



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

التربية البدنية والرياضة

بحث لنيل درجة دكتوراه في فلسفة التربية البدنية والرياضة

(الإدارة الرياضية)

بـعـنـوان :

واقع مفاهيم واتجاهات وأساليب العمل التطوعي بالاتحادات

الرياضية الاولمبية السودانية

The Reality of the Concepts trend and the Methods
of Volunteering in Sudanese Olympic Sports associations

إعداد الباحث :

عوض عبد الدائم عبد الله

إشراف :

أ.د/ احمد ادم احمد

2019م - 1440 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاية

قال تعالى:

﴿إِنَّ الصَّفَاَ وَالْمَرْوَةَ مِنْ شَعَائِرِ اللَّهِ فَمَنْ حَجَّ الْبَيْتَ أَوْ اعْتَمَرَ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِ أَنْ يَطَّوَّفَ بِهِمَا وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ﴾

سورة البقرة ﴿١٥٨﴾

صدق الله العظيم

الإهداء

إلي روح أبي واخي الطاهرة
إلي من انهل منها حناناً ومحبة (أمي)
إلي شريكة حياتي ورفيقة دربي
إلي أخواني وأخواتي الاعزاء
أهدى هذا البحث

الباحث

الشكر والعرفان

يتضرع الباحث بالشكر والحمد والثناء لله رب العالمين بان اخرج هذا البحث الي حيز الوجود، متمنياً لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية التربية البدنية والرياضة - قسم الادارة الرياضية مزيد من الرفعة والتطور، والشكر الجزيل لوزارة الشباب والرياضة التي ساهمت في تذليل كل العقبات المادية التي اعترضت مسيرة هذا البحث ويزيد الباحث في الشكر والعرفان للأستاذة الأجلء بالكلية وعلي وجة الخصوص البروفيسور/ احمد ادم احمد الذي كان خير سنداً لي في كل خطوات البحث الي ان خرج بهذا الشكل ، كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لاسرتي الكبيرة التي كانت عون لي من الصغر واعانتي في كل مراحلها الدراسية وشكلت عنوان كبير في حياتي وكانت خير دليل مباشر واضحت كل سبل الاختيار في ان اكون واحد من دارسي كلية التربية البدنية والرياضة وكنت سعيدا بذلك الي ان اصبحت موظفا في وزارة الشباب والرياضة وايضا لا انسي اسرتي الصغيرة التي قدمت الوقت والراحة والمجهود والمال وكانت خير سند لي في تقديم هذه الدراسة في هذا الزمن وبهذا الشكل الجميل لها مني كل التقدير والاحترام لما قدمته لي من مساعدات عديدة وخالص شكري وتقديري لزملائي وزميلاتي لما قدموه من عون لي اتجاه هذا البحث وعلي وجه الخصوص (ا/ شقيره علي صالح ود/ عبد العظيم جابر طمبه ود/ حمد النيل اسماعيل وزوجتي الغالية نجلاء خضر الحسن).

واخيراً كل شكري وتقديري لأفراد عينة البحث من الاداريين والاعلاميين والموظفين والدكاترة الذين حكموا الاستمارة وطلاب جامعة السودان الذين وقفوا علي ملء الاستمارة وساعدوني في اخراجها بطريقة مثالية كانت عون لي في اخراج الرسالة غلي احسن صورة واسأل أن يجزيهم عني خير الجزاء.

والحمد لله رب العالمين.

الباحث

المستخلص

هدف هذا البحث الي توضيح واقع مفاهيم العمل التطوعي في الانشطة الرياضية ،
ومعرفة اساليب وتنمية العمل التطوعي في الانشطة الرياضية ، وتحديد اتجاهات المتطوع
في الانشطة الرياضية بالاتحادات الاولمبية السودانية واستخدم الباحث المنهج الوصفي
المسحي، كما استخدم الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات ، تم إختيار عينة البحث بالطريقة
العشوائية من المتطوعين بالاتحادات الاولمبية الرياضية السودانية وقد بلغ عددهم
(50) فرداً.

وخلصت الدراسة الي النتائج التالية :

- 1/ واقع مفاهيم العمل التطوعي بالاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية ضعيف على حسب
اجابات العينة التالية :
أ/ لا امالك خبرات في مجال العمل التطوعي .
ب/ لا توجد ادارة للعمل التطوعي بالهيئة الرياضية التي اعمل بها .
- 2/ واقع اتجاهات الرياضيين نحو العمل التطوعي بالاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية
قوى على حسب اجابات العينة التالية :-
أ/ العمل التطوعي في المجال الرياضي يعطى الثقة بالنفس
ب/ العمل التطوعي عمل ممتع وجذاب .
ج/ يساعد العمل التطوعي كثيراً في نمو وتطور المجتمع الرياضي .
- 3/ واقع اساليب وتنمية العمل التطوعي بالاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية قوى على
حسب اجابات العينة التالية :
أ/ تحفيز الرياضي مادياً ومعنوياً للمشاركة بالأعمال التطوعية .
ج/ تقديم بعض الادوات والاجهزة الرياضية البسيطة للمتطوعين في الاعمال الرياضية .

Abstract

The goal of this research is to clarify the reality of volunteerism in sporting activities, and methods and development of volunteering in sports activities, determine the direction of extreme in sporting activities in the Olympic disciplines of Sudan the researcher used the descriptive the passage, as the use of resolution as the main tool to collect data, were chosen for the research sample the way the randomness of Directors of the Federation of Olympic sports of the Sudan has reached their number (50) of an individual.

The study concluded to the following results :

1/ the reality of the work of the voluntary union of sports Olympic Sudanese weak according to the answers to the following sample :

A/ I don't have the expertise in the field of voluntary work.

B/ there is no administration for the development of the hospital authority the sports that I do .

C/ don't take training courses in business development.

D/ I don't have problems in the plaid and the tracks that are interested in voluntary work in the file wind .

2/ B the reality of the direction of athletes towards volunteering associations, sports Olympic Sudanese strong depending on the answers to the following sample :-

A/ voluntary work in the field of sports gives confidence for B/ voluntary work, work is fun and attractive

C/ help volunteering a lot in the growth and development of Community Sports.

D/ volunteering gives sport a chance to gain life skills and capacity development

3/ methods and Process Development. Federation of the sports Olympic The Sudanese strong depending on the answers to the following sample :

A / these physically and mentally, to participate in business

C/ to provide some of the tools, appliances, sporting a simple volunteer in the business of sports

D/ providing programs, seminars, conferences, workshops and training courses in the field of voluntary work.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الآية	1
ب	الأهداء	2
ج	الشكر والعرفان	3
د	المستخلص	4
هـ	Abstract	5
و	قائمة المحتويات	6
ى	قائمة الجداول	7
ك	قائمة الاشكال	8
ل	قائمة الملاحق	9

الفصل الاول

الإطار العام للبحث

1	المقدمة	1-1
4	مشكلة البحث	2-1
5	أهمية البحث	3-1
5	أهداف البحث	4-1
5	تساؤلات البحث	5-1
5	اجراءات البحث	6-1
5	منهج البحث	1-6-1
6	مجتمع البحث	2-6-1
6	عينة البحث	3-6-1
6	أدوات البحث	4-6-1
6	المعالجات الاحصائية	5-6-1
6	مجالات البحث	7-1

6	مصطلحات البحث	8-1
---	---------------	-----

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

8	تمهيد	1-2
8	تاريخ العمل الطوعي	2-2
10	العام الدولي للمتطوعين	3-2
11	أنواع العمل التطوعي	4-2
12	نظريات العمل التطوعي	12-2
13	النظرية البنائية الوظيفية	1-12-2
14	نظرية الدور	2-12-2
15	نظرية سلم الحاجات	3-12-2
15	العمل التطوعي في الاسلام والتراث	6-2
17	مشروعية العمل التطوعي	7-2
19	تعريف العمل التطوعي	8-2
20	التعريف العلائقي	9-2
22	مفهوم العمل التطوعي	10-2
24	اهمية العمل التطوعي	11-2
29	فوائد العمل التطوعي	12-2
31	أثار التطوع	13-2
32	معوقات العمل التطوعي	14-2
41	اساليب العمل التطوعي	15-2
50	العمل التطوعي الرياضي	16-2
50	مفهوم العمل التطوعي الرياضي	17-2
60	العمل التطوعي في السودان	18-2
74	الدراسات السابقة	19-2

74	الدراسات العربية	1-19-2
78	الدراسات الأجنبية	2-19-2
79	الاستفادة من الدراسات السابقة	3-19-2
80	التعليق على الدراسات السابقة	4-19-2

الفصل الثالث

اجراءات البحث

83	تمهيد	1-3
83	منهج البحث	2-3
83	مجتمع البحث	3-3
84	عينة البحث	4-3
86	وسائل جمع البيانات	5-3
87	المرحلة الاولى لتصميم الاستبانة	1-5-3
88	المرحلة الثانية لتصميم الاستبانة	2-5-3
88	المرحلة النهائية لتصميم الاستبانة	3-5-3
89	صدق وثبات الاستبانة	6-3
89	تطبيق الدراسة	7-3
90	الأساليب الاحصائية المستخدمة في البحث	8-3
90	المعاملات الإحصائية المستخدمة	9-3

الفصل الرابع

عرض وتحليل مناقشة النتائج

91	تمهيد	
91	عرض ومناقشة النتائج الخاصة بتساؤل البحث الاول	1-4
96	عرض ومناقشة النتائج الخاصة بتساؤل البحث الثاني	2-4
101	عرض ومناقشة النتائج الخاصة بتساؤل البحث الثالث	3-4

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات وملخص البحث

106	النتائج	1-5
107	التوصيات	2-5
108	المقترحات	3-5
108	ملخص البحث	4-5
111	قائمة المراجع	-
-	الملاحق	-

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	الرقم
84	العينة من حيث الجنس	1-3
85	عينة البحث من حيث سنوات الخبرة	2-3
86	المؤهل الأكاديمي لعينة البحث.	3-3
87	المحاور وعدد العبارات قبل التعديل	4-3
88	المحاور وعدد العبارات والنسبة المئوية	5-3
91	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية	6-4
92	التكرارات والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية وترتيب اجابات العينة	7-4
96	التكرارات والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية وترتيب اجابات	8-4
101	العينة عن المحور الثاني	9-4

قائمة الاشكال

الصفحة	اسم الشكل	الرقم
84	عمل الباحث يوضح عينة البحث من حيث النوع	1-3
85	عمل الباحث يوضح تصنيف افراد عينة البحث من حيث سنوات الخبرة بلغ اكبر عدد لسنوات الخبرة (25) فرد، بنسبة (50%)	2-3
86	عمل الباحث يوضح تصنيف افراد عينة البحث من حيث المؤهل	3-3

قائمة الملاحق

اسم الملحق	الرقم
قائمة بأسماء المحكمين	1
تحكيم استبانة	2
الاستمارة بصورتها النهائية	3

الفصل الاول

الإطار العام للبحث

1 – 1 مقدمة:

إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعاشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة تملي علينا أوضاعاً وظروفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها. مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع. ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية، إن تزايد الطلب على الخدمات الاجتماعية نوعاً وكماً أصبح يشكل تحدياً أمام الحكومات مما يتطلب وجود جهات مساندة للنظام الرسمي خصوصاً وأن الهيئات التطوعية مفضلة على الهيئات الرسمية نظراً لعدم تعقده وانتفاء البيروقراطية والمتطوع عندما يقدم وقته وخدماته طوعاً يعتبر أدائه أفضل من الموظفين مدفوعي الأجر وقد أثبتت التجارب أن بعض الأجهزة الرسمية لا تستطيع وحدها تحقيق كافة غايات خطط ومشاريع التنمية دون المشاركة التطوعية الفعالة للمواطنين والجمعيات الأهلية التي يمكنها الإسهام بدور فاعل في عمليات التنمية نظراً لمرونتها وسرعة اتخاذ القرار فيها. ولهذا اعتنت الدول الحديثة بهذا الجانب لمعالجة مشاكل العصر والتغلب على كثير من الظروف الطارئة، في منظومة رائعة من التحالف والتكاتف بين القطاع الحكومي والقطاع الأهلي. (البرنامج القومي للتدريب 2001، 2002م ، ص: 19-20) .

يقوم التطوع اساساً علي الرغبة والدافع الذاتي فإحساس الانسان بالمسئولية ازاء مجتمعه هو الاساس لتطوعه بصرف النظر عن نوعية هذا الدافع ويمكن يكون عباره عن جهود انسانيه تبذل من قبل افراد المجتمع بصوره جماعيه وفرديه وان التطوع يتم دون مقابل مادي

والهدف من التطوع هو المعاونة في تحمل بعض مسؤوليات المجتمع وليس المقابل المادي، وفي احيان كثيره يكون المقابل معنوي ، أي احساس المواطن بقيمة جهده او نظرة المجتمع اليه افضل من المقابل المادي، وان اغلب مجالات العمل التطوعي تنحصر في ميادين الرعاية الاجتماعية ، فالنشاط التطوعي مرتبط بالنشاط الاهلي، وهذا لا يمنع من وجود منظمات واجهزه اخري لها علاقه بالمتطوعين مثل المنظمات السياسية، ومنظمات الشباب، وان التطوع غالبا لا يتطلب اعداد مسبق، ورغم ذلك فلا يوجد مانع من انخراط المتطوعين في دورات تدريبيه حسب مجالات العمل التي يتطوعون فيها وينبغي ان تكون هناك اجهزه تعني التطوع سواء من حيث الدعوة للتطوع او من حيث تنظيم الاستفادة المتطوعين، وتدريبهم علي الاعمال التي سيقومون بها وتوزعيهم علي المؤسسات المختلفة حسب احتياجاتها، وحسب رغبة المتطوعين ومتابعة اعمالهم، ودائماً يتم التطوع من خلال وقت فراغ المواطن. (البرنامج القومي للتدريب 2001، 2002م ، ص: 19-20) .

وتعد قضية المشاركة الشعبية او الجماهيرية، او مشاركة المواطنين في شئون مجتمعهم، او في تنمية مجتمعهم من المتطلبات الاساسية لأي تنمية او نهوض او تقدم أي مجتمع من المجتمعات مهما كانت درجة تقدمه او تخيله وتعطي العلوم الاجتماعية مهمة المساعدة الانسانية كل اهتمامها وعنايتها بقضية مشاركة المواطنين في تنمية مجتمعهم، وتتنظر لهذه المشاركة باعتبارها هي بورة اهتمام رئيسية في أي عملية تغير يمكن ان يحدث في مجتمع من المجتمعات والمشاركة الشعبية مهما كانت صورها واشكالها هي طوعية الطابع بمعنى انها اختيارية لا ضغط فيها ولا اجبار، فالمواطن يندفع الي المشاركة بحريته وارادته مستهدف الاسهام في النهوض في مجتمعه الذي يعد مسئولية مشتركة للمواطنين كافة، هذا بجانب الحكومة ونظراً للارتباط الوثيق بين المشاركة والتطوع في الغالب والاعم ما توصف

الجهود والمشاركات الشعبية بانها مشاركة طوعية، ويرى الباحث ان هنالك قصور في معرفة مفهوم التطوع وكيفية المساهمة والمشاركة والتعاون في الانشطة سواء كانت الرياضية او الاجتماعية او الاقتصادية او السياسية يعد العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري. كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات.

العمل التطوعي ليس وليد العقود الاخيرة من حياة البشرية بل انه وجد منذ ان وجدت الخليقة وادرك الانسان انه معرض لمخاطر الحياة الطبيعية وكذا هو الحال مع بني جلدته ووصل الي ان الحل الامثل لمواجهة تلك المخاطر واستمراره علي الارض هو التعاون مع من حوله ومن هنا ظهر التطوع في جميع الحضارات والديانات كافة منذ منشا البشرية ، فصور التعاون ومساعدة الاخر ودعم الفقراء وعمل المجموعة موجوده غلي جدران الاهرامات الفرعونية التي تحكي حكاية احدي اعظم الحضارات البشرية ، كما اهتمت الحضارة الاغريقية في اليونان باطعام الطعام ومساعدة الفقراء والمشردين وكان لهذه الاعمال جزء مخصص من خزانة الدولة ومن اموال الاغنياء .

تؤكد المجتمعات الانسانية التي مر بها التاريخ منذ بدايته وبمختلف حضاراتها وانظمتها وتوجهات شعوبها الدينية والفكرية علي وجود تلك الارادة الكاملة في مد يد العون لآخرين والمساهمة في تحقيق مستوى معيشي افضل طالما توافرت الدوافع الانسانية او الدينية وما هذه الصورة الا تمثيلا لمفهوم التطوع ومع التحولات التي عاشها المجتمع الانساني وتتنوع الاحداث التي مرت به ظهرت احتياجات انسانية حديثة ومتطورة ولم يعد بمقدور المبادرات التلقائية التطوعية الوفاء بتلك الاحتياجات وتلبيتها ومن هنا ظهرت الحاجة لخطط تنموية

متطورة من شأنها مواكبة التغيرات وتلبية الاحتياجات وكان لابد من تكاتف القدرات والجهود وتنظيم تلك الاسهامات التطوعية للتصدي للمتغيرات والحفاظ علي المجتمعات (امنة الزير ومشاعل المقبل 2015م، ص:3).

1 - 2 مشكلة البحث:

يعتبر العمل التطوعي عبارة عن ممارسة انسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح فمن خلال خبرة الباحث كمتخصص في مجال العمل الرياضي ومن واقع عملة في وزارة الشباب والرياضة الاتحادية يري ان العمل التطوعي من أهم دعائم المجتمع الرياضي المدني حيث أن السمات والخصائص المتعلقة بالمتطوعين تؤثر في اتجاهات المجتمع وآلياته لذا كان من الضروري أن يتعرف المتطوع بانه مشارك في العمل الذي يعتبر ضمن مسؤولياته.

وبما أن الباحث يعمل في الادارة العامة للرياضة يري انه قد يكون هنالك قصور في معرفة هذه المفاهيم والمعارف المرتبطة بالعمل التطوعي والمتطوعين ودورهم في انجاح الانشطة الرياضية المتعددة.

ويعتبر العمل الرياضي نشاط أهلي يخضع لإرادة المجتمع حيث كفل قانون وزارة الشباب والرياضة الاتحادية أهلية وديمقراطية الحركة الرياضية مما زاد من فرص العمل التطوعي واهميتها في المجال الرياضي وقد لاحظ الباحث من خلال عمله بوزارة الشباب والرياضة وكونه خريجاً في التربية الرياضية وعمله في العديد من المؤسسات الرياضية والاتحادات والاندية وخبرته في المهرجانات الرياضية وغيرها ان هنالك تباين في المعارف وعدم وضوح لمفاهيم المساهمة والمشاركة والتعاون من الرياضيين في الانشطة الرياضية. كل ذلك دفع الباحث لمحاولة اجراء دراسة للتعرف علي واقع مفاهيم واساليب واتجاهات وتنمية العمل

التطوعى للرياضيين والتعرف على مجالات العمل التطوعى لهم . فى محاولة لتسليط الضوء عليها و ايجاد حلول ناجعة لهذه المشكلة.

1 – 3 أهمية البحث:

1. قد يفيد الاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية فى تطوير مفاهيم واساليب العمل التطوع .

2. يمكن ان يفيد على التعرف على اساليب واتجاهات وتنمية العمل التطوعى .

3. يعمل على تعميق قيم العمل التطوعى عموما .

1 – 4 اهداف البحث :

1. التعرف على واقع مفاهيم العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبية السودانية

2. التعرف على اساليب تنمية العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبية السودانية

3. التعرف على اتجاهات المتطوعين فى الاتحادات الاولمبية السودانية

1 – 5 تساؤلات البحث:

1. ما واقع مفاهيم العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبية السودانية؟

2. ماهى اساليب تنمية العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبية السودانية؟

3. ما هى اتجاهات المتطوع فى الاتحادات الاولمبية السودانية؟

1 – 6 اجراءات البحث:

1 – 6 – 1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفى وذلك لملائمته لطبيعة هذا البحث.

1 - 6 - 2 مجتمع البحث:

تضمن مجتمع البحث العاملين بالاتحادات السودانية الاولمبية من الاداريين والاعلاميين بلغ عددهم (200) فرد، عدد الاداريين من كل اتحاد 8 اداريين وعدد الاتحادات الاولمبية 22 والعدد الكلي للاداريين 176 وعدد الاعلاميين 24 اعلامي .

1 - 6 - 3 عينة البحث:

تضمنت عينة البحث (50) فرد من العاملين المتطوعين بالاتحادات السودانية الاولمبية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، اجريت عليهم الدراسة والجداول التالية توضح توصيف العينة.

1 - 6 - 4 ادوات البحث:

استخدم الباحث الاستبانة كاداء لجمع البيانات

1 - 6 - 5 المعالجات الاحصائية :

استخدم الباحث برنامج .spss

1 - 7 : مجالات البحث:

انحصرت مجالات البحث فيما يلي:

1. المجال البشري: المتطوعين العاملين بالاتحادات السودانية الاولمبية.

2. المجال الجغرافي: ولاية الخرطوم

3. المجال الزمني : (2019 م)

1 - 8 مصطلحات البحث:

التطوع :

أ/ من حيث اللغة : التطوع لغة تفعل من الطاعة وهو مايتبرع به من ذات نفسه مما لايلزم فرضه.

ب/ فى الاصطلاح الشرعى : يطلق على الاعمال والعبادات التى يحبذها الشرع دون ان يعدها فرضاً واجباً على المكلف وهى النوافل والمستحبات يقول تعالى (فمن تطوع فهو خيراً له) البقره الاية 184).

ج/ اصطلاحاً:-

التطوع : عبارة عن جهود انسانية تبذل من قبل افراد المجتمع بصورة فردية او جماعية (البرنامج القومي للتدريب، 2001-2002م، ص : 20) .

د/ المشاركة : تعنى المساهمة او التعاون في أي وجهه من اوجه النشاط، سواء كان هذا النشاط اجتماعياً او اقتصادياً او سياسياً. (البرنامج القومي للتدريب، 2001-2002م، ص20)

هـ/ هو الجهد المبذول من المتطوع في وقت الفراغ لاداء عمل متخصص يحبه لكي يشبع رغباته الذاتية وتقديم افضل خدمة لمجتمعه بدون النظر لوجود عائد مادي ، تعريف اجرائي .

و/ اساليب : جمع كلمة اسلوب هو اساليب، ويعرف الاسلوب في اللغة بانه طريق ، او فن .

ز/ اصطلاحاً : هو طريقة يعبر بها بالتفكير او التعبير ، اي بمعنى تعبير بشكل لفظي يعبر بها عن نظم الكلام ، او المعاني ويمتلك الاسلوب ثلاثة انواع من الاساليب وهي كالاتي :

الاسلوب الادبي ، الاسلوب العلمي ، الاسلوب الخطابي . (سميحة ناصر خليف ، 8 : 10 ،

2016 م)

ي/ اتجاهات : هي عبارة عن حالة استعداد عقلي عصبي تنظم الخبرة ، ويباشر تأثيرا موجها او ديناميكي في استجابات الفرد نحو جميع الموضوعات او المواقف المرتبطة بها . (ضحي

فتاحي ، بتاريخ الاحد ، 11 ابريل 2010 م)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1 تمهيد :

يتناول الباحث في هذا الفصل تاريخ العمل التطوعي وانواع العمل التطوعي و نظريات العمل التطوعي والعمل التطوعي في الاسلام ومشروعية العمل التطوعي وتعريف العمل التطوعي واهمية العمل التطوعي واثار العمل التطوعي وعوامل نجاح العمل التطوعي ومعوقات العمل التطوعي واساليب العمل التطوعي وتحديث العمل التطوعي ومجالات العمل التطوعي والعمل التطوعي الرياضي واسباب العزوف عن العمل التطوعي ونتائج العمل التطوعي والعمل التطوعي في السودان والدراسات السابقة والمرتبطة .

2-2 تاريخ العمل التطوعي :

شهد القطاع الخيري في البلدان العربية نمواً متسارعاً في القرنين الماضيين ، حيث اصبح النشاط الخيري و لتطوعي يمثل احد جوانب الثروة الوطنية في المجتمعات الغربية بما يملكه من اصول ، وبما يوفره من خدمات اجتماعية كثيرة وبتمويله عدداً من المؤسسات الخدمية ، في مجالات حيوية عده كالتعليم والصحة والثقافة والفنون والبيئة والبحث العلمي وحقوق الانسان والاسرة ورعاية الطفولة والمساعدات الدولية، وغيرها من الخدمات والنافع العامة ، فقد دعي هذا القطاع الثالث في السنوات الاخيرة لدعم وتطوير سياسات الرفاهية الاجتماعية في الولايات المتحدة الامريكية وبريطانيا ، للتغلب علي اقضاء الفقراء في فرنسا ولدعم التعددية في السويد وتقوية المجتمع المدني والاسهام في التنمية في الدول النامية ودول شرق اوربا. (محمد شمس الدين – 1970م ، ص: 40 – 45)

وتشدد امانى قنديل(2007ص6-65) علي الاهتمام الدولي بالتطوع فقد انشأت الجمعية العامة لبرنامج الامم المتحدة للمتطوعين في عام 1970 كجهاز مساعد للامم المتحدة وليكون الزراع التطوعي لمنظومة الامم المتحدة ، وبالإضافة لكونه مشروع تطوعي متعدد الاطراف يهدف الي تشجيع الاسهامات التطوعية في مجالات التنمية المختلفة وخاصة التنمية التي تركز علي المجتمع المحلي كما يسعى البرنامج الي التأثير السياسي بغرض التوصل الي نتائج مستدامة ، والبرامج مسؤول امام المجلس التنفيذي لبرنامج الامم المتحدة الانمائي ، ويعمل من خلال مكاتبه الميدانية في كل انحاء العالم ، ويعمل في البرنامج اكثر من 4000 رجل وامرأة سنويا ويتميزون بمستويات رفيعة من المؤهلات والخبرة وحافز العطاء للاخرين وينتمون لاكثر من 140 جنسية يعملون في البلدان النامية كاخصائين متطوعين وعمال ميدانيين ، كمتطوعين وطنيين في برنامج الامم المتحدة في بلدانهم ، فهناك حوالي 74% من متطوعي الامم المتحدة في الوقت الحالي هم انفسهم من مواطني البلدان النامية اما الباقيين 26% فمن العلم الصناع

ويوضح احمد زيتون (1985- ص4-18)" ان العمل التطوعي ظهر علي المستوي الوطني مبكرا حيث تعود بدايته في مصر الي بدايات القرن الماضي تطلب بعض التنظيم اذ بدا تحت مظلة الجمعيات الاهلية التي تعتمد علي قوانين ونظم في تقديم برنامجها وخدماتها ، وكان ذلك بداية ظهور تلك الجمعيات هو انشاء الجمعية الخيرية اليونانية سنة 1821م بمرسوم ملكي يوناني ، ثم تلاها بعض الجمعيات الاخرى مثل جمعية المعارف والتاليف والطباعة والنشر سنة 1868م والتي اسست العديد من المدارس الوطنية وكانت تلك الجمعيات تعتمد علي المتطوعين واداء اعمالها ، ولكن بعد التغيرات السياسية الابدولوجية التي جعلت دور القطاع الاهلي يتراجع في اتجاه دور مؤسسات الدولة

وينسحب الي العمل في الاعمال الخيرية واصبحت روح التطوع تتجه فقط نحو الوازع الديني والاعتماد علي الدولة بات اساسي في اغلب مناحي التنمية ، وافنقد العمل التطوعي للتنظيم وربطة بقضايا التنمية .

وتشير امانى قنديل "الي ان احدث الدراسات الصادرة عن الشبكة العربية للمنظمات الاهلية التي تؤكد علي عدد الحقائق تتمثل في ان (91%) من سكان كندا الذين تتجاوز اعمارهم 15 سنة مشاركون فاعلون في العمل التطوعي ، وفق احصاءات 2002 ، تبين ان (45%) من سكات المانيا في نفس الشريحة العمرية منضمت الي منظمات العمل التطوعي المختلفة ، وبالنسبة للشباب العربي من سن 10-30 عاما هم اقل الفئات اهتماما بالعمل التطوعي (امانى محمد قنديل – 2007م – (4:8) .

2-3 العام الدولي للمتطوعين :

ظهرت فكرة عام دولي للمتطوعين لتعلن علي اثر دخول العالم في القرن الحادي والعشرين ، لتسير مساهمات المتطوعين والاعتراق بانجازاتهم في خضم مشاورات جرت بين العديد من المنظمات الدولية غير الحكومية في مطلع التسعينات .

يوضح هذا المفهوم لاول مرة من خلال الامم المتحدة اثناء منندي السياسة في اليابان عام

1996 تحت اشراف برنامج الامم المتحدة للمتطوعين وجامعة الامم المتحدة

الاتفاق علي وضع اقتراح حكومة اليابان الذي تقدمت به في فبراير 1997 الي السكرتير

العام للامم المتحدة علي قاعة جدول الاعمال لمؤتمر الـ (ECOSO) في يوليو

44/1977 بتاريخ 22 يوليو 1997 توصية الجمعية العامة للامم المتحدة تبين القرار

المعلن عن قيام العام الدولي للمتطوعين 2001 وقررت الجمعية في جلستها الثانية

والخمسين بتاريخ 20 نوفمبر 1997 وبموجب القرار رقم 17/52 والذي وجد التأييد من

قبل 123 دولة تبين المذكور في قرار مؤتمر (ECOSO)

فبالاساس الذي بني عليه العام الدولي للمتطوعين 2001 هو ان الخدمة التطوعية اصبحت مطلوبة بصورة غير مسبوقه لمعالجة مجالات ذات اهمية اولية في ساحات اجتماعية - اقتصادية - ثقافية - انسانية وفي اثناء السلام - كما وانه توجد حاجة ماسة لزيادة عدد الافراد لتقديم خدماتهم كمتطوعين وذلك يتطلب اعترافا وتيسيرا اكثر للعمل التطوعي وترويجا اكبر لمثل هذه الخدمات بتقديم نماذج لاحسن المبادرات والمجهودات المنسقة لدي المتطوعين، هنالك ايضا شعورا قويا بان تعيين عام دولي للمتطوعين من قبل الجمعية العمومية للامم المتحدة ، يوسس بنية هامة وجوا اكثر ملائمة للنمو والاستفادة من المساهمات التطوعية .
(ابراهيم حسين ، 2001م ، ص : 2 - 4) .

2-4 انواع العمل التطوعى :

ينقسم العمل التطوعى الى انواع متعددة حسب العمل الذى يقدمه الفرد ووقته الذى نشا فيه العمل وتطوره الى ما يلى :

1. العمل التطوعى الفردى :

وهو الفعل والسلوك الاجتماعى الذى يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبه منه ، ويقوم على اسس دينية واجتماعية واخلاقية ، ولا ينبغى الفاعل منه اى مردود مادى .

2. العمل التطوعى المؤسسى :

وهو اكثر تقدما وتطورا من العمل التطوعى الفردى ، فهو وليد التطور الاقتصادى والاجتماعى الذى تشهده الدول النامية ، ويمثل صورة حية من التفاعل الاجتماعى لتوفير

الحاجات الأساسية لمختلف شرائح المجتمع ، وقد أخذت المؤسسات التطوعية تنتشر في المجتمع الحديث بازدياد (الختلان والدبل ، 1995م ، ص : 14).

وقد أصبحت رعاية الاعمال الخيري والتطوعية ضرورية عصرية لا غنى عنها في اي مجتمع او تنظيم في تلك الاعمال ، ويتم تطويرها والمحافظة علي استمراريتها ، بل وحمايتها من الانحراف والاستغلال، واصبحت تتمثل في عمل جماعي منظم (الشهراني ، 2006م ، ص : 63).

2-5 نظريات العمل التطوعي :

لقد نشأت نظريات في تفسير العمل التطوعي منها :

1. النظرية التبادلية ومن رواد هذه المدرسة جورج هومانس الذي ركز على العلاقات التبادلية بين الفرد والجماعة ، وتشمل نظريته المستويات البنائية والثقافية ، والتي تعتد على الالفاظ والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع ، وتتعلق هذه النظرية بالتفاعل بين الناس ، وتركز على المكاسب والخسائر التي يجنيها الناس من علاقتهم بعضهم مع بعض ، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون عادة باستمرار المكاسب التبادلية ، التي يحصلون عليها جراء التفاعل .

وتتضمن النظرية التبادلية عدة فرضيات اهمها :

1/ كلما كانت هناك مكاسب من العمل والنشاط الذي يقوم به الفرد ، زادت احتمالية قيام الفرد بتكرار ذلك العمل او النشاط .

2/ مراعاة عدم وجود فاصل طويل بين القيام للعمل وتحديد المكاسب .

3/ المكاسب المنتظمة قد لا تكون مجدية في تشجيع الفرد على تكرار العمل مثل المكاسب

الغير منتظمة ، فحصول الفرد على مكاسب متكرره في فترات متقاربة يقلل من قيمتها ، وهذا

يرتبط بعملية الاشباع والحرمان ، فتكرار المكاسب نفسها يحدث اشباعاً لدى الفرد لكن اذا زادت المكاسب التي يحصل عليها من قيامه بفعل ما زادت احتمالية لهذا العمل مرة اخرى .
4/ اذا كانت هناك مؤثرات فى الماضى ادت الى وجود مكاسب للفرد ، فأن وجود مؤثرات مشابهه ستدفع الفرد للقيام بالعمل السابق ، أو بعمل مشابه له .

5/ كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله او نشاطه ايجابياً زادت احتمالية قيامه بالفعل ، فوجود مكاسب نتيجة الفعل الذى يقوم به الفرد تزيد من حدوث السلوك المرغوب ، وبالتالي فان عدم وجود مكاسب ، أو وجود عقاب ، يقلل من احتمالية حدوث السلوك المرغوب .

6/ حينما يؤدى الفرد عملاً ولا يحصل على مكاسب كما كان متوقعاً ، أو يوقع عليه عقاب فهناك احتمالية كبيره للقيام بسلوك عدوانى واذا قام الفرد بعمل وخصل على ما يتوقع من مكاسب ستكون هناك احتمالية بالقيام بالسلوك المرغوب .

هذه النظرية تطبق على العمل التطوعى ، فالمتطوع الذى يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره يدفعه الى مزيد من العمل التطوعى .(راشد بن سعد،2002، ص : 84-86) .

2-5-1 النظرية البنائية الوظيفية :

وهى تحاول تفسير السلوك الاجتماعى بالرجوع الى تفسير النتائج التى يحققها هذا السلوك فى المجتمع ، فالمجتمع فى هذه النظرية يمثل اجزاء مترابطة ، يؤدى كل منها وظيفته من اجل خدمة اهداف الجميع وهذه النظرية ترى ان للمجتمع له نسقاً من العلاقات الاجتماعية ومن ثم تجمع هذه العلاقات فى صورة منظمة اجتماعية ،وبالتالى ينبقى النظر للمجتمع نظره كلية ، باعتباره نسقاً يحوى مجموعة اجزاء مترابطة ، كما يترتب على هذه الرؤية التصويرية ان تستند الى تعدد العوامل الاجتماعية ، كما ان التكامل فى المجتمع لن يكون تماماً على

الاطلاق، وهذا يحدث الخلل او الانحراف الذى يحدث فى الكشف الاجتماعى ، وهذه الانحرافات التى يمكن حدوثها فى النسق الاجتماعى يمكن ان تستمر لمدة تقصر او تطول .
تطبق هذه النظرية على العمل التطوعى باعتباره احد الانساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله ، وهذا يترابط النسق التطوعى مع النسق الاسرى والاقتصادى والتربوى ، ليشكل البناء الاجتماعى ، فاذا ما عجز احد الانساق الاجتماعية عن القيام باحد وظائف البناء الاجتماعى ، فقد ينشأ الخلل الوظيفى الناتج عن عجز الاعضاء فى المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية فيأتى العمل التطوعى لسد هذا العجز ، ويعيد الضبط الاجتماعى الى طبيعته .(الموسى شتيوى ، 2001 ، ص 17) .

2-5-2 نظرية الدور :

ومن احسن مسلماتها ان الدور يشكل احد عناصر التفاعل الاجتماعى ، وهو نمط متكرر من الافعال المكتسبة التى يؤدبها الشخص فى موقف معين ، وهذا يوضح الدور البارز الذى يؤديه المتطوع فى تفصيل النشاط التطوعى ، والنهوض بخدماته لسد حاجات الافراد والجماعات ، والتطوع قد يأخذ صوراً متعددة ، فقد يكون تبرعاً بالمال ، أو تضحية بالوقت ، كما يحدث فى الاندية الرياضية والجمعيات الخيرية .

ومفهوم تعلم الدور ، أى مفهوم سلوك الدور الفردى ، ومفهوم دور الجماعه يقود الى تعدد الادوار الاجتماعية ، كما ان الفرد بدوره يتعمل من خلال عملية التنشئة الاجتماعية (التعلم غير المقصود) ، وهو يختلف عن عملية التعلم الرسمى (التعلم المقصود) وتظهر هذه النظرية مفهوم المركز الاجتماعى ، الذى يرى ان كل شخص من الذين يحتلون هذه المراكز يقوم بافعال معينة ، أو يقوم بادوار ترتبط بالمراكز وليس بالاشخاص الذين يحتلون هذه المراكز ، وبما ان العمل التطوعى فيه اشباع لحاجة الافراد والمجتمع على حد سواء ، فهو يعمل على

سد الثغرات والنقص ، وبشكل اساسى فى عملية التفاعل الاجتماعى القائمة بين الافراد ، ومن مفهوم المركز الاجتماعى يمكن تفسير الدور الذى يؤديه القائمون بالعمل التطوعى انطلاقاً من دوافع الخير ، وهذا الدور فى الاساس يقوى من المركز الاجتماعى للمتطوع .(الموسى شتيوى،2001، ص: 17)

2-5-3 نظرية سلم الحاجات :

عند ماسلو: وهى تنقسم الى خمسة مستويات ، لتشكل هرماً قاعدته الحاجات الاساسية ، متمثلة بالطعام والشراب والسكن والجنس والملبس ، وهى حاجات اساسية لبقاء الانسان ثم يلى الحاجات الاساسية عند ماسلو اشباع حاجات الامان والطمأنينة للفرد على نفسه وماله ، بما فى ذلك تأمين دخل مناسب له ، والحاجات التى تليها على سلم حاجات مالثو هى الحاجات الاجتماعية التى يندرج تحتها العمل الطوعى ، بالنظر لما يترتب عليها فى مجال تحقيق الذات، وربما حتى تغير النظرة الفردية لشخصية المتطوع ، وما يتمخص عنه من تقدير خاص للمتطوع ، من طرف الجماعه بصوره خاصة ومن المجتمع عامه ، حيث ان المتطوع يوجد بماله ونفسه ووقته لخدمة المجتمع ، مما يعطيه الاحساس بانه فرد فعال فى مجتمعه . ونشير الى اهمية نظرة المجتمع له ، فكما وجد المتطوع التقدير ممن حوله ، زادت دافعيته للعمل التطوعى ، واقتناعه باهمية ما يؤديه من اعمال خيرية تطوعية للمجتمع . (محمد احمد الشهوان ،2017، ص22-25) .

2-6 العمل التطوعى فى الإسلام :

أن القيم الاجتماعية وخاصة الدينية المتجذرة والمتعمقة فى المجتمع السودانى ساعدت فى تعميق روح العمل الطوعى فيه بالإضافة الى التراث الشعبى فى الغناء والأمثال والذى يشيد

بهذه الروح فتظل متقدة في المجتمع حتى بعد زوال الظروف المادية التي قام عليها هذا التراث الشعبي .

التطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور منذ بدء الخلق، وهو يتضمن جهوداً إنسانية تُبذل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً . وقد جاء في لسان العرب لابن منظور أمثلة منها: جاء طائعاً غير مُكره، وَاَنْفَعْلُهُ طَوْعاً أَوْ كَرْهاً؛ كما قال تعالى: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ ، وفيه إشارة إلى فائدة التطوع النفسية الكبيرة للمتطوع.

ومصطلح "العمل التطوعي" هو شبيهه بمصطلح "العمل الخيري" غير أن الأول أعم، حيث أن التطوع قد يكون في الأمور النافعة والضارة، ولا يكون العمل الخيري إلا في الأمور التي تجر نفعاً.

والعمل التطوعي ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الناس وإيجابيتهم، ولذلك فهو يُؤخذ مؤشراً للحكم على مدى تقدّم الشعوب والمجتمعات. وثقافة التطوع في مجتمعاتنا والله الحمد- تركزت على نواة صلبة من عقيدة الإيمان بالله واليوم الآخر، وهي التي دفعت المجتمع الإسلامي على مر الزمن، أفراداً ومجتمعات، إلى المبادرة بفعل الخير، والسعي طواعية لتقديم العون للآخرين ابتغاء وجه الله تعالى.

وقد حظَّ المولى سبحانه ورسوله الأمين صلى الله عليه وسلم على فعل الخير للآخرين في آيات وأحاديث كثيرة، نذكر منها ما يلي:

قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ (سورة المائدة الآية 2)

قوله تعالى: ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ﴾ (البقرة الآية 197)

وقد ارتبّطت بهذه النواة الصلبة للتطوُّع منظومةً معرفيةً واسعة المدى من الأعمال التطوعية التي تبدأ بأبسط الأمور مثل "الابتسام في وجه الآخر" و "إمطة الأذى عن الطريق"، وتصل إلى التضحية بالنفس والمال في سبيل الله. وتشتمل هذه المنظومة أيضاً على مفاهيم ومبادئ

وأخلاقيات تُعلي من شأن عمل الخير والبرِّ والإحسان وإيثار الآخرين على النفس، والاحتساب والجهاد بالمال والنفس وبالكلمة والرأي الذي ينتصر للحق، وبعض هذه المفاهيم تحوّلت إلى مؤسسات كان لها دور كبيرٌ في حياة المجتمع الإسلامي، ومن ذلك مفهوم الصدقة الجارية الذي نشأت عنه مؤسسة الوقف بتراتها العريق (رندة محمد، 2007م، ص: 17 - 18) .

2-7 مشروعية العمل التطوعي :

يهدف التطوع لتحقيق عدد من المنافع التي جاء بها الاسلام ، الدين الحق ليحققها ، ولا اعلم ان هناك دينا او مذهباً من المذاهب الانسانية رفع العمل التطوعي الى مستوى العبادة وشجع عليه وجعله جزءاً من البنية الاساسية للحياة الاجتماعية وجزءاً من التركيبة النفسية للفرد مثلما فعل ديننا الحنيف ، يقول الله سبحانه وتعالى : (ومن تطوع خيراً فان الله شاكر عليم) ، ويقول : (من ذا الذي يقرض الله قرصاً حسناً فيضاعفه له) ، ويقول : (مثل الذين ينفقون اموالهم في سبيل الله كمثل حبة انبتت سبع سنابل في كل سنبلة مائة حبة والله يضاعف لمن يشاء والله واسع عليم) ، ويقول : (وما تقدموا لانفسكم من خير تجدوه عند الله هو خيراً واعظماً اجرا) ، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (صنائع المعروف تقي مصارع السوء والافات والمهلكات واهل المعروف في الآخرة) ، ويقول : (الايمان بضع وسبعون شعبة او بضع ستون شعبة فافضلها قول لا اله الا الله وادناها امطة الاذى عن طريق الناس).

فالتطوع شعبة من الايمان ومن انواع التطوع هذه الخدمة الاجتماعية البسيطة وهى امانة الاذى عن طريق الناس ، ما اسهله من تطوع وما اعظمة من دين ، ونكاد لا نحصى الايات والاحاديث فى هذا الدين الحنيف تركز على غرس فضيلة التطوع وعمل الخير سواء كان ذلك عن طريق الانفاق ، او مساعدة الاخرين ، او التبرع بالجهد والوقت لمباشرة المهام المتعلقة بالخدمة الاجتماعية ، وقد استوعب المسلمون الاوائل ومن تلاهم فى عصور الاسلام الزاهية قضية التطوع والعمل الخيرى اشد استيعاب وتفنونا فى اكتشاف طرقه ووسائله ، وسجل لنا التاريخ اوجه النشاط الاجتماعى التطوعى والتي استمر فيها المسلمون اموالهم واوقاتهم وجهدهم تطوعا والتي تتنوع وتتبدل حسب الظروف والازمنه ، فنجد على سبيل المثال حفر الابريق الحج على طريق الحج ، ونسخ الكتب وتوزيعها ، ورصف الطرق ، والتدريس ، والدعوة ، وبناء الدور للمحتاجين ، وايقاف الممتلكات ، والصرف على الاربطة، ورعاية الفقراء والمساكين والمرضى والحسبة والامر بالمعروف والنهي عن المنكر الى غير ذلك من الطرق والوسائل التي يصعب حصرها . (حميد خليل ، 1986م ، ص : 35).

من الحقائق الثابتة أن المجتمع بكل جوانبه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وقيمه الأخلاقية والروحية كل لا يتجزأ إلا في التجريد العلمي. ولذلك فإن العمل التطوعي يجب أن لا ينحصر في جوانب محدودة للمجتمع والإنسان، بل يجب أن يتسع ليشمل كل المجتمع وكل الإنسان؛ بما في ذلك حقوقه الأساسية في الحياة والسلام والحرية، وحقوقه الاجتماعية من مأكل ومشرب ومسكن وملبس وصحة وتعليم، وحقوقه الاقتصادية من حقه في العمل والأجر والراحة والعطلات، وحقوقه السياسية والمدنية بما فيها الحق في المساواة أمام القانون .

قبل عقد من الزمان "كان استيعاب مفهوم العمل التطوعي بشتى مظاهره محدودا. وكان الاعتقاد سائداً بأن العمل التطوعي، رغم إسهامه بتحقيق الصالح العام، إنما هو عمل يتسم

بالارتجال ويقوم به هواة وينخرط فيه أفراد ميسورون من المجتمع بهدف مساعدة فئات السكان المحرومين. وفي معظم البلدان، كانت البنية التحتية التي تسمح بترويج ودعم العمل التطوعي، بما فيها القوانين، ضعيفة أو حتى غير موجودة. كما كان الحوار على كل من المستويات الوطني والإقليمي والدولي فيما بين المنظمات المنخرطة في العمل التطوعي، وبينها وبين أصحاب المصلحة الآخرين، محدوداً. وكانت مشاركة القطاع الخاص بعدها الأدنى، في حين أن وسائل الإعلام لم تكن تولي هذا العمل إلا انتباهاً ضئيلاً. وبشكل عام، نادراً ما كان يتم إبراز الصلة بين العمل التطوعي وبناء وتعزيز رأسمال المجتمع بما فيه المجتمع المدني ولم يكن راسمو السياسات الاجتماعية والاقتصادية ينظرون إلى العمل التطوعي كخيار استراتيجي لكنه، وبعد أن صار العمل التطوعي أحد أركان الحياة المعاصرة، فإن المهتمين بشئون العمل التطوعي قد قاموا بالعديد من الدراسات التي استطاعوا من خلالها توسعة مجالات العمل التطوعي لتشمل مختلف القطاعات. مثلاً، وجد بعض العلماء أنه يمكن استخدام العمل التطوعي لمعالجة الأفراد المصابين بالاكنتاب والضييق النفسي والملل؛ لأن التطوع في أعمال خيرية للمجتمع يساعد هؤلاء المرضى في تجاوز محنتهم الشخصية والتسامي نحو خير يمسُّ محيط الشخص وعلاقاته، ليشعروا بأهميتهم ودورهم في تقدُّم المجتمع الذي يعيشون فيه؛ مما يعطيهم الأمل بحياة جديدة أسعد حالاً. كذلك، فقد أكدت دراسات أنه بوسع العمل التطوعي أن يساهم في الاندماج الاجتماعي والاقتصادي بين الاقليات الاثنية. (خالد احمد ، 2011م ، ص : 19) .

2-8 تعريف العمل الطوعي:

لقد صار العمل الطوعي ومنظماته علماً يدرس في الجامعات والمعاهد والدورات التدريبية للمنظمات الطوعية، وقد انتشرت حوله الأدبيات وتشعبت. وكذلك ازداد الاهتمام في العقد

الأخير بالمجتمع المدني ومنظماته، ازدادت الإصدارات حوله كتباً أو دوريات. وبالرغم من انتشار الأدبيات حول هذه التنظيمات إلا أن هناك عدم وضوح وضبابية، بل واختلافات واختلافات في مفهومها مما يغيب روحها الملهمة ويسلبها، ويقعدها في غياهب الفكر التجريدي الجاف .

ان تعريف العمل الطوعي يمكن ان يقوم على منهجين أحدهما طبيعة العمل الطوعي وأهدافه والآخر هو مفهوم المنظمات الطوعية في علاقتها بالكيانات المجتمعية المختلفة الأخرى وهي الدولة والقطاع الخاص والعائلة.

2-9 التعريف العلائقي :

ان التعريف العلائقي او العلائقي هو الذي تحدد فيه الجمعيات الطوعية بوصفها غير كيانات الدولة او القطاع الخاص او العائلة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة والقطاع الخاص. وهذا التعريف الشامل يستعمل في تعريف منظمات المجتمع المدني الذي يقوم على أربعة مرتكزات: أولاً التطوع والحرية في الانضمام، ثانياً مقابلته بأجهزة الدولة والعائلة والقطاع الخاص لأنه يملأ الفضاء بين هذه الكيانات وبوصفه مختلفاً عنها او نقيضاً لها ثالثاً انه ليس بأرثي ورابعاً الإدارة الديمقراطية السليمة للتنوع والخلاف في المجتمع (سعد الدين ابراهيم ، 1995 ، ص : 12) .

وعرفت الموسوعة الحرة التطوع بانه: ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث

والنكبات والحروب، ومن حيث الشكل فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنيّاً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقد يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنموية، ومن حيث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو سياسية. ويشار انه يوجد عدة مفاهيم للتطوع، وقد قمنا بجمع قسم منها من عدة مصادر.

التطوع هو : المجهود الذي يقوم به الفرد بصفة اختيارية عن طريق المساهمة بتقديم خدمة دون مقابل من أي نوع وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من اجل الاسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى اليها المجتمع ومؤسساته ، فهو جهد انساني يقدم (فرد ، جماعة ، مجتمع) لديهم خبرات ومهارات وراي ، بشأن موضوع او مشكلة خاصة بالمجتمع او المؤسسة ولا ينتظر من ورائه مقابلا ، يحقق لمن يقومون به اشباعا نفسيا او اجتماعيا او دينيا. (رشاد احمد ، 2000م ، ص : 8) .

التطوع : هو فعل الشيء بإرادة حرة، وعطاء قلبي وتلبية النداء طواعية(عبد المجيد سيد احمد، 2005م ، ص : 41 – 45)

كما يعرف العمل التطوعي بأنه عمل غير ربحي ، وهو عمل غير مهني / وظيفي ، يقوم به الافراد من اجل مساعدة وتنمية مستوي معيشة الاخرين ، من جيرانهم او المجتمعات البشرية بصفة مطلقة . (ابراهيم حسين ، 2001م ، ص : 2-2) .

كما يشير محمد صبحي واخرون ان العمل التطوعي هو تقديم العون الي اي شخص او مجموعة من الاشخاص يحتاجون اليه دون مقابل مادي او معنوي . (حسانين، 2005م ، ص : 41) .

2-10 مفهوم وماهية العمل التطوعي :

"التطوع يتضمن جهوداً إنسانية، تبذل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً. . ولا يهدف المتطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع .

"إن العمل التطوعي دافع أساسي من دوافع التنمية بمفهومها الشامل اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً، ودليل ساطع على حيوية المجتمع واستعداد أفراده للتفاني والتضحية وهو أيضاً "نوع من الاختبار الحر للعمل، وقناعة لمشاركة الأفراد طواعية في العمل من واقع الشعور بالمسؤولية (تنمية العمل التطوعي في جمعيات تنظيم الأسرة العربية عمان عام 1992 www.cci.fed.org.lb).

وتعرّف الباحثة نورة العنزي (2007م - 20-21) الباحثة في مجال الخدمة الاجتماعية من جامعة الإمام والتي أعدت رسالة ماجستير عن العمل التطوعي، تقول إن العمل الاجتماعي التطوعي من وجهة نظرها هو مساهمة الأفراد في أعمال الرعاية والتنمية الاجتماعية سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل أو بغير ذلك من الأشكال. وتضيف أن من خصائص العمل الاجتماعي أن يقوم على تعاون الأفراد مع بعضهم البعض في سبيل تلبية احتياجات مجتمعهم، وهذا يقود إلى نقطة جوهرية مفادها أن العمل الاجتماعي يأتي بناء على فهم لاحتياجات المجتمع، مع الإشارة إلى أن مساهمة الأفراد في العمل الاجتماعي تأتي بوصفهم إما موظفون أو متطوعون "وهو مجال موضوعنا"، والتطوع هو الجهد الذي يقوم به الفرد باختياره لتقديم خدمة للمجتمع دون توقع لأجر مادي مقابل هذا الجهد.

وترى الباحثة نورة أن العمل التطوعي يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب، ومن حيث الشكل فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنيّاً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقد يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنموية، ومن حيث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو سياسية.

وتتميز العنزي بين شكلين من أشكال العمل التطوعي، أول الشكلين هو السلوك التطوعي، وتقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك "أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطر إثر حادث ألمّ به"، وهذا عمل نبيل – لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم – في هذه الظروف يقدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

أما الشكل الثاني من أشكال العمل التطوعي فتذكر العنزي أنه يتمثل بالفعل التطوعي الذي لا يأتي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثاله الإيمان بفكرة تنظيم الأسرة وحقوق الأطفال بأسرة مستقرة وآمنة؛ فهذا الشخص يتطوع للحديث عن فكرته في كل مجال وكل جلسة ولا ينتظر إعلان محاضرة ليقول رأيه بذلك، ويطبق ذلك على عائلته ومحيطه.

(نوره العنزي 2007م ص 20-21)

ويرى الباحث ويرى الباحث ان التطوع كما يقوم على فكرة عمل الخير في جميع المجالات الاخلاقية او الدينية او الاجتماعية وممارسة تصرفات الانسان الانسانية وهي غاية فطرية عند

الانسان ويقدم من خلالها وقته وماله وخبراته حتى يستفيد منها المجتمع ويرى الباحث ان هذه الفكرة يمكن ان تقوم بكل صورتها الجميلة بالنسبة للمجتمعات الرياضية التي يرى الباحث ان المجتمع الرياضى يحتاج اليها فعلياً ويأمل الباحث ان تطعى الاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية فرصة كبيره للعمل التطوعى وتوسيع قاعدة المتطوعين واشراكهم فى الخطط والتنظيم وتدريبهم وتأهيلهم على اعلى مستوى وهذا يزيد من دوافعهم ورغباتهم وميولهم وحبهم الى النشاط الرياضى الذى ينتمون اليه .

2- 11 اهمية العمل التطوعى :-

ترجع أهمية التطوع ليس لكونه عملاً يسد ثغرة في نشاط الدولة والهيئات الاجتماعية فقط بل أهميته الكبرى تكون في تنمية الإحساس لدى المتطوع ومن تقدم إليه الخدمة (المواطن) بالانتماء والولاء للمجتمع، وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة والذي اهتز بعوامل التغيير الاجتماعي والحضاري إضافة إلى إن التطوع يكون لوناً من ألوان المشاركة الإيجابية ليس في تقديم الخدمة فقط ولكن في توجيه ورسم السياسة التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود على المجتمع ككل بالنفع العام، وكلما كثر عدد المتطوعين كلما دل ذلك على وعي المواطنين وحسن تجاوبهم مع هيئات ومنظمات المجتمع . (مسعد الفاروق ، 1995م ، ص : 47) .

وتأتى اهمية العمل التطوعى في الاتى :

1- تكميل العمل الحكومى وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.

2- توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها مرونة وقدرة على الحركة السريعة.

- 3- تطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطها لما تتسم به الأجهزة التطوعية.
- 4- وعين وصنع قنوات اتصال مع منظمات شبيهة بدول أخرى من دون حساسية أو التزام رسمي والاستفادة من تجاربها الناجعة القابلة للتطبيق.
- 5- جلب خبرات أو أموال من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات ومن ثم مزيد من الاستفادة والنجاح.
- 6- التطوع ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها، لذلك يؤخذ مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب.
- 7- إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة.
- 8- ينظر إلى قطاع التطوع على أنه قطاع رائد والسبب يرجع إلى كونه جهاز مستقل، وصغير الحجم، الأمر الذي يساعده على تجريب أمور جديدة أو تغيير وتحسين الأمور القائمة، بدون أن تكون هناك أي عقبات أو صعوبات. الأمر الذي لا يتوفر في جهاز كبير، وبيروقراطي كالجهاز الحكومي.
- 9- إن العمل التطوعي يزيد من لحة التماسك الوطني. وهذا دور اجتماعي هام يقوم به العمل التطوعي. (مسعد الفاروق ، 1995م ، ص : 52)
- يقول تيتموس (Titmuss) 1971 (نقلاً عن نوره العنزى 2007م ص30) (مقارناً العمل التطوعي بالتبرع بالدم: إن إيجاد الجو المناسب للجمهور للتبرع بدمهم لمساعدة شخص لا يعرفونه يعد مكون أساسى للمجتمع الصالح، وبنفس هذا المقياس فإنه من الأهمية للمجتمعات إتاحة الفرصة أمام المواطنين للعتاء التطوعي إن رغبوا بذلك.

إن العطاء بحرية عنصر رئيسي للمجتمع الصالح، لذا فإن الفرصة أمام الجميع للمشاركة لا يساعد فقط على تخطي عيوب بيروقراطية العمل الرسمي فحسب بل ويحقق متطلبات التنمية .

وتأتي أيضا أهمية العمل التطوعي في الآتي :

أولاً : في حياة المتطوع :

- 1/ فيه اشباع للرغبات وتحقيق للذات وشغل الفراغ برد الجميل للمجتمع .
- 2/ يجعلنا نشعر بالسعادة لمشاركتنا من حولنا وتخفيف معاناتهم في السراء والضراء .
- 3/ يتيح الفرصة لتبادل الخبرات الكثيرة والمفيدة من خلال الاحتكاك مع زملائه .
- 4/ ينمي القدرات الذهنية لدي المتطوع ويعمل علي ارساء قاعدة متينة من السلوكيات الحميدة في المجتمع .

5/ يعود علي الثقة بالنفس وتحمل المسؤوليات الاجتماعية ومواجهة المشكلات بشكل مباشر .

ثانياً : في حياة المجتمع :-

- 1/ يعد ظاهرة اجماعية حميدة للدلالة علي حيوية المجتمع وايجابيته وتقدمه .
- 2/ يدعم العمل الحكومي ويرفع مستوى الخدمة الاجتماعية .
- 3/ يعد مؤشر جيد للحكم علي مدى تقدم الشعوب وترقيتها .
- 4/ يشجع علي الاستفادة من قدرات المتطوعين في اعمال تخدم الانشطة والبرامج في المجتمع.
- 5/ يسهم في تقليل حجم المشكلات الاجتماعية من خلال دعوة افراد المجتمع للمشاركة في تادية الخدمات بانفسهم لصالح مجتمعهم . (عمر جاسم ، 2011م ، ص : 21) .

ثالثاً : الإطار التنظيمي:

أهمية هذا الأمر تكمن فيما يلي:

إن التطوع الفردي معرض للشطط من ناحية وللتوقف عند مواجهة أية صعوبات من ناحية أخرى.

إن الإطار الجماعي للمتطوع يكسب المجموعة المزيد من الاحترام والقوة، وبالتالي يكسب أفرادها مناعة لجهة التفرد أو الأنانية أو الانحراف عن الأهداف الموضوعية. إن تأطير العمل، يساعد على تحقيق مسألتي الاستمرارية والمتابعة.

رابعاً : التحفيز والتنشيط:

يلعب التحفيز والتنشيط دوراً بارزاً في المحافظة على المتطوع واستغلال طاقاته وخبراته المستجدة سواء على صعيد الجماعة أو المؤسسة. وإن ثمة مجالات عديدة للتحفيز منها:

1- المشاركة: تعني أن يكون المتطوع في صلب العمل الذي تعمل به المؤسسة - الجماعة وليس على هامشها.

2- الشفافية: أن يكون عمل المؤسسة أو الجماعة، معروفاً مرئياً لا أهداف مستترة.

3- الإبراز: يجب الاعتراف دائماً بإنجازات المتطوع وعطاءاته.

4- الإدماج: يجب أن تتاح أمام المتطوع فرصة الاندماج في المؤسسة والجماعة، فيما لو رغب بذلك.

5- التشاور: يجب إتاحة الفرصة لحوارات وأخذ آرائهم بعين الاعتبار .

6- إزالة العقبات: أكثر ما يسيء إلى المتطوع "الروتين" ..فقد يأتي متحمساً ثم يصطدم ببوقراطية إدارية أو فنية أو غير ذلك مما قد يؤدي إلى تثبيط حماسه، لذلك يجب العمل دائماً على إزالة مختلف العقبات من أمامه لتشجيعه على مواصلة العمل.

7- الشكر والتقدير: وهو جزء من الإبراز، ولكن يختلف عنه إن الأول قد يحتاج إلى مناسبات عامة، بينما يقتصر الثاني على كتاب شكر وتتويج، يرسل إليه في حال أدى الفترة التي

تطوع خلالها. آملين لقاءه مجدداً في رحاب أخرى من رحاب العمل.(عمر جاسم 2011م

ص22)

التقييم:

من المفيد أن يتم تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً كما لا بد من أن يشترك المتطوعون في هذه العملية من أجل:

- 1- الوقوف على أهميتها وشفافيتها.
- 2- للتعرف على النتائج المحققة، وإجراء تقييماً ذاتياً.
- 3- لمعرفة المساعدة الفعلية التي قدمت للمؤسسة و – أو الجماعة.
- 4- للاستفادة من النتائج والثغرات في رسم خطط مستقبلية أفضل.

ماذا يريد المتطوع:

1. الشعور بالاحترام والثقة من قبل المؤسسة – الجماعة.
2. التعامل معه بشفافية وديمقراطية.
3. مساعدته على إبراز مواهبه وصقلها.
4. اطلاعه بطريقة صحيحة وواضحة على مناخ المؤسسة – الجماعة وتنظيماتها.
5. إدماجه في إطار العمل، واستغلال طاقاته وإمكاناته استغلالاً مفيداً ومؤثراً.
6. أن تكون المؤسسة جديّة في تعاملها مع المتطوعين.

ماذا تريد المؤسسة من المتطوع:

1. الالتزام بالتعهدات (تحديد نمط المشاركة والتقيّد بها).
2. استيعاب واضح لأهداف المؤسسة وتطلعاتها.
3. عدم توريث المؤسسة في مواقف شخصية.

4. عدم محاولة استغلال التطوع لأهداف أخرى.
5. الاندماج الفعلي في المؤسسة (عدم النظرة الفوقية أو اتخاذ موقف دوني).
6. المشاركة في الإعداد والتدريب.
7. الجدية والمصداقية في العمل الذي يقوم به. (جاسم علي ، 2016م ، ص : 173 - 175).

2- 12 فوائد العمل التطوعي :

ويمكن تصنيف الفوائد والاثار الايجابية العائدة علي من يمارس العمل التطوعي الي ما يتعلق خاصة بالمتوع نفسه ، وما يتعلق بالمؤسسة الاجتماعية ، وما يتعلق بالمجتمع ، ويمكن بيان ذلك فيما يلي :-

ما يتعلق بالفرد المتطوع :-

- 1/ رضاء الله والثواب في الآخرة ، حيث ان نفع العمل التطوعي غالبا للاخرين وصالح المجتمع ، وهذا يؤدي الي مغفرة الذنوب وتكفير السيئات .
- 2/ يكسب الانسان الثقة بالنفس ، فهو يتيح له الفرصة للمشاركة ويتخلص من الفردية والانانية الي القدرة علي التعاون ومساعدة المحتاجين .
- 3/ اشباع احتياجات الانسان ، حيث من خلال الانشطة الاجتماعية والتطوعية يكسب خبرات ومهارات اجتماعية ونفسية ن ويشبع حاجته للنجاح والتقدير وتأكيد الذات... الخ .
- 4/ الشعور بالسعادة والرضا عن النفس نتيجة ما يسهم به من جهود تطوعية وهذا له مردوده النفسي الايجابي لخدمة مواطنة ومجتمعة ،
- 5/ يؤدي المتطوع الي فهم اوضح لظروف مجتمعه ومشكلاته وامكانياته وبالتالي تكون تصرفاته ومطالبه واقعية ويقنع بالنتائج التي تحقق .

6/ اكتساب بعض الصفات الشخصية الايجابية ، والتخلص من السلبية وحب الذات ، وتعليم الصبر وضبط النفس والقدرة علي تحمل المسؤولية ، والقدرة علي اتخاذ القرار .

7/ في التطوع نوع من ممارسة الديمقراطية ، فيشارك المتطوع في كل مراحل العمل الاجتماعي من تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة ، حيث يشارك في امور مجتمعه وفي كل مراحلها .

8/ يدعم التطوع عنصر الثقة بين افراد المجتمع والمؤسسه الاجتماعية ، حيث ان كل فرد في المجتمع يعرف ما يدور داخل المؤسسة وبالتالي كسب التأييد من جانب افراد المجتمع (رشاد احمد، 2000م ، 17) .

ما يتعلق بالمجتمع :-

1/ التكافل الاجتماعي ، حيث يسود التكافل بين افراد المجتمع ، وحيث تصبح مشكلات الاخرين اهتمامهم الاول .

2/ تحسين احوال المعيشة وايجاد حياة افضل لافراد المجتمع، لان التطوع يشارك في اعمال التنمية الاجتماعية والاقتصادية حيث ما تقوم به الدولة لا يمكن ان يغطي جميع احتياجات الفرد، وتغطية القصور في المجالات والاعمال التي تقوم بها الدولة من اعمال وادوار العمل التطوعي 3/ يسهم في حل المشكلات المختلفة ، ان العمل التطوعي وابرازه في المجتمع ودعوة الجميع الي المشاركة في الاعمال التطوعية المختلفة كل بحسب ميوله .

4/ واقعية الخطط والمشروعات الاجتماعية ، حتي تقوم علي الحاجات الفعلية والاراء الواقعية التي تعبر عن الجميع وتواجه الاحتياجات المتعددة .

5/ يسهم التطوع في ايجاد علاقات الروابط بين المؤسسات الحكومية والمجتمعات المحلية .

6/ يسهم التطوع في تغطية النقص او القصور الذي يمكن ان تعاني منه المؤسسات الحكومية سواء في النواحي الماليه ام القوة البشرية الازمة لاشياع احتياجات المواطنين ، وبالتالي تحقق اهداف هذه المؤسسات دون ان تتحمل اعباء مالية اضافية اذا ما قام بالعمل موظفون حكوميون ، ويمكن الاستفادة من هذه الاموال في تنمية المجتمع وتحقيق الرفاهية (علي ابراهيم ، 2000م - 53) .

2-13 آثار التطوع:

إن الانخراط في الأعمال التطوعية يعكس آثاراً فردية واجتماعية هامة تؤدي إلى تقوية الترابط بين أفراد المجتمع وزيادة الخدمات التي تقدم إليهم واستمراريتها وجدتها ومن هذه الآثار مايلي :

أ- الآثار الفردية:

- 1/ شعور الفرد بالراحة النفسية عند قيامه بأي عمل تطوعي.
- 2/ شعور الفرد بتحقيق مكسب ديني وهو الأجر والثواب من الله.
- 3/ شعور الفرد بأهمية الترابط بين أفراد المجتمع فيسعى إلى المشاركة.
- 4/ إقناع الفرد بأن ما يؤديه هو خدمة وطنية إنسانية لأفراد مجتمعه.
- 5/ زيادة وتقوية الانتماء الوطني بين الأفراد.
- 6/ القضاء على أوقات الفراغ ووجود ما يشغل ذلك الفراغ.
- 7/ تحقيق الظهور والوجاهة التي يسعى إليها بعض الأشخاص.
- 8/ زيادة الإحساس بذات الفرد وأهميته في المجتمع فيود رد المعروف لمن ساعده.
- 9/ مرور الفرد بحادثة قُدِّم له فيها العون والمساعدة.
- 10/ التأثير المباشر على أفراد الأسرة والأصدقاء بالمشاركة في هذه الأعمال.

بـ الآثار الاجتماعية:

- 1/ تقوية الترابط والتكاتف بين أفراد المجتمع.
- 2/ شعور الجماعة بحاجة الفرد وشعور الفرد بحاجة الجماعة.
- 3/ تنمية روح التنافس بين الجماعات التطوعية بما يعكس جودة الخدمات.
- 4/ زيادة أماكن تقديم الخدمات وتوفيرها في كل مدينة.
- 5/ توفير المبالغ التي تصرف على القوى البشرية وصرفها في مجالات أخرى. (علي ابراهيم ، 2000م - 54-58) .

ثالثاً: عوامل نجاح التطوع:

- 1/ التخطيط الجيد.
- 2/ وضوح الأهداف:
- 3/ توفر الإمكانيات (البشرية - المادية)
- 4/ الأنظمة واللوائح.
- 5/ التدريب والتأهيل.
- 6/ الإعفاء الضريبي (الرسوم).
- 7/ الهياكل التنظيمية.
- 8) الحوافز التقديرية والتشجيعية. (مفتي ابراهيم ، 1999م ، ص : 19 - 21) .

2-14 معوقات العمل التطوعي:

ما معوقات العمل التطوعي في مجتمعنا؟ كما يحدده جاسم علي الكندي في دراسة ثقافة العمل التطوعي في التربية الاساسية ان المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب في الأعمال

التطوعيه الاجتماعيه منها الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعيه، بالإضافة إلى بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع "كالتقليل من شأن الشباب والتمييز بين الرجل والمرأة"، وضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي، وكذلك قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية، ويضاف لها عدم السماح للشباب للمشاركة في اتخاذ القرارات بداخل هذه المنظمات، وقلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين، ثم قلة تشجيع العمل التطوعي.

2-14-1 معوقات التطوع:

أ- معوقات اجتماعية:

- 1/ عدم معرفة المجتمع بأهمية العمل التطوعي.
- 2/ عدم وجود الرغبة للانخراط في الأعمال التطوعية.
- 3/ استغلال العمل التطوعي لتحقيق أهداف غير مشروعة.
- 4/ اعتقاد بعض الأسر إن العمل التطوعي مضيعة للوقت

ب- معوقات اقتصادية:

- 1/ عدم توفر المبالغ نتيجة عدم بذل الأموال أو إرسالها إلى خارج البلاد ودعم منظمات خيرية مشبوهة.
- 2/ فرض الضرائب والرسوم الجمركية على معدات وأجهزة وآليات المنظمات والهيئات التطوعية.
- 3/ عدم توفر المباني والتجهيزات الإدارية.

ج - معوقات شخصية:

- 1/ عدم معرفة أهداف وأهمية العمل التطوعي.
- 2/ عدم إجادة الدور المطلوب من المتطوع.
- 3/ البحث عن الكسب المادي.
- 4) التعارض بين أوقات العمل وأوقات الدراسة.

د- معوقات دينية:

- 1) قصور بعض الأئمة والدعاة في الحث على الانخراط في الأعمال التطوعية.
- 2) عدم استغلال الدوافع الدينية خاصة لدى الشباب واستثمارها لصالح العمل التطوعي.
- 3) الابتعاد عن التعاليم الدينية وعدم الاهتمام بما تدعو إليه.

هـ - معوقات نفسية:

- 1) عدم الاهتمام بمشكلات المتطوع الأسرية والإدارية لما لها من تأثير على العمل التطوعي.
- 2) عدم الاهتمام بالنواحي التشجيعية.
- 3) عدم التوازن في توزيع المهام ودخول عنصر المحاباة.
- 4) عدم إتاحة الفرصة للمتطوع للتعبير عن رأيه.

و- معوقات إدارية:

- 1) عدم وضع المتطوع في العمل المناسب لقدراته وميوله واستعداداته.
- 2) عدم مشاركة المتطوع في بناء التنظيمات والهياكل الإدارية.
- 3) عدم تهيئة الأماكن المناسبة للعمل والإنتاج.
- 4) عدم وجود الإدارات الواعية المحققة للأهداف.
- 5) عدم وضوح أهداف ونشاطات المنظمة.

6) عدم تحديد دور المتطوع في المنظمة.

7) عدم إلحاق المتطوع بدورات تدريبية وتأهيلية.

8) ضعف اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي.

2-14-2 المعوقات المتعلقة بالمتطوع:

1/ الجهل بأهمية العمل التطوعي.

2/ عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد، لأن المتطوع يشعر بأنه غير

ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي.

3/ السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع.

4/ عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم.

5/ تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في

العمل التطوعي.

6/ بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري وهذا يتعارض مع

طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله.

7/ استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار. (جاسم على - 2016م - 168-169)

ب) معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية:

1/ عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب

رغبتهم.

2/ عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها.

3/ عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية.

4/ عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.

5/ عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع.

6/ إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.

7/ المحاباة في إسناد الأعمال، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة.

8/ الشللية التي تعرقل سير العمل.

9/ الإسراف في الخوف وفرض القيود إلى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال.

10/ الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.

11/ البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره.

12/ الوقوع تحت أسر عاملين ذوو شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها.

13/ الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق.

14/ اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين.

15/ تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد

معين. (جاسم علي 2016م 168-169)

ج) معوقات متعلقة بالمجتمع:

1/ عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

فتقافة التطوع متدنية بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية.

2/ اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب.

3/ عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.

4/ عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه. (جاسم علي، 2016م ،

170-172).

2-14-3 الإشكاليات المتعلقة بالعمل التطوعي :

ويضيف كل من جيل وماوبي (Gill and Mawby) 1990) (بعض الإشكاليات المتعلقة بالعمل التطوعي جديرة بالاهتمام، وتتمثل هذه الإشكاليات بالآتي:

1- **المشكلة الأولى:** العلاقة بين المتطوعين والموظفين الرسميين، حيث يشعر الموظفون الرسميين (مدفوعي الأجر) أن وظيفتهم، مرتبتهم، ساعاتهم الإضافية مهددة عند استخدام المتطوعين كما أن كون المتطوع مدفوع للقيام بالأعمال التي له اهتمام بها فقط، بالتالي سيجد الموظفون الرسميين أن حجم العمل ونوعية الإحالات والمعاملات بدأت تتغير ويصبح هناك تكسب لنوعية معينة من المعاملات.

كما أن دور المتطوعين داخل المؤسسة إذا لم يحظ بقبول وموافقة من الموظفين الرسميين، فإننا سنتوقع أن الاستفادة المثلى من المتطوعين ستحجم كثيراً. كما أكد (Mounsey) 1973) على ضرورة تدريب الموظفين الرسميين على أفضل الطرق للاستفادة من المتطوعين. وأضاف أن "هناك كثير من الانتقادات التي توجه لعمل المتطوعين ولكن معظم هذه الانتقادات إما مبنية على آراء شخصية، أو أنها غير مبنية على أدلة واقعية. إن الاتجاه السليم للحد من هذه المشاكل يكمن في الاختيار السليم للمتطوع من خلال وسائل وطرق علمية سليمة، وتحديد المهام والواجبات بوضوح. هذا بالإضافة إلى تدريب المتطوع وتهيئته للعمل، والإشراف المستمر عليه أثناء تأدية العمل، هذه الأمور يؤمل أن تحد من الأمور السلبية والمخاطر المصاحبة لأي برنامج تطوعي جديد.

2- **المشكلة الثانية:** العلاقة بين المتطوعين والعملاء، إنه من المعروف أن علاقة المتطوع بالعمل تتسم بجودتها حيث أن المتطوع يتخطى كل حدود البيروقراطية في التعامل، كما يتحول مبدأ الواجب لدى الموظف الرسمي إلى مبدأ الرعاية والاهتمام، وبالتالي فإن العلاقة

بين المتطوع والعمل تكون في أحسن صورها ونوعيتها. ولكن هناك مشكلة لأبد من الإشارة لها (خصوصاً في بعض المجتمعات التي تمتاز بالعنصرية) حيث نتوقع أن تكون العلاقة بين المتطوع والعمل مرتبطة بما هو سائد في المجتمع العام من ممارسات وتمييز في المعاملة، فقد تشوب العلاقة بين المتطوع والعمل أو الخدمة المقدمة شيء من التمييز أو التمييز، فقد يكون التحيز في تقديم الخدمات للفئة أو القبيلة التي ينتمي إليها المتطوع أو يحرم بعض فئات المجتمع من الحصول على الخدمة نظرية للتمييز الممارس ضدهم نظراً للمعتقد أو العرق أو الجنسية ولحل هذه المشكلة يلزم الحصول على تمثيل متكافئ لفئات المجتمع المختلفة في العمل التطوعي إلا أن ذلك يعد أمراً صعباً ومشكلة قديمة.

3- **المشكلة الثالثة:** تعتبر مشكلة مكانية حيث تمتاز بعض المناطق المحتاجة للخدمات التطوعية بقلّة المتطوعين بينما في المقابل نجد كثرة منهم في مناطق أخرى أقل حاجة. كما أنه من الصعوبة نقل المتطوع من منطقة للعمل في منطقة أخرى، حيث أنه متطوع وليس موظف رسمي. ولحل هذه الإشكالية بالإمكان توجيه وتكثيف الخدمات الرسمية في المناطق التي تفتقر إلى متطوعين، وتقليلها في المناطق التي يكثر فيها المتطوعين، أي إعادة توزيع الخدمات الرسمية.

4- **المشكلة الرابعة:** ترتبط بعدم جدية بعض المتطوعين. وهذا الأمر يرتبط بالأشخاص وليس بالمؤسسات. فبعض المتطوعين لا يمكن الاعتماد عليه في أداء بعض المهام إما لعدم جديته أو لعدم كفاءته.

5. **المشكلة الخامسة:** التمويل الحكومي، والأمر يتعلق بتأثير التمويل على استقلالية المؤسسة التطوعية وحياديتها. ويقول بول لويس (1988 "Paul Lewis") (إن القطاع التطوعي لا يكون مبدعاً وتقدمياً إلا إذا كان مستقلاً مالياً، وتقل هذه الميزة كلما قلت الاستقلالية المالية". بل إن

الأمر أحياناً يؤثر على جودة ونوعية الخدمة المقدمة. فالعاملون بالمؤسسة الممولة من قبل الحكومة سيكونون مشغولون بإظهار أنهم يقدمون خدمة أمام الحكومة أكثر من اهتمامهم بنوعية الخدمة المقدمة. بلاتشر (Blacher 1989) يقدم مثال جيد حول هذا الأمر: في مدينة بليموث في بريطانيا يوجد ملجأ للمشردين الذين لديهم مشاكل كحولية. هذا الملجأ يعتمد اعتماداً كلياً في مصاريفه على إعانة من الحكومة واستمرت هذه الإعانة على الرغم من سوء الخدمات المقدمة للعملاء. فإدارة الملجأ تبذل مجهود كبير لإثبات أهمية بقاء الملجأ من خلال إثبات حجم التشغيل وعدد الحالات التي تأوي إليه، دون النظر لنوعية الخدمات المقدمة لهذه الحالات.

6- المشكلة السادسة: تكمن في ضرورة التوازن بين القطاع التطوعي والقطاع الحكومي. إن ازدهار القطاع التطوعي بدأ يقلص من الالتزام الحكومي في قطاع الخدمات. نعم نحن ندعم وفي بعض الحالات نفضل أن يتولى القطاع التطوعي تقديم بعض الخدمات مثل مساندة ذوي الحاجات الخاصة على سبيل المثال، ولكن هذا لا يعني أن تكون الأمور كذلك في جميع الخدمات. لابد أن يكون هناك توازن وأن لا تتخلى الحكومة عن مسؤولياتها تجاه قطاعات المجتمع المختلفة واحتياجاتها وعدم الاعتماد كلية على القطاع التطوعي في القيام بكل المهام وتقديم كافة الخدمات، لأن له طاقة محدودة.

تتمثل المعوقات التي تواجه نجاح العمل التطوعي في العديد من الجوانب منها الاجتماعية متمثلة في جهل المجتمع بالعمل التطوعي وأهمية واستقلال التطوع لتحقيق أهداف غير مشروعة، ومعتقدات البشر الخاطئة حول العمل التطوعي، أيضاً هنالك العوامل الشخصية والتي تتمثل في جهل المتطوع في أهداف التطوع وأخيمته كما توجد أيضاً المعوقات الاقتصادية التي تتلخص في عدم توفير الأموال اللازمة لدعم المؤسسات الخيرية وعدم توفير

مباني مجهزة ادارية لادارة المشاريع الخيرية وفرض الرسوم الجمركية والضرائب العالية علي الاجهزة الخاصة بالعمل التطوعي .

وتوجد ايضا المعوقات الادارية التي تتمثل في اهمال المتطوع وهدم مشاركتة قي بناء التنظيمات الخاصة بالمؤسسة ووجوده في الكان المناسب للعمل التطوعي وعدم توفر الدورات التدريبية التي يحتاجها المتطوع ايضا تتلخص المعوقات النفسية في عدم التشجيع وعدم الاهتمام بالمتطوع والخلل في توزيع المهام وتوازنها وانعدام حرية التعبير.

(www.mawdoo3.com/12/12/2018 الساعة 1 و30ق)

ويرى الباحث (ويرى الباحث ان المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية متمثلة في ضعف الخبرات في هذا المجال وعدم وجود ادارات العمل التطوعي في المؤسسة الرياضية والتي بدورها تعمل على تخطيط المشاركات في الدورات التدريبية والمناقشات والحوارات التي تهتم بالعمل التطوعي والتنسيق التام مابين المراكز والمؤسسات التي تهتم بهذا العمل .)

2-14-4 عوامل نجاح العمل التطوعي:

العمل التطوعي لا بد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح، ولذلك من الأهمية بمكان معرفة أسباب النجاح ليتم الحرص عليها وتفعيلها وتنشيتها، وفي المقابل معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق ليتم البعد عنها وعلاجها في حال الوقوع فيها أو في بعضها وبالتالي فإن معالجة المعوقات أعلاه تعد من العوامل الهامة المساعدة على نجاح العمل التطوعي. ومن أسباب نجاح العمل التطوعي كما أشار إلى ذلك فوزي عليوي الجعيد (2003م) ما يلي:

1/ اهتمام المتطوع برسالة المنظمة وأهدافها.

- 2/ أن يوكل بكل متطوع العمل الذي يتناسب إمكاناته وقدراته.
- 3/ فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه.
- 4/ أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها.
- 5/ أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية.
- 6/ الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة التي تريدها المنظمة.
- 7/ إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين.
- 8/ إجراء دراسات تقييمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة (العلوي 2003، م45-47)

2 – 15 اساليب العمل التطوعي :

2-15: آليات العمل التطوعي:

يمكن بناء هذه الآليات بالاعتماد على الوظائف الأساسية للمدير المعاصر طالما ان الامر يرتبط بعمل انساني نحو هدف محدد ، لذا سيتم اشتقاق هذه الآليات على النحو التالي :

(محمود حمدون 2012 م ، ص : 34-35)

1/ التحفيز واتخاذ القرار : بمعنى صياغة الاهداف الاساسية للعمل (الرسالة والغايات) والاستراتيجية والسياسات المعبره عنها فضلاً عن برامج العمل والقواعد والاجراءات المتفق عليها .

ينتوقع الانموذج المقترح ان ينمي الرغبة والتفاعل الاجتماعي .

2/ واكساب المهارات والمعارف والخبرات التي قد تفيد في مجال التقدم الوظيفي ، لكي يشترط ان تتمتع الادارات بالتحرك السريع لاتخاذ القرار والابتعاد عن الروتين والبروقراطية.

3/ التنظيم : تبدأ بدراسة امكانيات الفرد ثم توجيهه للمكان الملائم لقدراته ورغبات الشخص بموجب الوقت الذي يحدده طالما اننا امام جهد تطوعي .

4/ القيادة والتحفيز والتدريب : يبرز هنا دور جهتين الاولى هي الادارة العليا للمؤسسة المشرفة على عمليات التطوع او الجهة المؤسسة المساهمة في العمل التطوعي ، اما الجهة الثانية فهي وسائل الاعلام (الصحف ، والتلفاز والفضائيات ، والاذاعة ، ومواقع الانترنت ذات العلاقة) ، وكذلك الشخصية المجتمعية ورجال الدين الذين يعدون ابرز اداة قيادية وتحفيزية تسهم في دفع المتطوعين وتنشيطهم باعتماد اسلوب حوافز العمل التطوعي وعدم الاكتفاء علي النيات الحسنة ، وحب الناس للخير ، فالحوافز ايضا لها دور في ذلك ، كما يحتاج بعض المتطوعين الي التدريب علي مهامهم ، ولعل دور المؤسسات الاهلية وبالتعاون مع برامج المؤسسات الحكومية والكفاءات في المجتمع المحلي ليجري في مجال تدريب المتطوعين وزيادة مقدرتهم علي اداء الاعمال الخيرية ، مع ملاحظة ان هناك اعمالا تطوعية بسيطة قد لا تحتاج فعلا الي تدريب .(جاسم علي ، 2016 م ، ص : 170)

2-15-2 تقنيات العمل التطوعي

1/ الإعلام والدعوة :

يجب أن يكون هناك إعلام يتواصل حول التطوع، خصوصاً عندما يرتبط بمسألة التنمية الشاملة، اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً. . وتكتسب الدعوة إليه اهتماماً خاصاً في لبنان، حيث الثقة تكاد تكون معدومة على المستويات السياسية والأسرية والمجتمعية، مما يفقد مبادرات الأفراد والمجموعات الحماس والثقة لجهة نجاح جهودهم في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

أضف أن ثمة أفراد في المجتمع وعلى المستويات كافة ينحصر نشاطهم "بتثبيط" هم المتطوعين والتشهير بهم إذا لم نقل السخرية من جهودهم.

تحديد الحاجة إلى المتطوعين :

تُعتبر هذه المسألة على جانب كبير من الأهمية، لأنها تتصل اتصالاً وثيقاً بمسألة الاستغلال الصحيح لطاقات المتطوعين فإذا كان من المهم إيجاد متطوع، فإنه من الأهم أن نحسن استغلال طاقاته في الجوانب التي تحققسد حاجات أساسية من حاجات المؤسسة – المجتمع تتفق وإمكانات المتطوع ورغباته لا تتعارض مع مفاهيمه الثقافية والمجتمعية – لا تضعه في خانة الملاحقة القانونية أو التعارض مع المفاهيم الاجتماعية السائدة.

2/ الاختيار :

يكتسب اختيار المتطوعين بعداً خاصاً وهاماً لعدة أسباب منها يساعد الاختيار على بلورة المفهوم المشترك لكل من الطرفين، لجهة طبيعة العمل، الإطار الذي سيعمل من خلاله، الفوائد على المدى القصير والطويل والالتزامات المختلفة لكل فريق من الفرقاء المعنيين، إن الاختيار الصحيح يسهم فيما يلي:

أ/ توفير القدرة على استغلال سليم لطاقات المتطوع

ب/ خفض كلفة الإعداد

ج/ يسرع في بلوغ الأهداف.

د/ يمنع التضارب ويحول دون الإحباط.

ه/ عدم تحمل المتطوع فوق طاقته.

و/ تفهم المتطوع لأهداف وتطلعات المؤسسة.

3/ التأهيل – التدريب :

في غالب الأحيان، يحتاج المتطوعون إلى نوع من التأهيل أو التدريب من أجل الاستفادة من طاقاتهم.

بعضهم يحتاج إلى فترات زمنية أطول من الآخرين.

وبما أن للتدريب أهداف أساسية تتصل:

1. بمواقف المتدربين.

2. تعميق خبراتهم القائمة.

3. إكسابهم مهارات جديدة.

فإن أهداف دورات التأهيل للمتطوعين يجب أن تغطي هذه المجالات كافة، إذ إن التدريب

يلعب دوراً بارزاً في :

1/ شد المتطوع إلى المؤسسة أو الجماعة.

2/ استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنة.

3/ استغلال طاقاته بشكل أفضل على الصعيد كافة (نورة العنزي ، 2007م ، 14 – 15)

2-15-3 تحديث العمل التطوعي :

اننا بحاجة الي تحديث العمل التطوعي من خلال الرؤي الموضوعية التالية :

1/ تغير صورة العمل التطوعي من اقتصاره علي الدور الخدمي والخيري الضيق الذي

يحكم الاداء حاليا الي نظرة جديدة تقوم علي اعتبار العمل الاهلي شريكا اساسيا في تنمية

المجتمع شانة في ذلك لا يقل عن الدور الحكومي .

2/ تغير الثقافة العامه لدي الجماهير التي لا تزال محدودة في تفاعلها وتفهمها للعمل

التطوعي، وهي النظرة التي يتعلمها الفرد من الصغر منذ الصغر ولا يتدرب عليها وانما

تقوم الان من خلال الدعوات الايمانية واستسارة مشاعر العطاء بشكل محدود لا يكفي بناء ثقافة مجتمعيه لنشر الوعي باهمية التطوع ، ودوره في حل مشاكل تنمية ومجتمعية قائمة لا تحلها الا الجهود الاهلية التطوعية .

3/ تيسير اساليب العمل الاهلي ، وافساح المجال امام الراغبين في العمل التطوعي مساحة للمشاركة المجتمعية علي نطاق واسع من كل افراد المجتمع ، كل علي حسب امكاناته وقدراته ، اذا انه من السلبيات الشائعة ان ينظر بعض الشباب الي العمل التطوعي باعتباره لا يناسب الا الكبار في السن الذين يشعرون يتالفراغ في حياتهم ، او يحرصون علي زيادة رصيدهم من فعل الخير وحسناته التي تنفعهم يوم القيامة ، هذه النظرات السلبية القائمة الان لم يعد لها مبرر لاستمرارها في عصر تجتاحه تيارات فكرية عارمة فرضت نفسها علينا ، بعد ان ازدحمت حياتنا بالمعلومات والثقافات والاتجاهات واصبح العقل مطالباً في خصم هذه التداخلات بان يستوعبها ويفندھا ويميز الخبيث من من الطيب منها قبل ان يغرف فيها .

فالحديث الذي ننادي به الان في مجالات العمل التطوعي هو الانتقال به من نظرة ضيقة هي الاحسان للمحتاجين الي التنمية الشاملة للمجتمع لتنمية قدرات المحتاجين الي العمل والكسب لا مجرد الاقتصار علي السؤال وتلقي الاعانات والقعود عن العمل ، فالعمل التطوعي الان يجب ان يكون تنمية للقدرات ، وتوعية للمحتاجين . (ايمان محمد ، مرجع سابق ص : 27- 28) .

2-15-4 مجالات التطوع :

وبنظرة فاحصة ومتأملة لمجتمعاتنا في عالم اليوم نكتشف أهمية توسيع مجالات العمل التطوعي وميادينه كي يغطي الحاجات الجديدة للمجتمع، ويسهم في التنمية الشاملة،

ويساعد على حل المشاكل والأزمات والكوارث، ويغطي متطلبات المستلزمات الرئيسية للأفراد.

مجالات التطوع يحتاج مجتمعنا لتنمية وتوسعة مجالات العمل التطوعي، ويمكننا الحديث عن أبرز هذه المجالات في النقاط التالية:

1- الإرشاد الديني:

ونقصد به تعليم العلماء للناس أحكام الدين، ومسائل الحلال والحرام، وتبيين مفاهيم الإسلام، ونشر معالمه، وبسط فلسفته. والإرشاد الديني الذي يقوم به العلماء العاملون والربانيون ويكون بهدف التعليم والتربية وبدون أي مقابل مادي يعد من أفضل وأشرف الأعمال التطوعية. ومن يقوم بهذا العمل التطوعي له ثواب عظيم، فقد روي عن الرسول الأعظم قوله: ((يجيء الرجل يوم القيامة وله من الحسنات كالسحاب الركام أو كالجبال الرواسي، فيقول: يارب أنى لي هذا ولم أعملها؟ فيقول: هذا علمك الذي علمته الناس يعمل به من بعدك) .

2: التعليم المجاني:

يعد التعليم المجاني من أبرز ميادين العمل التطوعي، وهو يساهم في نشر العلم في المجتمع، والارتقاء بمستوى الطلاب إلى الدرجات العليا. والتعليم التطوعي له أشكال عديدة، من أبرزها: بناء مدارس وجامعات وكليات ومعاهد للتعليم المجاني من قبل القطاع الخاص، وتشبيد مؤسسات المجتمع الأهلي، وبعث الطلاب المتفوقين لإكمال دراساتهم على حساب القطاع الأهلي، أو من قبل المحسنين، وأيضاً من أشكال التعليم التطوعي هو قيام مجموعة من المعلمين أو الطلاب الجامعيين بإعطاء التلاميذ دروساً في التقوية للمناهج التعليمية أيام الامتحانات خارج المدرسة من دون أي مقابل مادي.

وللتعليم التطوعي دور مؤثر في نشر العلم وبسطه، كما أن للمتطوع ثواباً وأجرًا عظيمًا، فقد ورد قوله: ((إن معلم الخير يستغفر له دواب الأرض، وحيثان البحر، وكل ذي روح في الهواء، وجميع أهل السماء والأرض. (عن الرسول صلي الله عليه وسلم) .

3- التكافل الاجتماعي:

حثَّ الإسلام على أهمية القيام بالتكافل الاجتماعي، لأنه يقضي على الفقر والجهل و المرض؛ فمساعدة الفقراء والمساكين والمحتاجين وتلبية مستلزماتهم الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن ومنكح يعد من الحاجات الأساسية التي يجب أن تكون من أولويات العمل التطوعي. والسعي في قضاء حاجات المحتاجين يعد من الأعمال الصالحة، وهو عبادة، وله ثواب جليل، قوله: ((من سعى في حاجة أخيه المؤمن فكأنما عبد الله تسعة آلاف سنة، صائماً نهاره قائماً ليله. (روي عن الرسول صلي الله عليه وسلم).

4- التعاون الصحي :

يعتبر التطوع في الميدان الصحي من الأعمال الهامة في تنمية الوعي الصحي، والحفاظ على حياة الإنسان، والمساهمة في إشاعة قيم التعاون الصحي بين الناس. ومن أبرز مظاهر التطوع الصحي هو تطوع الأطباء والممرضين والمسعفين لإنقاذ حياة المرضى من الخطر، أو التخفيف من آلامهم وأوجاعهم. ولعل أهم عمل في ميدان التطوع الصحي والطبي هو أن يتبرع شخص بأحد أعضائه كالكلية أو الرئة أو غيرها من الأعضاء الحيوية لإنقاذ مرضى الفشل الكلوي أو الرئوي أو غيرها من الأمراض المستعصية. ولا شك أن التبرع بأحد أعضاء الجسم وهو لا يزال على قيد الحياة يُعد قمة التطوع في المجال الطبي، يأتي بعد ذلك التبرع بأحد الأعضاء بعد الموت بالوصية لإنقاذ مريض باشد الحاجة لذلك العضو المطلوب كما أن التبرع بالدم مظهر آخر من مظاهر التطوع الصحي، أضف إلى

ذلك إلقاء المحاضرات والندوات التثقيفية في المجال الصحي والطبي والغذائي كل ذلك يعد من مظاهر التطوع الطبي. ومجتمعنا بحاجة ماسة لمثل هذا النوع من الأعمال التطوعية، لأنها مازالت محدودة وبحاجة إلى المزيد من الاهتمام في هذا الجانب. (إيمان محمد ، مرجع سابق ص : 43) .

5 – الحفاظ على البيئة :

الحفاظ على البيئة من التلوث بمختلف أشكاله مجال آخر للتطوع، وتبدو الحاجة ماسة جداً لهذا النوع من العمل التطوعي نظراً لتفاقم المشكلات البيئية التي باتت تهدد العالم كله بكوارث خطيرة نتيجة للإعتداء على البيئة الطبيعية، وتلويث البحر و الجو والفضاء الناتج من المصانع الضخمة، وما تتركه من مخلفات ونفايات صناعية ضارة بالبيئة. أضف لذلك الاعتداء على الأشجار والغابات والمساحات الخضراء مما أدى لزيادة التلوث البيئي، والذي أهم محاوره: تلوث الهواء والماء والتراب، وهناك تلازم بين هذه الثلاثة، مما أدى لتفاقم مشكلة التلوث البيئي، وما قد ينتج عن ذلك من مخاطر وخيمة على كوكبنا.

وفي الغرب نجد الكثير من المنظمات والجمعيات التطوعية التي تُعنى بالتطوع البيئي، كمنظمة السلام الأخضر ومنظمات حماية البيئة. ومجتمعنا بحاجة ماسة إلى زيادة النشاط التطوعي في المجال البيئي، فقلما نجد في العالم العربي منظمة أو جمعية تطوعية تهتم الشأن البيئي؛ لذلك، توجد ضرورة لإيجاد مثل هذه المناشط التطوعية لتنشيط حملات التوعية البيئية، والعمل على تنظيف الشواطئ والبحار، والمحافظة على المحميات الطبيعية، وزيادة المساحة الخضراء في كل مكان. (إيمان محمد ، مرجع سابق ص : 44)

6 – الدفاع عن حقوق الإنسان :

مجال آخر من مجالات العمل التطوعي، بل من أهمها وهو: الدفاع عن حقوق الإنسان المعنوية والمادية. فالله سبحانه وتعالى كَرَّمَ الإنسان، يقول تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ (الاسراء الاية 70) .

وتعاليم الإسلام تحت بوضوح على وجوب احترام الإنسان، وحماية حقوقه من التعدي والتجاوز والإهدار، وحرمة مصادرة أي حق من حقوقه المشروعة. والدفاع عن حقوق الإنسان التي أقرها الإسلام، تعد من أبرز مجالات العمل التطوعي التي تحتاج للمزيد من الفاعلية والنشاط في العالمين العربي والإسلامي، فاحترام (حقوق الإنسان) يعد علامة على التطور الحضاري، في حين أن انتهاك هذه الحقوق دليل على التخلف الحضاري. ويمكن للمتطوعين في مجال حقوق الإنسان المساهمة في نشر الوعي الحقوقي بين الناس، وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم، وتأليف المصنفات في مجال حقوق الإنسان، والدفاع عن أية انتهاكات تقع من أي جهة ضد الإنسان وحقوقه المشروعة. (سلطان فهد ، 2009م ، ص : 15) .

ما هي مجالات العمل التطوعي؟ تقول الباحثة نورة العنزلي إن العمل التطوعي يشمل عدة برامج ومجالات وهي (برامج التعليم والتدريب والتأهيل) وتشمل إعداد مربيات الأطفال واستعمال الحاسب الآلي والنسخ على الآلة الكاتبة وتعليم التفصيل والخياطة ومكافحة الأمية والسكرتارية والفنون التشكيلية والتطريز وتدريب بعض أفراد الأسر التي ترعاها الجمعية على بعض الحرف والمهن، ثم (برامج الرعاية الصحية) وتتمثل في المستوصفات والعيادات الطبية وإجراء عمليات القلب وعيادات مكافحة التدخين والصيدليات ومراكز العلاج الطبيعي ودورات الإسعاف الأولى وخدمة نزلاء المستشفيات ودعم لجان أصدقاء المرضى وتأمين

السكن الصحي للمرضى ومرافقيهم. بالإضافة إلى التوعية الصحية والمشاركة في أسبوع النظافة والمناسبات الصحية الأخرى.

وتضيف العنزي مجالات أخرى للعمل التطوعي منها (رعاية المعاقين وكبار السن) وتتمثل "بمراكز ودور إيوائية – مراكز تعليم خاص – تعليم وتفصيل الخياطة – مشاغل خاصة لتأهيل المعاقات – بالإضافة إلى تأمين الأجهزة الطبية لبعض المعاقين"، وكذلك برنامج (الإسكان الخيري وتحسين المسكن) و تتمثل "بشراء وتأمين وتحسين المساكن"، أما (البرامج الثقافية) فتتمثل "بتحفيظ القرآن الكريم – مكتبات عامة – إقامة ندوات ومحاضرات دينية وثقافية – نشر وطبع الكتب ونشرات التوعية واللوحات الإرشادية وهناك برنامج (تقديم المساعدات المتنوعة) فيشمل "تقديم أنواع المساعدات النقدية والعينية والطارئة والموسمية ومساعدة المرضى والمعسرين و راغبي الزواج وأسر السجناء والمعاقين وغير ذلك، وهناك مشروع كافل اليتيم وخدمات الأربطة ودور إلى إقامة المعسكرات والمراكز الصيفية لشغل أوقات الشباب في الصيف. (العنيزي ، 2007م ، ص : 17) .

2 – 17 العمل التطوعي الرياضي :

2 – 17 – 1 مفهوم العمل التطوعي الرياضي :

اصبحت المجتمعات يقاس مدي تطورها بمشاركة جميع افراد المجتمع في الاعمال التطوعية ، وتقدم له خدمات جليلة لا ينتظر منها الفرد مقابلا ماديا ، فمن خلال المؤسسات التطوعية ، والمؤسسات الحكومية تتكامل اوجه النشاطات مما يخلق مجتمعا متكاملا قادرا علي سد احتياجاته ، كما ان العمل التطوعي له اهداف نبيله تعمل علي خلق فكرة التطوع ومساعدة الغير لدي جميع افراد المجتمع ، مما يخلق مجتمعا خاليا من الانانية وحب الذات ، تفوق فكرة التطوع في جميع اوجه النشاط المجتمعي ، لعل ابرزها العمل

التطوعي في المجال الرياضي، فقد وجد اقبالا كبيرا في الاوانة الاخيرة وخاصة من قبل الشباب، فالرياضة تعمل علي ملء اوقات الفراغ للشباب من خلال نشاطات يحبونها ويبدعون خلالها ويتالقون ويمثلون بلدانهم فيها خير تمثيل .ومع تنامي اهتمام دولة الامارات بالرياضة و الرياضيين عموما ، زاد الاهتمام بالعمل التطوعي في الرياضة، مما انعكس علي النتائج التي اصبحت تحقق سواء من خلال المنتخبات القومية او الفرق المحلية او من خلال الالعاب الفردية ، حيث نجد ان معظم الادارات المسؤولة عن المؤسسات الرياضية والاتحادات الرياضية تدار بواسطة شخصيات تعمل تطوعا ، حيث لا تنتظر مقابلا ماديا بل من مبدا المسؤولية تجاه المجتمع ، فقد تغير مفهوم العمل الاداري في المؤسسات الرياضية، مما ادي للنهوض بتلك المؤسسات ، لان العاملين بها يعملون بدافع شخصي من منطلق حبهم العميق للرياضة من جهة ، وقدرتها علي الارتقاء بالشباب وتطوير مواهبهم ، وصب نشاطاتهم في قوالب مفيدة تعود بالنفع عليهم وعلي مجتمعاتهم ، بجانب عملهم من منطلق حبهم للعمل التطوعي ، ومساعدتهم لمجتمعاتهم في جميع المجالات ، مما انعكس ايجابا علي تلك المؤسسات .

(13/7/2017 الساعة 1-30ق w.w.w.alyaum com.crticle)

ويري الباحث ان المقاييس والمؤشرات علي الحضارة والتقدم في كثير من ثقافة ونشاط المجتمع ، حيث اصبح النشاط الرياضي من اهم العوامل التي تساعد علي بناء المجتمعات، وتطوير شخصية الافراد من كافة الجوانب ، ولذلك اولت حكومة السودان اهتماما خاصا بالانشطة الرياضية ، فانشات العديد من المؤسسات الرياضية التي تعمل علي رعاية الشباب لتوفير كل ما يحقق لهم التربية المتوازنة ، ومن ابرز هذه المؤسسات : وزارة الشباب والرياضة الاتحادية سابقا والمجلس الاعلي للشباب والرياضة الاتحادي ، اللجنة

الاولمبية ، والاتحادات الرياضية ، والاندية الرياضية ، وتعمل كل هذه المؤسسات ضمن منظومة تهدف الي الارتقاء والتطور في المجتمع ومساعدة الشباب في صقل شخصيتهم وتطويرها .

2 - 17 - 2 نموذج لتفعيل العمل التطوعي :

لابد للعمل التطوعي من ان يرتكز علي اسس رئيسية ، فالتنظيم والتمويل ووسائل تقنية المعلومات والتسويق هي نقاط مترابطة وضرورية للوصول الى الهدف المرجو .

وفي هذا الشأن تحدث الباحثان محمد عبد الله وصلاح محمد ووضحا المكونات الاساسية لتفعيل العمل التطوعي في اي دولة تعمل على احداثه ، وتهدف للقيام به بكفاءة عالية بغرض تعزيز اسهاماته في تنمية المجتمع ، مع ضمان استمراريته وتطوره .

المكونات الاساسية لتفعيل العمل التطوعي :-

1. التنظيم :

يعتبر التنظيم نقطة محورية للقيام بالعمل التطوعي فهو يشمل ما يلي :-

أ/ وضع استراتيجية للعمل التطوعي تشمل الرؤية ، والرسالة ، والاهداف الاستراتيجية .

ب/ تاسيس نظام موحد للعمل التطوعي علي مستوى الدولة يتم بموجبه انشاء المؤسسات التطوعية ، وربط هذه المؤسسات بكيان معتمد في الدولة مثل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتعزيز التفاعل بين المؤسسات والمؤسسات الرسمية المحلية والولية .

ج/ ووضع نظام لتنظيم اللوائح الداخلية للموارد البشرية العاملة فى القطاع التطوعي من حيث الحقوق والواجبات ، ويشمل ذلك ، مسؤولية الموظف اتجاه المنظمة التطوعية ، مسؤولية المنظمة اتجاه المتطوع ، عقود العمل ، الرواتب والبدلات ، ساعات العمل ، نظام الاجازات ، والتامين الصحي .

د/ احداث التشريعات علي مستوى الدولة المحفزة للانخراط في العمل التطوعى مثل مراعاته في مجال الالتحاق فى الجامعات ، وغير ذلك من المجالات .

ه/ تحديد وتوسيع مجالات العمل التطوعى ، حيث بالاضافة الى اعمال البر يمكن لهذه المجالات ان تشمل ما يلي :

— المجالات الصحية ، وتشمل مجموعة من المواضيع الصحية المجانية مثل معالجة الفقراء واجراء العمليات الجراحية لهم ن توفير الادوية للمحتاجين ، تامين بعض التجهيزات الطبية ، العناية بكبار السن ، والعناية بزوى الاحتياجات الخاصة .

— المجالات الخدمية ، وتشمل تاهيل وتدريب الفقراء ن المساعدة فى خلق فرص العمل من خلال المشاريع الصغيرة ، وبناء المساكن للمحتاجين ، وحفر الابار الارتوازية .

— المجالات التعليمية ، وتشمل اقامة المدارس ، وتغطية نفقات التعليم والرسوم .

— المشاركة فى معالجة مشكلات وقضايا التنمية مثل البطالة ، الطلاق ، التضخم ، تفكيك الاسر .

2. التمويل :

يرتبط نجاح العمل التطوعى بتوفير الموارد المالية وتنميتها بشكل دائم ، وذلك من خلال ما يلى :

1/ زيادة الدعم الحكومى ، وتخصيص العمل التطوعى بميزانية سنوية تكفل القيام به واستمراريته وتطويره (بار عبد المنان ملا ، 2001م ، ص : 13) .

2/ لعناية وتنظيم الوقف على مستوى الدولة ، والاستفادة منه فى تنمية الموارد المالية للمنظمات والاعمال التطوعية .

3/ تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص وبما يؤدي للمساهمة الفعالة في الميزانيات المطلوبة للاعمال التطوعية .

4/ تنمية العلاقة بين المانحين بهدف استمرارية التدفق النقدي .

5/ تنمية روح الاستثمار لدى المنظمات العاملة في المجال التطوعي ، والعمل علي ايجاد دخل مستمر لها من خلال الانشطة الوقفية والاستثمارية الخاصة بالمنظمة التطوعية .

3. تقنية المعلومات :

تلعب تقنية المعلومات دورا مهما في تطور وجودة اداء الاعمال التطوعية ومن اجل ذلك تولي اهمية خاصة لما يلي :

1/ استخدام وسائل تقنية المعلومات في الاعمال التطوعية سواء فيما يخص الاعمال الادارية، او المالية ، او تواصل الجهات المعنية بالعمل التطوعي مع المجتمع .

2/ انشاء قاعدة بيانات للعمل التطوعي تشمل المكونات الاساسية له مثل المانحون ، المحتاجون ، الانشطة ، التوزيع الجغرافي للجهات والمنظمات المعنية بالعمل التطوعي ، المهارات التي يكتسبها المتطوع من العمل التطوعي .

3/ انشاي مواقع الكتونية للجهات والمنظمات التطوعية وتحديثها بشكل دائم ، وذلك بهدف التعرف بها ، وسهولة تواصلها مع المجتمع .

4/ الارشفة الالكترونية لكل الانشطة التطوعية ضمن الجهات المعنية بالعمل التطوعي وما يرتبط به .

5/ الاستفادة من وسائل تقنية المعلومات في الربط الشبكي لتحقيق التواصل بين الجهات المانحة والعاملة في المجال التطوعي بجانب التعاون ، والتنسيق بين الجهات العاملة في المجال التطوعي .

6/ ربط أنشطة العمل التطوعي بالهوية الوطنية من خلال الامكانيات المتوافرة في مجال تقنية المعلومات .

4. تسويق العمل التطوعي :

وهو عبارة عن قدرة الجهات والمنظمات المعنية بالاعمال التطوعية علي تسويق نفسها داخل المجتمع بهدف نشر ثقافة العمل التطوعي لدى ابناء المجتمع بشكل عام والمانحين منهم بشكل خاص ، وزيادة الدعم البشرى والمادى وذلك من خلال ما يلي :

1/ اقامة الندوات والمؤتمرات الخاص بالعمل التطوعي .

2/ تعميق التعاون بين الجمعيات والمؤسسات العاملة في مجال الاعمال التطوعية والمؤسسات الاعلامية المحلية والاقليمية .

3/ استخدام التقنية ووسائل الاعلام المقروءة والمكتوبة والمرئية للتعريف بالعمل التطوعي والجهات والمنظمات العاملة في هذا المجال ، والمهارات المكتسبة للمتطوع ، والفوائد للمجتمع .

4/ غرس وتنمية حب العمل التطوعي لدى ابناء المجتمع من خلال التعليم بدءا من الرحلة الابتدائية .

5/ اقامة برامج تعليمية اكااديمية تعنى بالعمل التطوعي .

6/ تشجيع ابناء المجتمع على النخراط في العمل التطوعي من خلال الحوافز التشجيعية في مجال العمل ، او من خلال الحوافز المعنوية التي تترك اثارا طيبة حيث النفس البشرية مفضولة علي حب الثناء والتقدير والاحترام . (محمد عبد الله ، 2011م ، ص : 26 - 31).

2- 17- 3 اسباب العزوف عن العمل التطوعي :

وإذا كان تحمل المسؤولية ضمن دائرة الذات والعائلة امرا يفرض نفسه على الانسان ، لان متطلبات الحياة الشخصية ، والالتزامات العائلية ، تضغط عليه مباشر ، كما تتعكس عليه مردودات ونتائج حركته في هذا الاتجاه بصورة فورية ، لذلك لا يكاد يفلت من دائرة هذه المسؤولية الا الشاذ النادر ، فان المعادلة على العكس من ذلك تماما فيما يتعلق بتحمل المسؤولية تجاه هذا المجتمع ، حيث لا ينبرى ولا يتصدى لها ثلة قليلة من الواعين والمخلصين وتكمن جملة من الاسباب وراء الظاهرة العامة للعزوف عن العمل في الخدمة الاجتماعية منها :

1- الاستغراق في الحالة الذاتية ، فينصرف الانسان الى خدمة مصالحه الذاتية المباشرة ، ولا يرى نفسه معنيا بخدمة مصالح الاخرين .

2- تعدد الاهتمامات والانشغالات وخاصة في هذا العصر ، حيث لم تعد الحياة ببساطة الماضي ، ومحدودية افاقه ، فقد اتسعت دائرة المستلزمات المعيشية الراحة والرفاه ، واصبحت تربية الاولاد ومتابعة تعليمهم تاخذ وقتا وجهدا كبيرا من المهتمين بمستقبل ابنائهم، كما ان البرامج الاعلامية المتطورة عبر البث المباشر ، ووسائل الاتصالات المتقدمة كالانترنت ، تقطع من اوقات المنجذبين والمنشدين اليها الشئ الكبير ، وهكذا يعيش الانسان في دوامه من الالتزامات والاهتمامات التي تصرفه وتشغله عن التوجه للعمل في ميادين خدمة المجتمع .

3- وتعرض طريق العمل في الخدمة الاجتماعية العديد من المعوقات والمثبطات في غالب بلدان ومجتمعات العالم الثالث ، فالقوانين والتانظمة غير مشجعة ، والروتين السائد يضاعف العناء والمشقة ، والمواقف السلبية التي يتخذها البعض من الناس تجاه العاملين تسبب الاحباط

والانزعاج ، بينما تتوفر امام الراغبين فى الخدمة العامة للمجتمعات المتقدمة ، كل وسائل التشجيع واجواء التقدير والدعم . (حسن موسى ، 2004 م ، ص : 14 - 15) .

2-17- 4 نتائج العمل التطوعي :

1. الحصول علي تجارب متنوعة ومفيدة وفريدة في حياتك العملية والاجتماعية .
يعد العمل التطوعي مجال متسع لتغير حياتك ، ونقلك كمتطوع من الخمول والروتين الي افاق متغيرة في كل يوم ، كما تتعرف من خلاله علي علاقات اجتماعية مع المشاركين وانماط حياتهم قبل وبعد التطوع والتغيرات التي احدثها التطوع فيهم ، والنتائج التي تحققت علي ايديهم ، ان تجربة المخالطة والتواجد بين مجموعات عمل منظمة وذات معايير اخلاقية وهمة عالية ينعكس عليك بالايجاب وبحسن التفاعل مع الغير ، وهو ما يعود عليك في العمل المدفوع الذي تشغله ان طنت موظفا ، او يهيئك للتعامل الايجابي عند توظيفك مع الزملاء والروساء .

2. تعزيز العلاقات العامة والاجتماعية بشكل كبير :-

الوحدة والنظام التقليدي الروتيني مع تشابه الاشخاص ونفس النمط اليومي يخلق منك انسانا كئيبيبا تسير بوتيرة مملة لا تتغير ، مع العمل التطوعي المنتظم تنفتح لم مجالات للصدقات بتعامل احترافي واخلاقي مميز .

3. خبرات جديدة في مجالات مختلفة :

كلما تعمقت معرفة الانسان بشئ ما اكتسب خبرة في مواجهة اى مشكلة تطرا عليه في مواقف مختلفة في الحياة ومع الاشخاص في العمل التطوعي يتضح هذا المفهوم بشكل اكبر ، وبخاصة اذا كانت النوايا تعمل لصالح الجميع باهداف تخدم وتعمر الارض ، واسباب اعمار الارض كثيرة منها التفوق المعرفي والخبرات المختلفة التي تكتسب بالتعرف علي انماط فكر

مختلفة وطرق تصرف في كل موقف ن والعمل التطوعي يؤدي بك الى اكتساب اكثر من خبرة بمواقف عملية وتطبيقية مباشرة وغير مباشرة وفي مختلف المجالات التي تدخل فيها الخدمة التطوعية ، وبالتالي تطوير مستمر للنفس والذات في مواجهة التحديات العالمية والمحلية ، مع تقوية العزم للاستمرار بتشجيع من المحيط التعاوني الموجود خاصة من حسن التوافق والتعامل فيما بين الاعضاء والمسؤولين .

4. الصبر والعزيمة :

اعمال التطوع مختلفة وتدخل في كل انماط الحياة تقريبا ، وظروف كل محتاج تختلف عن الاخرى في الشدة والنوع والكم ، وبعض الحالات تتطلب اعمالا لخدمة مجتمع قروي باكملة او قرية او منطقة ، هذه الاعمال تحتاج الى جهد بدني وخبرة بالمتطلبات المطلوبة وطرق توفيقها مع احتياجات الموجودين ، ولاجل هذا يجب ان يتحلي المتطوع بالصبر وارتفاع عزمته للانجاز ، فممن يتعلم توفير الوقت ودقة الداء وسرعة الوصول للهدف ، ولا ياتي هذا سوى بمحيط انطباعي بين كل المشاركين ، وتعمق فيهم هذه الروح ومع الاستمرار تصبح عادة مكتسبة فطرية تتأثر بها سائر طموحاتك الحياتية الاخرى وبذلك تكتسب فوائد في النواحي الوظيفية والطموح المالي والتعامل الانساني وغيره .

5. ادارة المشاكل والازمات :

من منا لايرغب ان يكون مدركا انماط التصرف وحل المشكلات المختلفة التي تواجه يومياته في معظم السوكيات والاحوال التي يمر بها ، ان اكتساب هذه الصفة في ادارة المشاكل والازمات تتطلب فهم بحقيقة الحياة وطرائق التعامل فيها ، وهذا يتطلب قيادة خبيرة وخبرات مختلفة ومتنوعة ، ولذا فان الشورى والتحاور المقنع ومعرفة جميع الاي وادلتها ومبرراتها يفتح مجالات للانتقاء علي عناصر يؤمن بها الجميع وتبرهن بما يثبت من واقع او

تأييد ديني او عالمي او غيره ، وبالتالي يمكن الوصول لاهداف محددة وطرق مختلفة لحل اى مشكلة ، هذا النمط عندما يتعايشه المتطوع باستمرار في اجواء ترحاب وحرية ومشاركة تصبح من طباعة الشخصية وينعكس هذا بجد علي امور اخرى في حياته العملية والحياتية ، وبالتالي يسهل علي التعامل بحكمة مع مشكلات مسكنه او اسرته او اولاده او غيرها .(معلوى الشهراني ، 2006م ، ص : 56)

6. تعلم العمل بروح ومبدأ الفريق الواحد :

المبادرة الاجتماعية تزرع الانتماء ، والانتماء يؤدي للتوحد والوحدة والترابط ، فيعمل الكل بروح منسجمة ومتفقة وومتفاوتة ، تختلف في النوعية والكم وتتفق في المبدأ والاصل ، وبالتالي عندما ينتظم التطوع الخيري بروح واحدة وتعاون فريق متشابه فهذا يعني الافضلية والقوة وتحقيق احد اهداف الاسلام في الترابط والقوة الايمانية والانسانية مع تحقيق تفوق ومصالح جيدة للمجتمع وقدوة الاخرين ، ان العمل التطوعي المفهوم والمنضبط يحقق انتاجية باكثر م التوظيف الحكومي والخاص ، حيث ضمير الانسان في اخلاصة للعمل وتحرره من قيد وعبودية المال والمكان الوظيفي والخوف من غير الله من الرؤساء والسلطات والمذلة بين الزملاء والخوف من تهديداتهم وما الى ذلك .

7. الرقي في التعامل مع الاخرين :

عندما تختلط بثقافات متغايرة وافكار متنوعة تضطر لتغيير مساوئ فكرك لتتأقلم مع محيطك وتتسجم معه ، وخلال ذلك تجد ان هناك عناصر مشتركة تتغلغل في وجدانك متأثر بالتعامل الخالص لوجه الله النابع من ضمائر حية واخلاص ورغبة في تحقيق تميز وجودة وخير للعالم ، وبالتالي ومع استمرار الخلطة والالفة تتغير مفاهيمك وتكتسب فكر ممزوج

بالإصالة والتأييد وتجد ذاتك قادرا علي المحاوره والنقاش والتوافق او الاختلاف بذوق ورقي
يكتسبه سلوكك وطابعك مع الاخرين وينعكس في تعاملاتك الخاصة .

8. التفكير خارج الصندوق :

يتيح لك العمل التطوعي التغير المكاني والتعامل ورؤية اشكال مختلفة من الحياة منها ما
هو اقل منك فتحمد الله علي نعمه ، وتبدا بالتفكير في تغيير حياة هولا لتصبح ملائمة
وميسورة قدر المتاح ، وهنا يتحرر فكري وتبدا بالبعد عن النمطية والتكفير المحدود كما يقال
داخل صندوق ، وتظهر من هنا موهبتك في ابتكار حلول قد لا يتمكن واحد منها ولكن العمل
الجماعي والتعاوني وخاصة المنظم والمدعوم يشكل مستقل يمكن ان يحقق هذه الافكار الجديدة
وبالتالي شعور قوى بالثقة بالذات وعدم الخوف من الابداع . (معلوى الشهرانى ، 2006م ،
ص : 58-59) .

2-18 العمل التطوعي فى السودان :

النشأة والتطور:

يعتبر النصف الثاني من القرن العشرين عهد انطلاقه العمل التطوعي علي مستوي
العالم الي الدرجة التي تؤهله بحق ان يكون القطاع الثالث بعد القطاعين العام والخاص ،
وذلك علي ضوء مشاركته الفاعلة في التنمية الاجتماعية ووقدرته علي الوصول الي الشرائح
الضعيفة التي لا تطلها يد السلطات الحاكمة ، وهذا وقد استطاعت المنظمات غير الحكومية
في العقود القليلة الماضية ان تتطور من كم مجهول الي وضع متميز وفاعل ، اجبر الحكومات
ومؤسسات المجتمع بل والمجتمع الدولي بكامله لاحترامه والثناء علي قدراته في بلوغ الشرائح
المستهدفة وحل مشكلاتها ، اضافة الي روح المباداة والابتكار والمرونة التي تتمتع بها
المنظمات الوطنية علي مستوي العالم لعدم خضوعها للروتين الحكومي وقيوده .

ومن العوامل التي زادت من اهمية العمل التطوعي في عصرنا الحاضر تشعب مسؤولية الدولة وانصرافها الي هموم التنمية والخدمات ، يضاف الي هذا شح الموارد وضعف الناتج القومي والكساد الاقتصادي مما ادي الي عدم قدرة الدولة علي تلبية الحاجات الضرورية للحياة والتطلعات المتزايدة للمواطنين وفي المقابل فقد اتسعت رقعة المل التطوعي وازداد عدد المنظمات الطوعية نتيجة لاتجاه كثير من الدول النامية نحو الخصخصة واعادة النظر في هيكله الادارية لكثير من المؤسسات الامر الذي انعكس سلبا علي حياة المواطنين ومستواهم المعيشي مما جعل المنظمات التطوعية تحتل العبء الاكبر في التعامل مع الجماهير وحل مشكلاتها .

وفي السودان نجد ان العمل التطوعي قديم وضارب بجذوره في تقاليد المجتمع السوداني وموروثاته المتمثلة في الفزع والنفير واکرام الضيف والتكية والمسيد والسبيل (وهو جرار الماء البارد تعد للسابلة يشرب منها الغادي والرائح) ، والمساهمة في تكلفة الافراح والاتراح، وايواء طلبة العلم ورعايتهم من داخل السودان وخارجة .

وفي الادب الشعبي السوداني يجد الباحث التعبير عن قيم المروءة والايثار واضحا وجليا ويتمثل في قول احدهم :

بوصيكم علي ضيف الهجوع عشوه

بوصيكم علي الجار ان وقع شيلوه

وقول الاخر :

البشيل فوق الدبر ما بميل

الي غير هذا وذاك من الامثلة التي لا تحصي

ثم ان الاسلام رسخ هذه القيم في نفوس السودانيين اكثر فاكثر بالحاحه علي قيم الايثار والتكافل الاجتماعي في مثل قوله تعالى :

"ويؤثرون علي انفسهم ولو كان بهم خصاصة " وقوله صلي الله عليه وسلم (انا وكافل اليتيم كهاتين في الجنة) و اشار باصبعيه السبابة والوسطي وفرق بينهما شئنا ما ، الي غير ذلك من الايات القرانية والاحاديث النبوية الكثيرة التي تحض علي الايثار والتكافل وعمل الخير .

وفي فترة الاحتلال البريطاني للبلاد كانت هناك بعض المبادرات من الفئات الغنية المرتبطة بالمحتل تجاه الاسر الفقيرة اذ ظهرت اول جمعية طوعية اجنبية وهي جمعية سير البريطانية بهدف مساعدة الاسر الفقيرة والتبشير بالدين المسيحي وسط المواطنين ، وفي عام 1905 م دخلت الارساليات التبشيرية وقامت ببناء المستشفيات والمدارس الخيرية التبشيرية ، وبالمقابل كرد فعل وطني وديني بدأت تتكون الجمعيات الخيرية الوطنية في مقابل جمعيات المحتل ، وظهرت الاندية الرياضية والثقافية والروابط الاجتماعية والجهوية التي تقدم خدماتها للفقراء والمعوزين من ابناء الوطن حتي لا تتركهم فريسة لمؤسسات المستعمر .

واتسعت مع الايام رقعة الحركة الطوعية الوطنية ، فتكونت جمعية اللواء الابيض واندية الخريجين والمدارس الوطنية (الاهلية والمؤتمر) وقد كانت هذه المؤسسات ذات اهداف سياسية خفية لمناهضة الاحتلال وجمعياته الطوعية ذات الاجندة الخفية .

ولما كان موضوع الحديث هو نشأة العمل التطوعي في السودان ، فلا بد من ذكر ملجأ القرش الصناعي والذي تحول اسمه فيما بعد الي معهد القرش الصناعي ، فقد اسسه نفر من كرام السودانيين بغرض ايواء ورعاية الاطفال الايتام ورفنائهم الفقراء وتأهليهم مهنيا حتي يتمكنوا من شق طريقهم في الحياة ، وكان ذلك في عام 1930 م قبل صدور قانون تسجيل الجمعيات الطوعية لعام 1957 م ولا يزال هذا العهد يعمل حتي الان .

كما شارك الخيرون من ابناء السودان بالعمل التطوعي الوقفي الذي كان له اكبر الاثر في رعاية المعوزين ومن هولاء الخيرين عبد المنعم محمد شروني والبلك وغيرهم كثير .(منظمة نهضة السودان بالعلوم ، Facebook – permalink الساعة 1 ظهرا) .

اقبال كبير علي العمل التطوعي في السودان :

شهد السودان خلال الفترة الماضية اقبالا كبيرا علي العمل التطوعي من فئة الشباب الذين يوزعون علي قرابة اربعة الاف منظمة منتشرة في البلاد ، وذلك احتفاء باليوم العالمي للعمل التطوعي الذي يصادف الخامس من ديسمبر .

يعمل المتطوعون في مجال مساعدة الفقراء والمرضي واعانة الطلبة المحتاجين ، لكن شح الامكانيات وصعوبة الوصول الي مناطق النزاعات يحولان دون ادائهم لعملمهم ، ويرى عدد من الباحثين الاجتماعيين ان العمل التطوعي سمة من سمات ازدهار الامم ، وانه كلما ازدادت البلدان رقا اقبل مواطنها علي أنشطة تطوعية ، بحيث اصبح التطوع مطلبا من مطالب الحياة الحديثة .

وحسب متابعين ، تتلخص ابرز العقبات التي تواجه العمل التطوعي بالعالم العربي في اهمال الاباء لثقافة تربية الابناء علي العمل التطوعي منذ نعومة اظافرهم ، مما يجعل الاقبال عليه عند شريحة من الشباب محدود .

ومن بين السلبيات ايضا ضعف الامكانيات التي توفرها الحكومات للشباب لتضمن استدامة العمل التطوعي عاي مستوي الافراد ، اضافة الي افتقاد المتطوعين لكوادر ذات كفاءة تحسن قيادتهم وتحسن ادارة العمل التطوعي والوصول به الي الغايات المنشودة .

كما تقف امام تطور العمل التطوعي عربيا عقبات اخري ، منها اسسستفتقار المتطوعين للخبرة المناسبة في المجالات التي يتطوعون فيها نتيجة غياب برامج التدريب المفترض

بالحكومات توفرها ، وكذلك انتشار ظاهرة البطالة عند الشباب ، مما يجعل العمل التطوعي محصورا في فئة قليلة من غير المعنيين بالبحث عن عمل باجر . (الجزيرة نت ، 2018/4/8 م الساعة 2:50 ق) .

2 – 18 – 1 وزارة للشباب والرياضة الاتحادية :

هي المؤسسة الحكومية التي من خلالها يتم رعاية الشباب من خلال اختصاصاته واهدافه والتي تمثلت في اعداد الشباب اعدادا متكاملًا روحيا وفكريا وبدنيا ومهنيا ، وتأهيلهم والارتقاء بمناشطهم في مجالات التنمية الشبابية والرياضية ورعاية الابداع للناشئة والشباب وتنمية المهارات والاختراعات ورعاية الموهوبين والمدعين رياضيا ، وتوسيع فرص الممارسة الجماعية للرياضة بين جميع فئات المجتمع من الجنسين ، وتسخير اوقات الفراغ للشباب للنشاط الهادف والبناء بما يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع وتعزيز قدرة الشباب على مواجهة الاخطار التي تهدد صحتهم النفسية والجسدية والعقلية وتوفير البنيات الاساسية والعينات لتحقيق النهضة الرياضية والشبابية الشاملة .

المهام والاختصاصات :

1- وضع السياسات العامة والخطط والبرامج القومية المتعلقة باعداد وتنشئة الشباب وتأهيلهم والرقى بمناشطهم في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والرياضية.

2- اقتراح مشروعات القوانين الدولية المنظمة للانشطة الشبابية والرياضية .

3- رعاية اليات تنظيم الانشطة الرياضية القومية وتطويرها واحياء الموروث الشعبى وتطويره

4- الاشراف على التنظيمات والهيئات القومية للشباب والرياضة وتطويرها .

- 5- رعاية المنتخبات القومية فى المناشط الجماعية والفردية .
- 6- تنظيم المعسكرات القومية والاشترك فى المسكرات الاقليمية والدولية .
- 7- تشجيع التنافس الرياضى بين الولايات وتشجيع تنقل المناشط الرياضية بينها .
- 8- الاشراف على المنافسات الشبابية والرياضية القومية والاقليمية والدولية .
- 9- توفير البنيات الاساسية والمينات لتحقيق النهضة الرياضية والشبابية الشاملة .
- 10- رعاية ابداع الناشئة والشباب وتنمية المهارات والاختراعات .
- 11- تفعيل دور الرياضة من اجل السلام والتنمية .
- 12- توسيع فرص الممارسة الجماعية الرياضية من جميع فئات المجتمع من الجنسين من اجل الصحة والترويج وتشجيع ممارسة الالعاب البيئية . (لائحة وزارة الشباب والرياضة ، 2018 م ، ص : 1 - 2) .

2 - 18 - 2 اللجنة الأولمبية السودانية :-

هي اللجنة الأولمبية السودانية المنشأة بموجب أحكام الميثاق الأولمبي وبموجب نظامها الأساسي المعتمد من اللجنة الأولمبية الدولية والمفوضية الاتحادية لتسجيل هيئات الشباب والرياضة، هيئة رياضية ذات صفة إعتبارية وخاتم عام .

أنشأت عام 1956م ، انضمت للجنة الأولمبية الدولية عام 1959م تزامنت مع الفرحة الغامرة بالإستقلال عام 1956م عندما تمت دعوة السيد سكرتير إتحاد كرة القدم السوداني لحضور مؤتمر اللجان الأولمبية بالعاصمة السورية دمشق في الفترة من 4 إلى 7 مارس 1956م . وقد كانت تلك الدعوة بمثابة لفت إنتباه الرعيل الأول من القادة الرياضيين إلى ضرورة العمل لتكوين لجنة أولمبية بالسودان تتولى مهمة تنسيق الجهود وتنظيمها لتقديم شخصية رياضية في المحافل الدولية .

فوجهت الدعوة إلى الإتحادات الرياضية (القائمة آنذاك) إضافة إلى بعض الشخصيات ذات الخبرة في المجال الرياضي . حيث تمخض من إجتماع تلك الرموز تكوين لجنة تمهيدية في الثامن من فبراير 1956م ضمت السادة : طلعت فريد ، عبدالرحيم شداد ، أحمد محمد علي السنجاوي ، كمال أميري ، عبدالفتاح حمد ، عبدالمنعم حمدي ...

حيث قامت تلك اللجنة بإعداد مسودة دستور اللجنة الأولمبية السودانية ، الذي جاء مقتبساً من قانون اللجنة الأولمبية المصرية . وقدم للسلطات التي أجازت وصدقت بقيام اللجنة الأولمبية السودانية إعتباراً من الثاني من يونيو 1956م وحتى أغسطس عام 1956م .

(الفاضل دراج -2004م ص15)

إختصاصات اللجنة الأولمبية :-

- (أ) العمل على نشر الألعاب الأولمبية وتطويرها وفق الأحكام والقوانين واللوائح .
- (ب) التعاون والتنسيق مع الهيئات والمؤسسات والوزارة والأجهزة الرسمية للدولة بعلم الوزارة وترسيخ قيم الرياضة وتشجيع برامج الرياضة للجميع .
- (ج) الإشراف على إعداد المؤهلين للمشاركة في الدورات الأولمبية القارية والدولية .
- (د) تنظيم المنافسات والدورات الأولمبية القارية والدولية المقامة بالسودان بالتعاون مع الإتحادات .
- (هـ) تمثيل السودان في الدورات الأولمبية القارية والمنافسات والأنشطة التي ترعاها اللجنة الأولمبية الدولية . (محمد الشيخ مدني وآخرون ، 2003م - 17) .

المبادي الاساسية ... والسلطة العليا للحركة الاولمبية الدولية :

- وضع بييري كوبرتان الثصور الاول للفكر الاولمبي الحديث وبناء علي مبادرته تم عقد المؤتمر الرياضي الدولي في يونيو 1894 م في باريس الذي والارتاسست علي اثره اللجنة الاولمبية الدولية في 23 من نفس الشهر .
- يمثل الفكر الاولمبي فلسفة حياتية تمجد الصفات الراقية للجسد والارادة والعقل في شكل متوازن وفي هذا الاطار يسعى الفكر الاولمبي عن طريق مزج الرياضة بالثقافة والتعليم الي ابتكار نمط للحياة يرتكز علي المتعة المستمدة من بذل الجهد والتاسي بالقيم التعليمية للقوة الحسنة واحترام المبادي الاخلاقية .
- يهدف الفكر الاولمبي الي وضع الرياضة في خدمة تطور الانسان علي نحو متسق في كل مكان بغية ايجاد مجتمع يسوده السلام محافظا علي كرامة الانسان ، من هذا المنطلق تقوم الحركة الاولمبية وحدها او بالتعاون مع منظمات اخري وفي حدود مواردها وامكانتها بشجيع مبادرات نشر السلام .
- تستقي الحركة الاولمبية بقيادة اللجنة الاولمبية الدولية مقوماتها من الفكر الاولمبي الحديث .
- تجمع الحركة الاولمبية كافة المنظمات والرياضيين والاشخاص الذين يرتضون العمل وفق مبادي الميثاق الاولمبي وذلك تحت مظلة السلطة العليا المتمثلة في اللجنة الاولمبية الدولية فالمعيار الاساس للانتساب للحركة الاولمبية هو الحصول علي اعتراف اللجنة الاولمبية الدولية اذ يجب التحكم في تنظيم الرياضة وادارتها بواسطة المنظمات الرياضية المستقلة والمعترف بها من قبل اللجنة الاولمبية الدولية .

- تهدف الحركة الاولمبية الي الاسهام في بناء عالم بسوده السلام عن طريق تعليم الشباب من خلال ممارسة الرياضة دون تمييز من اي نوع وفي اطار الروح الاولمبية التي تتطلب وجود التفاهم المتبادل في مناخ من الصداقة والتضامن واللعب النظيف .
- يعتبر نشاط الحركة الاولمبية التي برمز لها بخمس حلقات متشابكة نشاطا عالميا ودائم حيث يغطي القارات الخمس ويصل الي اوجه عند التقاء رياضيي العالم في المهرجانات الكبيرة المتمثل في دورات الالعاب الاولمبية .
- تعد ممارسة الرياضة احد حقوق الانسان فيجب ان تتوفر لكل فرد امكانية ممارسة الرياضة بما يتفق واحتياجاته .
- يعد الميثاق الاولمبي بمثابة المرجع الجامع لكافة المبادئ والاحكام والمواد والملاحق الاساسية التي صادقت عليها اللجنة الاولمبية ويحدد شروط الاحتفال بدورات الالعاب الاولمبية واسس تنظيمها .

السلطة العليا :

- تعد اللجنة الاولمبية الدولية هي السلطة العليا في الحركة الاومبية الدولية .
- يتعين علي اي شخص او منظمة تنتسب باي صفة للحركة الاولمبية الالتزام بنصوص الميثاق الاولمبي وقرارات اللجنة الاولمبية الدولية .

العلم الاولمبي :

- كون العلم الاولمبي من رقعه بيضاء عليها خمس دوائر متداخلة ثلاثة في المستوي الاول الوانها الازرق والاسود والاحمر وحلقتان في المستوي الثاني والوانها الاخضر والاصفر ويجب ان تكون الحلقة الزرفاء الي جانب قائم العلم ويقال ان كوبرتان قد فسر هذه الحلقات والوانها الي ترابط قارات العالم الخمس :-

الازرق : اوربا

الاسود : افريقيا

الاحمر : امريكا

الاخضر : اوقيانوسيا

القسم الاولمبي :

بموجب المادة (395) من الميثاق الاولمبي يتقدم احد رياضيي الدولة المضيفة بارتقاء منصة الخطابة ممسكا باحد اطراف العلم الاولمبي بيده اليسري رافعا يده اليمنى ثم يتلو القسم التالي : (باسم كل الرياضيين المشاركين اعد بان نشارك في هذه الالعب الاولمبية محترمين وملتزمين بكافة القوانين الصادرة بهذا لخصوص بروح رياضية من اجل رفعة الرياضة وشرف فرقنا) ، يعقب ذلك قسم الحكام (القضاة) من موطن المدينة المستضيفة وبنفس الاسلوب يتلو باسم جميع القضاة والاداريين اعد بان نتولي تحكيم هذه الالعب بنزاهة كاملة محترمين وملتزمين بكافة القوانين التي نحكمها بروح رياضية حقة

الشعلة الاولمبية :

شعلة الاولمبية رسميا قبل بدا الدورة الاولمبية بوقت كاف في سفح جبل اولمبيوس باليونان في نفس الموقع القديم الاثري للالعب الاولمبية من خلال مرارة مقعرة تجمع اشعة الشمس وشاع استخدام الشعلة الاولمبية في الالعب القديمة في اولمبياد كطقس ديني يحظي بشرف القيام به الفائز في الدورة ، وبدأ استعمال الشعلة في الالعب الاولمبية الحديثة عام 1936 م بناء علي طلب الماني بادخال تقليد الشعلة وحمل الشعلة حينها اليوناني قسطنطين كونديس في برلين كاول رياضي يحمل الشعلة في الالعب الحالية .

(اللجنة الاولمبية اليمنية ، بتاريخ 3 مارس 2019 م ، النت)

2 – 18 – 3 الاتحادات الرياضية الاولمبية في السودان :

هي هيئات اهلية مشكلة وفق انظمة ، للاشراف علي الانشطة الرياضية المختلفة ويؤكد

العلوان ومغايرة (2010) بان الاتحادات الرياضية هي التي تحدد المعلم وترسم الخطط

- 1- اتحاد العاب القوي .
- 2- اتحاد التنس الأرضي .
- 3- اتحاد الاسكواش .
- 4- اتحاد الفروسية .
- 5- اتحاد رفع الإثقال .
- 6- اتحاد الريشة الطائرة .
- 7- اتحاد الهوكي .
- 8- اتحاد الجو دو .
- 9- اتحاد الجمباز .
- 10 – اتحاد الدراجات النارية.
- 11 – اتحاد الرماية .
- 12 – اتحاد السيارات والدراجات.
- 13 – اتحاد السباحة .
- 14 – اتحاد القوس والسهم.
- 15 – اتحاد كرة القد .
- 16 – اتحاد كرة السلة.
- 17 – اتحاد الكرة الطائرة.

18 – اتحاد كرة اليد.

19 – اتحاد الزوارق.

20 – اتحاد التجديف.

21 – الكراتية.

22 – التايكندو.

(لائحة الاتحادات الرياضية بالوزارة)

والاستراتيجيات ونفس الطرق امام العاملين في الميادين الرياضية للوصول الي الاهداف المنشودة (العلوان ، 2010 : 1791، 1814).

وتعد الاتحادات الرياضية من اهم الهيئات التي توجد في المجتمع ، ومما يستدعي الاهتمام لكل ما يخص هذه الهيئات للوصول الي افضل مستوي من الخدمات ، وتحقيق المستويات والانجازات في البطولات العالمية والدولية .

ولكون الاتحادات الرياضية جزء من الاتحادات القارية والدولية فان هذا الامر يحتم عليها مجاراة تلك المؤسسات في نظمها الادارية القائمة علي تنفيذ الاهداف من خلال الاستراتيجيات التي تحقق الرؤيا الوطنية في الدرجة الاولي بما لا يتعارض مع الاهداف السامية التي قامت علي اساسها المبادي الرياضية المرتكزة علي التنافس والروح الرياضية ونبذ العنصرية وعدم التسييس (فاتن راتب ، 2013م ، 5) .

2 – 18 – 4 الاندية الرياضية :

ويشير عبد الحق (1999) بان الاندية عبارة عن مؤسسات رياضية اجتماعية وتربوية تقوم بتطبيق برامج تربوية وثقافية وخطط تدريبية من اجل تحقيق اهدافها ، وحتى يتم تقيق هذه الاهداف يجب علي النادي ان يجعل النشاطات الرياضية والثقافية في برامجها وخططها ،

وذلك وفق اسس تربوية واصول علمية من اجل اتاحة فرص مختلفة للاعبين كي يمارسوا
خبرات علمية متنوعة هادفه تؤدي الي جميع جوانب الشخصية بشكل متكامل .(عبد
الحق،1999م ، 80- 118) .

الهلال الاحمر والصليب الاحمر الدوليان :

الحركة الدولية للصليب الاحمر والهلال الاحمر هي شبكة انسانية عالمية تضم 80 مليون
شخص ، تمد يد العون الي الاشخاص الذين يواجهون كوارث او نزاعات او مشاكل صحية او
اجتماعية ، وتتالف الحركة من اللجنة الدولية للصليب الاحمر والاتحاد الدولي لجمعيات
الصليب الاحمر والهلال الاحمر ، 1909 جمعية وطنية للصليب الاحمر والهلال الاحمر .

اعداد المتطوعين في كاس العالم 2018م :

اعلن المدير العام للجنة المنظمة لكاس العالم ، اليكسي سوركين ، ان عدد الطلبات الواردة
من المتطوعين للمشاركة في بطولة كاس العالم لكرة القدم التس ستقام في روسيا عام 2018م
حققت رقما قياسيا في تاريخ المونديال ، حيث سيشارك في البطولة 30 الف متطوع . (بتاريخ
2019 / 3 / 15 م الساعة 1 ظهرا ، utnik news .com

مونديال قطر:

سجل اكثر من 148 الف فرد اهتمامهم بالتطوع في رحلة استضافة قطر نهائيات كاس العالم
لكرة القدم التي التسجيل امام الراغبين في الاسهام بجهود الاستعداد لاستضافة البطولة وتشير
الاحصائيات الي ان المسجلين يمثلون اكثر من 160 جنسية منهم ، مسجلون من 22 دولة من
دول الشرق الاوسط وشمال افريقيا وقطر وعمان والاردن والسعودية والبحرين والامارات

ومصر والجزائر والمغرب ، وهو ما يعكس عالمية البطولة في قطر وترحيبها بالافراد من الدول كافة ، للاسهام في جهود التحضير لاستضافة المونديال للمرة الاولى في العالم العربي. وبلغت الارقام سجل في مبادرة التطوع اكثر من 7200 قطري و 10 الف عماني و 9800 اردني و 12 الف مصري و 10 الف مغربي و 18 الف جزائري وتصدر الافراد ذوي الجنسية الهندية قائمة المسجلين باكثر 20 الف فرد من انحاء العالم كافة ، ويتراوح عمر المسجلين بين 18 ، 25 عاما .

بدورها قالت مديره التواصل المجتمعي في المشاريع والارث ، ميعاد العماري ان النجاح الفوري الذي حققته المبادرة وانتشار شعبيتها في قطر والمنطقة والعالم واقبال الافراد من الدول كافة علي اغتنام هذه الفرصة هي ادلة واضحة تعكس عالمية البطولة في قطر ، وترحيبها بالمتطوعين والمشجعين والزوار في انحاء المنطقة والعالم كافة في 2022 م .

واضافة العماري : اكدنا منذ لحظة فور ملف قطر يحق استضافة كاس العالم انها ستكون بطولة ليست لقطر فحسب وانما للمنطقة باسرها مؤكدة ان الزيادة المطردة الملحوظة تعدد الراغبين في التطوع وتنوع ثقافتهم وجنسياتهم هما اصدق دليل علي ذلك .

واعلنت قطر في 2 ديسمبر 2018 م فتح ابواب التسجيل امام المهتمين بالتطوع كافة من سن 16 سنة وما فوق حيث سيحصل المتطوعون علي فرص قيمة التطوير مهاراتهم واثراء معارفهم في مجالات عديدة كتتظم وادارة الفعاليات والضيافة والتسويق والاتصال وادارة الجماهير والمواصلات وغيرها ، منذ تطوعهم وحتى انطلاق صافرة البطولة ، تجدر الاشارة ان قطر نالت في ديسمبر 2010 م شرف استضافة كاس العالم 2022 م وتعهدت انذاك بتنظيم نسخة ستكون الافضل في تاريخ دورات كاس العالم .

ويترقب علي نطاق واسع ان يكون مونديال 2022 م حدثت العالم ، في نظل ما تنفذه الدوحة من مشاريع من مشاريع مختلفة تطور البيئة التحتية من فنادق ومطارات ومواني وملاعب ومستشفيات وشبكات طرق سريعة ومواصلات وسكك حديدية .

وتاتي هذه الاستعدادات في اطار استقبال ما يزيد علي مليون ونصف مليون من المشجعين والجماهير الذين يستوفدون علي البلاد المتابعة كاس العالم (alkhaleejon line. Net.

الخميس 2019 /5/9 م الساعة، 11 صباحا ، ق 43

2-19 الدراسات السابقة:

2-19-1 الدراسات العربية :

استعرض الباحث العديد من الدراسات والبحوث المرتبطة التي تناولت واقع العمل التطوعي واساليب تنميته ، والتي اجريت على البيئة العربية او الاجنبية وذلك في محاولة لاختيار المنهج المناسب واتباع الخطوات العلمية الملائمة لطبية اجراءات هذا البحث وتمثل في :

1/ لبني عبد الحميد حسين (2000م) : (التطوع والمتطوعين في مصر) وتهدف الدراسة الى: التعرف علي مفهوم العمل التطوعي ومدى الاولوية التي تعطي للعمل الطوعي وكذلك استعراض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمتطوعين ، واستخدمت الباحثة المنهج المسحي وبلغت عينة البحث (211) متطوع و(56) من المتطوعين .

وكانت اهم النتائج اعتبارا ان العنصر الانساني عاملا مهما في العمل التطوعي ، وتباين واضح بين المتطوعين في الخصائص الاجتماعية والاقتصادية بالاضافة الي تعدد الاسباب والدوافع التي تؤدي الي مشاركة المواطنين في العمل التطوعي وتمثل خدمة المجتمع قمة اولويات التطوع .

2/ محمد صبحي حسانين و عبد الرحمن سيار وحنان الاحمد " (تقويم العمل التطوعي في المجال الرياضي بدولة البحرين) استخدم الباحث المنهج الوصفي . وهدفت الدراسة الي: التعرف علي مجالات المشاركة في العمل الطوعي ، واهم دوافع ممارسة العمل التطوعي للعاملين بالمجال الرياضي ، اسباب العزوف عن ممارسة العمل التطوعي ، التوصل الي وضع بعض المقترحات للنهوض بالعمل التطوعي ، وكانت حجم العينة (135) عضو من الاعضاء المنتمين للاتحادات والاندية الرياضية (58) عضو اتحاد من 15 اتحاد و77 عضو من 23 نادي رياضي وتم استخدام استمارة استبيان من تصميم الباحث واحتوت علي 5 محاور و208 عبارة .

وكانت اهم النتائج علي دوافع ممارسة العمل التطوعي في المجال الرياضي – الاعتماد علي النفس ، حب المناخ الرياضي ، الرضا النفسي ، واهم اسباب عزوف الشباب عن المشاركة في قلة الميزانيات لتنفيذ البرامج الرياضية ونقص المنشآت الرياضية وعدم وجود الحوافز المعنوية من المؤسسات الرياضية

3/ محمد عبد الله عنتر(2003): (تقويم القيادة التطوعية في المجال الرياضي بمحافظة الغربية) واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي . واشتملت العينة علي (167) من روساء واعضاء ومجالس الادارات وبعض الاندية ومراكز الشباب بمحافظة الغربية ، واعتمد الباحث علي المقابلة الشخصية وتحليل الوثائق والاستبيان كاداة لجمع البيانات ، واستهدفت الدراسة التعرف علي :-

– دور القيادات التطوعية في تحقيق اهداف المؤسسات الرياضية (الاندية ومراكز الشباب) بمحافظة الغربية

– واجبات واختصاص القيادة التطوعية في المؤسسات الرياضية (الاندية ومراكز الشباب) بمحافظة الغربية.

– مقومات العمل التطوعي (الخصائص والسمات الشخصية – الخبرات الادارية – الخبرات الرياضية) للقيادة التطوعية في المؤسسات الرياضية (الاندية ومراكز الشباب) بمحافظة الغربية .

وتوصل الباحث الي اهم النتائج التالية :–

– دور القيادات التطوعية في تحقيق اهداف المؤسسات الرياضية .

– واجبات واختصاصات القيادة التطوعية في المؤسسات الرياضية .

– معوقات عمل القيادات التطوعية في المؤسسات الرياضية .

– مقومات العمل التطوعي .

4/ مسعد سيد عويس: (المرصد العلمي للعمل التطوعي بدولة الامارات العربية المتحدة) ، وذلك بهدف رصد وتحليل مفاهيم التطوع والعمل التطوعي بدولة الامارات العربية المتحدة واستخلاص الحقائق والاستنتاجات الخاصة بفلسفة التطوع في الامارات واستخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت عينة البحث من اعضاء مجالس الادارات بدولة الامارات .

وتوصل الباحث الي النتائج التالية : ان حركة العمل التطوعي تسير في اتجاه ايجابي

تؤكد علي تزايد معدلات التطوع بمختلف اشكاله وانواعه في المجتمع الاماراتي من خلال

الدعم الحكومي لمشروعات العمل التطوعي الخيري كذلك دعم الافراد لتلك المشروعات

والاعمال التطوعية .

5/ موسى شتيوي (2001) : (التطوع والمتطوعين في الاردن وذلك بالتعاون مع الشبكة

العربية للمنظمات الاهلية) وهدفت الدراسة الى حالة التطوع والمتطوعين في الاردن .

واستخدم الباحث المنهج الوصفي وبلغت عينة الباحث (250) فرد متطوع .

وكانت اهم النتائج وجود نسبة عالية من الشباب بين صفوف المتطوعين في الاردن ووجود

علاقة ايجابية بين التطوع والمستوي التعليمي ومستوي الدخل .

6/ وليد عبد الرازق ويحيي الجبوشي (2009) : (مشروع مقترح لتاهيل القيادات

التطوعية في مجال الرياضة للجميع)

وهدفت الدراسة الي وضع مشروع مقترح لتاهيل القيادات التطوعية في مجال الرياضة

للجميع من خلال الابعاد التالية :-

– الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمتطوعين .

– واقع التطوع في مجال الرياضة لجميع .

– مقومات الغمل التطوعي في مجال الرياضة للجميع .

– اتجاهات المتطوعين نحو الرياضة للجميع .

– العوامل التي تؤدي الي زيادة مشاركة المتطوعين في الرياضة للجميع .

– معوقات المشاركة في العمل التطوعي .

– دور المؤسسات الرياضية (الاندية – مراكز الشباب) نحو عمل المتطوعين .

– مهارات تخفيف علي العمل التطوعي .

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي وبلغ حجم العينة (122) للقيادات العاملة في الادارة

العاملة للتطوع والخدمة العاملة بالمجلس القومي للرياضة وبعض المحافظات وهي (القاهرة

— الجيزة — 6 أكتوبر — حلوان — القليوبية) ونم اختيا رهم بطريقة الحصر الشامل ، ثم استخدمنا استمارة استبيان من سبعة محاور كاداة لجمع البيانات .

وكانت اهم النتائج مشروع مقترح لتاهيل القيادات التطوعية ليسعي الي تطبيق مفاهيم التطوير المستمر للقيادات التطوعية في مجال الرياضة للجميع لتحسين صورة مخرجات العمل التطوعي بما يحقق التكيف مع تحديات العصر وكذلك التوافق مع قواعد السلوك الاخلاقي المهني للعاملين في العمل التطوعي وذلك في ضوء ثلاث مراحل للتطبيق هي:—

— مرحلة التخطيط والاعداد .

— مرحلة التنفيذ والتطبيق .

— مرحلة التقييم والمتابعة .

ويتم ذلك من خلال عدد من البرامج التدريبية المستهدف تقديمها للقيادات التطوعية قدرات التعليم .

— قدرات التفاعل الانساني .

— قدرات شخصية .

— القدرات القيادية .

2-19-2 الدراسات الاجنبية :-

7/ دراسة انجليس (1997) بعنوان القيادة التشاركية بين المدربين التنفيذيين والاعضاء المتطوعين في ادارة رياضات الهواة " وهدفت تلك الدراسة الي التعرف علي دور المتطوعين والعاملين باجر في ادارة رياضات الهواة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وضمنت عينة البحث قادة اداريين ، واستخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات .

وكانت اهم النتائج ما يلي :-

- اختلاف اتجاهات القيادة في كل من الطائفتين التنفيذيتين والمتطوعين .
- التأكيد علي اهمية الذكاء الاجتماعي عند انتقاء المتطوعين .
- 8/ دراسة كيلوج وكالفين يوجين (1985) بعنوان تأثير سلوك القائد علي شعور المتطوعين بالرضا باعمالهم بجامعة اركانست ، واستهدفت تلك الدراسة التوصل الي :-
- تقديم كم كبير من المعلومات الوصفية ذات الاساس التجريبي عن بناء المنظمات التطوعية
- تحديد حجم التوجيه والسماوات البنائية للمنظمات التطوعية والعلاقة بينهما .
- بلورة فهم العوامل التي تؤثر علي شعور المتطوعين بالرضا عن اعمالهم .
- وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي باسلوب الدراسات المسحية لمعايشة لهذة الدراسة ، واشتملت عينة البحث علي عشرة منظمات تطوعية ، كما استخدم استبيان من تصميم الباحث كاداة لجمع البيانات . ومن اهم نتائج هذة الدراسة :-
- التوجيه الالي ليس له علاقة باستخدام نظام هرمي للضبط والربط بما فيه من رسمية وتأثير ومشاركة .
- قيادة المتطوعين اكدت اهمية التدعيم الشرطي للسلوك القيادي اكثر من التوجيه الالي او الاجرائي.
- هنالك علاقة وطيدة بين السلوك القيادي والشعور بالرضا عن العمل .

2-19-3 الاستفادة من الدراسات السابقة :-

- 1 — أستفاد الباحث تحديد موضوع البحث تحديدا دقيقا بالاضافة الي استفادته في تحديد الخطوات المنهجية من مشكلة البحث والعينة والمنهج والاجراءات البحثية .

2 – تم الاستفادة من الدراسات التي تناولت موضوع معوقات وكيفية التعامل مع اساليب وتنمية العمل التطوعي في المجال الرياضي .

3 – ندرة الدراسات التي تناولت العمل التطوعي في المجال الرياضي في الاتحادات الرياضية في السودان

لذا يسعى الباحث من خلال الدراسة الحالية التركيز على وقع مفاهيم واتجاهات اساليب تنمية العمل التطوعي بالاتحادات الرياضية الاولمبية في السودان واتخاذ القرار في الخطوات المختلفة العملية وضع الحلول المناسبة ومعرفة الاساليب العلمية في تنمية الاعمال التطوعية في المؤسسات الرياضية في السودان عموماً والاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية خصوصاً .

2-19-4 التعليق علي الدراسات السابقة :-

من خلال العرض السابق للدراسات العربية والاجنبية تبين العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت ادارة العمل التطوعي وكيفية التعامل مع المفاهيم والاتجاهات وأساليب تنمية العمل التطوعي وقد تمثلت هذه الدراسات في الاتي :-

1/ تأثير سلوك القائد على شعور المتطوعين بالرضا باعمالهم بجامعة اركانسن .

2/ القيادة التشاركية بين المدربين التنفيذيين والاعضاء المتطوعين في ادارة رياضات الهواة .

3/ تقديم العمل التطوعي في المجال الرياضي بدولة البحرين .

4/ التطوع والمتطوعين في مصر .

5/ التطوع والمتطوعين في الاردن وذلك بالتعاون مع الشبكة العربية للمنظمات الاهلية .

6/ تقديم القيادة التطوعية في المجال الرياضي بمحافظة الغربية .

7/ المرصد العلمى للعمل التطوعى بدولة الامارات العربية المتحدة .

8/ مشروع مقترح لتأهيل القيادات التطوعية فى مجال الرياضة للجميع .

عدد الدراسات (8) دراسات (6) عربية و (2) أجنبية ، و الفترة الزمنية للدراسات من 1985 م الي 2009 م

الاهداف التي تناولتها الدراسات :

1 – تقديم كم كبير من المعلومات الوصفية ذات الاساس التجريبي عن بناء المنظمات التطوعية .

2 – تحديد حجم التوجية والسماة البنائية للمنظمات التطوعية والعلاقة بينهما .

3 – التعرف علي دور المتطوعين والعاملين بأجر في إدارة رياضات الهواة .

4 – التعرف علي مجالات المشاركة في العمل التطوعي .

5 – اسباب العزوف عن ممارسة العمل الطوعي .

6 – التعرف علي مفهوم العمل التطوعي ومدى الاولوية التي تعطي للعمل الطوعي .

7 – استعراض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمتطوعين .

8 – رصد وتحليل مفاهيم التطوع والعمل التطوعي .

9. استخلاص الحقائق والاستنتاجات الخاصة بفلسفة التطوع

10. دراسة حالة التطوع والمتطوعين فى الاردن

11. وضع مشروع مقترح لتأهيل القيادات التطوعية فى مجال الرياضة للجميع

المنهج : استخدمت الدراسات العربية والاجنبية المنهج الوصفى نظراً لما يناسب كل دراسة.

تنوعت العينة المستخدمة فى الدراسات المستخدمة فقد تمثلت فى (الاعلام الرياضى،
المدرسين ، الاداريين ، اللاعبين ،والتففيذين ، القيادات الرياضية) .
وكانت ادوات جمع البيانات هى (الاستبانة ، الوثائق والسجلات ،المقابلة الشخصية)
النتائج التى تم النوصل اليها : أظهرت الدراسات العربية والاجنبية السابقة مجموعة من
النتائج اهمها :-

- 1/التاكيد على اهمية الذكاء الاجتماعى عند انتقاء المتطوعين
- 2/ الاعتماد على النفس وحب المناخ الرياضى والرضاء النفسى
- 3/العنصر الانسانى عاملاً مهماً فى العمل التطوعى
- 4/تباين واضح بين المتطوعين فى الخصائص الاجتماعية والاقتصادية
- 5/ دور القيادات التطوعية فى تحقيق اهداف المؤسسات الرياضية
- 6/ واجبات واختصاصات القيادة التطوعية فى المؤسسات الرياضية
- 7/ تعود الاسباب والدوافع التى تؤدى الى مشاركة المواطنين فى العمل التطوعى وتمثل
خدمة المجتمع وقمة اولويات المجتمع
- 8/ عزوف الشباب عن المشاركة فى قلة الميزانيات لتنفيذ البرامج الرياضية ونقص
المشاركات الرياضية وعدم وجود الحوافز المعنوية من المؤسسات الرياضية .

الفصل الثالث

إجراءات البحث

3-1 تمهيد :

في هذا الفصل يقوم الباحث بتوضيح إجراءات البحث من مناهج البحث والمجتمع و العينة والكيفية التي أجريت بها. كما يوضح الأدوات التي استخدمها والتي تمثلت في تصميم إستبانة لجمع البيانات من العينة كذلك بين الإجراءات التي اتبعتها في تطبيق الاستبانة بالإضافة للمعالجات الإحصائية اللازمة للبيانات .

3-2 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وذلك لملاءمته لطبيعية الدراسة ويعرف المنهج الوصفي بأنه.البحث لوصفي يهدف الي دراسة الاوضاع الراهنه للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثره فيها (كمال درويش 2006م،ص34)

كما يعرفه كل من احمد عبد الله اللوح ومصطفى محمود ابوبكر هو تفسير للوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء الي وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة يقوم علي الحقائق المرتبطة بها (احمد عبد الله اللوح ؛ مصطفى محمود ابوبكر 2002م، ص51) .

3-3 مجتمع البحث

تضمن مجتمع البحث العاملون بالاتحادات السودانية الاولمبية من الاداريين والمدربين واللاعبين والاعلاميين بلغ عددهم (200) فرد ، كالاتي 176 من الاداريين و24 من الاعلاميين .

3-4 عينة البحث :

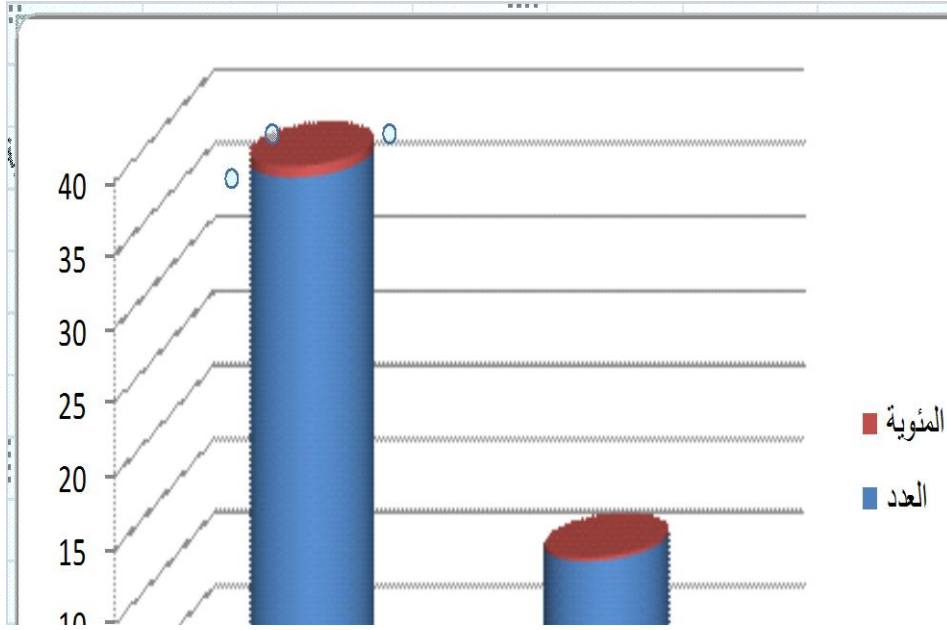
تضمنت عينة البحث (50) فرد من العاملون المتطوعون بالاتحادات السودانية الاولمبية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

جداول توصيف العينة

جدول رقم (1-3) يوضح العينة من حيث الجنس: ن=50

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	38	%76
أنثى	12	%24
المجموع	50	%100

يوضح الجدول رقم (1) أفراد عينة البحث حيث بلغ عدد الذكور (38) فرد وبنسبة %76 كما بلغ عدد الاناث (12) بنسبة %24.



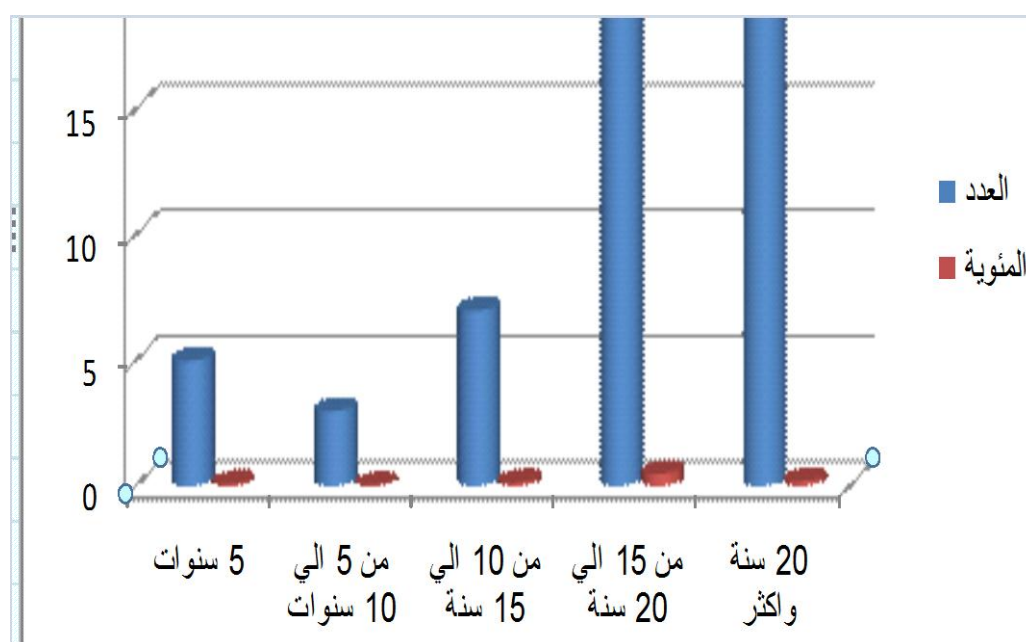
شكل رقم (1.3) من عمل الباحث يوضح عينة البحث من حيث النوع

جدول رقم (2-3) يوضح عينة البحث من حيث سنوات الخبرة ن=50

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
5 أعوام	5	10%
5 – 10	3	6%
10 – 15	7	14%
15 – 20	25	50%
20 فأكثر	10	20%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول (2) تصنيف افراد عينة البحث من حيث سنوات الخبرة بلغ اكبر عدد لسنوات

الخبرة (25) فرد، بنسبة (50%)



شكل رقم (2.3) من عمل الباحث يوضح تصنيف افراد عينة البحث من حيث سنوات الخبرة

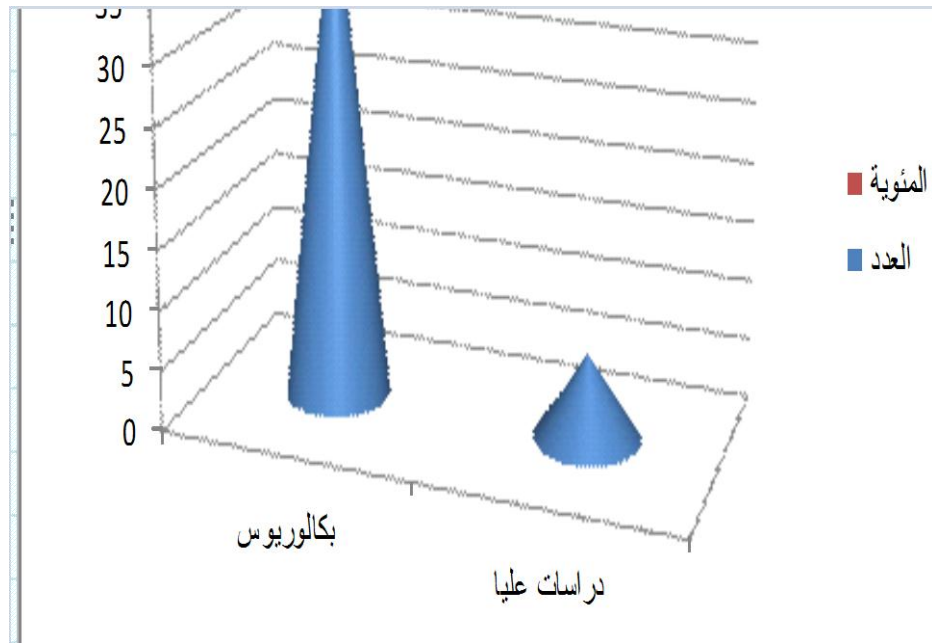
بلغ اكبر عدد لسنوات الخبرة (25) فرد، بنسبة (50%)

جدول رقم (3-3) يوضح المؤهل الأكاديمي لعينة البحث.

النسبة المئوية	العدد	المؤهل الاكاديمي
%86	43	البكالوريوس
%14	7	الدراسات عليا
%100	50	المجموع

يوضح الجدول رقم (3) تصنيف افراد عينة البحث من حيث المؤهل الاكاديمي بلغ أكبر عدد

للافراد الحاصلين علي مؤهل البكالوريوس (43) فرد بنسبة (%86) .



شكل رقم (3.3) من عمل الباحث يوضح تصنيف افراد عينة البحث من حيث المؤهل

الاكاديمي بلغ أكبر عدد للافراد الحاصلين علي مؤهل البكالوريوس (43) فرد بنسبة (%86)

3-5 وسائل جمع البيانات :

استخدم الباحث الإستبانة كأداة لجمع البيانات وفيما يلي يتناول الباحث الخطوات التي اتبعت لتصميم الإستبانة .

3-5-1 المرحلة الاولى:

اطلع الباحث على عدد من المراجع و الكتب و الدراسات السابقة لكي يكون الباحث فكرة في كيفية تصميم الاستبانة من حيث المحاور و العبارات .

ثم قام الباحث بتصميم الاستبانة في مرحلتها الاولى من الجانب الاول الذي اشتمل على المعلومات عن المفحوصين و هي :

1. الجنس . 2. الخبرة . 3. المؤهل الاكاديمي

اما الجانب الثاني شمل طريقة الإجابة .

و الجانب الثالث هو تكوين محاور الاستبانة و كان عددها (4) محاور و هي:

1- واقع مفاهيم العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية .

2- اتجاهات الرياضيين المتطوعين نحو العمل التطوعي.

3- اساليب الرياضيين المتطوعين لتنمية العمل التطوعي.

4- معوقات العمل الطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية

جدول رقم (3-4) يوضح المحاور وعدد العبارات قبل التعديل

م	اسم المحور	عدد العبارات
1	واقع مفاهيم العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية	20
2	اتجاهات الرياضيين المتطوعين نحو العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية	20
3	اساليب الرياضيين المتطوعين لتنمية العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية	20
4	معوقات العمل الطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية	20

3-5-2 المرحلة الثانية :

قام الباحث بعرض الإستبانة علي عينة استطلاعية من اساتذة كلية التربية البدنية والرياضة وطلاب الدراسات العليا والخبراء في مجال التربية الرياضية والملاحظات (ملحق رقم 1) .

3-5-3 المرحلة النهائية :

تم إجراء التعديل المناسب حسب اراء السادة المحكمين والخبراء فأصبحت في صورتها النهائية مشتملة على ما يلي :- واقع العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية - اتجاهات الرياضيين المتطوعين نحو العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية و أساليب تنمية العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية وتم حزم محور معوقات العمل الطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية . واصبحت الاستبانة كما يلي :

جدول رقم(3-5) يوضح المحاور وعدد العبارات والنسبة المئوية :

م	اسم المحور	عدد العبارات	%
1	واقع مفاهيم العمل التطوعي في الاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية	16	36.4%
2	اتجاهات الرياضيين المتطوعين نحو العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية	19	43.1%
3	اساليب الرياضيين المتطوعين لتنمية العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية	9	20.5%
4	المجموع	44	100%

3-6 صدق وثبات الاستبانة :

قام الباحث بإعداد وعرض الاستبانة على الخبراء وبلغ عددهم (10) من حملة الدكتوراه في التربية الرياضية.

الثبات: لتقدير الثبات استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية بمعادلة إسبيرمان براون بالمعادلة التالية :-

$$\text{معامل الثبات} = \frac{r_2}{r + 1}$$

جدول رقم (5) يوضح المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ومعامل الارتباط (الثبات)
ن=50)

3- 7 تطبيق الدراسة:

قام الباحث بتطبيق تجربة البحث في يوم 2017/11/5م من خلال توزيع الاستبانة على أفراد العينة وذلك بالاستعانة ببعض الزملاء والخريجين كما تم توفير الأدوات اللازمة لتطبيق الاستبانة ، وتم شرح الاستبانة للمساعدین لكيفية رصد الدرجات ، بغية تحليلها إحصائياً ، وتم تسليم الاستبانة للعينه كل حسب مكان عمله الاتحاد المعنى وتم استلام بعض الاستبانات في الوقت نفسه واخرى بعد مده من الزمن واخرى لم تسلم نهائياً ، وتم تسليم الاستبانات في نهاية اليوم نسبة لظروف عمل الاتحادات ، واخرى ذهب الباحث لتسليمها في زمن الدوام الرسمي لوجود بعض اعضاء الاتحادات في نفس الزمن واخذت هذه الاستبانات زمن طويل في تجميعها وهو شهر من يوم 2017/11/5 م الى 2017/12/5 م وجمعت هذه الاستبانة في ظروف صعبة نسبة لتوزيع مقاربعض الاتحادات الرياضية وعدم وجود مقار للاتحادات الاخرى وتمت الاستعانه ببعض الزملاء في الذين يعملون في الاتحادات الرياضية السودانية .

3 - 8 الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

قام الباحث باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية

المناسبة وهي:

معادلة سيبرمان براون.

النسب المئوية .

الانحراف المعياري.

المتوسط الحسابي.

3- 9 المعاملات الإحصائية المستخدمة:

$$\text{النسب المئوية} = \frac{\text{س}}{\text{مج س}} \times 100\%$$

$$\text{المتوسط الحسابي} = \frac{\text{مجموع س}}{\text{عددها}}$$

$$\text{الانحراف المعياري (ع)} = \sqrt{\frac{\text{مج (س - س) (س - س)}}{\text{مج ك}}}$$

$$\text{معامل الارتباط (ر)} = \frac{\text{مج (س - س) (مج ص - ص)}}{\text{مج (س - س) (مج ص - ص)}}$$

استخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في معالجة البيانات احصائياً.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث

تمهيد :

فى هذا الفصل يقوم الباحث بعرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث.

4-1 للإجابة على سؤال الدراسة الاول والذي ينص على: ما واقع مفاهيم العمل التطوعي

في الاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية ؟

قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى والنسبة المئوية ، واعتمد

الباحث نسبة (50%) لقبول العبارة ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (4-6) المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى والنسبة المئوية

م	المحور	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	معامل الارتباط	الصدق
1	واقع مفاهيم العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبيه السودانيه	5.9	0.63	0.98	0.99
2	ما اتجاهات المتطوعين بالاتحادات الاولمبية السودانية	6.4	0.60	0.89	0.94
3	ما اساليب الرياضيين المتطوعين لتنمية العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبية السودانية	5.3	0.55	0.92	0.96

المحور الأول: ما واقع مفاهيم العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية:

جدول رقم (4-7) يوضح التكرارات والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية وترتيب اجابات العينة

عن المحور الاول :

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات			العبارة
				اوفاق	متردد	غير موافق	
4	62.0	،913	1,68	31	4	15	1- لدى مشاركة في المناقشات والحوارات التي تهتم بالعمل التطوعي في المجال الرياضي
2	70.0	،884	1,56	35	2	13	2- توجد إدارة للعمل الطوعي بالهيئة الرياضية التي اعلم فيها
10	48.0	،956	1,94	24	5	21	3- يتم تكليفى ببعض الاعمال التي تتطلب التطوع في بعض الفعاليات الرياضية
7	52.0	،961	1,88	26	4	20	4- اشارك في الأعمال التطوعية داخل الاتحادات والاندية والمؤسسات الرياضية
6	60.0	،927	1,72	30	4	16	5- لدى تخطيط للمشاركات في الأعمال التطوعية في المجال الرياضي
1	74.0	،813	1,46	37	3	10	6- امتلك خبرات في مجال العمل التطوعي
8	50.0	،978	1,94	25	3	22	7- يتصل اتحادى بالمراكز والمؤسسات التي تعنى وتهتم بالعمل الطوعي
9	50.0	،978	1,94	25	3	22	8- امارس العمل التطوعي مثل الإسعافات الأولية وفي حالة الكوارث والفيضانات والاعمال التي تتطلب التطوع
5	60.0	،960	1,76	30	2	18	9- أتابع الأعمال الخاصة بالعمل التطوعي في الرياضة
3	66.0	،921	1,64	33	2	15	10- اتلقى دورات تدريبية في العمل الطوعي

ويلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن تقديرات العينة عن واقع مفاهيم العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية جاءت على النحو التالي :-

اجابت العينة بلا اوافق على (9) عبارات بنسبة (90%) حيث تحصلت العبارة (6) على المرتبة الاولى ، والتي اشارت الى : لا امتلك خبرات في مجال العمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1.46) وإنحراف معيارى بلغ (813)، ونسبة مئوية بلغت (74.0%)، وفى المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (2) لا توجد إدارة للعمل الطوعى بالهيئة الرياضية التى اعمل فيها ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,56) وإنحراف معيارى بلغ (884)، ونسبة مئوية بلغت (70.0%) ، وفى المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (10) لا االتقى دورات تدريبية فى العمل الطوعى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,64) وإنحراف معيارى بلغ (921)، ونسبة مئوية بلغت (66.0%) ، وفى المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (1) ليس لدى مشاركة فى المناقشات والحوارات التى تهتم بالعمل التطوعي فى المجال الرياضى، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,68) وإنحراف معيارى بلغ (913)، ونسبة مئوية بلغت (62.0%) ، وفى المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (9) لا أتابع الأعمال الخاصة بالعمل التطوعي فى الرياضة ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,76) وإنحراف معيارى بلغ (960)، ونسبة مئوية بلغت (60.0%) ، وفى المرتبة السادسة جاءت العبارة رقم (5) ليس لدى تخطيط للمشاركات فى الأعمال التطوعية فى المجال الرياضى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,72) وإنحراف معيارى بلغ (927)، ونسبة مئوية بلغت (60.0%)، وفى المرتبة السابعة جاءت العبارة رقم (4) لا اشارك فى الأعمال التطوعية داخل الاتحادات والاندية والمؤسسات الرياضية، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,88) وإنحراف معيارى بلغ (961)، ونسبة مئوية بلغت (52.0%) ، وفى المرتبة الثامنة جاءت العبارة

رقم (7) لا يتصل اتحادى بالمراكز والمؤسسات التى تعنى وتهتم بالعمل الطوعى، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,94) وإنحراف معيارى بلغ (978)، ونسبة مئوية بلغت (50.0%) ، وفى المرتبة التاسعة جاءت العبارة رقم (8) لا امارس العمل التطوعى مثل الإسعافات الأولية وفى حالة الكوارث والفيضانات والاعمال التى تتطلب التطوع ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,94) وإنحراف معيارى بلغ (978)، ونسبة مئوية بلغت (50.0%)، وفى المرتبة العاشرة و باوافق جاءت العبارة رقم (3) يتم تكليفى ببعض الاعمال التى تتطلب التطوع فى بعض الفعاليات الرياضية، حيث بلغ المتوسط الحسابى (1,94) وإنحراف معيارى بلغ (956)، ونسبة مئوية بلغت (48.0%) .

وهذه النتيجة تجيب على سؤال الدراسة الاول :

واقع مفاهيم العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبية السودانية ضعيف وذلك من خلال

اجابات العينة التالية :-

- لا امتلك خبرات فى مجال العمل ،
- لا توجد إدارة للعمل الطوعى بالهيئة الرياضية التى اعلم فيها ،
- لا ااتلقى دورات تدريبية فى العمل الطوعى ،
- ليس لدى مشاركة فى المناقشات والحوارات التى تهتم بالعمل التطوعى فى المجال .
- لا أتابع الأعمال الخاصة بالعمل التطوعى فى الرياضة .
- ليس لدى تخطيط للمشاركات فى الأعمال التطوعية فى المجال ،
- لا اشارك فى الأعمال التطوعية داخل الاتحادات والاندية والمؤسسات ،
- لا يتصل اتحادى بالمراكز والمؤسسات التى تعنى وتهتم بالعمل الطوعى .

— لا امارس العمل التطوعي مثل الإسعافات الأولية وفي حالة الكوارث والفيضانات والاعمال التي تتطلب التطوع .

— يتم تكليفي ببعض الاعمال التي تتطلب التطوع في بعض الفعاليات الرياضية .

وهذه النتيجة تؤكدها الدراسة النظرية في الباب الثاني فوائد العمل التطوعي والاثار الفردية والاجتماعية وعوامل نجاح العمل التطوعي وايضا معوقات العمل التطوعي .

وهذه النتيجة ايضا تؤكدها دراسة (لبني عبد الحميد حسنين 2000 م) بعنوان التطوع والمتطوعين في مصر .

ودراسة (محمد صبحي حسنين 1997م) بعنوان تقديم العمل التطوعي في المجال الرياضي بدولة البحرين وتهدف الي التعرف علي مفهوم العمل التطوعي ومدى الاولوية التي تعطي للعمل التطوعي والمشاركة في العمل واهم دوافع العمل التطوعي.

ويعزى الباحث هذه النتيجة الى عدم فهم الدور المطلوب من المتطوع وما يفعله النشاط الرياضي في المجتمع عموما وايضا عدم مشاركته في رسم الخطط واقامة الحوارات وتدريبه وتاهيله من قبل القائمين علي امر المجال الرياضي في المؤسسة الرياضية وعلي القائمين بامر العمل التطوعي في الاتحادات الرياضية الاولمبية عمل ادارة للعمل التطوعي في كل نشاط حتي يستوعب كل الجهود المبزولة من الشباب في شتي التخصصات العلمية ويكون لها الدور الفعال في توظيف الكوادر كل علي حسب تخصصه ورغبته وخصوصا ان الاتحادات الرياضية محتاجة لمثل هذه الاعمال والنشاط وحتى يعرف كل متطوع دوره المطلوب منه في الادارة او في الجهاز الفني او في عملية التدريب والتاهيل او في عملية التنظيم المستمر او الدور الكبير الذي يلعبه الاعلام الرياضي الهادف الواعي المثقف الذي يوضح اسباب النجاح والفشل في مهنية عالية وايضا دور الجمهور والذي يعتبر في هذا الزمن من اهم المحاور التي

تلعب دور كبير في عملية تطور الرياضة في البلدان المتقدمة رياضيا وايضا استيعاب دارسي كليات التربية البدنية والرياضة للاستفادة من معارفهم العلمية في عملية التدريب والتاهيل والتنظيم والادارة ولا ينسى الباحث الخبراء والممارسين في النشاط المعين مما لديهم من فكرة وخبرة تساعدهم في وضع الامور علي افضل حال وتجمع كل الرياضيين علي فكرة صحيحة تستوعب جميعهم صغارا وكبارا من المركز او الولايات علي تقديم الجهد الطيب والوقت المناسب وتوفير العائد المادي المجزي وربط العلاقات الاجتماعية الطيبة ويرى الباحث ان هذه الافكار والخبرات تعمل علي اشباع الرغبات وتزيد من ثقافة وخبرات المتطوعين بالاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية .

2-4 عرض ومناقشة وتحليل وتفسيرسؤال البحث الثانى وللإجابة على سؤال الدراسة

الثانى والذى ينص على:

ما اتجاهات المتطوعين بالاتحادات الاولمبية السودانية؟ قام الباحث باستخراج الوسيط والانحراف المعياري والنسبة المئوية ، واعتمد الباحث نسبة (50%) لقبول العبارة ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (4-8) يوضح التكرارات والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية وترتيب اجابات

العينة عن المحور الثانى :

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات			العبارة
				موافق	متردد	غير موافق	
2	68.0	،904	2,40	34	2	14	1- العمل التطوعي عمل ممتع وجذاب
4	60.0	،909	2,30	30	5	15م	2- أحب أن أقضي جزء من وقتي في المشاركة ببعض الأعمال التطوعية في المجال الرياضي
10	50.0	،953	2,10	25	5	20	3- أرى أن تعمل المؤسسات الرياضية على ارشاد اعضائها للعمل التطوعي

5	60.0	،944	2,26	17	3	30	4- يوجد شعور بالفخر والاعتزاز عند ممارسة العمل التطوعي
1	70.0	،814	2,50	10	5	35	5- العمل التطوعي في المجال الرياضي يعطى الرياضي الثقة بالنفس
7	56.0	،976	2,16	20	2	28	6- هناك ضرورة وأهمية للعمل التطوعي في المؤسسات الرياضية
9	52.0	،986	2.08	22	2	26	7- لايعجبنى عدم مشاركة بعض الرياضيين في العمل التطوعي
3	66.0	،921	2.36	15	2	33	8- يساعد العمل التطوعي كثيرا في نمو وتطور المجتمع الرياضي
6	60.0	،975	2,22	19	1	30	9- العمل التطوعي يتيح للرياضي فرصة لاكتساب المهارات الحياتية وتنمية القدرات
8	54.0	،982	2.12	21	2	27	10- انتماء الرياضيين بمؤسسات العمل التطوعي أمر ضروري

ويلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن تقديرات العينة عن واقع اتجاهات الرياضيين المتطوعين

نحو العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية ، جاءت على النحو التالي :-

اجابت العينة باوافق على (10) عبارات بنسبة (100%) حيث تحصلت العبارة (5) على المرتبة الاولى ، زالتى اشارت الى : العمل التطوعي في المجال الرياضي يعطى الرياضي الثقة بالنفس ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2,50) وإنحراف معيارى بلغ (814 ،) ونسبة مئوية بلغت (70%) ، وفى المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (1) العمل التطوعي عمل ممتع وجذاب ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2,40) وإنحراف معيارى بلغ (904 ،) ونسبة مئوية بلغت (68%) ، وفى المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (8) يساعد العمل التطوعي كثيرا في نمو وتطور المجتمع الرياضي ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.36) وإنحراف معيارى بلغ (921 ،) ونسبة مئوية بلغت (66%) ، وفى المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (2) أحب أن أقضي جزء من وقتى في المشاركة ببعض الأعمال التطوعية في المجال

الرياضى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2,30) وإنحراف معيارى بلغ (909 ،) ونسبة مئوية بلغت (60%) ، وفى المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (4) يوجد شعور بالفخر والاعتزاز عند ممارسة العمل التطوعى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2,26) وإنحراف معيارى بلغ (944) ونسبة مئوية بلغت (60%) ، وفى المرتبة السادسة جاءت العبارة رقم (9) العمل التطوعى يتيح للرياضى فرصة لاكتساب المهارات الحياتية وتنمية القدرات ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2,22) وإنحراف معيارى بلغ (975) ونسبة مئوية بلغت (60.0%) ، وفى المرتبة السابعة جاءت العبارة رقم (6) هناك ضرورة وأهمية للعمل التطوعى فى المؤسسات الرياضية ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2,16) وإنحراف معيارى بلغ (976) ونسبة مئوية بلغت (56%) ، وفى المرتبة الثامنة جاءت العبارة رقم (10) انتماء الرياضيين بمؤسسات العمل التطوعى أمر ضرورى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.12) وإنحراف معيارى بلغ (982) ونسبة مئوية بلغت (54%) ، وفى المرتبة التاسعة جاءت العبارة رقم (7) لايعجبني عدم مشاركة بعض الرياضيين فى العمل التطوعى، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.08) وإنحراف معيارى بلغ (986) ونسبة مئوية بلغت (52%) ، وفى المرتبة العاشرة و باوافق جاءت العبارة رقم (3) أرى أن تعمل المؤسسات الرياضية على ارشاد اعضائها للعمل التطوعى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2,10) وإنحراف معيارى بلغ (953) ونسبة مئوية بلغت (50%) .

وهذه النتيجة تجيب على سؤال الدراسة الثانى :

بأن واقع اتجاهات الرياضيين المتطوعين نحو العمل التطوعى فى الاتحادات الاولمبية السودانية قوى بنسبة (100%) وذلك من خلال اجابات العينة التالية :—
— العمل التطوعى فى المجال الرياضى يعطى المتطوع الثقة بالنفس .

- العمل التطوعي عمل ممتع وجذاب .
- يساعد العمل التطوعي كثيرا في نمو وتطور المجتمع الرياضي .
- أحب أن أقضي جزء من وقتي في المشاركة ببعض الأعمال التطوعية في المجال الرياضي .

- العمل التطوعي يتيح للرياضي فرصة لاكتساب المهارات الحياتية وتنمية القدرات .
- هناك ضرورة وأهمية للعمل التطوعي في المؤسسات الرياضية .
- انتماء المتطوعون بمؤسسات العمل التطوعي أمر ضروري .
- لايعجبنى عدم مشاركة بعض الرياضيين في العمل التطوعي .
- أرى أن تعمل المؤسسات الرياضية على ارشاد اعضائها للعمل التطوعي .

وهذه الدراسة تطابقت مع الدراسة النظرية اثار التطوع الفردية والاجتماعية وايضا اهمية العمل التطوعي في حياة المتطوع وفي حياة المجتمع والاطار التنظيمي وماذا يريد المتطوع وماذا تريد المؤسسة من المتطوع ومايتعلق بالفرد المتطوع وما يتعلق بالمجتمع .

وهذه النتيجة تؤكدها دراسة (محمد عبد الله عنتر 2003م) بعنوان تقويم القيادة التطوعية في المجال الرياضي بمحافظة الغربية .

ودراسة (مسعد سيد عويس 2009م) بعنوان المرصد العلمي للعمل التطوعي بدولة الامارات العربية وتهدف الي حالة المتطوع والمتطوعين ورصد وتحليل مفاهيم العمل التطوعي وحركة وسير اتجاه العمل التطوعي.

ويعزى الباحث هذه النتيجة الى رغبة ودافعية الرياضي للعمل التطوعي والمشاركة في مثل هذه الاعمال التطوعية التي تساهم بشكل كبير في اعطاء المتطوع الثقة بالنفس واكسابه المهارات الحياتية وتنمي مقدراته وكما انه مهم جدا وضروري للمؤسسات الرياضية و

يساعدها في تنمية المجتمع ويجعل المتطوع مشاركا وفعال ومحب للنشاط ويزيد من انتماؤه للموسسة الرياضية .

ومن خلال خبرة الباحث وعمله في وزارة الشباب والرياضة الاتحادية والاتحادات والاندية الرياضيه يرى ان الاتحادات الرياضية تحتاج الى كثير من العمل والجهد وترك الافكار المعوقة في الشأن الرياضى ومن ضمن هذه المعوقات عدم الترتيب والنظام والتخطيط لبداية الموسم الرياضى ولا يوجد برنامج واضح ومتسلسل ومفهوم ويعزى الباحث الى عدم تدريب وتأهيل الادارات المتطوعه في مواكبة الاتحادات الدولية النظيره لهم الاقليمية والقارية والدولية ويرى الباحث ايضاً ان الادارات لاتهتم بالمتطوع والعمل التطوعى وتعطيه حيز في الخطط الاستراتيجية مما يؤثر على دراية المتطوعين بالعمال المؤكله لهم كما ان النشاطات الرياضية في هذه الاتحادات تعمل على فكرة البرامج وليد الاجتماع وليس فكرة البرامج المخطط طويل المدى او متوسط المدى او قصير المدى مما يجعل هذه المؤسسات ان تفشل في تنفيذ برامجها وكثير من المتطوعون ياتون باراتهم في العمل التطوعى الرياضى بالاتحادات الرياضية الا ان الواقع المرير والطارد من قبل بعض ادارات الاتحادات الرياضية والمفاهيم القاصرة علي عدم فهم الاعمال التطوعية التي تعمل علي خفض الحماس والتاثير السلبي في رغبة واتجاه المتطوع مما يترك الاعمال التطوعية والذهاب الي مكان اخر يبحث في عن اشباع رغباته بعيدا عن العمل التطوعى الرياضى مما يضر بالتشاط الرياضى عموما والتخصص خاصة .

3-4 عرض ومناقشة وتحليل نتائج سؤال البحث الثالث للاجابة على سؤال الدراسة

الثالث والذي ينص على:

ما اساليب الرياضيين المتطوعين لتنمية العمل التطوعي في الاتحادات الاولمبية السودانية ؟
قام الباحث باستخراج الوسيط والانحراف المعياري والنسبة المئوية ، واعتمد الباحث نسبة (50%) لقبول العبارة ، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم (4-9) يوضح التكرارات والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية وترتيب اجابات

العينة عن المحور الثالث:

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	العبارة
3	60.0	.909	2.30	15	5	30	1- تقديم بعض الادوات والاجهزة الرياضية البسيطة للمتطوعين في الاعمال الرياضية
1	70.0	.814	2.50	10	5	35	2- نشر المبادئ والقيم الإسلامية التي تحث على العمل التطوعي
5	58.0	.969	2.20	19	2	29	3- توفير معينات بالمؤسسات الرياضية تعنى بالعمل التطوعي
7	54.0	.969	2.14	20	3	27	4- عقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمراكز والجمعيات التي تعنى بالأعمال التطوعية
10	50.0	.953	2.10	20	5	25	5- عمل زيارات للمؤسسات الاجتماعية والجمعيات الخيرية والمراكز المتخصصة والمهتمة بالعمل التطوعي
2	66.0	.921	2.36	15	2	33	6- تحفيز الرياضى مادياً ومعنوياً للمشاركة بالأعمال التطوعية
6	56.0	.962	2.18	19	3	28	7- إقامة برامج توعية تلفزيونية وإذاعية عن الأعمال التطوعية
8	54.0	.969	2.14	20	3	27	8- إنشاء جمعية على مستوى الاتحاد او

							النادى تهتم بتوجيه الرياضيين نحو العمل التطوعي
9	52.0	.986	2.08	22	2	26	9- إقامة المسابقات الثقافية والأنشطة التي تعنى بالعمل التطوعي
4	58.0	.922	2.26	16	5	29	10- تقديم البرامج والندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات تدريبية في مجال العمل التطوعي

ويلاحظ من نتائج الجدول رقم (8) أن تقديرات العينة عن أساليب تنمية العمل التطوعي في

الاتحادات الاولمبية السودانية ، جاءت على النحو التالي :-

اجابت العينة باوافق على (10) عبارات بنسبة (100%) حيث تحصلت العبارة (2) على المرتبة الاولى ، والتي اشارت الى : نشر المبادئ والقيم الإسلامية التي تحت على العمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.50) وإنحراف معيارى بلغ (0.814) ونسبة مئوية بلغت (70%) ، وفى المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (6) تحفيز الرياضى مادياً ومعنوياً للمشاركة بالأعمال التطوعية ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.36) وإنحراف معيارى بلغ (0.921) ونسبة مئوية بلغت (66.0%) ، وفى المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (1) تقديم بعض الادوات والاجهزة الرياضية البسيطة للمتطوعين فى الاعمال الرياضية، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.30) وإنحراف معيارى بلغ (0.909) ونسبة مئوية بلغت (60.0%) ، وفى المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (10) تقديم البرامج والندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات تدريبية في مجال العمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.26) وإنحراف معيارى بلغ (0.922) ونسبة مئوية بلغت (58.0%) ، وفى المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (3) توفير معينات بالمؤسسات الرياضية تعنى بالعمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابى (2.20) وإنحراف معيارى بلغ (0.969) .

ونسبة مئوية بلغت (58.0 %) ، وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة رقم (7) إقامة برامج توعية تلفزيونية وإذاعية عن الأعمال التطوعية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.18) وإنحراف معيارى بلغ (0.962) ونسبة مئوية بلغت (56.0 %) ، وفي المرتبة السابعة جاءت العبارة رقم (4) عقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمراكز والجمعيات التي تعنى بالأعمال التطوعية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.14) وإنحراف معيارى بلغ (0.969) ونسبة مئوية بلغت (54.0 %) ، وفي المرتبة الثامنة جاءت العبارة رقم (8) إنشاء جمعية على مستوى الاتحاد او النادي تهتم بتوجيه الرياضيين نحو العمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.14) وإنحراف معيارى بلغ (0.969) ونسبة مئوية بلغت (54.0 %) ، وفي المرتبة التاسعة جاءت العبارة رقم (9) إقامة المسابقات الثقافية والأنشطة التي تعنى بالعمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.08) وإنحراف معيارى بلغ (0.986) ونسبة مئوية بلغت (52.0 %) ، وفي المرتبة العاشرة و باوافق جاءت العبارة رقم (5) عمل زيارات للمؤسسات الاجتماعية والجمعيات الخيرية والمراكز المتخصصة والمهتمة بالعمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.10) وإنحراف معيارى بلغ (0.953) ونسبة مئوية بلغت (50.0 %) .

وهذه النتيجة تجيب على سؤال الدراسة الثالث : بأن عن أساليب تنمية العمل التطوعي في

الاتحادات الاولمبية السودانية قوى بنسبة (100 %) وذلك من خلال اجابات العينة التالية:

- تحفيز الرياضى مادياً ومعنوياً للمشاركة بالأعمال .
- تقديم بعض الادوات والاجهزة الرياضية البسيطة للمتطوعين فى الاعمال الرياضية .
- تقديم البرامج والندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات تدريبية في مجال العمل التطوعي.

- توفير معينات بالمؤسسات الرياضية تعنى بالعمل التطوعي .
- إقامة برامج توعية تلفزيونية وإذاعية عن الأعمال التطوعية .
- عقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمراكز والجمعيات التي تعنى بالأعمال التطوعية .

- إنشاء جمعية على مستوى الاتحاد او النادي تهتم بتوجيه الرياضيين نحو العمل التطوعي .

- إقامة المسابقات الثقافية والأنشطة التي تعنى بالعمل .
- عمل زيارات للمؤسسات الاجتماعية والجمعيات الخيرية والمراكز المتخصصة والمهتمة بالعمل التطوعي .

وتطابقت هذه النتيجة مع الدراسة النظرية اساليب العمل التطوعي والياتة وتقنيات العمل التطوعي ، وتحديث العمل التطوعي ، وتقنية العمل التطوعي ، وتسويق العمل التطوعي ونتائج العمل التطوعي .

وهذه النتيجة تؤكدها دراسة (وليد عبد الرازق ويحيى الجيوشي 2009م) بعنوان مشروع مقترح لتاهيل القيادات التطوعية في مجال الرياضة للجميع

و دراسة (كيلوج كاليفين بوجين 1985م) بعنوان تاثير سلوك القائد علي شعور المتطوعين بالرضا باعمالهم وتهدف الي وضع مشروع مقترح لتاهيل القيادات التطوعية في المجال الرياضي وحديد حجم التوجيه والسماة البنائية للمنظمات التطوعية والعلاقات بينهما .

ويعزى الباحث هذه النتيجة الى عدم نشر مبادي القيم الاسلامية والحث عليها وتقديم الدعم المعنوي والمادي وعدم وجود دورات تدريبية تساعد المتطوع بالقيام بدوره المطلوب وايضا عدم توفير المعينات وعقد الشراكات وانشاء الجمعيات التي تسهل وتساهم وتساعد المتطوع

في تقديم الخدمات للمجتمع بشكل واضح. وايضاً يعزى الباحث اسقاط همم استعدادات المتطوع ودوافعه وعدم اشباع رغباته وتقليد افكاره والذي ينعكس سلباً على المؤسسة الرياضية بعدم قيام النشاط في الوقت المحدد والذي يؤدي الى هبوط المستويات وعدم احراز الانجازات في المحافل المحلية والاقليميه والدولية ، كل ذلك يعزى الى عدم تقديم الحافز المطلوب لدى المتطوعين في المؤسسة الرياضية مادياً او معنوياً وعدم وضوح اهداف المؤسسة وعدم وجود خطط استراتيجية وضعف خبرات ادارت الادارات .

الفصل الخامس

اهم النتائج والتوصيات

5-1 النتائج :-

على ضوء حدود عينة البحث وخصائصها والمنهج المستخدم ، وأسلوب التحليل

الإحصائي وبعد عرض النتائج وتفسيرها ، تمكن الباحث من الاستنتاجات التالية :-

1/ بان واقع مفاهيم العمل التطوعى بالاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية ضعيف على

حسب اجابات العينة التالية :

أ/ لا امتلك خبرات فى مجال العمل التطوعى .

ب/ لا توجد ادارة للعمل التطوعى بالهيئة الرياضية التى اعلم بها .

ج/ لا اتلقى دورات تدريبية فى العمل التطوعى.

د/ ليس لدى مشاركة فى المنقشات والحوارات التى تهتم بالعمل التطوعى فى المجال

الرياضى .

2/ بان واقع اتجاهات الرياضيين نحو العمل التطوعى بالاتحادات الرياضية الاولمبية

السودانية قوى على حسب اجابات العينة التالية :-

أ/ العمل التطوعى فى المجال الرياضى يعطى الثقة بالنفس.

ب/ العمل التطوعى عمل ممتع وجذاب.

ج/ يساعد العمل التطوعى كثيراً فى نمو وتطور المجتمع الرياضى .

د/ العمل التطوعى يتيح للرياضى فرصة اكتساب المهارات الحياتية وتنمية القدرات.

3/ بان اساليب وتنمية العمل التطوعى بالاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية قوى على

حسب اجابات العينة التالية :

أ/ تحفيز الرياضى مادياً ومعنوياً للمشاركة بالاعمال.

ب/ تقديم بعض الادوات والاجهزة الرياضية البسيطة للمتطوعين فى الاعمال الرياضية.

ج/ تقديم البرامج والندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات التدريبية فى مجال العمل التطوعى.

5-2 التوصيات

بناءً على البيانات التي تم جمعها من خلال إجراءات هذا البحث وعلى النتائج التي توصل إليها وعلى ضوء مناقشة تلك النتائج يري الباحث إن هذه التوصيات تسهم في ايجاد حلول لمعوقات العمل التطوعي وتطويره وايجاد اساليب حديثة لتفعيله في الاتحادات الاولمبية السودانية.

يوصي الباحث بما يلي :

- 1- ضرورة الاهتمام بالتخطيط السليم والرؤية الواضحة لبرامج العمل التطوعي من خطط موضوعة وميزانيات وسياسات معلنة لتطوير العمل التطوعي .
- 2- الاهتمام بالموارد البشرية من خلال التدريب والتاهيل والتحفيز المعنوي والتوعية واطاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن بالقيام بالاعمال التطوعية في المؤسسات الرياضية .
- 3- علي الجهات المسؤولة عن العمل الرياضي القيام بعملية دراسة واقع مفاهيم العمل التطوعي في المؤسسات الرياضية وتقييمه ثم تقويمه وعقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمنظمات التطوعية والجمعيات وانشاء جمعيات علي مستوي الاتحاد او النادي .

3-5 المقترحات

- 1/ دراسة مشروع تأهيل وتدريب القيادات المتطوعة في المجال الرياضي بالسودان .
- 2/ دراسة القيادة التشاركية بين المدربين التنفيذيين والاعضاء المتطوعين في في الاتحادات الرياضية في السودان.
- 3/ رصد الدراسات العملية في مجال العمل التطوعي بالسودان ودراسة وتحليل نتائجها وتوصياتها .
- 4/ انشاء ادارة للعمل التطوعي بالاتحادات الرياضية في السودان .
- 5/ تضمين العمل التطوعي ضمن قانون هيئات الشباب والرياضة والانظمة الاساسية للاتحادات .
- 6/ دراسة معوقات العمل التطوعي في الاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية .
- 7/ دور الاعلام الرياضي في نشر مفاهيم العمل التطوعي .

4-5 ملخص البحث :

اشتملت هذه الدراسة علي خمس فصول، تضمن الفصل الأول خطة الدراسة والتي تناولت المقدمة، مشكلة البحث والتي حددت في التعرف علي العمل التطوعي ومعوقاه واساليب تنميته في الاتحادات الاولمبية السودانية ، تضمن الفصل ايضا منهج البحث حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة ، وتكون مجتمع البحث والذي مثل (50) فرد من العاملين بالاتحادات الاولمبية السودانية باعتبارهم اكثر قدرة علي تقديم صورة متكاملة عن العمل التطوعي ومعوقاه واساليب تنميته لدي الرياضيين.

اشتمل الفصل الثاني علي الادبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي تضمنت نبذة تاريخية عن العمل التطوعي بين الماضي والحاضر و انواع العمل التطوعي ونظريات العمل

التطوعي وتعريف العمل التطوعي والعمل التطوعي في الاسلام والتراث ومشروعية العمل التطوعي و العمل التطوعي ومفهومه وتقنيات العمل التطوعي وماهية العمل التطوعي واهميته والياتة وفوائده و مجالات التطوع واثاره ومعوقات العمل التطوعي وعوامل نجاح العمل التطوعي وتحديثه ونتائج العمل التطوعي ونموزج لتفعيل العمل التطوعي واسباب العزوف عن العمل التطوعي و العمل التطوعي الرياضي والمجلس الاعلى للشباب والرياضة الاتحادى واللجنة الاولمبية والاتحادات الرياضية الاولمبية والاندية الرياضية و أيضا شمل الدراسات السابقة بالعربية والاجنبية .

اشتمل الفصل الثالث علي اجراءات الدراسة والذي تضمن منهج الدراسة ، تمثل المنهج في المنهج الوصفي ،كما تضمن تحديد مجتمع البحث المتمثل في الرياضيين المتطوعين في الاتحادات الرياضية الاولمبية السودانية ، الذي تكونت منه عينة الدراسة والتي وصل عددها الي (50) فرداً ، استخدمت علي هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم عرض وتوضيح خطوات تصميمها وتنفيذها وتقنيها وتطبيقها في صورتها النهائية واختتم الفصل بالمعالجات الإحصائية للبيانات .

اشتمل الفصل الرابع علي عرض ومناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصيل إليها واهمها

فيما يلي:-

- 1- عدم وجود خبرات في هذا المجال وذلك لعدم وجود الادارات التطوعية بالهيئات الرياضية ولا توجد ادني مستويات التدريب ولا تهتم الادارات بمشاركة المتطوع في التخطيط الجيد للاعمال التطوعية او المناقشات او الحوارات في هذا المجال .
- 2- عدم اعطاء المتطوع فرصة في العمل التطوعي حتي يزيد من ثقته بنفسه وهو عمل جذاب وممتع ويساعد الرياضي في النمو والتطور في مثل هذه الاعمال ويتيح للرياضي

فرصة اكتساب المهارات الحياتية كما ينمي المقدرات وايضا عدم ارشاد الاعضاء في المؤسسات الرياضية علي العمل التطوعي من كافة انظمة المجتمع وضروري جدا ومهم في المؤسسات الحكومية .

3— عدم نشر المبادي والقيم الاسلامية وعدم تحفيز المشارك معنويا او ماديا وعدم تقديم برامج مثل الندوات والمؤتمرات والورش وتقديم المعينات التي تساعد علي العمل مثل الادوات والاجهزة الرياضية وعدم اقامة برامج توعية تلفزيونية او اذاعية وايضا عدم عقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمركز والجمعيات وعدم انشاء جمعيات علي مستوي الاتحاد او النادي .

وجاءت أهم توصيات الدراسة كالأتي :-

— التخطيط السليم والرؤية الواضحة لبرامج العمل التطوعي من خطط موضوعية وميزانيات وسياسات معلنة لتطوير العمل التطوعي بولاية الخرطوم

— الاهتمام بالموارد البشرية من خلال التدريب والتاهيل والتحفيز المعنوي والتوعية ونشر القيم والمبادي الاسلامية واتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن بالقيام بالاعمال التطوعية في المؤسسات الرياضية .

— علي الجهات المسؤولة عن العمل الرياضي في ولاية الخرطوم القيام بعملية دراسة واقع العمل التطوعي في المؤسسات الرياضية وتقييمه ثم تقويمه وعقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمنظمات التطوعية والجمعيات وانشاء جمعيات علي مستوي الاتحاد او النادي .

ثم ختم الباحث الدراسة بالمراجع والملاحق.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً : المراجع باللغه العربيه

1. ابراهيم حسين ، 2001 م ، العمل التطوعي في منظور عالمي ، ورقة عمل قدمت الي المؤتمر الثاني للتطوع " المشاريع التنموية في المؤسسات الاهلية الاولوية والتحديات " الشارقة الامارات .
2. احمد وفاء زيتون ، 1985 م ، العلاقة بين الاعانة الحكومية والمشاركة الاهلية في المجتمعات التطوعية رسالة دكتوراة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة .
3. احمد كرم، 2015 م ، العمل التطوعي اهميته ، معوقات وعوامل نجاحه ، السعودية.
4. احمد عبد الله اللبح، مصطفى محمود ابوبكر ، 2002م ، الاسس العلمية للبحث العلمى ، القاهره
5. امانى محمد قنديل ، 2007 م ، تفعيل دور المنظمات الحكومية المعنية بالشباب في مصر " دراسة ميدانية "الشبكة العربية للمنظمات الاهلية ، القاهرة .
6. امنة احمد الزبير، مشاعل المقبل، 2015 م ، العمل التطوعى وقيم المواطنة لدى الشباب السعودى ، دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعية فى المملكة العربية السعودية ، جامعة سعود ، السعودية .

7. ايمان محمد عز العرب ، 2012 م ، صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعى فى المتغيرات الدولية ، مجلة شؤون اجتماعية ، ص 29 ، العدد 114 ، جمعية الاجتماعيين ، الامارات العربية المتحدة .
8. الباز ، راشد بن سعد ، 2003 م ، الشباب والعمل التطوعى ، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية فى مدينة الرياض ، مجلة البحوث الامنية ، العدد 20 .
9. الدبل ، صالح عبد الله ، 1995 م ، المؤسسات الاسلامية ورعاية الاعمال الخيرية التطوعية ، مركز ا والبحوث والدراسات الاسلامية ، السعودية .
10. العلوان ، بشير ، مغايرة ، اياذ ، 2010 م ، مدي فاعلية نظام الاتحادات الجديد فى الاردن فى اختيار اعضائة من وجهة نظر العاملين فى الاعلام والمجلس الاعلى للشباب والرياضة والاندية الرياضية ، مجلة جامعة النجاح الوطنية للابحاث (العلوم الانسانية) ، مجلد (24) عدد (6) .
11. الفاضل دراج ، 2004 م ، الحركة الرياضية فى السودان ، دار الاصاله للنشر ، 2004 م ، ط 1
12. موسى ، نورة سليمان ، 2002 م ، القناة السعودية وممارسة العمل التطوعى الدعوى ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية الاداب والدراسات الاجتماعية، الرياض .
13. بار ، عبد المنان ملا ، 2001 م ، مدى استفادة الجمعيات والهيئات الخيرية الانسانية مة ، الاعمال التطوعية فى المملكة العربية السعودية ، سلسلة بحوث مركز الدراسات الاسلامية والاجتماعية بجمعية البر بالمنطقة الشرقية ، دراسة تاريخية وتحليلية ، دار الفكر، جدة ، المملكة العربية السعودية .

14. جاسم علي الكندي ، 2016م ، ثقافة العمل التطوعي لدي طلبة كلية التربية الاساسية بولة الكويت ، العلوم التربوية ، العدد الاول ج 1 ، الكويت .
15. حسن موسى الصغار ، 2004م ، العمل التطوعي فى خدمة المجتمع ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر ، الطبعة الاولى ، السعودية .
16. حميدة بن خليل الشايجى ، 1986 م ، العمل التطوعى عطاء وتنمية ، الندوة العالمية للشباب الاسلامي ، السعودية .
17. خالد احمد الصرايرة ، 2011م م ، كيف نعد ابناءنا للعمل التطوعي واستشعار المسؤولية ، رسالة المعلم ، مجلة 49 ، العدد 3 ، وزارة التربية والتعليم ، عمان .
18. رشاد احمد عبداللطيف ، 2000م ، اسهامات الجمعيات التطوعية في تحقيق الامن الاجتماعى بالمجتمع ، مؤتمر العمل التطوعي والامن في الوطن العربي الامن مسؤولية الجميع ، جامعة الامير نايف للعلوم الامنية ، الرياض .
19. رندة محمد زينو ، 2007م ، العمل التطوعي في السنة النبوية ، رسالة ماجستير ، كلية اصول الدين ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
20. كمال الدين عبد الرحمن درويش ، محمد صبحى حسانين - 2007م ، موسوعة متجهات ادارة الرياضة فى مطلع القرن العشرين .
21. سعد الدين ابراهيم ، 1995م ، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في السودان ، القاهرة .
22. سلطان فهد ، 2009م ، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي ، جامعة الملك سعود ، مجلة الخليج العربي ، العدد 112 ، الرياض .

23. عبد الحق ، عماد ، 1999م ، دوافع ممارسة النشاط الرياضي عند طلبة جامعة النجاح الوطنية ، مجلة دراسات وبحوث (9) جامعة البصرة ، العراق .
24. عبد المجيد سيد احمد منصور ، زكريا الشربيني ، 2005 م ، الشباب بين صراع الاجيال المعاصر والهدى الاسلامي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
25. علي ابراهيم الزهراني ، 2000م ، مفهوم العمل التطوعي في التربية الاسلامية وثمراته الدنيوية والاخروية ، مؤتمر العمل التطوعي والامن في الوطن العربي الامن مسؤولية الجميع ، جامعة الامير نايف للعلوم الامنية ، الرياض .
26. عمر جاسم محمد العبيدي ، 2011م ، العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع ، الموصل .
27. فاتن راتب عمر الزبير ، 2013م ، ادارة الازمات لدي اداري الاتحادات والاندية الرياضية ، فلسطين.
28. فوزى عليوة الجعيد ، 2003 م ، اسباب عوامل نجاح العمل التطوعي ، مدير عام الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة الطائف ، المملكة العربية السعودية .
29. ابني عبد الحميد محمد : 2000م ، التطوع والمتطوعين ، مصر ، الشبكة العربية للمنظمات الاهلية ، القاهرة .
30. محمد احمد قبلان الشهوان ، 2017م ، دور التلفزيون الاردني في تنمية العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب ، كلية الاعلام ، جامعة الشرق الاوسطن الاردن .
31. محمد سالم انجية ، 1992م ، تنمية العمل التطوعي في جمعيات الاسرة العربية ، عمان .

32. محمد صبحي حسانين وعبد الرحمن سيار وحنان الاحمد ، 1970م ، تقويم العمل التطوعي في المجال الرياضي بدولة البحرين ، " المؤتمر العلمي الدولي " الرياضة وتحديات القرن الحادي والعشرين " حلوان .
33. محمد عبدالله عنتر ، 2003 م ، تقويم القيادة في المجال الرياضي ، محافظة الغربية، طنطا .
34. محمد شمس الدين احمد : 1970 م ، الاشراف في العمل مع الجامعات ، المطبعة العالمية ، القاهرة
35. محمد الشيخ مدنى واحرون ، 2004 م ، قانون هيئات الشباب والرياضة ، ط2
36. محفوظ حمدون الصراف واخرون ، استثمار الموارد البشرية لشركات الصناعية في العمل التطوعي في حالة الكوارث انموزج مقترح باعتماد حلقات الجودة ، تنمية الرافدين ، مجلة 34، العدد 106 ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، 2012 م .
37. مفتي ابراهيم حماد ، 1999م ، تطبيق الادارة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
38. معلوى بن عبد الله الشهرانى ، 2006م ، العمل التطوعى وعلاقته بامن المجتمع ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ،السعودية .
39. مسعد سيد عويس : 2009م ، المرصد العلمي للعمل التطوعي ، ورقة عمل قدمت الي اللجنة الوطنية للعمل التطوعي ، دولة الامارات المتحدة .
40. 40 مسعد الفاروق محمد حمودة ، 1995م ، ادارة المؤسسات الاجتماعية ، الاسكندرية .

41. موسي شتيوي واخرون : 2001م، التطوع والمتطوعين في العالم العربي ، (دراسة حالة)، الشبكة العربية للمنظمات الاهلية ، القاهرة .
42. نورة العنزي، 2007م، العمل التطوعي ، رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن مسعود ، الرياض ، السعودية .
43. وليد عبد الرازق ويحيي الجيشوي : مشروع مقترح لتاهيل القيادات التطوعية في مجال الرياضة للجميع ، القاهرة ، 2009 م .
44. ندوة التطوع افاق العام 2000 بيروت ، www.cci.fed.org.lb <English> news
45. البرامج القومية للتدريب ، القاهرة ، مصر ، 2001 م – 2002 م .
46. المجلس الاعلى للشباب والرياضة ، موازنة الاداء والبرامج ، 2019 م
47. لائحة الاتحادات الرياضية 2003م

ثالثاً : المراجع باللغة الاجنبية :

1. Anglis :shared leadership in the governace of amateur sport perception of executive directors and volunteer board member . 1997 .
2. Kellogg.Clavin Eugence : The impact of leader behavior on volunteersatsfation with work Arkansas university dissertation abstractsinternational may.

رابعاً : الرسائل العلمية :

1. انجليس (1997)، القيادة التشاركية بين المدربين التنفيذيين والاعضاء المتطوعين في ادارة رياضات الهواة.
2. كيلوج وكالفين يوجين (1985)، تاثير سلوك القائد علي شعور المتطوعين بالرضا باعمالهم، بحامعة اركانست.
3. ابني عبد الحميد حسين (2000م)، التطوع والمتطوعين في مصر.

4. محمد صبحي حسانين وعبد الرحمن سيار وحنان الاحمد، تقويم العمل التطوعي في المجال الرياضي بدولة البحرين.
5. محمد عبد الله عنتر (2003)، تقويم القيادة التطوعية في المجال الرياضي بمحافظة الغربية.
6. مسعد سيد عويس، المرصد العلمي للعمل التطوعي بدولة الامارات العربية المتحدة.
7. موسي شتيوي (2001)، التطوع والمتطوعين في الاردن وذلك بالتعاون مع الشبكة العربية للمنظمات الاهلية.
8. وليد عبد الرازق ويحيي الجيوشي (2009)، مشروع مقترح لتاهيل القيادات التطوعية في مجال الرياضة للجميع.

خامساً : الشبكة العنكبوتية (الانترنت)

1. www.cci – fed – org – lp . com .
2. www.mawadoo3.com.
3. article www.alyaum.com
- 4 . alkhaleejon line. net
- 5 . utnik news .com
- 6 . permalink – face book – منظمة نهضة السودان للعلوم
- 7 . aljaziera . net

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء المحكمين

العنوان	الخبراء
وزارة الشباب والرياضة	د . نجم الدين محمد المرصي
جامعة السودان – كلية التربية البدنية والرياضة	د . الطيب حاج ابراهيم
وزارة الشباب والرياضة	د . هدي عبد الرحيم عمارة
جامعة السودان – كلية التربية البدنية والرياضة	د . صلاح جابر
جامعة السودان – كلية التربية البدنية والرياضة	د . سارة حسن
جامعة السودان – كلية التربية البدنية والرياضة	د . حاكم يوسف
جامعة السودان – كلية التربية البدنية والرياضة	د . عمر محمد علي
وزارة الشباب والرياضة	د . حمد النيل اسماعيل
جامعة النيلين – كلية التربية- قسم التربية البدنية والرياضة	د . محمود يعقوب محمود
جامعة السودان – كلية التربية البدنية والرياضة	د . عبدالناصر عابدين

ملحق رقم (2)

تحكيم استبيانة

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا – قسم التربية البدنية والرياضة

دكتور /.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع / تحكيم استبيان

يقوم الباحث بأجراء دراسة بعنوان (العمل التطوعي ومعوقاته واساليب تممينة في الاتحادات الاولمبية السودانية) كأحد متطلبات نيل درجة الدكتوراة في الإدارة الرياضية من جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية التربية البدنية والرياضة ولما لكم من خبرات في هذا المجال برجاء التكرم بإبداء الرأي في تحكيم هذه الاستبانة من حيث وضوح العبارات ودرجة أهميتها وارتباطها بالمحاور .

والله ولي التوفيق ،،،

الباحث

عوض عبد الدائم عبد الله

المحور الأول: واقع العمل التطوعي فى الاتحادات الاولمبية السودانية :

العبارة	واضح	واضح	مهم	غير مهم	مرتبط	غير مرتبط
1- لدى مشاركة فى المناقشات والحوارات التي تهتم بالعمل التطوعي فى المجال الرياضى						
2- توجد إدارة للعمل الطوعى بالهيئة الرياضية التي اعلم فيها						
3- يتم تكليفى ببعض الاعمال التي تتطلب التطوع فى بعض الفعاليات الرياضية						
4- اشارك فى الأعمال التطوعية داخل الاتحادات والاندية والمؤسسات الرياضية						
5- لدى تخطيط للمشاركات فى الأعمال التطوعية فى المجال الرياضى						
6- امتلك خبرات فى مجال العمل التطوعي						
7- يتصل اتحادى بالمراكز والمؤسسات التي تعنى وتهتم بالعمل الطوعى						
8- امارس العمل التطوعي مثل الإسعافات الأولية وفى حالة الكوارث والفيضانات والاعمال التي تتطلب التطوع						
9- أتابع الأعمال الخاصة بالعمل التطوعي فى الرياضة						
10- اتلقى دورات تدريبية فى العمل الطوعى						

المحور الثاني: الاتجاه نحو العمل التطوعي فى الاتحادات الاولمبية السودانية :

غير مرتبط	مرتبط	غير مهم	مهم	واضح	غير واضح	العبرة
						1- العمل التطوعي عمل ممتع وجذاب
						2- أحب أن أقضي جزء من وقتى في المشاركة ببعض الأعمال التطوعية فى المجال الرياضى
						3- أرى أن تعمل المؤسسات الرياضية على ارشاد اعضائها للعمل التطوعي
						4- يوجد شعور بالفخر والاعتزاز عند ممارسة العمل التطوعي
						5- العمل التطوعي فى المجال الرياضى يعطى الرياضى الثقة بالنفس
						6- هناك ضرورة وأهمية للعمل التطوعي فى المؤسسات الرياضية
						7- لايعجبنى عدم مشاركة بعض الرياضيين فى العمل التطوعي
						8- يساعد العمل التطوعي كثيرا فى نمو وتطور المجتمع الرياضى
						9- العمل التطوعي يتيح للرياضى فرصة لاكتساب المهارات الحياتية وتنمية القدرات
						10- انتماء الرياضيين بمؤسسات العمل التطوعي أمر ضرورى

المحور الثالث : أساليب تنمية العمل التطوعي فى الاتحادات الاولمبية السودانية :

غير مرتبط	مرتبط	غير مهم	مهم	واضح	واضح	العبارة
						19- تقديم بعض الادوات والاجهزة الرياضية البسيطة للمتطوعين فى الاعمال الرياضية
						20- نشر المبادئ والقيم الإسلامية التي تحت على العمل التطوعي
						21- توفير معينات بالمؤسسات الرياضية تعنى بالعمل التطوعي
						22- عقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمراكز والجمعيات التي تعنى بالأعمال التطوعية
						23- عمل زيارات للمؤسسات الاجتماعية والجمعيات الخيرية والمراكز المتخصصة والمهتمة بالعمل التطوعي
						24- تحفيز الرياضى مادياً ومعنوياً للمشاركة بالأعمال التطوعية
						25- إقامة برامج توعية تلفزيونية وإذاعية عن الأعمال التطوعية
						26- إنشاء جمعية على مستوى الاتحاد او النادي تهتم بتوجيه الرياضيين نحو العمل التطوعي
						27- إقامة المسابقات الثقافية والأنشطة التي تعنى بالعمل التطوعي
						28- تقديم البرامج والندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات تدريبية في مجال العمل التطوعي

- ملاحظات المحكم :
- إسم المحكم :
- درجة المحكم :
- مكان العمل :
- سنوات الخبرة :

ملحق رقم (3)

الاستمارة بصورتها النهائية :-

دراسة حالة لاستخدام العمل التطوعي ومعوقاته واساليب تنميته لدي الرياضيين بولاية الخرطوم .

ضع علامة (صح) امام الخيار المناسب

معلومات اساسية عن المفحوص :

1 - النوع : ذكر انثي

2 - المؤهل العلمي : أ / جامعي ب / فوق الجامعي

3 - الخبرة العملية : 1 - 5 سنة 5 - 10 سنة 10 - 15 سنة

15 - 20 سنة 20 فاكثر

المحور الأول: واقع العمل التطوعي فى الاتحادات الاولمبية السودانية :

غير موافق	متردد	اوافق	العبارة
			11- لدى مشاركة فى المناقشات والحوارات التي تهتم بالعمل التطوعي فى المجال الرياضى
			12- توجد إدارة للعمل الطوعى بالهيئة الرياضية التي اعمل فيها
			13- يتم تكليفى ببعض الاعمال التي تتطلب التطوع فى بعض الفعاليات الرياضية
			14- اشارك فى الأعمال التطوعية داخل الاتحادات والاندية والمؤسسات الرياضية
			15- لدى تخطيط للمشاركات فى الأعمال التطوعية فى المجال الرياضى
			16- امتلك خبرات فى مجال العمل التطوعي
			17- يتصل اتحادى بالمراكز والمؤسسات التي تعنى وتهتم بالعمل الطوعى
			18- امارس العمل التطوعي مثل الإسعافات الأولية وفى حالة الكوارث والفيضانات والاعمال التي تتطلب التطوع
			19- ابع الأعمال الخاصة بالعمل التطوعي فى الرياضة
			20- اتلقى دورات تدريبية فى العمل الطوعى

المحور الثاني: الاتجاه نحو العمل التطوعي فى الاتحادات الاولمبية السودانية :

غير موافق	متردد	اوافق	العبارہ
			11- العمل الطوعى عمل ممتع
			12- أحب أن أقضي جزء من وقتى في المشاركة ببعض الأعمال التطوعية فى المجال الرياضى
			13- أرى أن تعمل المؤسسات الرياضية على ارشاد اعضائها للعمل التطوعى
			14- يوجد شعور بالفخر والاعتزاز عند ممارسة العمل التطوعى
			15- العمل التطوعى فى المجال الرياضى يعطى الرياضى الثقة بالنفس
			16- هناك ضرورة وأهمية للعمل التطوعى فى المؤسسات الرياضية
			17- لايعجبنى عدم مشاركة بعض الرياضيين فى العمل التطوعى
			18- يساعد العمل التطوعى كثيرا فى نمو وتطور المجتمع الرياضى
			19- العمل التطوعى يتيح للرياضى فرصة لاكتساب المهارات الحياتية وتنمية القدرات
			20- انتماء الرياضيين بمؤسسات العمل التطوعى أمر ضرورى

المحور الثالث : أساليب تنمية العمل التطوعي فى الاتحادات الاولمبية السودانية :

غير موافق	متردد	موافق	العبارة
			1- تقديم بعض الادوات والاجهزة الرياضية البسيطة للمتطوعين فى الاعمال الرياضية
			2- نشر المبادئ والقيم الإسلامية التي تحث على العمل التطوعي
			3- توفير معينات بالمؤسسات الرياضية تعنى بالعمل التطوعي
			4- عقد شراكات بين المؤسسات الرياضية والمراكز والجمعيات التي تعنى بالأعمال التطوعية
			5- عمل زيارات للمؤسسات الاجتماعية والجمعيات الخيرية والمراكز المتخصصة والمهتمة بالعمل التطوعي
			6- تحفيز الرياضى مادياً ومعنوياً للمشاركة بالأعمال التطوعية
			7- إقامة برامج توعية تلفزيونية وإذاعية عن الأعمال التطوعية
			8- إنشاء جمعية على مستوى الاتحاد او النادي تهتم بتوجيه الرياضيين نحو العمل التطوعي
			9- إقامة المسابقات الثقافية والأنشطة التي تعنى بالعمل التطوعي
			10- تقديم البرامج والندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات تدريبية في مجال العمل التطوعي