

مقاربات في العمل التطوعي المنظم

أ.م.سعودي أحمد
قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية
جامعة الدكتور الطاهر مولاي - سعيدة
mes.ahmed@gmail.com

ملخص المقال:

يشكل العمل التطوعي مجالا حيويا بحيث يتكون من بنى مختلفة وفاعلين اجتماعيين مختلفين تجمع بينهم ديناميكية جماعية، كما أن للوسط الجمعي ارتباط وثيق بالوقت ويتأثر بسلوكات وتصرفات الأفراد - المنخرطين فيه - التي تعكس بصورة خفية طبيعة العمل الجمعي. فالعمل التطوعي في إطار الجمعيات (المنظم) هو تصرف اجتماعي يتأثر بنوع السلوك الذي ينتجه الفرد ضمن الجماعة التي يتواجد فيها، أين يحدث علاقة بين السلوك والهدف من تواجده في المنظمة للقيام بهذا النشاط، ومن ثم يمكن فهم ميكانيزمات الفعل التطوعي باعتباره المحرك الأساسي للحياة الجموعية.

الكلمات المفتاحية:

العمل التطوعي - التنظيمات التطوعية - وقت الفراغ - الفعالية - العمل الجمعي.

مقدمة:

إن ممارسة النشاط التطوعي في الحقل الجمعي ليس جديد العهد في مجتمعنا، فقد عرفه مجتمعنا الجزائري منذ مدة طويلة، أين كان هدفه نشر الوعي الديني وإبراز الشخصية الجزائرية إبان فترة الاحتلال الفرنسي أما الآن ومع اختلاف الوضع تغيرت مهام بعض الجمعيات إلى رفع المستوى المعيشي لبعض شرائح المجتمع منها من برزت في الرياضة وأخرى في الثقافة...

لهذا يعتبر الاشتراك في المنظمات التطوعية عاملا ذا أهمية لإحداث تغييرات اقتصادية واجتماعية في حياة الأفراد يكون بالاختيار الحر للأعضاء المشاركين، وفقا لما تمليه الظروف اليومية من عمل والتزامات شخصية، هذا ما يفرض عليهم التزام بحجم وقت معين إزاء

ممارسة العمل التطوعي الذي يكون غالبا في أوقات فراغهم، التي تختلف حسب كل فرد في المجتمع.

يعتبر الفعل التطوعي من حيث نهايته تشكل مجموع الجهود الفردية والجماعية المنسقة فيما بينها ويرسم علاقة بين العمل في حد ذاته والتسليّة¹. ولفهم السلوك التطوعي يمكن تعريف التطوع على أنه هو دائما اشتراك للمصطلحات الثلاثة : التزام - مسؤولية - تضامن، بحيث هو وسيلة لكل أفراد المجتمع لتحسين نمط حياتهم.

وفي ظل ما تتوفر عليه المنظمات التطوعية من قواعد قانونية وإمكانيات مادية وبشرية نتساءل ما هو واقع العمل التطوعي المنظم ؟
- ما هي الدوافع والمحفزات الأساسية التي تجعل الأفراد يقومون بعمل تطوعي؟ أي لماذا ينخرط الأفراد ضمن منظمة تطوعية ؟
- وهل يستفيد الأفراد المتطوعون من هذه الممارسة ؟ وما هي نوعية هذه الاستفادة؟

- وفيما تبرز فعالية المنظمة التطوعية؟ وما هي خصوصية المنظمة التطوعية مقارنة بغيرها من التنظيمات؟

تحديد المصطلحات (المفاهيم)

1- الدافع:

يعرفه دينكن ميشال على أنه: "يصف الأهداف الأساسية التي يسعى الإنسان للحصول عليها من خلال سلوكه وحيويته ونشاطه"². أما محمد ناصر العديلي فعرفه بأنه "أحد خصائص السلوك الإنساني وأنه القوة أو الطاقة النفسية الداخلية التي توجه وتنسق تصرفات الفرد وسلوكه أثناء استجابته للموافق والمؤثرات البيئية المحيطة به، بحيث تتمثل هذه الدوافع عند هذا الكاتب أنها مجمل التوقعات والنوايا والرغبات التي يسعى دائما إلى تحقيقها ليعيد الارتياح والتوازن إلى نفسه"³. وبذلك يعبر الدافع عن مجمل السلوكيات الصادرة من الفرد التي مفادها تلبية حاجاته والتي من خلالها كذلك يمكننا أن نفهم ونعطي معنى وكذا تأويل تصرفات الأفراد.

¹ - HALBA (Bénédicte) et LE NET (Michel), *Bénévolat et Volontariat en France et dans le monde*. Edit la documentation Française, Paris 2003, p13.
² - دينكن ميشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، دار الطلحة للطباعة والنشر، بيروت، 1998، ص 148.

³ - ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والأداء من منظور، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، 1963، ص 147 بتصرف.

2- وقت الفراغ

حسب دومازدويه فإن: "أوقات الفراغ هي تلك الأوقات التي تمارس فيها مختلف النشاطات، ويقوم بها الفرد وهو غير مجبر على ذلك سواء كانت هذه النشاطات من أجل التسلية أو الترويح أو لتطوير مشاركته الاجتماعية والمعلوماتية وتكوينية وذلك بعد تحرره من كل الالتزامات المهنية أو العائلية"¹. فهو الوقت الذي يستطيع الفرد من خلاله إنجاز أهدافه وإشباع أغراضه وهو بمثابة تحرر من العمل في مكان معين وبمقابل أجره فهو يعبر عن قيمة اجتماعية جديدة يقرها المجتمع ويترجمها الفرد إلى أساليب إشباع حاجياته في قضاء وقت الفراغ.

3- الفعالية

يقول دينكن ميشال أن: "الفعالية تعكس الاستخدام الأكثر للوسائل القدرة على تحقيق الهدف المحدد بصفة منظمة وعقلانية كما يمكن أن تحدد عن طريق وضع العلاقة بين الوسائل المعتمدة والأهداف وفقا لترتيب ذي أولوية"². ففعالية العمل التطوعي تتمثل في تضافر جهود للمتطوعين لخلق نمط تنظيمي يسمح بالاستغلال الأحسن للوسائل والإمكانيات المادية والبشرية -المتطوعين- مساهمة في إحداث توازن داخلي للمنظمة التطوعية، والقيام بالبحث عن علاقات تسهل من عملية تأقلم المتطوعين فيها.

- أهم التعاريف للعمل التطوعي والمتطوع

أ- التطوع

"هو اختيار إرادي يركز على دوافع - سلوكيات - وخصائص فردية بحيث ينشط الفرد من خلاله من الحياة الاجتماعية من أجل تحسين ظروف الحياة ويساهم في تطوير الاقتصاد والتنمية الاجتماعية للمجتمع بصفة عامة من خلال خلق وظائف مناصب شغل جديدة فهو إذن استجابة للمتطلبات الأساسية للمجتمع التي تتجسد في شكل فعل اجتماعي ضمن حركة منظمة ومنسقة على شكل جمعيات"¹. ويعرف صلاح الدين جوهر التطوع : "بأنه هو ذلك الجهد المبذول من طرف أي إنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة بلا مقابل، وفيه

¹ - جوفر دومازدويه نقلا عن جورج فريدمان وبيارنافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 423.

² - دينكن ميشال، مرجع سابق، ص 29 .

يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة لإرضاء مشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة...² وتعرف Dan FERRAND-BECHMAN العمل التطوعي على النحو التالي :
Le bénévolat est une action libre, sans rémunération et en direction de la communauté : Travail pour « l'honneur »³
ويضيف MICHEL LE NET خمس خصائص للعمل التطوعي بقوله⁴:

- أنه عمل غير إجباري
- يساهم في تحسين في نوعية الحياة من خلال التربية والحفاظ على البيئة
- هو عمل غير مأجور
- يكمل البنى التقليدية للعمل
- يجب أن تكون له مؤسسات تسمح للمتطوعين بالقيام بأنشطتهم على أحسن وجه.

وهكذا يمكن القول أن التطوع فعل إنساني اجتماعي ذو صبغة إرادية يقوم على أساس دوافع وسلوكات فردية يحاول من خلاله الفرد أن يكرس أكثر للتضامن الاجتماعي بواسطة تقديم الخدمات الاجتماعية، معنوية أو مادية تلبي الحاجيات الاجتماعية والثقافية للأفراد أو الجماعات ضمن مؤسسات -جمعيات- تعطي للفعل التطوعي نمط تنظيمي وحرية أكثر لممارسة نشاطاتهم.

ب - المتطوع:

انطلاقاً من التعاريف الموجودة في قاموس اللغة الفرنسية نجد مصطلحين يشتركان في بعض الخصائص، أول مصطلح هو : Le Bénévole الذي "هو عبارة عن الشخص الذي يفعل الشيء بلا إكراه وبصفة مجانية"⁵.
أما المصطلح الثاني فهو : Le Volontaire "وهو الشخص الذي يقدم خدمات بشكل إرادي"⁶.

¹- HALBA (Bénidicte) et LE NET (Michel), *Bénévolat et Volontariat dans la vie économique, social t polétique* la documentation Française, Paris, p10.

²- صلاح الدين جوهر، إدارة المؤسسات الاجتماعية، مكتبة عين شمس، مصر، 1976، ص 157.

³- Dan FERRAND BECHMAN , *le métier de bénévole*, Edit Economica, 2000 – p 13.

⁴- HALBA (Bénidicte) et LE NET (Michel), op.cite. p09.

⁵- *Dictionnaire. Miro-Rober*, les dictionnaire Rober, Canada, S.C.Montreal, Canada, 1985, p99.

⁶- *Dictionnaire. Miro-Rober*, ibid, p1147.

والملاحظ أن مصطلح Volontaire يركز على الفعل الإرادي الذي لا يوجد فيه إكراه بينما مصطلح Bénévolat فيعبر بصفة أكثر عن فعل وعمل مجاني دون قصد ربح مادي.

كما تفرق HALBA Benedict بين المصطلحين Bénévole و Volontaire :

« ...le terme volontaire insiste sur l'acte de volonté qui n'est pas l'effet d'une contrainte, qui n'est pas forcé. Bénévole met l'accent sur le désintéressement, la gratuité de l'action. C'est pourquoi l'on parle d'engagement volontaire mais de travail bénévole. »¹

أما عند أحمد زكي بدوي فيعرف المتطوع بقوله: "هو الشخص الذي يخصص جانباً من وقته للمعاونة في الأعمال التي تقوم بها المؤسسات الاجتماعية بدون مقابل وبصفة خاصة في أحوال الكوارث والحروب"². فإذا كان التطوع التزام إرادي فإن Mari Thérèse-CHEROUTE تعرف المتطوع على النحو التالي: "هو الشخص الذي يلتزم بصفة إرادية من أجل القيام بفعل غير مأجور اتجاه أفراد آخرين خارج الوقت المهني والعائلي"³.

المتطوع: خصائص وأدوار: أ- الخصائص:

في سنة 1974 حاول مركز الدراسات الخاصة بالتطوع والمتطوعين حصر مجموعة من الخصائص التي يمتاز بها المتطوع على شكل شروط أساسية يجب أن تتوفر في كل من يريد ممارسة هذا العمل⁴ :

- الالتزام: فهو يعبر عن السلوك الذي ينتهجه ويتبناه الفرد اتجاه نفسه أو فرد آخر أو مؤسسة معينة في المجتمع بصفة تطوعية.
- الإرادة: وتكون نابعة من أعماق الفرد وشخصيته دون إكراه أو ضغط خارجي تتجسد فيه صفة الحرية.

¹ - HALBA (Bénédicte) et LE NET (Michel), Bénévolat et Volontariat en France et dans le monde. Edit la documentation Française, Paris 2003, p18.

² - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات الرعاية الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1987، ص 271.

³ - Mari Thérèse CHEROUTE cité HALBA (Bénédicte) et LE NET (Michel), op. cit. p 08.

⁴ - Dan FERRAND- BECHMANN, le métier de Bénévole, Ed Economica, France, 2000, p 48.

- **الفعل المنظم:** يتمثل في ممارسة العمل التطوعي ضمن إطار منظم غير عشوائي مصحوب بتبني مؤسسات خاصة له لتعطيه شرعية قانونية وأكثر تنظيماً.

- **خدمة الجماعة والمجتمع:** ويعني مساعدة الأفراد ضمن جماعات بغية تكوين علاقات اجتماعية لازمة لكي يتمتع كل منهم بنمو مترن مع احتياجاته.

- **العمل بدون مقابل:** كل الخدمات التي يقدمها المتطوع من خلال ممارسته للعمل التطوعي يجب أن تكون مجانية ودون قصد أي ربح مادي أو معنوي أو أي مقايضة.

للاشارة فقط وضعت جمعية الصليب الأحمر الدولي مميزات أو معايير يجب أن تتوفر عند المتطوعين زيادة عن الخصائص المذكورة هي كالتالي :

- التأهيل - التحفيز - السن الكافي والضروري الذي يضمن المهمة
- روح العمل الجماعي - حسن الإصغاء - إمكانية التكيف مع الحالات الجديدة

- الوفاء بالالتزام - روح التنظيم
- الذكاء الاجتماعي بمعنى فهم الحالات وإمكانية التنبؤ لسلوكات الآخرين.

- إمكانية تحمل مسؤوليات كبيرة والانسجام الكلي في المهمة التي يكلف به.

ب- دور المتطوع:

بإمكاننا عرض مهام المتطوع بصفة أكثر عملية في النقاط التالية :

- يقوم بدور المساعد الاجتماعي حيث نجدهم -المتطوعون- في جمعيات رعاية الشباب ومحاربة المخدرات أي يستمعون إلى مشاكل هته الفئة من المجتمع ويحاولون حلها بما توفر لديهم من إمكانيات.

- نجدهم كذلك كأساتذة ومعلمين في مجال التعليم (محو الأمية) ضف إلى ذلك أنهم يعملون كمربين لرعاية الأطفال في دور الحضانة التابعة للجمعيات التي ينشطون بها.

- ويقوم المتطوع بمساعدة من هم في خطر وإسعاف المصابين في حالة الكوارث الطبيعية أو حوادث المرور إن وجد في عين المكان، وهذه المهام أي الإسعاف يقومون بها إذا توفر فيهم شرط أساسي وهو تلقي تكوين خاص كما هو الشأن بالنسبة لمتطوعي الهلال الأحمر

الجزائري، يمكن وصف المتطوع في هذه الدراسة بأنه: من حيث الجنس هو ذكر.

من حيث السن هو يتراوح ما بين 18 و 27 سنة.

من حيث الحالة المدنية هو أعزب.

من حيث الوضعية الاجتماعية هو من فئة البطالين.

من حيث المستوى التعليمي هو من ذوي المستوى العالي.

- أهم التعاريف للمنظمة التطوعية :

عندما محاولة تحديد تعريف المنظمات التطوعية لاحظنا أن لديها عدة تسميات رغم أن مضامين هذه التعريفات تؤدي معنى واحد. لهذا كان لزاما علينا استعراض بعض هذه التعريفات لتبرير استعمالنا لمختلف هذه التسميات في تحليلنا فجاءت على النحو التالي :

مصطلح التنظيمات التي لا تهدف إلى ربح عند محمد عاطف غيث بالرابطة التطوعية: "التي هي عبارة عن جماعة متخصصة ومنظمة تنظيما رسميا تقوم عضويتها على الاختيار الحر للأفراد من أجل هدف معين غير الحصول على ربح مادي"¹.

كما نجدها عند دينكن ميشال باسم الجمعية فيقول بأنها : "تلك العملية الاجتماعية التي تعكس التفاعل والاتصال الذي يقع بين مجموعة من الأفراد أو الجماعة بغرض تحقيق أهداف معينة أو أغراض معينة ولها قوانين تحدد وتحكم علاقات وسلوكات أفرادها"².

ويستخدم كذلك مصطلح المنظمة الاجتماعية فيقول: "أنها تكامل أجزاء المجتمع أو الجماعة واعتماد كل جزء على الآخر كما هي حالة وحدات الجمعية كالجماعات والمجتمعات المحلية الكبيرة"³. كما أنه لا يتوقف عند هذا الحد فيزيد ذكر مجمل المميزات أو صفات هذه المنظمة⁴ :

- فهي تقوم بإنجاز نشاطات معينة

- تتكون من أدوار تربطها علاقات اجتماعية متماسكة

¹- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1979، ص 29.

²- دينكن ميشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة محمد حسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1998، ص 30.

³- دينكن ميشال، مرجع سابق، ص 29.

⁴- دينكن ميشال، مرجع سابق، ص 29.

- لها قيم ومعايير ومعتقدات

- تتكون من جماعات فرعية تخضع لجماعة واحدة.

أما أحمد زكي بدوي فذكرها في معجمه بعدة تسميات (المنظمة التطوعية) فتارة يقول أنها جماعة تطوعية وتارة أخرى بالجماعات الاختيارية، غير أن معانيها تصب في نسق واحد بحيث يقول أنها جماعة اختيارية تقوم على اشتراكات طوعية، وفق إرادة الفرد، أين يكون بقاؤه فيها وانسحابه منها رهن مشيئته، وهي لا تهدف إلى ربح مادي مثل الجمعيات الخيرية، والأندية والتعاونيات.¹

ومجمل القول أن تعدد مصطلحات التنظيم التطوعي لا يخرج من نسقه العام الذي هو عبارة عن تجمع الأفراد بصفة طوعية بحيث يتم اشتراك معارفهم وأنشطتهم لخدمة فئة معينة من المجتمع أو ممارسة النشاطات الترفيهية، ثقافية في إطار الشبكة من العلاقات المتبادلة التي تخضع إلى مجموعة من القواعد والمعايير تنظم بواسطتها أعمال وسلوكات هؤلاء الأفراد المكونين لهذا التنظيم التطوعي.

- العناصر الأساسية في المنظمة التطوعية:

تتألف المنظمة من جملة من العناصر بحيث تترابط فيما بينها بالوظائف التي تستند إليها والتي تكون محددة حتى تشكل كل متكامل وعلى هذا الأساس يتم تحديد هذه العناصر²:

- الدور: ويقصد به المركز الذي يشغله الفرد في المنظمة، بحيث توكل له جملة من الأنشطة لها صفة الانتظام والتكرار، التي يصطلح عليها بالدور.

- الجماعات الفردية: فهي أي جزء من أجزاء المنظمة، تتوفر فيه نفس خصائص المنظمة وهي لا تتشابه بصفة دائمة في بناءها ووظائفها فنجد هذا الاختلاف في المجتمعات الحضرية والصناعية.

- نسق المكانة وتدرج السلطة: في كثير من المنظمات تأخذ المكانة الاجتماعية شكل هرمي بحيث يكون للمكانة العليا الحق في التأثير على الآخرين بما يعرف بالسلطة.

- التفاعل بين أجزاء المنظمة: تتكون المنظمة عن طريق التفاعل بين الأدوار الاجتماعية والجماعات الفرعية، وذلك عن طريق وجود

¹ - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات الرعاية والتنمية الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1987، ص 271. بتصرف.

² - عبد الباسط محمد حسن، علم اجتماع الصناعي، مكتبة غريب، القاهرة، 1978، ص 137، بتصرف.

اتصال بين مختلف العناصر والأجزاء، أين تكمل عملية التأثير والتأثر بينهما.

- **المعايير:** هي مجموعة من قواعد السلوك أو الاتجاهات التي تدور حولها محاولات الجماعة لتوحيد بين أعضائها، هي أربع مستويات :

1- يحددها ما يجب الالتزام به،

2- يحدد ما لا يجب عمله،

3- يحدد أنواع السلوكات المسموح بها ولكن غير مرغوب فيها،

4- يحدد القواعد التي يفضل الالتزام بها وإن كانت غير ملزمة.

- **الجزاءات:** يتعلق الأمر بالمكافأة والعقاب فكل عمل جيد متقن يحصل صاحبه على تشجيع والعكس يعاقب صاحبه تقصيره في العمل.

- **القيم:** هي عبارة عن مجموعة مركبة من المعايير، التي تستخدم كمقياس لما يستهدف سلوكنا، والقيمة هي أن يتخذ قرارا أو حكما يبنى بها تصرفات ويعمل بمقتضاه في شتى المواقف.

- **التنظيم وخصائصه:**

يقول ريمون بودون وفرانسو بيبكون: " أن التنظيم في معناه العام هو أن نقيم علاقة قرابة بين الأفراد تجعلهم قادرين على التعاون في تحقيق غاية تشكل القاعدة لعمل كل واحد منها"¹.

ويقول كذلك عبد الباسط محمد حسن: " أن التنظيم هو عبارة عن الجهود التي تبذل من أجل تحقيق أهداف المنظمة وذلك عن طريق تحديد المسؤوليات والسلطات وتنظيم العلاقات بين الأفراد في الجهد الجماعي المشترك الذي يقومون به"².

فمن خلال هذين التعريفين يتبين لنا أهمية عنصر التنظيم في أي مؤسسة أي كان نوعها أو المجال الذي تنشط فيه وكذلك إعطاء الأهمية البالغة للعنصر البشري لأنه الأهم في نجاح أي منظمة، ولعل من الأهداف الأساسية التي يسعى إليها التنظيم هو خلق فعالية كبيرة لدى المنظمة وفي هذا السياق يذكر محمد شاش عناصر تعد كافية للحصول على تنظيم جيد وفعال واعتبرها كخصائص للتنظيم الجيد³:

¹ - ريمون بودون فرانس وبيكون، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985، ص 199.

² - ريمون بودون فرانس وبيكون، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985، ص 199.

³ - محمد شاش، الإدارة والتنظيم : مبادئ وأصول، مطبعة جامعة دمشق، الجزء الأول، بدون سنة طبع، ص 30. بتصرف.

- انسجام الأعضاء: إن وجود انسجام بين أعضاء مجموعة ما تعمل لغرض واحد ومشارك بالإضافة إلى العلاقات الطيبة التي تسود هذه الجماعة ما هو إلا نتيجة للاختيار الحسن لهؤلاء الأعضاء، وفق الاستعدادات النفسية للتأقلم مع أي وضع جديد وتحمل المسؤوليات.

- تناسق الأعمال: إن تناسق الأعمال هو شيء مطلوب بين أجزاء المنظمة - أي بين مختلف الأعمال - إذ يعتبر أمر حيوي بالنسبة لمراحل العمل فهو من الأهمية البالغة في نجاح النظام بأسره فكل جزء هو متمم للذي يسبقه ويمهل للذي يليه، هذا ما يمكن أن نعبر عنه بعملية تقسيم العمل بين مختلف أفراد المنظمة.

- المراقبة التلقائية: مهما كانت جودة العمل المنجز أو المقدم من طرف الفرد فإنه يقتضي دائماً مراقبة مستمرة، فالفرد قد يقع في الخطأ ويتهاون بعض الشيء ولكن هذه الرقابة ليست من ذاك النوع الذي يجعل الفرد يحس بأنه مقيد بل تترك له الحرية وما يعبر عنه بالرقابة التنظيمية.

- التخصص: يسمح بسرعة إنجاز العمل وإتقانه فهو يعطي الفرصة للشخص في الابتكار والإبداع، والتخصص هنا ليس بالمفهوم السلبي أين نجد كل الأعضاء منفصلين عن بعضهم ولا يعلم الواحد أي شيء عن عمل الآخر.

- عدم الإسراف: يقصد بهذا العنصر توفر المعرفة الجيدة وكافية لمنع تبديد النفقات، مما يسمح باستمرار العمل والوصول إلى نتائج أكبر بأقل التكاليف.

الخاتمة:

لا يمكننا فهم طبيعة السلوك الذي يصدره الفرد ضمن الجماعة التي يتواجد فيها إلا من خلال معاشتنا للفرد نفسه. ولعل أهم ما يمكن ذكره من نتائج من خلال استعراض مختلف العناصر حول موضوع العمل التطوعي هو كالتالي:

- إن ممارسة العمل التطوعي يتجلى ظاهريا في مساعدة الناس وتقديم مختلف الخدمات والتي وإن كانت محدودة، كان لها الدور ولو نسبيا في التخفيف عن بعض الشرائح الاجتماعية واستقطاب عدد لا بأس به من الأفراد والعائلات المعوزة.

- الموسمية في ممارسة العمل التطوعي التي تغلب على المنظمات التطوعية بحيث ينشط في أيام المناسبات باستثناء بعض الخدمات مثل التكوين.

- إن الممارسين للعمل التطوعي يسعون دائما لتحقيق الاستمرارية في تقديم خدمات تطوعية من خلال خلق انسجام وتوافق - نسبي - بين الأعضاء وذلك من خلال انتهاج النمط التنظيمي وإجراءات تسمح بوضع إطار عملي يكون له الأثر البارز في إحداث نجاعة العمل التطوعي، ابتداء بوضع معايير ومقاييس لاختيار المتطوعين تجعلهم ذوي كفاءة في القيام بهذه الممارسة، وتكوين شبكة من العلاقات ونسق من الاتصالات تتميز بالنمط الأخوي إلى حد ما،

- فعالية التنظيم التطوعي لا تتحقق بإيجاد الظروف والعوامل المادية فقط بقدر ما تحصل الفعالية بقدرة أفراد هذا التنظيم على التكيف لخلق علاقات فيما بينهم تركز على التعاون وحسن استخدام الجهود التطوعية.

هذا ما يدفعنا إلى القول بأن درجة فعالية التنظيم التطوعي تبقى نسبية بالرغم من وجود جو ملائم ورضا تام بين المتطوعين مما يجعل الباب مفتوح لدراسة الأشكال التنظيمية السائدة في التنظيمات التطوعية، وبشكل عام الحركة الجمعوية إذ تعتبر المفتاح الأساسي للدخول في المجتمع المدني، ومحاولة ربط الدراسات الجديدة بدوافع أخرى تؤثر على طبيعة العمل التطوعي.

قائمة المراجع: باللغة العربية

- 1- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات الرعاية الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1987.
- 2- جورج فريدمان وبيارنافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- 3- دينكن ميشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1998.
- 4- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والأداء من منظور، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، 1963.
- 5- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1979.
- 6- محمد شاش، الإدارة والتنظيم : مبادئ وأصول، مطبعة جامعة دمشق، الجزء الأول، بدون سنة طبع.
- 7- عبد الباسط محمد حسن، علم اجتماع الصناعي، مكتبة غريب، القاهرة، 1978.
- 8- ريمون بودون فرانسو بيكون، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985.
- 9- صلاح الدين جوهر، إدارة المؤسسات الاجتماعية، مكتبة عين شمس، مصر، 1976.

باللغة الفرنسية

- 1- Dan FERRAND BECHMAN, le métier de bénévole, Edit Economica, 2000.
- 2- Dictionnaire, Miro-Rober, les dictionnaire Rober, Canada, S.C.Montréal, Canada, 1985.
- 3- HALBA (Bénidicte) et LE NET (Michel), Bénévolat et Volontariat dans la vie économique, social t polétique la documentation Française, Paris.
- 4- HALBA (Bénidicte) et LE NET (Michel), Bénévolat et Volontariat en France et dans le monde. Edit la documentation Française, Paris 2003.