهات حول شفافية بعض المنظمات الأهلية واستغلالها المتطوعين لمصالح شخصية خاصة.

**أما الاقتراحات لتطوير العمل التطوعي وتنشيطه،** فقد قدم الشباب، وخاصة الذين سبق لهم التطوع اقتراحات لتطوير وتشجيع العمل التطوعي، وهي اقتراحات ناتجة عن خبرة وممارسة من قبلهم، وفي مقدمة هذه الاقتراحات تأتي مسألة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتطوعين، وكذلك اشراك المتطوعين في وضع البرامج التنفيذية أو على الأقل الاطلاع عليها بكاملها. وأثار البعض مسألة الديمقراطية والمشاركة في اتخاذ القرارات، من أجل توثيق الروابط ضمن الفريق، فيشعر المتطوع بالمسؤولية وأهمية الدور الذي يؤديه. فاطلاع المتطوع على أهمية وقيمة العمل الذي يؤديه يعزز إيمانه به، ويرفع من قيمة التأثير الذي سيحققه.

اقترح الشباب نشر الوعي التطوعي في المدارس والجامعات، وعن طريق الكتب المدرسية والتنشئة الاجتماعية الأسرية للطفل، كما يمكن أن يكون لوسائل الاعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة دوراً هاماً في هذا المجال. كما اقترح الشباب الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي وإنشاء صفحات على الويب لتشجيع الانخراط في الأعمال التطوعية.

إن أكثر ما يسعد المتطوعين اعتراف الآخرين بهم، لذلك على إدارة التطوع أن تثمن عملهم بعد الانتهاء من كل مشروع، وأن تظهر تقديرها للإنجاز الذي حققه المتطوعون، وهذا ما يعزز ارتباطهم بمنظمتهم التطوعية.

=====

### الخلاصة

رغم مظاهر التراجع التي عرفها القطاع التطوعي منذ مطلع الألفية الثالثة، فإن هذا القطاع لا يزال يستقطب شريحة واسعة من الشباب اللبناني. وبسبب القيود المفروضة على الفتيات في مجتمعنا اللبناني، فإن الشبان أكثر انخراطاً في العمل التطوعي من الشابات، وسكان المناطق المدنية منهم أكثر انخراطاً في التطوع من سكان المناطق الريفية، وقد عبّر المقيمون في الريف عن رغبتهم بالمشاركة بالأعمال التطوعية، إذا ما توفرت لهم البيئة التطوعية الحاضنة والفرص المناسبة.

لم تبين المعطيات الاحصائية التي وفرتها استمارة البحث أية فوارق بين طلاب فروع الجنوب وطلاب الفروع الثانية<sup>19</sup>، سواء في خصائصهم العامة أو في الموقف من التطوع والمشاركة في العمل التطوعي. بينما تقف الظروف الدراسية عائقاً أمام انخراط طلاب الكليات التطبيقية في العمل التطوعي خلافاً للكليات النظرية.

إن التحرر من الضغوط الاقتصادية يساعد الشبان على التطوع؛ فأبناء الأسر الميسورة أكثر انخراطاً في التطوع من أبناء الأسر الأقل يسراً. كما أن تجربة أحد الوالدين بالعمل التطوعي تشكل عنصراً مساعداً على إقبال الأبناء والبنات على التطوع. والتجربة الشخصية سواء للأباء أو الأبناء تعلي من شأن التطوع في نظرهم.

تعتبر الجمعيات التطوعية الأطر الطبيعية للمتطوعين، فالإدارة الحكيمة هي تلك التي تستقطب وتحافظ على متطوعيها، وقد عبر معظم المتطوعين عن رضاهم عن إدارة التطوع وتوزيع المهام على المتطوعين، رغم أنه بالإمكان تحسين تلك الإدارة. كما عبر بعض المتطوعين عن انزعاجهم من المهام المرهقة التي يكفون بها في بعض الأحيان، ومع ذلك فإن الغالبية منهم راضية عن أداء الإدارة بشكل عام، فهي تشرك الشباب غالباً في التخطيط وتنفيذ البرامج، ويقدر الشباب هذا المنحى الديمقراطي لدى إدارة التطوع، كما عبّرت الغالبية العظمى عن رضاها عن الحوافز المعنوية التي تقدمها المنظمات للمتطوعين.

من المؤكد أن الثقافة السائدة في مجتمعنا بشقيها الديني والاجتماعي تشجع على العمل التطوعي، وهذا ما لمسناه من مواقف كل من الأهل والأصدقاء والمجيبين أنفسهم، وإذا كان هنالك من تحفظات، فذلك يعود إلى الشروط العامة التي يتم فيها العمل التطوعي، وقد ألحق المتطوعون على هذا القطاع اضراراً به، خاصة بعد

<sup>19</sup> -يفد طلاب الفرع الخامس في صيدا من مختلف مناطق الجنوب اللبناني، ومن قضاء الشوف، بينما يتوافد الطلاب الى الفروع الثانية من بقية اقصية جبل لبنان بما فيها ضواحي بيروت الشرقية.

أن توفرت للجمعيات أموال طائلة من قبل الجهات المانحة، وبات التطوع مجلبة للمنفعة المادية في بعض الأحيان، حتى وإن كانت منفعة رمزية أو متواضعة.

يجني الشباب المتطوع فوائد عديدة من عملهم، فالتطوع ينمي قدراتهم ومهاراتهم الشخصية، ويتيح لهم التعرف على الثغرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع، ويمكنهم من التعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة وتحديد أولوياتها، كما أنه يشكل فرصة لتأدية الخدمات بأنفسهم، وحل مشاكلهم بجهدهم الخاص. وهو إلى ذلك وسيلة لإثبات الذات والانتقال من الفردية إلى الجماعية، إلى تغليب الانتماء الوطني على الانتماءات الأولية؛ لذا، ونظراً لأهمية القطاع التطوعي نقترح اجراء دراسات معمقة لعوامل الجذب والطرده في المؤسسات التطوعية، والتعرف إلى المشكلات والعوائق التي تحد من الانخراط فيها، وآراء الشباب وتوقعاتهم من خلال اختبارهم للمجال التطوعي، بغية تطوير هذا القطاع الذي يمكن أن يكون واحداً من الأدوات الفعالة في مجال التنمية الاجتماعية الاقتصادية، ومواجهة المشكلات الاجتماعية المختلفة.

## المراجع:

- 1- سعيد بن سعيد علوي وآخرون المجتمع المدني في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت. 1992.
- 2- امانى قنديل وآخرون، مؤشرات فاعلية منظمات المجتمع المدني، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة 2010.
- 3- موسى شتيوي وآخرون، التطوع والمتطوعون في العالم العربي، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة. 2000.
- 4- التقرير السنوي السادس للمنظمات الأهلية العربية، الشباب في منظومة المجتمع المدني، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة 2007.
- 5- التقرير السنوي العاشر للمنظمات الأهلية العربية، التطوع في المنطقة العربية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية 2011، القاهرة. 2012.
- 6- دليل منظمات المجتمع المدني، 2008، وزارة الشؤون الاجتماعية، بيروت.
- 7- امانى قنديل، تفعيل دور المنظمات غير الحكومية المعنية بالشباب في مصر، منشورات الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة 2007.
- 8- شبيب دياب وآخرون، دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها في لبنان، وزارة الشؤون الاجتماعية، بيروت 1980.
- 9- امانى قنديل، اي دور يلعبه المجتمع المدني؟ منشورات الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة. 2011.
- 10- امانى قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدني، منشورات الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة 2008.
- 11- امانى قنديل، المجتمع المدني والمتغيرات الجديدة الثورية والاصلاحية، منشورات الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة، يونيو. 2011.
- 12- عبير حسن، الجمعيات الأهلية في مصرن موقع مجلس مدينة الزرقان 17-4-2010.

- 13-كامل مهنا، في التطوع والمجتمع المدني، دار الفارابي، بيروت، 2013.
- 14-عزت عبد الهادي، العمل التطوعي في فلسطين، مركز بيسان للبحوث والانماء 1999.
- 15-أيمن عبد المجيد، تراجع مشاركة الشباب والشابات في سوق العمل برؤية نوع -اجتماعية، المجلس الدولي للسكان، القاهرة 2010.
- 16-البرلمان الاوروبي، مقررات تاريخ 16ديسمبر 1983. la jeunesse du monde, une enquête planétaire. 172011.paris fondapol

