

" مدى دعم المجتمع لفكرة العمل التطوعي في المراكز المجتمعية بين اللاجئين السوريين "

جبار عبدالرحمن قهار

باحث اجتماعي في مديرية التنمية والرعاية الاجتماعية في مدينة دهوك, العراق.
محاضر جامعي في جامعة دهوك كلية العلوم الانسانية, قسم علم الاجتماع.

Jabarqahar1@gmail.com

07504757147

Key words: الرعاية الاجتماعية, العمل التطوعي, كمب دوميز

2018-5-1

ملخص الدراسة

اجريت هذه الدراسة على اربعة مراكز مجتمعية في محافظة دهوك وهي مركز كويلان في قضاء بردرش. المركز المجتمعي في قضاء ناكري. المركز المجتمعي في مجمع وارسطي ومعسكر دوميز تابع لقضاء سميل . تعتبر العمل التطوعي من الاعمال الانسانية المهمة وخاصة عندما يمر المجتمع بازمان سياسية او مالية صعبة, ولدعم فكرة العمل التطوعي بين اللاجئين السوريين تم القيام ببحث ميداني في المراكز المجتمعية الذي ينفذها مديرية العامة للتنمية والرعاية الاجتماعية وبالتنسيق مع منظمة يونسيف.

هذه المراكز تسمى المساحة الصديقة للاطفال والشباب , والهدف الرئيسي من هذه المراكز هو تعليم الاطفال على العودة الى الروتين اليومي بعدما فقد كل شيء واره وهاجر الى دولة اخرى لذلك هولاء الاطفال بحاجة الى تقديم برامج الدعم النفسي والاجتماعي لهم اضافة الى التوعية للاباء والامهات لغرض تقليل العنف الاسري والظواهر السلبية داخل المجتمع مثل الزواج المبكر وعمالة الاطفال ومشاكل الشدة النفسية.

تم اختيار عينة من كل مجتمع وبطريقة عشوائية حول الاشخاص الذين لديهم رغبة في المقابلة من قبل الباحثين في كل مركز, وتم تدريب الباحثين حول كيفية ملء الاستمارة الاستبائية وبعدها تم جمع الاستمارات ووضعها في دراسة وكان منهج البحث عن طريق الاستفتاء.

الهدف الرئيسي للبحث هو معرفة مدى قابلية الاشخاص العمل في هذه المراكز بصورة تطوعية وتسليم هذه المراكز لكي يديرها من قبل اعضاءها. والهدف الثاني معرفة مدى تقبل فكرة التطوع من قبل اعضاء المجتمع مع بيان دوافع التطوع و توقعات اعضاءها حول مدى نجاح ومشاكل هذه المراكز بعد ادارتها من قبل اعضاءها. الهدف الثالث معرفة مدى ثقة المجتمع بالتطوعين وارسال اطفالهم الى هذه المراكز , و مدى حاجة المجتمع الى التدريب مع بيان نوع التدريب اضافة الى تحويل المساحات الصديقة للاطفال والشباب الى مراكز مجتمعية يستفاد منها المجتمع بصورة اكثر..

مقدمة

ان الظواهر الاجتماعية في المجتمع الانساني قضية مسلمة طالما ان المجتمع يخضع لتفاعلات مستمرة داخل بنيته الداخلية ويتأثر بمحيطه الخارجي *(1) قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج , عبدالله غلوم حسين واخرون 1987 منامة .. يمكن ان نعرف العمل التطوعي (هو عمل غير ربحي لايقدم نظير اجر معلوم وهو عمل غير وظيفي مهني يقوم به الافراد من اجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الاخرين, من جيرانهم او المجتمعات البشرية بصفة مطلقة) (2) جدد شبابك بالتطوع, محمد هشام ابو القبز 2007 فلسطين.

بعد احداث الحروب المستمرة في سوريا استقبلت مدينة دهوك, عدد كبير من اللاجئين هروبا من الحرب وبحثا عن الامان. اضافة الى عدد غير متوقع من النازحين بعد دخول داعش الى العراق والهجوم على مدينة نينوى. اهتمت جميع المنظمات الدولية والمحلية ومنظمات الامم المتحدة على الاهتمام بصورة جيدة بالمجاميع المعرضة سواء كانوا نازحين ام لاجئين و عملت بشكل جيد وتنسيق قوي مع مديرية الرعاية والتنمية الاجتماعية في مدينة دهوك.

منذ عام 2012 بدت مديرية الرعاية والتنمية الاجتماعية في دهوك و بالتنسيق مع منظمة يونسيف بفتح المراكز الصديقة للاطفال والشباب في كل مخيم والهدف الرئيسي من وراء هذه المراكز مساعدة الاطفال وعوائلهم على التكيف بصورة ايجابية مع المواقف الصعبة ويرجع الاطفال الى روتينهم اليومي. وعادة يكون فكرة هذه المراكز

لمدة سنتين او ثلاثة ثم بدأت المنظمة بفكرة تغير هذه المراكز الى مراكز المجتمعية لكي يستفاد منها الكبار للدعم النفسي والتوعية وتعليم مهنة جديدة من خلال الدورات المهنية الذي يقدمها المركز مثل دورات الخياطة والحلاقة والمكياج والكمبيوتر اضافة الى فتح دوريات رياضية للشباب والشابات ..

الان بدأت المرحلة الاخيرة وهي تسليم هذه المراكز الى المجتمع وادارة هذه المراكز من قبل المتطوعين , هذه الفكرة جديدة بالنسبة لنا ولكي لا تقع على المشاكل فكرنا في اجراء دراسة ميدانية على هذه المراكز لغرض معرفة الايجابيات وسلبيات هذه الفكرة واخبار الجهات المختصة بنتائج هذه الدراسة . بيان المشكلة هذه البحث سوف يساعدنا على معرفة الجوانب السلبية والايجابية من فكرة المجتمع والاستفادة من مقترحاتهم في التغلب على المشاكل..

اسئلة البحث:

هل فكرة العمل التطوعي سوف يكون ناجحا في ادارة هذه المراكز؟ هل يواجه المتطوعين رفض من قبل ذويهم للمشاركة بصورة تطوعية؟ هل يملك المتطوعون الدافعية للعمل لفترة طويلة وبدون ملل؟ ماهي دوافع المتطوعين من وراء العمل التطوعي؟

مراجعة المصادر

بعد احداث الحروب الدامية في سوريا والعراق توجه عدد كثير من النازحين واللاجئين الى مدينة دهوك والمجموع الكلي لهذه الكميات (27) اربعة للاجئين السوريين و(23) للنازحين وهذه مختصر حول الكميات اللاجئيين الذي اجريت عليها الدراسة .

خارطة جميع الكميات في محافظة دهوك



كعب دوميز 1



كعب دوميز 1 بنيت هذه الكعب في 2012 ويتالف من (5661) عائلة اي (26289) وفيها (2) مركز صحي اضافة الى وجود (4) مدارس وعدد الطلاب (6257) طالب ويبعد 15 كم عن مركز مدينة دهوك .

كعب كويلان



كعب كويلان بنيت هذه الكعب في 2013 ويتالف من (1770) عائلة اي (8265) وفيها (1) مركز صحي اضافة الى وجود (3) مدارس وعدد الطلاب (1141) طالب ويبعد عن مدينة دهوك حدود 100 كم .



كعب ناكري هذه قبعة عسكرية استخدمت مثل كعب في 2013 ويتالف من (281) عائلة اي (1141) وفيها (1) مركز صحي اضافة الى وجود (1) مدارس وعدد الطلاب (318) طالب هذه البيانات حسب اخر تحديث لها في يوم 2018-3-18 . (3) تم اخذ المعلومات من (www.brha.duhok.org)

تعريف العمل التطوعي: هو تقديم العون والمساعدة لشخص او عدة أشخاص دون مقابل وهو بذل الجهد والمال والوقت بهدف خدمة الآخر، وللتطوع فوائد متعددة حيث أثبتت الدراسات أن لعمل الخير تأثيرات متعددة على فاعله. (4) سوسن الجندي من الانترنت..

فوائد العمل التطوعي

وقد أثبتت دراسة حديثة أن العمل التطوعي يقلل الضغط النفسي العصبي والذهني ويقوى الإرادة ويرفع قدرة المتطوع على العمل، يرجع السبب في ذلك الى خروج المتطوع من تمركزه حول ذاته لخدمة الآخر فيشعر بمن هم أقل منه، وبالتالي يعيد تقييم ما لديه فيرتفع لديه الشعور بالرضا.

الفرق بين السلوك التطوعي والعمل التطوعي؟

وهنا لا بد أن نفرق بين السلوك التطوعي والعمل التطوعي، فالسلوك هو استجابات لمواجهة مواقف طارئة وهو عمل غير ممنهج او مخطط بشكل عشوائي بينما العمل التطوعي لا يكون ناتجا لظروف طارئة فهو منظم ومخطط له وهناك مجالان للتطوع: الخيري والتنموي..

وفي عالمنا العربي يجهل 70% من الشباب قيمة التطوع، ويزيد عدد المتطوعين في الريف بين الشباب على المدن فلا بد من زيادة التوعية به وتفعيل دور المؤسسات التعليمية في غرس ثقافة التطوع.. (3) نفس المصدر..

دوافع التطوع

وعن دافع العمل التطوعي يقول الدكتور ايمن اسماعيل محمود يعقوب استاذ الخدمة الاجتماعية ان الدافع الخاصة بالتطوع تتعدى، فمنها ماهو شعوري ومنها ماهو لاشعوري وهذه الدافع تتشابه، وينتج عنها في النهاية هذا الالتزام الذي يدفع المتطوع الى العمل الى العمل فقد يكون الدافع الرغبه في الشعور بالراحة النفسية، والرغبة في اكتساب الاصدقاء او الجماعة المرجعية التي ينتمى اليها، وقد يدفع الشخص للتطوع، مجرد حب الطهور او وجود وقت فراغ، أو يتطوع الشخص مدفوعا بفلسفة عامة ومرغوبة.

ويري د. أيمن أيضا أن دوافع التطوع في الدول المتقدمة تختلف عنها في الدول النامية، طبقا لظروف كل مجتمع ، ففي المجتمعات المتقدمة تتم المشاركة التطوعية لدوافع اجتماعية تتمثل في الوعي الاجتماعي ، والحاجة إلي الاتصال بمجالات العمل والحياة المهنية ، بينما في المجتمعات النامية فالدوافع الأساسية للمشاركة التطوعية فتكمن في اتجاهين رئيسين يرتبط أولهما بمدى ما يحققه المشروع من فائدة مباشرة للمتطوع ، ويرتبط ثانيهما بقيم دينية أو ثقافية معينة ، فالي جانب أن الدوافع تختلف مع مستوي الافراد حسب المستوي العلمي والاقتصادي وحسب العمر الزمني والحالة الاجتماعية ، والوضع الاجتماعي فأن هذا الاتجاه يؤكد علي أن الجذب لعلمية المشاركة التطوعية يرتكز علي جوانب دينية أو ثقافية ما تهمم وتؤثر علي المشارك .

معوقات العمل التطوعي:

يواجه العمل التطوعي المؤسسي - شأنه في ذلك شأن كافة الأعمال - عقبات تحد من فاعليته وقد بين العلي (1416) تلك العقبات ونعرض لها فيما يلي بإيجاز:

أ) المعوقات المتعلقة بالمتطوع:

- الجهل بأهمية العمل التطوعي.
- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد، لأن المتطوع يشعر بأنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي.
- السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع.
- عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم.
- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي.
- بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله.

- استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.

ب) معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية:

- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم.
- عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها.
- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية.
- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
- عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع.
- إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.
- المحاباة في إسناد الأعمال، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة.
- الشللية التي تعرقل سير العمل.
- الإسراف في الخوف وفرض القيود إلى حد التحجر وتقيد وتحجيم الأعمال.
- الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.

- البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره.
- الوقوع تحت أسر عاملين ذوو شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها.
- الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق.
- اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين.
- تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد معين.

(ج) معوقات متعلقة بالمجتمع:

- عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها. فنقافة التطوع متدنية بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية.
- اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب.
- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.
- عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه (5).
- (5)د. حميد بن خليل الشايجي, العمل التطوعي أهميته، معوقاته وعوامل نجاحه.

الدراسات السابقة

الدراسة الاولى: مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي (دراسة ميدانية)

هدف الدراسة:

- ١- معرفة اتجاهات عينة الدراسة ومدى ممارستهم للعمل التطوعي.
- ٢- إيضاح أهم مجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي .
- ٣- الوقوف على أهم العوامل التي تدفع المرأة للعمل في المجالات التطوعية في المجتمع السعودي .
- ٤- الوقوف على أبرز العوائق أمام عمل المرأة التطوعي في المجتمع السعودي .
- ٥- إيضاح أثر بعض المتغيرات الديموجرافية على مدى إدراك عينة الدراسة لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي.

نتائج الدراسة :

أسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها:

- ١- أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو العمل التطوعي .
- ٢- أن (٦,٥٧%) من عينة الدراسة ترى أن نجاح العمل التطوعي مرتبط بمدى التفرغ له .

٣- وافق جزء من العينة على وجود آثار أسرية ومادية سلبية على المتطوعة بنسب (٦,٥٠ %) (٣,٥٥ % على التوالي).

٤- أن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة: اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين .

٥- تشكل المواصلات أكبر عائق يواجه المتطوعات حيث حصلت على موافقة العينة بنسبة (٧٠ %).

٦- أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لفئات الحالة الاجتماعية للمستجيبين وأن الفروق لصالح الغير متزوجات.

توصيات الدراسة :

انبثاقا من نتائج الدراسة اقترحت الباحثة عدة توصيات منها :

١- إنشاء وحدة مسؤولة عن التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم للبرامج التطوعية وخدمة المجتمع علاوة على القيام بالتنسيق بين كليات الجامعة والاتصال والتواصل مع المؤسسات المجتمعية .

٢- توجيه خطابات لأصحاب المؤهلات والخبرات المميزة ودعوتهم للمساهمة في التطوع لخدمة المجتمع

٣- تفعيل دور المرأة في ممارسة الأنشطة التطوعية المختلفة مع توفير التأهيل المناسب لهذه الممارسة و التركيز على الاهتمام بدعم المشروعات الإنتاجية المنزلية.

٤- تنظيم الدورات التدريبية للمتطوعات أو الراغبات في التطوع لدى الجهات القائمة حاليا وفي عمادات خدمة المجتمع في الجامعات قبل تكليفهن بالمهام التطوعية.(6)

(6) سمر بنت محمد بن غرم الله المالكي, مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي, دراسة ماجستير 1431 هجرية.

المساحة الصديقة للأطفال والشباب والهدف من وراء هذه المساحات هو تمكين جميع الاطفال من الذهاب الى المساحات الصديقة للطفل المدعومة من قبل المجتمع والمنظمات الانسانية والتي تقدم نشاطات منظمة تنفذ في بيئة امنة وصديقة للطفل وشاملة ومحفزة.

المساحة الصديقة للطفل هي المساحات الامنة حيث تتواجد :

البيئات الراحية والتي من خلالها يمكن للاطفال الوصول الى التسلية والنشاطات الترفيهية والتعليمية يمكن للمساحات الصديقة للطفل ان تقدم الدعم التعليمي والنفسي ونشاطات اخرى تعمل على اعادة الاحساس بالحياة الطبيعية والاستمرارية حيث ان هذه المساحات مصممة وتعمل بطريقة تشاركية.(7) (www.sewan-women.org)

ان تطبيق مفهوم التنمية في مجال أنشطة الافراد والجماعات في وقت الفراغ قد يحقق للفرد والجماعة امور هامة تنمي هذا الفرد او تلك الجماعة بما يساعد على المزيد من التوافق النفسي اذا حققت أنشطة وقت الفراغ اهداف اربعة:

1-كشف وتنمية وتطوير استعدادات الفرد وامكانياته بحيث يفيد منها في حياته العملية والاجتماعية والفكرية والمهنية.

2-علاج مشكلات توافق الفرد النفسي وما قد يعانیه من قلق الفشل او النقص او اثار عادات سلوكية غير مرغوبة كعادة الانطواء وفقدان الثقة بالنفس والتحاشي والعزلة وغيرها.

3-اكتساب خبرات ذلك ان أنشطة وقت الفراغ قد تتضمن مجالات يحتاج الفرد حين يمارس النشاط فيها الى كثير من المهارات الحركية او العقلية او الاجتماعية يمكن ان يتعلمها حيث تتوافر في مجالات أنشطة وقت الفراغ وفرص طيبة للتعلم الحر كما تتوفر فيها فرص التكرار والمكافأة التي تساعد على تعزيز تلك المهارات.

4-اما الوظيفة الوقائية التنموية لأنشطة وقت الفراغ فهو دور يتضح من ان أنشطة وقت الفراغ اذا احسن اختيارها وتوجيهها في اتجاه التنمية انما تؤدي الى حماية الشباب من الوقوع في استغلال وقت الفراغ في

الانشطة الهدامة او المنحرفة التي قد تعطل نمو الفرد وتطور المجتمع.* عبدالله غلوم حسين واخرون نفس المصدر.

الاجراءات المنهجية للبحث

اولا: مشكلة البحث

وقف الدعم المادي من قبل المنظمات الدولية والمحلية للمساحات الصديقة للاطفال والشباب وجود عدد كبير من الشباب العاطلين ولغرض توفير عمل للشباب العاطلين ومشاركتهم في الاعمال التطوعية من جانب وادارة هذه المراكز من قبل الشباب من جانب اخر.ان وجود البطالة بين اللاجئين يسبب عدد كثير من المشاكل وحسب دراسة الدكتور محمد محمود الجوهري البطالة بسبب (حدوث خلافات في الاسرة,فسخ خطوبة المخطوبين,زيادة الاعياء الاسرية,حدوث مشاجرات مع الاخوة,حدوث مشاجرات مع الوالدين حدوث مشادات كلامية مع الاخوة والوالدين,شعور الاسرة بان تعليم الابناء ليس ذا فائدة)

ثانيا:اهمية البحث

تستمد اهمية هذه الدراسة على المستوى النظري والعملي حيث ان البطالة تحدث مشكلات اسرية لذلك فان حصول الشباب على العمل او العمل التطوعي يقلل من المشاكل الاسرية بين اعضاء الاسرة سواء كانت المشاكل بين الابناء او الابناء والوالدين.البحث يركز على اهمية العمل التطوعي وخاصة بين فئات الشباب.وجود هذه المراكز وزيادة عدد المتطوعين يؤدي الى تقليل العنف الاسري وخاصة على الاطفال والنساء وخاصة بين اللاجئين هناك دائرى العنف الاسري..

ثالثا: الهدف من الدراسة

1. معرفة مدى تقبل فكرة التطوع من قبل اعضاء المجتمع مع بيان دوافع التطوع لدى اعضاءها .
2. توقعات اعضاء المجتمع حول مدى نجاح هذه المراكز بعد ادارتها من قبل اعضاءها .
3. معرفة مدى ثقة المجتمع بالمتطوعين وارسال اطفالهم الى هذه المراكز,اضافة الى ان العمل التطوعي يخلق المشاكل للمتطوعين مع عوائلهم .
4. معرفة نسبة مشاكل هذه المراكز بعد تسليمها للاعضاء المجتمع, مدى حاجة المجتمع الى التدريب ونوع التدريب.

رابعا: المنهج المستخدم وادوات البحث

تم استخدام المنهج المسح الاجتماعي الميداني واستخدام العينة العشوائية من مجتمع البحث. يعتبر المسح الاجتماعي منهجا لجمع وتحليل البيانات الاجتماعية من خلال مقابلات مقننة او من خلال استبيانات(استمارات البحث) مقننة وذلك بغرض الحصول على معلومات من اعداد كبيرة من المبحوثين ويمثلون مجتمعا معينا. ان المسح الاجتماعي بطريقة العينة يخدم الدراسة الوصفية التي تهدف للحصول على صورة ديناميكية لآطار مجتمع معين (8)

(8) د. محمد محمود الجوهري و د. عدلي محمود السمري,المشكلات الاجتماعية,عمان, 2011 ص 115.

مجتمع البحث:

متكون من اربعة اماكن يعيش فيها اللاجئين السوريين وهذه الاماكن مختلفة عن بعضها البعض ,كمب كويلان يبعد عن مدينة دهوك ساعتين وهذه الكمب بعيد عن المدينة واخذت منه 86 عينة,اما اللاجئين في اكري فانهم يعيشون في قلعة عسكرية اخذت منه 60,اللاجئين في وار ستي يعيشون في الشقق السكنية ايضا 70,اما كمب دوميز فانهم مثل كمب كويلان يعيشون تحت الخيم اخذت منه 84 عينة. تم تدريب الادارة حول كيفية ملء الاستمارة والموافقة على الاسئلة المهمة ,تم اخذ العينة بصورة عشوائية من قبل فريق العمل ..

عينة البحث :

تم اختيار (300) شخص من كلا الجنسين من هذه المناطق وبصرة عشوائية.

تم استخدام الاستمارة الاستبائية معهم لغرض جمع المعلومات ,تم وضع الاسئلة من قبل الباحث الاجتماعي ولكن ملء الاستمارات من قبل الباحثين في كل مركز لذلك كان في شيء من النقص المعلومات واضطرت الى الغاء (50) من مجموع الاستمارات.

اهم نتائج البحث

جدول رقم 1 حول عدد المراكز

اسم المركز	العدد	النسبة المئوية
كويلان	86	%28.6
دوميز	84	%28
وارستي	70	%23.3
ناكري	60	%20
المجموع	300	%100

جدول رقم 2 اعمار العينة

العمر	العدد	النسبة المئوية
27-18	142	%47.3
37-28	103	%34.3
47-38	43	%14.3
48 فاكثر	12	%4
المجموع	300	%100

تبين لنا من جدول رقم (2) بان الفئة الشابة هم من اكثر الفئات حبا للتطوع ويرجع السبب الى قلة مسؤولياتهم من جانب والحصول على العمل عن طريق العمل التطوعي من جانب اخر والحصول على الخبرات الجديدة.

جدول رقم 3 حول الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكر	104	%34.6
الانثى	196	%65.3
المجموع	300	%100

جدول رقم 4 حول

هل تعمل كمتطوع	العدد	النسبة المئوية
نعم	120	%40
لا	180	%60
المجموع	300	%100

من خلال جدول رقم (4) تبين لنا بان نسبة الاشخاص الذين لديهم الرغبة في العمل التطوعي عالية مقارنة بالاوضاع الاقتصادية السيئة الذي يمر بها المجتمع ولكن هذه النسبة غير حقيقية لانه كثير منهم تغير عن رائيه عندما اصبح القول فعلا..

الجوانب نعم سوف نرى دوافع التطوع لدي افراد العينة .

ماهي دوافع المتطوعين للمشاركة في المراكز المجتمعية؟ كويلان

ملء وقت الفراغ ومساعدة الاطفال والشباب,اكتساب الخبرة في هذا المجال من اجل العمل مع المنظمات, وقضاء وقت مع الاطفال, تبادل الثقافة وملء الوقت بشيء مفيد ومسلي.توسيع مجال الخبرة لدى المتطوعين والرغبة في اعطاء اكبر قدر ممكن من المعلومات الى الاطفال.

شقق وارستي

اعمل كحالة انسانية ودعم للاطفال,حب العلم وتطبيق ما تعلمته,مساعدة الاخرين والعمل من اجل المصلحة العامة, حب العمل التطوعي,الشعور بروح الفريق من خلال العمل مع الزملاء وكونه عمل انساني.زيادة الخبرة والاستفادة للمجتمع.العمل في سبيل الله..

قلعة ناكري

كسب الخبرة و تطوير المهارات الشخصية والاستفادة وافادة الاخرين وتقديم خدمات للمركز الاستفادة من خبراتهم و نشر الوعي بين الناس القيام بالاعمال الانسانية ويستفاد منه الغير , ملء وقت الفراغ.

كمب دوميز

رغبتي في التعليم

ول جواب لا نرى :

ماهي الاسباب الذي يعيق الشخص من مشاركة المجتمع في العمل التطوعي ؟

وجود العائلة وعلى الشخص القيام بعمل لتأمين احتياجاتهم والالتزامات الاسرية. سوء الاوضاع المعيشية من ناحية اضافة الى عدم تقدير الناس للشخص المتطوع, ليس لدي قناعة بالعمل التطوعي , الحمل والمرض وجود العمل عدم الرغبة العمل بدون مقابل.

ناكري

عدم التعود الخروج من المنزل بوحدها والحمل, لانها الوحيدة في البيت, الحر الشديد, لديها اطفال الصغار , وجود التزامات البيت و لديها اطفال معوقين, عدم موافقة زوجها على ترك اطفالها ..

اما المدة الزمنية الذي سوف يشارك بها ؟

اربعين بالمئة كانوا على استعداد العمل التطوعي في المراكز الاجتماعية,
ماهي المدة الذي اشار اليه المشاركين في العمل بصورة طوعية في مراكز المجتمع ؟

عدد الاشهر	عدد الايام	عدد الساعات	المكان
شهرين الى 12 اشهر	ثلاثة الى اربعة ايام	ساعتان	كويلان
شهرين الى سبعة اشهر	ثلاثي ايام الى 6	ساعتان الى 5 ساعات	شقق وارستي
ثلاثة اشهر الى 12 اشهر	خمسة ايام	ساعة او ساعتان	قلعة ناكري
اربعة اشهر الى سنة	يومان	ساعتان الى 4 ساعات	كمب دوميز

جدول رقم 5 حول

هل تعمل المركز بشكل جيد من خلال المتطوعين	العدد	النسبة المئوية
نعم	155	51.6%
لا	134	44.6%
لا اعرف	11	3.6%
المجموع	300	100%

اكثر من نصف العينة يرى بان المراكز سوف تعمل بشكل جيد وهذا مؤشر جيد لنا .

جدول رقم 6 حول

هل ترسل اطفالك الى المركز عندما يدار من قبل المتطوعين	العدد	النسبة المئوية
نعم	189	63%
لا	101	33.6%
لا اعرف	10	3.3%
المجموع	300	100%

من خلال جدول رقم (6) نرى بان المجتمع لديهم ثقة جيدة بالمتطوعين وهذا ايضا مؤشر جيد ل ارسال ابنائهم الى المركز مما يؤدي الى استمرارية عمل المراكز المجتمعية..

جدول رقم 7 حول

هل تزداد مشاكل المجتمع عندما يدار من قبل المتطوعين	العدد	النسبة المئوية
تزداد	170	56.6%
تقل	58	19.3%
لا اعرف	72	24%
المجموع	300	100%

هذا الجدول عكس جدول رقم (5) بان تزداد المشاكل في المركز...

تزداد المشاكل لانه المتطوع اقل حرصا على الاطفال, عدم وجود نظام في الانشطة, عدم وجود المختصين والمتطوعين غير موهلين, عدم وجود كادر منظم . عدم السيطرة على الاطفال من قبل المتطوعين يخلق المشاكل داخل المركز والاطفال معرضين للخطر. عدم امان الاهل بالمتطوعين وعملهم . ومن خلال هذه الاسئلة العكسية سوف نصل الى النتيجة الحقيقية للمجتمع الذي نقيم عليه الدراسة.

شقق وارستي

لا تحدث مشاكل , لا اتوقع حدوث المشاكل, اعتقد بان المشاكل تقل في حالة التزام المتطوعين بقواعد العمل. في حالة سوء الادارة وعدم الكفاءة , تزداد المشاكل بسبب عدم وجود رواتب وقلة الخبرة, يقل المشاكل لانه المتطوع لديه علما مسبقا بانه يعمل بدون مقابل. نعم تقل المشاكل اذا كان المتطوعين تم تدريبهم من قبل ذوي الخبرة

دوميز

تزداد المشكلة بسبب المتطوعين ياتي للمركز فقط للتسلية , وعدم الاحترام فيما بينهم.

جدول رقم 8 حول

هل تواجه مشاكل في البيت عندما تعمل كمتطوع	العدد	النسبة المئوية
نعم	169	56.3%
لا	127	42.3%
لا اعرف	4	1.3%
المجموع	300	100%

هنا اغلبية المتطوعين سوف يواجه مشاكل من قبل البيت وحسب جدول رقم (7) سوف يزداد مشاكل هذه المراكز اي يحدث مشاكل من جانبيين من جانب عائلة المتطوع وزيادة مشاكل المركز..

ما هي المشاكل التي تتوقع حدوثها بعد تسليم المراكز للمجتمع؟

وخذه قسم من المشاكل الذي يتوقعه المشاركون في الدراسة والذي يشمل على الاهمال والتقصير في العمل وقلة عدد الاطفال الذين يذهبون للمركز. انتشار الفوضى , كسر اثاث المركز من قبل المستفيدين, الاستغلال واعمال العنف بين الاطفال , عدم التقيد بالدوام. سرقة ممتلكات الاطفال والمركز, عدم الاتقان في العمل اضافة الى عدم الاهتمام بالاطفال. عدم قدرة الاطفال على التكيف مع المتطوعين لانه كل يوم ياتي واحد جديد. الاهمال في جانب النظافة اضافة الى التمييز بين الاطفال- عدم استقرار المتطوعين بسبب مشاكل نفسية للاطفال.. بعد شهرين سوف

يتم هدر جميع المواد الموجود وسيثنتت البرامج. استغلال الاطفال من قبل المتطوعين . عدم الدقة في التوقيت من قبل المتطوعين وعدم التزام بالقرارات وعدم الاحساس بالمسؤولية .

شقق وارستي

لا تحدث فيها مشاكل اذا كان هناك تعاون فيما بينهم, عدم قدرة المتطوع على تحمل المسؤولية, اتوقع حدوث المشاكل اذا كانت الادارة غير جيدة او غير قادرة على تحمل المسؤولية, قلة عدد الاطفال الذين يزورون المركز. قلة عدد المتطوعين بسبب الظروف الاقتصادية السيئة, التوفيق بين عمل المتطوع وعمله والدراسة. قلة الخدمات المقدمة للمركز وعدم الاهتمام الكافي بالادارة. حب المنصب من قبل المتطوعين والعنصرية, فهم عمل ومهمة المركز للمتطوعين. عدم وجود التنسيق بين المتطوعين وقلة اهتمامهم بالعمل.

قلعة ناكري

شكاوى مستمرة في المركز.

كمب دوميز

عدم الثقة بالمراكز الاجتماعية وخلق الفوضى و الادارة لاتستطيع ضبط المتطوعين لانه بدون مقابل الاهمال وعدم الاهتمام بالاطفال, يخلق المشاكل بين الاطفال

جدول رقم 9 حول

هل لديك خبرة في التطوع	العدد	النسبة المئوية
نعم	157	52.3%
لا	143	47.67%
المجموع	300	100%

جدول رقم 10 حول

هل لديك رغبة في التدريب	العدد	النسبة المئوية
نعم	68	22.6%
لا	232	77.3%
المجموع	300	100%

44% ليس لديهم خبرة و فقط 22% لديهم رغبة في التدريب وهذه من المؤشرات السلبية ...

جدول رقم 11 هل تعمل بشكل تطوعي؟

اسم المركز	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كويلان	10	76	86	28.6%
دوميز	28	56	84	28%
وارستي	37	33	70	23.3%
ناكري	45	15	60	20%
المجموع	120	180	300	100%

جدول رقم 12 حول هل المشاكل سوف تقل ام تزداد في المراكز بعد ادارتها من قبل المتطوعين؟

اسم المركز	تقل	تزداد	لا اعرف	المجموع	النسبة المئوية
كويلان	1	81	4	86	28.6%
دوميز	22	40	22	84	28%

وارستي	30	32	8	70	23.3%
ناكري	6	17	37	60	20%
المجموع	59	170	71	300	100%

اغلبية المراكز يرى بان مشاكل المراكز سوف تزداد بعد تسليمها للمجتمع ...

ما هي اقراحتك حول انجاح عمل المراكز المجتمعية بعد تسليمها للمجتمع؟

يجب ان يكون هناك رقابة على المتطوعين من قبل المشرفين وعدم اهمالهم، الاهتمام بالمركز من قبل الاهالي و تنظيم اوقات الدوام ودفع مكافئة او مبلغ رمزي للمتطوعين. تطبيق قوانين حماية الطفل على جميع المتطوعين و اعطاء العمل لمتطوعين ذوي خبرة وكفاءة مهنية مؤسسية، تقديم الدعم المادي والمعنوي للمتطوعين. عدد محدد من المتطوعين اضافة الى وجود نظام محدد لهم، وجود قانون للمتطوع للحفاظ على الاطفال واثاث المركز. وجود مكتبة للمركز للقراءت الكتب والمجلات. ضمان حماية الاطفال. الاختيار المناسب لشخصية المتطوع وان يكون ذو اخلاق وثقافة وان يكون حليما مع الاطفال. وجود شخص مسؤول عن المتطوعين - وضع خطة مناسبة للمتطوعين. فتح دورة تقوية وارشاد للمتطوعين قبل البدء بالعمل لتوعية المتطوعين .

شقق وارستي

فتح ورشات العمل، تطوير المركز من خلال الدورات الثقافية، يجب على المتطوع ان يكون ذو خبرة وخريج كلية، ذوي الاخلاق الحسنة وعدم ارتباطه باي وظيفة. زيادة الاهتمام بالمتطوعين وبناء قابلياتهم، فعاليات مستمرة، وجود نشاطات تعليمية ورياضية وترفيهية مثل كومبيوتر و اشتراك الشباب في دورات تطبيقية. وضع قواعد ثابتة للمركز للمتطوع والمجتمع، تقديم حوافز جيدة للمتطوعين. الاخلاص في العمل، زيادة فتح الدورات للاعمار من 18 الى 25 سنة. فتح دورات للغة الانكليزية والكردية، فتح دورات الخياطة والصوف للنساء والفتيات. وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ان يكون العمل جماعي من قبل المتطوعين. مراقبة المتطوعين ومحاسبة المقصرين من قبل الجهات المسؤولة. زيادة خدمات المركز.

قلعة ناكري

المتطوعين من سوريين فقط، تغيير الموظفين كل مدة، تعليم الاطفال قرعة القران و توظيف ذوي الخبرة وفتح دورات الشباب في الكارتية ضبط النفس، التعامل مع مشاكلهم، متابعة المواضيع الذي تناقش فيها و اعطاء الفرصة لكل من لديه الرغبة في العمل..

كعب دوميز

تسليم المركز الى اشخاص ذوي خبرة، مع اعطاء راتب رمزي لهم، اختيار المتطوعين ليس لديه الاطفال سواء كانت عزباء ام ام مطلقه .

النتائج

اولا/ العمر من 18 ولغاية 27 سنة من اكثر الفئات رغبة للعمل التطوعي. ثانيا / نسبة الاناث 65% انهن اكثر رغبة من الذكور في العمل التطوعي . ثالثا / دوافع التطوع لدى المتطوعين بصورة عامة لكسب الخبرة اضافة الى الحصول على العمل في اقرب وقت ممكن وان نسبة الاشخاص الذين لديهم الرغبة في العمل التطوعي 40%. رابعا / ان دوافع التطوع لدي الشباب هو ملء وقت الفراغ اضافة الى الحصول على العمل في المنظمات وكسب الخبرة وتطوير شخصياتهم. خامسا / اما بالنسبة للمعوقات الذي يواجه المعوق منهم شخصية والاخرى متعلقة بالعائلة وقسم متعلق بالمجتمع.

سادسا / بالنسبة للفترة الزمنية عادة يكون قصيرة للعمل تقريبا من شهر الى ثلاثة اشهر وكمعدل يومي في الاسبوع كل يوم من ساعتين الى ثلاث ساعات..

سابعا/ من خلال الدراسة تبين لنا بان جميع المراكز متفقين على زيادة نسبة المشاكل عندما تدار من قبل اعضاء المجتمع.

ثامنا / 51.6% ثامنا بالمئة يعتقدون بان المراكز المجتمعية سوف يعمل بصورة جيدة من خلال المتطوعين اضافة بان 63% لديهم ثقة بالمعوقين وسوف يرسلون اطفاله الى المركز وهذه مؤشر جيد.

تاسعا / 56.3 سوف يواجه مشاكل في البيت في حال قيامهم بالعمل التطوعي في المراكز المجتمعية.

عاشرا / اما بالنسبة للمشاكل الذي يتوقعها بعد تسليم المراكز للمجتمع منها الالهال والتقصير في العمل وعدم المحافظة على ممتلكات المركز وتعرض الاطفال الى العنف سواء كان من قبل اقاربهم او من قبل المتطوعين.

الحادي عشر / 40% لديه الرغبة في العمل التطوعي وعكسها فقط 20.6% لديه الرغبة في التدريب وهذا مؤشر سلبي لنا.

الثاني عشر / ومن مقترحاتهم لنجاح المتطوعين وجود مشرفين ومراقبين على المتطوعين من قبل دائرة الرعاية الاجتماعية او منظمة يونسيف اضافة الي تنظيم اوقات الدوام حسب اوقاتهم وكذلك اعطاء مكافئة رمزية لهم.

المناقشات

ان ادارة المراكز المجتمعية وتحت اشراف الرعاية الاجتماعية ودعمها من قبل منظمة يونسيف والكادر المدرب سوف يكون الاداء جيدا لكن في حالة تسليمها الى المجتمع المحلي والكادر الغير المدرب بالتأكيد سوف يخرب ما بناه الاخرين ويخلق مشاكل كثيرة. عدم الرغبة في التدريب اي عدم الرغبة في تطوير الذات وهذا سوف يؤثر على اداء عمل المتطوعين.

الاستنتاج

الشباب لديهم الرغبة في العمل التطوعي فقط لكسب الخبرة والقبول في المنظمات الغير الحكومية. في المجتمعات الشرقية حرية المرأة او الفئات اقل مقارنة مع الشباب لذلك نرى نسبة الاناث اكثر بهدف الخروج من الجو الاسري وخاصة الفتيات والنساء الارامل وقضاء وقت الفراغ اضافة الى ذلك العمل التطوعي يساعد على تقليل الشدة النفسية وزيادة التوافق النفسي لدى الشباب.. ان ادارة المركز من قبل المتطوعين يخلق فراغ في العمل ويحدث مشاكل لانه من الصعب اتخاذ الاجراءات ضد المتطوعين في حالة قيامهم ببعض المخالفات لانه يؤدي الى تركه للعمل. وهناك جانب اخر بان المتطوعين ياتون لفترة قليلة من جانب ومن الجانب الاخر يجب اخذ السماح لهم بالعمل من قبل ادارة الكعب. ان العمل المتطوعين حسب اوقاتهم يخلق لنا مشاكل في تنظيم العمل مع الاطفال ايضا نوعية العمل غير جيدة لانه المتطوعين غير كفاءين وغير مختصين في العمل من جانب ولم يشارك في اي تدريب من جانب اخر وهذا يخلق لنا نوع اخر من المشاكل. ان المتطوع الذي لم يحصل على مكافئة مادية او معنوية يكون اقل دافعية للعمل. ايضا تغير المتطوعين يؤثر على شخصية الطفل وخاصة على مشاعره وعواطفه. بما ان المتطوعين لهم خلفيات مختلفة وجاءو من مناطق مختلفة هذا يؤثر على ثقافتهم وطريقة تعاملهم مع الاطفال لذلك من الضروري جدا مشاركة هؤلاء في التدريب قبل البدء بالعمل لكي يستطيع التعامل مع الطفل بصورة صحيحة.

التوصيات والمقترحات

1. اختيار المتطوعين حسب الرغبة وان يكون لديه موهلات علمية اضافة الى بعض الخبرات.
2. ادخال المتطوعي في دورة تدريبية لمدة اسبوع لتعليمهم مبادي حقوق الطفل وكيفية حمايتهم من كافة انواع الاذى والاساءة.
3. من معوقات العمل ترك العمل من قبل المتطوعين وعدم الالتزام بالوقت اضافة الى ان تغير المتطوعين بصورة مستمرة يؤثر على نفسية الاطفال يجب ان يكون هناك خطة عمل للموسسة قبل البدء في العمل لكي تتغلب على هذه المعوقات.
4. عدم القدرة على العمل التطوعي بسبب الازمة الاقتصادية من جانب اضافة الى التزامات الاسرية وخاصة بعض النساء او الرجال والشباب يجب هناك بعض التشجيعات للمتطوع سواء كانت مادية بصورة رمزية ام معنوية.

5. ان للتطوع له اثار على مستوى الفرد والجماعة على مستوى الفرد شعور الفرد بالراحة النفسية عند القيام العمل التطوعي اما على مستوى المجتمع تقوية وتكاتف الروابط الاجتماعية بين افراد المجتمع.
6. الاقتراح بان يتم تدريب هولاء المتطوعين قبل البدء بالعمل او الاستفادة من كادر لجنة حماية الطفل لانه هذه اللجنة مستعدة العمل بصورة تطوعية معنا.
7. المتطوعين بحاجة الى المشاركة في دورة خاصة حول حماية الطفل وكيفية العمل مع الاطفال, المتطوعين ياتون كل اسبوع يومين وكل يوم ساعتين ولكن هولاء المتطوعين على الاقل يحتاجون الى الماء البارد او شرب استكانة الشاي كا اقل تقدير لهم..
8. ان ادارة المركز من قبل المتطوعين الاشياء معرضة للسرقة يجب مراقبة المتطوعين ايضا لانهم جاءو لكي يستفاد ..

المصادر

1. قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج، عبدالله غلوم حسين واخرون 1987 منامة
2. محمد هشام ابو القبز، جدد شبابك بالتطوع، فلسطين 2006-2007.
3. سوسن الجندي من الانترنت.
4. (www.brha.duhok.org)
5. د. حميد بن خليل الشايجي، العمل التطوعي أهميته، معوقاته وعوامل نجاحه
6. سمر بنت محمد بن غرم الله المالكي، مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، دراسة ماجستير 1431 هجرية.
7. (www.sewan.women.org)
8. د. محمد محمود الجوهرى و د. عدلي محمود السمري، المشكلات الاجتماعية، عمان، 2011، ص 115.

ملحقات

الاستمارة الاستبائية
استمارة الاستبيان حول مدى دعم المجتمع لفكرة العمل التطوعي في المراكز المجتمعية في محافظة دهوك
الاستمارة الاستبائية لجمع المعلومات حول العمل التطوعي مع اللاجئين السوريين
الاخ العزيز - الأخت العزيزة
نحن بصدد اجراء استفتاء حول مشاركة ابناء الكعب بصورة تطوعية في المراكز المجتمعية والذي سوف يكون دعما للاطفالكم ارجوا ان تساعدنا في ابداء رأيك حول ذلك وهذه المعلومات سوف تستخدم لاغراض علمية فقط
مع التقدير..

اسم المركز المجتمعي:

عمر : ()

الجنس: ()

هل لديك الرغبة في العمل كمتطوع في المراكز الاجتماعية ؟

نعم () - كلا ()

—إذا كان الجواب نعم كم هي عدد الساعات () التي يمكنك العمل في اليوم طوعيا

وكم يوم () في الاسبوع

هل تعتقد بأن المراكز المجتمعية ستعمل بشكل جيد من خلال فريق المتطوعين؟

نعم () - كلا ()

ما هي دوافعك للعمل التطوعي في المركز؟

كم هي المدة التي سوف تعمل بها في المركز كمتطوع ؟ عدد الاشهر ()

هل تعتقد بأن العوائل و اعضاء المجتمع على استعداد لارسال اطفالهم او المشاركة في نشاطات المركز اذا كان

العاملون فيه من المتطوعين؟

هل تعتقد بأن المراكز المجتمعية سوف تقل او تزداد مشاكلها عندما تدار من قبل المتطوعين؟

ولماذا

اذا عملت كمتطوع في المركز المجتمعي هل ستواجه مشاكل داخل عائلتك؟

ما هي اقرحاتك حول نجاح عمل المركز المجتمعية بعد تسليمها للمجتمع؟

ما هي المشاكل التي تتوقع حدوثها بعد تسليم المراكز للمجتمع؟

هل لديك خبرة في مجال العمل التطوعي في مركز اجتماعي؟

نعم () - كلا ()

اذا كان الجواب كلا .

هل لديك الرغبة في التدريب ؟

نعم () - كلا ()