



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في العمل الطوعي

Supplementary research offered to obtain a Master's Degree in Voluntary Work

بمناهج:

ثقافة العمل الطوعي بين النظرية والتطبيق

The culture of voluntary work between theory and practice

(دراسة حالة المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام)

(Case Study of Waqf Organization for Orphan Care)

(الفترة 2009م – 2015م)

إعداد الطالبة:

أسماء الأمين محمد عثمان

إشراف الدكتور:

حسن محمد يوسف أحمد

1440هـ - 2019م



الإستحلال

قال الله تعالى:

﴿أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ

الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)﴾¹

صدق الله العظيم

¹ سورة العلق الايات (1-5)

الإهداء

إلى

من مهد لي طريق الحياة وطريق الأمان.

إلى

التي أفتت حبانها لي أكنون ومن نلت قصبها حنن الجنان.

والصنيح تحفظها الله ورعاها.

إلى روح والصب رحمة الله عليه وأهله جنات الفردوس

إلى

زوجتي الصبي صبر وثابر معي كثيراً.

إلى

أحواني وأحواني.

إلى

أبنائي ثمرة فؤاد صبي.

رناج + راقع

إلى

الصين بفرحون بنجالي أحنائي وأصبقاتي.

إلى

كلاب العلم والمعرفة.

إلى

مشرفي وأساتذتي.

الشكر والعرفان

**الحمد لله الذي كرم بني آدم بالرسالة والتعليم
والصلوات والسلام على نبينا محمد بن عبدالله صلى
الله عليه وسلم وعلى آله بيته الطيبين الطاهرين
وأصحابه الميامين ومن تبعكم بإحسانه إلى يوم
الدين.**

**الحمد لله الذي أعانني على إتمام هذه الرسالة
وتوقيفه والتشكر إلى جامعة السودان للعلوم
والتكنولوجيا التي أتاحت لي الفرصة بمقعد
الدراسات العليا ولكم عظيم الامتنان.**

**وأخص بالتشكر للدكتور: حسن محمد يوسف الذي
أنترفه على هذه الرسالة وتكامل جهدي وعنايتك
كما لا أنسى أن أتشكر كل من ساعدني في أخراج
هذه الرسالة إلى كيز الوجود وكل من قدم لي
مساعدته مهما كان حجمها ونوعها ، فجزاكم الله
خير الجزاء ووفقكم الله إلى ما يحب ويرضى.**

المستخلص

يعتبر العمل الطوعي رافدا في المثل والقيم الحميدة لأي مجتمع ، فالتطوع هو حركة اجتماعية تهدف إلى تأكيد التعاون وابرار الوجة الانساني والحضاري للعلاقات الاجتماعية وابرار أهمية التفاني في البذل والعطاء عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين ويعبر عنه في بعض المجتمعات على انه معيار أو انعكاس لوعي المواطن وادراكه لدوره في المجتمع وبالتالي انتمائه لهذا المجتمع .هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة المنظمات التطوعية في نشر ثقافة العمل الطوعي وعملت على تطبيقها في أرض الواقع وعملت على بقاء قدرات المتطوعين كما نجد أن المنظمات تقوم بدور ايجابي في ميدان العمل الطوعي الذي يسهم في نشر تطبيق العمل الطوعي تتمثل مشكلة الدراسة في النظريات الثقافية بوجه عام والنظريات الثقافية في العمل الطوعي بوجه خاص وتطبيق هذه النظريات في زيادة فعالية العمل الطوعي كون ثقافة العمل الطوعي صارت مهمة جدا ولها دور في الحياة الاجتماعية والطوعية .

أختبر الباحث عدد من الفروض وهي ، ثقافة العمل الطوعي تؤدي إلى ترقية الاداء في كافة المجالات واستفادة المنظمات من ثقافة العمل الطوعي لتقديم الخدمات وثقافة العمل الطوعي وانشطة المنظمات واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التاريخي . توصل البحث إلى نتائج منها : ثقافة العمل الطوعي مهمة في عمل المنظمات الطوعية لأنها تساعد في فهم الجوانب الايجابية والسلبية التي تؤثر على العمل الطوعي مما يزيد من احتمالات النجاح لعمل المنظمات التطوعي ، غياب المساءلة لضرورة العمل على التدفق الحر للمعلومات والتفاعل الخلاق مع المجتمع العالمي في ضوء الحفاظ على اساسيات خصوصية الثقافة السودانية ، والعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية والتركيز على مستقبل الأجيال السودانية القادمة . وهناك عدد من التوصيات وهي ، العمل الطوعي علي ضمان التدفق الحر للمعلومات ، والتفاعل الخلاق مع المجتمع العالمي في الحفاظ علي خصوصية الثقافة السودانية ، والعمل علي تحقيق العدالة الاجتماعية والتركيز علي مستقبل الاجيال السودانية ،ثقافة العمل الطوعي امر حيوي لدعم وبناء مجتمع واعي وتحقيق نمو سليم للكيانات التطوعية ، الاهتمام بالعمل الطوعي والبعد الاخلاقي والقيمي تؤكد القدوه الحسنة في مجال العمل الطوعي ،ان تلتزم المنظمات التطوعية بالمحاسبة والمساءلة وفق نظم يتفق عليها ،علي المنظمات التطوعية ان تعكس اهتمامات

النساء وخبراتهم في تحقيق حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسة ، واخترح الباحثة عدد من المخترحات وهي ، دعم دور المنظمات التطوعية في المساءلة والشفافية لمنع استغلال العمل الطوعي لاهداف غير مشروعة ،الاهتمام بمشكلات المتطوع الاسريه ، فعالة ومعرفة جهود المنظمات التطوعية علي خارطة العمل الطوعي المنظم في العالم ، واختبر الباحثة عدد من المصادر والمراجع .

Abstract

Volunteering is considered a resource of moral principle and values of each community. Volunteering is a social movement that aims at emphasizing the cooperation and highlighting the humanitarian and civilized aspect of social relations, and clarifying the importance of dedication to exerting giving and giving willingly in order to achieve the happiness for others. Volunteering in some communities is considered as a criterion or reflection of citizen's awareness of his role towards the community and therefore his belonging to the community. The study aimed at identifying to what extent organizations; contribute to spread of voluntary culture and practice it really, and maintain the volunteers' abilities. Nongovernmental organizations perform a positive role on field of voluntary work contributing to the spread and implementation of voluntary work. Problem of the study was represented in cultural theories in general and cultural theories of voluntary work in particular, and applying these theories to increase the effectiveness of voluntary work, as voluntary culture became very important and play a role in social and voluntary life.

The researcher verified several hypotheses which are: Voluntary culture leads to the promotion of performance at all fields, nongovernmental organizations benefited from voluntary culture to provide services, voluntary culture and organizations' activities. The research concluded several findings including: Voluntary culture is important in nongovernmental organizations activity because it helps to understand positive and negative aspects that affect volunteering and increase the volunteering success probabilities, information should be flowed freely, creative interaction with global community should be activated in light of maintaining the privacy of Sudanese culture, social justice should be realized, interests of Sudanese future generations should be focused on.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	البسمة
ب	الاستهلال
ج	الإهداء
د	الشكر والعرفان
هـ	المستخلص
ز	Abstract
ح	فهرست الموضوعات
ي	فهرست الجداول
م	الملاحق
الفصل الأول	
الإطار العام للبحث والدراسات السابقة	
1	أولاً : الاطار العام للبحث
7	ثانياً : الدراسات السابقة
الفصل الثاني	
الاطار النظري للدراسة	
17	المبحث الأول: مفهوم العمل الطوعي (نشأة - مبادئ - أهمية- أهداف مجالات آليات)
40	المبحث الثاني:نشأة المنظمات التطوعية(أهدافها و عملها وأنواعها)
52	المبحث الثالث: مفهوم اشكاليات العمل الطوعي
54	المبحث الرابع : تطور ثقافة وقيم العمل الطوعي
68	المبحث الخامس : مفهوم الأسرة واليتيم والكفالة والأرملة
77	نبذة تاريخية عن عينة الدراسة
الفصل الثالث	
المنهجية واجراءات البحث	
83	منهج البحث
83	مجتمع البحث
83	بيانات البحث
84	تحليل البيانات واختيار الفرضيات

	الفصل اربع الدراسة الميدانية
125	المقابلات
	الخاتمة
129	أولاً : النتائج
130	ثانياً : التوصيات
131	ثالثاً: المقترحات
132	قائمة : المصادر المراجع
135	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
86	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب النوع	(1)
87	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمر	(2)
88	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية	(3)
89	التكرارات لأفراد عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي	(4)
90	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي	(5)
91	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل	(6)
92	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمل في مجال العمل الطوعي	(7)
93	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	(8)
94	التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية	(9)
95	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الأولى	(10)
96	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الأولى.	(11)
97	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الأولى.	(12)
98	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الأولى.	(13)

99	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السادسة للفرضية الأولى.	(14)
100	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السابعة للفرضية الأولى.	(15)
101	الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول: ثقافة العمل الطوعي تؤدي إلى ترقية وتجويد الأداء في كافة المجالات بالمنظمة	(16)
102	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية.	(17)
103	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثانية.	(18)
104	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثانية.	(19)
105	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثانية.	(20)
106	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثانية.	(21)
107	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السادسة للفرضية الثانية.	(22)
108	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني: استفادة المنظمة من ثقافة العمل الطوعي لتقديم الخدمات	(22)
109	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثالثة.	(23)

110	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثالثة.	(24)
111	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثالثة.	(25)
112	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثالثة.	(26)
113	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثالثة.	(27)
114	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السادسة للفرضية الثالثة.	(28)
115	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السابعة للفرضية الثالثة.	(29)
116	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثامنة للفرضية الثالثة.	(30)
117	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة التاسعة للفرضية الثالثة.	(31)
118	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة العاشرة للفرضية الثالثة.	(32)
119	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الحادية عشر للفرضية الثالثة.	(33)
120	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية عشر للفرضية الثالثة.	(34)
121	التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة عشر للفرضية الثالثة.	(37)
132	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كأي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثالث: ثقافة العمل الطوعي وأنشطة المنظمة:	(38)

فهرست الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	الاستبيان	135
2	قائمة بأسماء وعناوين محكمي أداة الدراسة	142
3	صور المنظمة الوقفية لرعاية الايتام	143

الفصل الأول

الإطار العام للبحث والدراسات السابقة

أولاً: الإطار العام للبحث

ثانياً: الدراسات السابقة

الفصل الاول

أولاً: الإطار العام

المقدمة:

يعتبر العمل الطوعي في السودان ركيزه مهمه في وقت السلم والكوارث لكنه يواجه كثير من التحديات ولاختصر تلك التحديات في محدودية الموارد المالية والبشرية فحسب ، بل عدم وجود علاقة مثبتة وقوية بين مؤسسات العمل الطوعي والمؤسسات الاعلامية من مؤسسة الي اخرى وفقا لعوامل وعناصر مهمة نقف عندها في هذا البحث ، فان ثقافة العمل الطوعي ذات اهمية بالغة لانها تحقق صفة التعاون التي حث عليها القران الكريم قال تعالى (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) كما انها تنقل العمل الطوعي من الفردية الي الجماعية ومن العفوية الي التخطيط ومن الغموض الي الوضوح ومن محدودية الموارد الي تعددية الموارد ومن التأثير المحدود الي التأثير الواسع ومن الوضع العرضي الي الوضع القانوني، فالتطوع بالمال والوقت والجهد والخبره صفة إنسانية لازمت المجتمعات البشرية عبر العصور وزكته جميع الاديان السماويه والاعراف الاجتماعيه ونسجت حولها قيم الاعجاب والشهامة والنبيل والنقاء والانسانية ، والتطوع من حيث هو فعل وتصريح يمنح الانسان شعورا بالراحه النفسيه، ويملاً جوانحه باجمل معاني الحب والدفء والعقلانيه العلائقيه مع اخيه الانسان، وياخذ التطوع اشكالا واداء بين عمل فردي عفوي يستثيره منظر طفل بائس او عجوز بائس الي عمل مؤسسي منظم يكاد لا يختلف اسلوب ادارته عن كبريات شركات القطاع الخاص.((شفافيه، كفاءه، استقرار،استهدافا)) حيث عرف المجتمع السوداني التطوع بل هو اصل فيه من منطلقات دينيه

وانسانيه ، واجتماعيه ، وثقافيه ، غير انه مليئا بالايثار والتضحية من اجل الاخرين من ذوي الحاجات وتمتد جذوره الي ازمان بعيده ، ويعتبر العمل الطوعي رافدا من المثل والقيم الحميده للامه السودانيه التي تتمثل في الشهامه والكرم ونجدة الضعيف وجميعها تشكل اسسها النبيله للتكافل والتراحم والتعاون بين افراد المجتمع وبظهر ذلك فيما يعرف بالنفير او الفرع .

ولكنه مازال فردي الأداء ، عفوي التوجيه ، اغاثي الهدف وهذه الصفات مقومات معتبره في سبيل الوصول للعمل الطوعي الخيري المنظم الذي من ابرز سماته المنهجيه والعلميه والاستدامه . والشموليه ، والشفافيه والثقافيه ، والاستقرار ، والانتشار ، والانماء ، والتكافل للفرد والجماعه والمجتمع .

المنظمه الوقفيه لرعاية الايتام تعتبر أحد منظمات المجتمع المدني الفاعله والناشطه في مجال خدمة الايتام والتنمية الاجتماعيه لاسر الايتام والارامل ورفع مستوي الاسره اجتماعيا واقتصاديا والحفاظ علي اسر الايتام من التفكك والضياع وتنشئة اليتيم في مجتمع واعي معافي وتنمية قدراتهم ، ان الهدف الاساسي من هذه الدراسه هو عرض وتحليل الدور الاساسي الذي تقوم به المنظمه الوقفيه في مجال خدمة الايتام .يقودنا هذا الحديث بكل وضوح عن مفهوم ثقافة العمل الطوعي السوداني هل هي موجوده وراسخة أم أنها غير فعاله؟

ملخص القول حان الوقت لتطوير العمل الطوعي وزيادة فاعليته وبث ثقافته في السودان .

وهنا يتناول هذا البحث موضوع الثقافة في العمل الطوعي للتعريف به اولا واهم مايرتبط به من مكونات وعناصر ثميتطرق هدفها لكيفية الاستفادة منه في مجال العمل الطوعي .

مشكلة البحث

نشاهد في الآونة الأخيرة كثير من النظريات الثقافية المختلفة بوجه عام وكذلك النظريات الثقافية للعمل الطوعي بوجه خاص ولكن تغيب تطبيق هذه النظريات في واقع الأمر مما عمل على البحث والتقصي لكي تكون هذه النظريات الثقافية واقعا معاشا وانطلاقا من واقع الباحث تكونت لديه عدة تساؤلات الدراسة والتي كانت نواة هذه الدراسة والتي تتمثل في:-

- 1/ ماهو دور ثقافة العمل الطوعي في السودان؟
- 2/ مادور المنظمات في نشر ثقافة العمل التطوعي؟
- 3/ كيف نعرف العمل الطوعي بمفهومه الشامل للجمهور؟
- 4/ كيف يتم تجويد الاداء المنهجي لمراكز البحث الثقافي؟
- 5/ ماهي أهم موجّهات العمل الطوعي حال ارتفاع الثقافة والوعي؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في تسليط الضوء على أهمية ثقافة العمل الطوعي في العمل الطوعي الخيري ومن الهدف العام تلخص الي:

ترسيخ مفهوم ثقافة العمل الطوعي وبيان أهميتها ودورها الهادف في زيادة فاعلية أنشطة العمل الطوعي وحث المنظمات الطوعية بكافة أنواعها على بث ثقافة العمل الطوعي وسط المجتمعات كافة والاثّر المتوقع من انزال الثقافة موضع التطبيق بعيدا عن النظريات غير الملائمة في مجال العمل الطوعي حت بقية القطاعات في تعزيز ادوارها باستخدام اساليب جيده في نشرها وبنها في المجتمع .

أهداف البحث

- 1- الوقوف على ثقافة وتطور العمل الطوعي في السودان
- 2- توضيح مفهوم ثقافة التطوع
- 3- التعريف بالعمل التطوعي بمفهومه الشامل.

فروض البحث

- 1- تؤدي ثقافة العمل الطوعي الى ترقية وتجويد للاداء في كافة المجالات.
- 2- استفادة المنظمات من ثقافة العمل الطوعي في تقديم الخدمات للمجتمع
- 3- تؤدي نظريات ثقافة العمل الطوعي واقع المجتمع السوداني لنجاح العمل الطوعي

مصطلحات البحث :

- 1)الثقافة: هي اسلوب حياة المجتمع . اسلوب حياة الفرد في المجتمع
- 2) ثقافة العمل الطوعي : عمليه او طريقه تنتقل العمل الطوعي من الفرديه الي الجماعه
- 3)النظرية: . عباره عن اطار فكري ياسر مجموعه من الحقائق العلميه ويضعها في نسق علمي مترابط
- 4)التطبيق:وضع شيء موضع التنفيذ او قيد الاختبار والاستعمال وفي اللغه تطبيق الشيء علي الشيء جعله متطابقا له بحيث يصدق عليه

حدود البحث

حدود زمانية عام 2009م -2015م

. حدود مكانية -الخرطوم -المنظمة الوقفية لرعاية الايتام

طرق جمع المعلومات

كتب - تقارير - مقابلات - استبيان

منهج البحث

المنهج الوصفي: هو المنهج الرئيسي الذي اعتمده الباحث ويهدف الي الرصد والاطلاع في نشر ثقافة العمل الطوعي واثر ذلك علي خدمة المجتمع ويقدم صورة حقيقيه عبر وصف دقيق للجهود التي قامت بها المنظمات التطوعيه في صورة برامج ومشروعات تنموية . هذا المنهج يتميز بقدرته علي امداد الباحث بقدر جيد من المعلومات والبيانات الاساسية .**المنهج التاريخي:** استخدام هذا المنهج في تتبع الدراسات السابقه التي لها علاقة بموضوع البحث .

هيكل البحث

نحاول فيه تسليط الضوء على دور ثقافة العمل الطوعي في زيادة فاعليه العمل الطوعي ونبذة عن الموضوع بصورة عامه وتوضيح العلاقه بين الثقافه كمفهوم والعمل الطوعي والاستفاده منه في تطوير المهن وخاصه تلك التي ترتبط بالانسان مع الهدف الرئيسي في تفعيل دور الثقافه في النهضه بمؤسسات العمل الطوعي وتحريك دور المجتمع ورفع درجة الوعي لديه وينقسم الي خمس فصول كل فصل يتكون من عدة مباحث .

هيكل الدراسة ويحتوي علي الآتي :

الفصل الأول: الإطار العام للبحث والدراسات السابقة

المبحث الاول : الإطار العام للبحث

المبحثالثاني: .: الدراسات السابقة

الفصل الثاني : الاطار النظري للدراسة

المبحث الاول : : مفهوم العمل الطوعي (نشأة - مبادئ أهمية- أهداف مجالات آليات)

المبحث الثاني :نشأة المنظمات التطوعية(أهدافها و عملها وأنواعها)

الفصل الثالث :مفهوم اشكاليات العمل الطوعي

الفصل الرابع : تطور ثقافة وقيم العمل الطوعي

الفصل الخامس :مفهوم الأسرة واليتيم والكفالة والأرملة

الفصل الثالث :المنهجية واجراءات البحث

منهج البحث

مجتمع البحث

بيانات البحث

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

المقابلات

الخاتمة :

اولاً :النتائج

ثانياً:التوصيات

ثالثاً:المقترحات

ثانياً: الدراسات السابقة

تمهيد

شكلت الدراسات السابقة رافداً أساسياً لهذا البحث حيث أنها ساعدت الباحث بمساعد كبيره في تعرفه علي الطرق التي تنظم عمله في هذا البحث كما انها ساهمت كثيرا في تزويده بالمعرفة فيما يتعلق بطرق التحليل والاستنتاج والتوصل للنتائج ومن ثم الخروج بالتوصيات المناسبة . ولتحقيق هذا الغرض فقد قام الباحث بعدد من الزيارات لعدد من المكتبات العامة ومكتبات جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا للاطلاع علي اكبر عدد ممكن من الدراسات.

(1) دراسة بعنوان (دور المنظمات التطوعية في اعداد الدراسات ومدى الاستفادة من مخرجاتها لاغراض تنمية المجتمع) رسالة ماجستير غير منشورة كامل مصطفى الامين - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2012م

هدفت الدراسة :-

لتوضيح اهمية اعداد الدراسات التي تجريها المنظمات التطوعية وذلك خلال الرؤيه العلميه والواقع العلمي للمنظمات التطوعية فيما يلي :-
- استقصاء البعد المرجعي والمنهجي المتبع في اعداد الدراسات .
- ابراز دور الدراسات في تطوير قدرات منظمات العمل الطوعي حيث يكمن هدف هذه الدراسه في انه شهد العمل الطوعي عدة تغيرات وتطورات في مهده ومجالاته وذلك بفضل التغيرات التي تحدث في الاحتياجات الاجتماعيه فاصبح صدق العمل الطوعي احداث التنمية في المجتمع، ويشكل احد الركائز الاساسيه لاحداث التقدم الاجتماعي والاقتصادي وفي هذا الاطار تعتبر الدراسات من الوسائل

المهمة في قراءة افكار المجتمعات وتحديد احتياجاتها ، ومن الوسائل الاساسيه في تكوين الاتجاهات العامه في الدوله وتعتبر حركة اجتماعية تسعي لحماية حقوق الانسان الاساسية وتحقيق العدالة الاجتماعية وبالرقم من تقدم عمل المنظمات الان دور الدراسات مازال دونالطموح لتحقيق الهدف المقصود الامن خلال اعتماد الدراسات العلميه ضمن خطوط التنمية الاجتماعية التي تقودها المنظمات التطوعية .

عينة الدراسة والاجراءات : -

تضمنت الدراسه منظمات وطنيه وعالميه بولاية الخرطوم والمتمثلة في العون الانساني والتنميه ، (مركز دراسات المجتمع) ومنظمة (بركتالاشي) ومنظمة (اكورد) وتكسب هذه الدراسة كما للدراسات من دور في معالجة قضايا المنظمات وتوجيهها لمشروعات التنمية.

نتائج الدراسة : -

1) مرجعيات الدراسة تعتمد في احيان كثيرة علي المعلومات الاولية في صورة كلية او نوعيه او تقارير المؤسسات مع دقة البيانات المستخدمة. هذا الواقع يخدم المنظمات التطوعية مرجعيات الدراسات العلميه الدقيقة.

2) عدم وجود سياسه عامه دقيقه لاختيار الدراسات في الغالب هي استجابة لقضاياحاضره.

3) الالية المتبعة في اعتماد مخرجات الدراسات ضعيفة وتفتقر الي العلميه في بعض الاحيان مع ضعف معايير تقويم الدراسات .

4) المنظمات التطوعية مؤسسات مؤهلة وبها كفاءات مهنيه عاليه وتواصلها العالمي كبير ومساهماتها في عمل الاغاثة كبير، غير ان مساهمتها في المشاريع

التنمية محدودة، كما ان دور الدوله ممثلا في مفوضية العون الانساني ضعيف في توجيه حركة المنظمات تجاه المشروعات التنموية والتزامها بسياسات واضحة للمساهمة في تطوير قدرات المجتمع وتميته.

من خلال تلك النتائج خرجت الدراسه بمقترحات

1) لبناء المفهوم الصحيح للمنهج العلمي للدراسات لابد من الاستفاده من كافة المعارف العلميه واستخدام التغيرات الحديثه لتطوير مناهج اعداد الدراسات .
2) يجب ان يكون لمفوضية العون الانساني دورا في تحديد الموضوعات التي يجب ان تجري فيها الدراسات توظيف جهود المنظمات الطوعيه في اولويات التتميه.

3) لابد من اعتماد برنامج دوري واضح للتقيم والتقويم لكل الدراسات من اجل تطوير الاستفاده من نتائج الدراسات.

4) التوسع في البحث العلمي المرتبط بالعمل الطوعي الانساني الموجه نحو التتميه
2 (دراسة بعنوان (حصر وتوثيق ووصف تحليلي للعمل الطوعي بالسودان) و داد ابراهيم خليل مدرسة العلوم الادرايه جامعه الخرطوم 1996م استخدم فيها المنهج الوصفي وكانت المقابلة والاستبيان هي الادوات .

هدفت الدراسة للاثي :-

(1) التعرف علي السياسة العامه للدولة تجاه العمل الطوعي وقد حاولت الدراسه الاجابة علي التساؤل الذي يدور حول مدي الاستفادة من موارد المنظمات التطوعية وخاصة الاجنبية منها بالبلاد

(2) وخلصت الدراسه الي ان المنظمات لها دور فاعلا في عملية التنمية الاجتماعيه بالبلاد ولكنها تحتاج الي التعاون والتنسيق فيما بينها لضمان استقلال الموارد بصورة امثل

(3) اوضحت الدراسه دور المنظمات التطوعيه في التنمية الاجتماعيه بالسودان

توصلت الدراسة للنتائج الاتية :-

(1) هناك فوائد كثيرة من الموارد التي توفرها المنظمات

(2) للمنظمات الطوعيه دور كبير في التنمية

(3) للمنظمات الطوعيه دور كبير في التنمية الاجتماعية

التعليق عليها :

(1) ابرزت الدراسة لجمع وصفي وكمي ونوعي لتاريخ العمل الطوعي ومؤسساته

(2) اكدت الدراسة علي اهمية الشراكه والعمل المشترك بين المنظمات لتنفيذ

برامجها ومشاريعها .

(3) تناولت دور المنظمات في الاجتماعيه تختلف في مجالاتها وليس اساسياتها.

(3) دراسه بعنوان (العمل الطوعي في السودان -الايجابيات والسلبيات - دراسة

حالة ولاية دارفور 2004- 2009) معتصم ابوالقاسم عباس التجاني -

جامعة السودان تناولت الدراسه العمل الطوعي ايجابياته وسلبياته كما تناولت

تعريف المجتمع المدني وتعريف العمل الطوعي ومشاكله وتلغي الضوء علي

تجربة منظمات المجتمع المدني الطوعية بدارفور خاصة الاجنبيه والسلبيات التي مارستها حتي ادت لطردها من السودان

هدفت الدراسة

- 1)الوقوف علي انشاءوتطور العمل الطوعي عالمياومحليا في السودان
- 2)توضيح مفهوم التطوع بصورمبسطة بكل انواعه للمجتمع
- 3) التعريف بالمجتمع المدني ومنظماته وانواعه

نتائج الدراسة:ضعف الوعي المجتمعي المحلي باهمية واهداف التطوع سببا لايجاد وظهور كثير من منظمات المجتمع المدني العالمية بالسودان وبارفور خاصة في الفترة 2004 - 2009 سلبيات عمل بعض منظمات العمل الاجنبي في السودان اكثر من الايجابيات

التعليق علي الدراسة

- 1)تناولت الدراسة تعريف بالعمل الطوعي ومؤسساته وطرق تقديم الخدمات
- ٢) تناولت تلك الدراسات وصفي كمي كفي نوعي في فترات سابقه للعمل
- ٣) تناولت بشئ من التفصيل الادوار المختلفة التي تقوم بها المنظمات في اطار تحقيق التنمية وقد عكسها الباحث في الدراسة خاصة المنظمات الوطنيه مقارنه مع المنظمات الاجنبية التي تقدم الاغاثة علي التنمية حسب شروط المانحين.
- ٤) تناولت الدراسة الايجابيات والسلبيات بالعمل الطوعي خاصه المنظمات الاجنبية ودورها بدارفور.

4/ دراسه بعنوان : (دور المنظمات التطوعيه في التنمية الريفيه) رسالة ماجستير محمد احمد عثمان - جامعة النيلين 2006 م

هدفت الدراسة : هدفت الدراسة الي التعرف علي مرتكزات أحداث التنمية واثر مساهمة المنظمات التطوعية فيالتنمية.

1- وفتت الدراسة ايضا علي تجارب ومناقشة المجتمع المحلي في مشاريع وبرامج التنمية.

2 - تقديم مقترحات تسهم في الحد من العوائق التي في وجه الانشطه التنمويه للمجتمع المحلي.

3- هدفت الدراسة للتعرف علي قدرة المنظمات التطوعيه في ابراز الخصائص والسمات التي تصاحب عملية التنمية.

4- اوصت الدراسة بانشاء مراكز متخصصه تعني بالتدريب وتاهيل المرأة وذلك لبناء ورفع قدراتها حتي تسهم في عملية التنميهِ المجتمعية.

3- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

5/دراسة بعنوان (ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الاساسية بدوله الكويت) اعداد د/ جاسم علي الطنزي العلوم التربوية / — الاول / يناير 2016م .

هدفة الدراسة : على غرس الاقيم الايجابية للتطور من اجل المساهمه الفعالة في برامج عمل الطوعية وحسن البرنامج للفرد والمؤسسة لذا حرصة وزارة الدولة وشئون الشباب على تنسيق وتعاون الجهود الوطنية وذلك بتشجيع واطالق الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات والبرامج التكاملية والشمولية لضمان تنمية ومشاركة الشباب المجتمعية وتمكينهم من القيادة و الريادة الابداعية في دولة الكويت وفي مجال التطوع تحديدياً هدفة الي :

1. تعزيز ثقافة العمل التطوعي والمواصلة الايجابية في الكويت من خلال :

- الفكاءات والمؤتمرات والحوارات الوطنية حول العمل التطوعي عقدت بشكل دوري

- حملات وطنية لتعزيز تطوع الشباب في الكويت .

- افضل التجارب والممارات العالمية محددة في مجال العمل الطوعي

2. تعزيز ادارة العمل التطوعي من خلال :-

- اسس ومعاير للعمل التطوعي على المستوى الوطني ثم تثبيتها وتفعيلها .

- قواعد بيانات محدثة وشاملة للمتطوعين .

- برامج بناء قدرات الشباب في بناء العمل التطوعي .

- نظام وطني لمتابع وتقييم ومراجعة الجهود الوطنية المبذولة للعمل

التطوعي مع مختلف المؤسسات الشباب انفسهم محدثة بشكل مستمر .

- تنسيق اليه وطنية عم الهيئات ومؤسسات النفع العام لتنظيم وتنسيق العمل

التطوعي في الكويت .

منهج الدراسة : نظراً لطبيعات الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بغرض جمع

البيانات وتفسيرها .

نتائج الدراسة : تمثلة في ترتيب محاور ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر افراد

كلية التربية الاساسية بدولة الكويت وجاء الترتيب على النحو التالي من المرتبة

الاولى على النحو التالي : محور مفهوم العمل التطوعي في المرتبة الاولى وشاركة

نفس الترتيب محور اليات العمل الطوعي ثم اخيراً مستويات العمل الطوعي .

توفر عبارات ثقافة العمل التطوعي فقد جاءت النسب في مجملها بدرجة كبيرة

وعدد قليل جاء بدرجة متوسطة وعباره واحدة بدرجة ضعيفة .

ضرورة التمام المناهج الدراسية في جميع مراحل التعليم عامة وكلية التربية الساسيه خاصة بالترطيز على مفاهيم العمل التطوعي ودورة التنموي .

توعية طلبة كرية التربية الاساسية باهمية وقيمة ودور العمل التطوعي من خلال عقد العديد من المنتديات والندوات للتباحث حول العمل التطوعي لدولة الكويت .

ضرورة الاهتمام بالدور الاعلام في التعريف والعمل التطوعي وحاجة المجتمع اليه ودوره في التنمية وتقديم صورة ذهنية جيدة عنه .

6/ دراسة بعنوان (ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي) دراسة ميدانية اعداد د.

عثمان بن صالح العامل / استاذ الثقافة الاسلاميه المشارك مدير عام التربية والتعليم بمنطقة حائل 1425هـ

هدفة الدراسة لتحقيق الاهداف التالية :

- دراسة مفهوم العمل التطوعي وسبل تفصييلة في المجتمع .
- الوقوف على اهم العوامل المؤثرة على مشاركة افراد المجتمع لمؤسسات العمل الاهلي التطوعي .
- التعرف على رؤية الشباب للدوافع التي تدفعهم للمشاركة في مؤسسات العمل التطوعي والمواقع التي تمنعه من الالتحاق بهذه المؤسسات.
- استكشاف الفروق بين الجنسين لتحديد هذه الدوافع والموانع .

حدود الدراسة : اكاديمية ، حدود بشرية ، زمانية ومكانية

نتائج الدراسة : اكدت نتائج الدراسة ان الشباب لديهم اتجاهات ايجابية نحو العمل الايجابي التطوعي وعلى العلاقة بين المناخ التنظيمي للمؤسسة ومستوى مشاركة المتطوعين وهذا ما اكدته اراء العينة في الدراسة الحاليه من تعدد الموانع ذات العلاقة بمؤسسات العمل واداراتها وقد يرجع ذلك الى عوامل عديدة .

1. قلة الوعي لدى الشباب باهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع .
2. غياب التقدير الاجتماعي لاسهامات ومشاركات القائمين على العمل الطوعي .
3. عدم وجود توعية اعلامية بدور ومشاركة التطوعية واهميتها في المجتمع في نشر ثقافة التطوع .
4. تدنى الاهمية في مؤسسات التعليم بتنمي الوعي بالعمل الطوعي وسبل المشاركة في فعاليات .
5. المعارف الادارية بمؤسسات العمل التوعوي في قيود وروتين واجراءات تنفر الشباب الراغبين في التطوع من المشاركة .
6. عدم وجود افراد مادية او حضارية من قبل مؤسسات العمل التطوعي .
7. عدم وجود نظام موحد للقطوعات في المملكة افقد العمل الطوعي قدرته التخديدية والتنظيمية .

التعليق عن الدراسات

1 - جميع الدراسات التي تم عرضها اتخذت من العمل الطوعي مرتكزاً أساسياً لتقديم المجتمعات بينما اتخذت من ضعف الأداء الفعلي للمنظمات الطوعية ومحددات تمويل مشروعات العمل والمشاركة الشعبية للمجتمع في المشاريع معوقات صغيرة في مسيرة العمل الطوعي ومن خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة لم يجد دراسة تشير.. للتصعيب لموضوع هذه الدراسة ((ثقافة العمل الطوعي بين النظرية والتطبيق)) ولكن لاحظ وجود بعض من اجزائها متفرقة في الدراسات التي تم الاطلاع عليها وكانت الملاحظات الآتية :

أغلب هذه الدراسات اهتمت بالتنمية عامة كما اعطت أهمية في تشجيع المنظمات للسير قدماً لمشاريع التنمية كما ركزت على الشركات والتعاون لبقاء ورفع قدرات الكادر الفقير

2 - أشارت الدراسات لأهمية البحوث واحرازها التقدم .

3 - لم تشير الدراسات السابقة إلى القضايا التي يمكن أن تسهم في عمليات نشر ثقافة العمل الطوعي في مجالاتها وكيفية الاستفادة من مخرجات البحوث ونتائج الدراسات والتوصيات العلمية في حل اشكاليات المجتمع ومؤسساته كما لم تشير إلى دور الحكومات في نشر ثقافة العمل الطوعي

الفصل الثاني

الاطار النظري للدراسة

المبحث الاول : مفهوم العمل الطوعي (نشأة - مبادئ - أهمية
- أهداف - مجالات آليات)

المبحث الثاني : نشأة المنظمات التطوعية (أهدافها و
عملها وأنواعها)

المبحث الثالث : مفهوم اشكاليات العمل الطوعي

المبحث الرابع : تطور ثقافة وقيم العمل الطوعي

المبحث الخامس : مفهوم الأسرة واليتيم والكفالة والأرملة

الفصل الثاني

مفهوم الثقافة والعمل الطوعي والعلاقة بينهما

المبحث الأول : مفهوم العمل الطوعي

التطوع لغة :كلمه تعني البذل والعطاء دون مقابل مادي (تطوع بالشي اي تبرع به) اصل كلمة تطوع التطوع هو الانقياد والسلاسه واللين فالمتطوع ينقاد بسلاسه ولين لعمل مافيه نفع.

التطوع اصطلاحا : هو الجهد الارادي الذي يقوم به فرد او جماعه من الناس لتقديم خدماتهم للمجتمع او لفئات اوافراد منه دون توقع لجزاء مادي مقابل جهودهم سواء كان هذا الجهد مبزولا بالنفس او المال

التطوع عند علماء الفقه : هو التبرع باداء طاعه غير واجبه تقريبا لله تعالى راجياالثواب ويسميه الفقهاء السنه المستحبه والنفل المرغب فيه والغريه والاحسان والحسن فهي الفاظ مترادفه

اما عند علماء الاجتماع :فهو التضحيه بالوقت او الجهد او المال دون انتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول وهو الجهد الذي يبذله اي انسان لمجتمعه للاسهام في عمل مسئوليات المؤسسه الاجتماعيه

تعريفات مختلفه عن التطوع :

عرفته الموسوعة الامريكية : علي انه تحويل ملكيه شيء دون اعتبار للقيمه ومثال لذلك تحويل ملكية صك من ابوين لابنهما للتعبير عن معاني الحب والعاطفه

عرفته الموسوعة البريطانية : علي انه نظام غيبي او نفسي للتخلي عن الملكيه طوعا ودون اكراه

في اللغة الانجليزية : فهو مبدا او فكره دعم الكنيسة والمدرسه بواسطة متطوعين وليس بواسطة الحكومه كما يعني اي فعل لا يقوم علي الاكراه ، ومن هذه التعريفات فان كلمة تطوع في الغرب تحمل معني واحد وهو بذل الجهد او المال دون مقابل كما تعني ضد الاكراه

نشأة العمل الطوعي :

العمل الطوعي ممارسه قديمه منذ الانسان البدائي ونجد ان مصطلح التطوع برز في المجتمعات الغربيه الاوربيه الراسماليه بعد تطور اقتصاديات السوق حيث ان السلع والخدمات المنتجه لابد لها من سوق تبادل عبر وسيط نقدي يحمل قيمه اقتصاديه وجاءت الفلسفه اللبراليه لتذهب الي ابعد من ذلك لنقول ان مصالح المجتمع تحقق علي افضل وجه في ظل حمايه وتشجيع المصالح الماديه ولذلك يسعى الكل لتنظيم الفوائد والارباح من كل جهد او عمل يعمله . ليس هناك مكان لمن لايعمل او اقعده عن الكسب ظروف او عوامل ، ففي مثل هذه الثقافه يكون الانفاق والاحسان عمل الخير هو الاستثناء وهذا برز فيه مصطلح التطوع باعتباره قيمه استثنائيه يقوم بها المحسنون من الناس (عبدالرحمن ، 2003م) .

وهنا يتبادر الي الذهن سؤال وهو ماذا تعني كلمة تطوع في اللغه . اصل كلمة تطوع . اصطلاحا عند علماء الفقه الاسلامي وعند علماء الاجتماع هو التضحيه بالوقت او الجهد او المال دون انتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول .

العمل الطوعي في الحضارات القديمة :

أ) عند قدماء المصريين : اوضحت الصور والرسومات الموجوده علي جدران قدماء المصريين وقيودهم علي ان العمل الطوعي المستعمل في مساعدة الفقراء

كان موجود في تلك الصور وانهم كانوا يقدمون تبرعاتهم الي المحتاجين وتقدم هذه المساعدات عن طريق المعابد بمنحها للكهنه .

ب (الرومان والاغريق : اهتم قدماء اليونان لرعاية ابناء السبيل وتوفير الطعام والماوي للغرباء وتقديم مساعدات للمحتاجين .

ج (العمل الطوعي عند الجاهلية : تعتبر صفات الكرم والجود والشهامه هي تشكل قيم وعادات العهد الجاهلي حيث اتصف العرب في جاهليتهم بصفات حميده كلها تصب في ميدان العمل الطوعي .

العمل الطوعي في الديانات السماوية

جاء الحث علي العمل التطوعي في كافة الديانات السماويه واعتباره نوعا من الدعم والمؤازره فيما بين البشر بعضهم بعضا مع تعقد الحياة في كافة جوانبها الاجتماعيه والاقتصادييه والامنيه واضحت علي ان الدول التي تواجه هذه المعضلات البحث عن شريك في مواجهه والتصدي لتلك المشكلات

أ (العمل الطوعي في الديانة اليهودية : ورد في شرائع بني اسرائيل ان العمل علي قتل واستحياء نفس واحده يعادل قتل الناس جميعا والعمل علي رفع القتل والضرر عن النفس الواحده عملا عظيما يعادل احياء الناس جميعا وكذلك نجد الوصايا العشره التي نزلت علي سيدنا موسى عليه السلام والتي منها افتح يدك لاجل المسكين والفقير في ارضك ومن الضروري تقديم يد العون للفقير والمسكين (عبد الرحمن : 2003 م)

ب (العمل الطوعي في الديانة المسيحية : حث الدين المسيحي علي العمل الطوعي في اكثر من موضوع منها بالصدقه تصل العدم ومعه تقبل الصلاه في سالك المعيه ومن اراد ان يقترض منك فلا ترده كل انواع الهبات مرغوب فيها وقد

اهتمت المسيحية بالعديد من مجالات التطوع كـرعاية اليتيم والارامل . كما ان الدين المسيحي فوض الكنيسة للقيام بالاعمال التطوعية .

ج (العمل الطوعي في الديانة الاسلامية : اصل الاسلام لفكرة العمل الطوعي من القران الكريم ابتداء من الدخول في الاسلام كعمل طوعي يقول تعالى (لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ ۗ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۗ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِن بِاللَّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (256)²

سبحان الله ان الاسلام ربط بين التكذيب بالدين والتكذيب باهداف العمل الطوعي يقول جل علاه **(أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالَّذِينَ (1) فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ (2) وَلَا يَحِضُ عَلَىٰ طَعَامِ الْمَسْكِينِ (3))³**

ولما كان الاسلام خاتم الديانات السماويه يقوم علي اساس التكافل والتعاون بين الناس في سبيل الخير والبر والتراحم والعدل والاحسان وفي هذا يقول تعالى (وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۗ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ (34))⁴

كما حث الاسلام الي بذل المعروف واصلاح ذات البين (اخرجه ابو داؤد والترمذي وصححه الالباني .

والعبادات في الاسلام نوعان : واجب وطوعي فالشهادة في الاسلام واجبه لدخول الاسلام ويمكنك التطوع بماشاءالله والذكاه المفروضه قدر معلوم واجب والصدقه بعدها (طوعي) والحج واجب في العمر مره ويمكن التطوع مرات عديده والصيام في رمضان (واجب) وصيام التطوع معلوم وفروض الكفايه هي عناوين العمل الطوعي في الاسلام فالجهاد اذا قام به البعض سقط عن الباقيين، وفي السلام اذا

² سورة البقرة الاية (256)

³ سورة قريش الاية (1-3)

⁴ سورة فصلت الاية (34)

رد ادهم سقط عن الباقي واناذ الفريق وكسوة العريان وتعليم الجاهل واطعام
الطعام ودفن الموتى وغير ذلك من الترابط الانساني، فالاسلام عمل معاني
التطوع بصورة واضحة في القران الكريم بقوله تعالى (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى
وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) سورة المائدة الايه 2

أهداف العمل الطوعي

- 1 / تنشيط الحركة الاجتماعية بزيادة عدد المنظمات الطوعية الفاعلة
- 2/تجاوز مفهوم الاغاثه بغرس مفاهيم التنميه واعادة التوطين
- 3/احياء قيم التكافل والتعاون ورعاية ذوي القربى والجار وذوي الحاجات
- 4/مساندة الفقراء ومحاربة الفقر ودرء مخاطره
- 5/دعم الفئات الخاصه(المسنين - المعاقين- المشردين- الايتام - النازحين -
اللاجئين)
- 6/ تحقيق مبدأ التنميه بالمشاركة وتمليك وسائل الانتاج
- 7/ تامين مخزون استراتيجي من حاجات عمل كل جهه طوعية

PRINCIPLES OF VOLNNTARY WORK. : مبادئ العمل الطوعي

المباديء هي التي تحدد الرؤي والرساله والاهداف من العمل الطوعي

1- الطوعية (التطوع) Voluntarily

هو العطاء الغير مشروط في شتى المناحي التي تسد حاجت المجتمع

2 الانسانيه الادميه : Humanitarianism

(ولقد كرمنا بني ادم وحملناهم في البر في البروالبحر ورزقناهم من الطيبات
وفضلناهم علي كثير ممن خلقنا تفضيلا)

الانسانيه : تعني ابراز الوجه الانساني واعلاء اعانة الانسان وتقريج الكروب عنه واغاثته متخطيا روابط اللون والجنس والدم بغض النظر عن روابط القبيله واغاثه الانسان تاتي من هذا الفهم بمعامله بني البشر سواسيه دون تفريق بينهم.

3 الحياد : Neutrality

الجامع المشترك بين منظمات العمل الطوعي هو ان نشاتها ونشاطها وعضويتها الاختياريه ليست من اشكال ممارسه السلطه في المجتمع ولهذا وصفت بالمنظمات غير الحكوميه وهذا يطي عليها صفت البعد عن السياسه لهذا يجب ان نقف في الحياد قضايا السياسه ولا تسمح بتداولها في منتد ياتها علي الرغم من ان الحياد هو احد اهم مقومات العمل الطوعي الا انه كثيرا ما تتجاوز المنظمات الطوعيه في ممارستها العمليه وتقع تحت التأثيرات السياسيه .

في الواقع ان العمل الطوعي بين الدول الغنيه والفقيره بعيدا عن الاهداف السياسيه والاقتصاديه والثقافيه للدول المانحه فمثلا جل العون الامريكي في السبعينات كان من نصيب اسرائيل ومصر .

4 مبدأ الجماعية : Group work

العمل لابد ان تقوم به جماعه ولهذا تجمع امضاءات العضويه لاكمال شرط التسجيل وتقوم بتنظيم نفسها ووضع نظامها الاساسي وتوزيع الادوار علي اعضائها.، ففروض الكفايه فرديه لكن الجمعيات تغطي كل فروض الكفايه في المجتمع الواحد الانسان يمكنه اختيار عمل طوعي واحد يهتم به وبوجوده ولكن واجب عليه ان يتم عمله من خلال جماعه تحسين استخدام مقدراته وامواله (عبد

الرحيم ، 2005م)

5المشاركة: Participation

تعني ان تسعى المنظمة بطاقات وامكانيات المجموعات المستهدفه وذلك باشراكهم في التخطيط والاداره وتمويل وتنفيذ العمل الطوعي وتهدف المشاركة على تحقيق هدفين اساسين في العمل الطوعي :-

الاول:-

ملء اوقات فراغ الشباب وحمائتهم من الانحراف وهذا يوقع في مهام الدور الوقائي لمنظمات العمل الطوعي.

الثاني:-

بناء القدرات الذاتيه لان اشراك الاهالي في الانشطة تكسبهم قدرات ومهارات مختلفه تنظيمية وتعليمية وحرفية ممايساعدهم في تطوير مواردهم المحلية والاستفاده منها.

6- الرغبة Desire

تعتبر الرغبة في اقامة عمل ما بمثابة المحدد الالم في نجاحه وتاني الرغبة عاده في العمل الطوعي نابعة من فطرة الانسان واحاسيسه باخيه الانسان وهي بذلك موجوده بداخل الشخص تنتظر الفرصة للظهور والتحول الى عمل طوعي فالرغبة دائما صادقة ولكن تكون ايجابيه اذ ترجمت لفعل وتكون سلبية ان لم تصعد إلي فعل .

أهمية العمل الطوعي

هناك عدة عوامل تعطي اهمية العمل الطوعي منها:-

1. عدم قدرة الدولة في المجتمع المعاصر على الاستجابة لكل الحاجات المجتمعية

او تلك الخاصة لبعض فئاته لاسباب مالية

2.اتاحة الفرصه للمواطنين لتادية الخدمات بانفسهم من حجم المشكلات الاجتماعيه

3. ان العمل الطوعي له مؤثرات علي الجانب الانساني حيث تعمق روح التكافل بين الناس ويشجع علي التعاون وتنمية روح الجماعة (مدحت ، 2007)
4. التطوع دليل علي الولاء وانتماء الافراد لمجتمعاتهم ووسيله للافراد للمساهمه مع الحكومه والجمعيات ذات النفع العام في تنفيذ برامج خدمة المجتمع .
5. التطوع يساهم في سد النقص في اعداد الاختصاصيين المهنيين الذي تعاني منه بعض موءسسات المجتمع ويعود ذلك لما تتمتع به مؤسسات العمل الطوعي من مرونة وقدره علي الحركة السريعه بل مكمل للعمل الحكومي وداعما له لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوي الخدمه او توسيعها وان القطاع الطوعي عادة مايكون اقدر علي اكتشاف الفجوات الموجوده في نظام الخدمات في المجتمع .
6. من العوامل التي ادت الي اهمية العمل الطوعي في العصر الحاضر تشعب مسئولية الدوله وانصرافها الي هموم التنميه والخدمات وشح الموارد وضعف الناتج القومي والكساد الاقتصادي مما ادي الي عدم قدرة الدوله علي تلبية الحاجات الضروريه للحياه والتطلعات المتزايدة للمواطنين (احمد :2005م 1998م).

تطور العمل الطوعي

يواجه العمل الطوعي اشكاليات كثيره كما تشير لذلك نتائج الدراسات الميدانيه ذلك ان مشاركته المتطوعين في العمل الطوعي محدوده وكذلك مشاركتهم في صنع وتنفيذ السياسات ولا توجد مراكز للتطوع كما لايتوافر اي تدريب للمتطوعين اضافة الي ذلك ضعف الوعي العام بقيمة التطوع ، هنالك دورا رئيسيا يجب ان تقوم به مجالس ادارات المنظمات لتعيئة المتطوعين واعطاء التطوع مساحه اكبر من الاهميه، كما تعطي اهميه قصوي لتنمية الموارد الماليه وجذب الاموال لذلك لابد

من التخطيط لتعبئة متطوعين وتعميم وظائف واعمال لهم ووضع ميزانيه مناسبه لادارة عملية التطوع ، وان يكون المتطوع ملتزما بالعمل ومواعيده مستمتعا بجمال العمل الذي سوف يقوم به ،فمثلا اذا طلبت المؤسسه اوالهيئة من الشخص اداء عمل ما فيجب ان يلتزم باداء ذلك العمل وكذلك اذا كان مطلوبا منه الحضور في ساعه معينه فانه يجب ان يفعل ولايميل من هذا الانضباط لان تحديد الهدف والعمل من اجله سيؤدي حتما الي النجاح في هذا العمل . والعمل الطوعي مكان او مجال للابداع لان الشخص هو من يحدد العمل الذي يريد القيام به ويساعد مجتمعه فيه ولم يفرض عليه فرضا كالعامل الرسمي ومن اراد العمل الطوعي لابد له من ان يحدد الاهداف التي يريد تحقيقها من خلال ذلك العمل فوضوح الهدف يؤدي إلي النجاح .

العمل الطوعي يعبر عن ثقافة المجتمع ومدى تلاحمه في حل قضاياها وهذه الثقافه يجب ان تنقل من جيل الي اخر بالصوره السليمه لذلك ترسيخ مبادئ العمل الطوعي لدي النشئ لاشعارهم باهميته واشراكهم في بعض الاعمال لكي يستمر هذا العمل علي مدى الزمن.

تطور مفهوم العمل الطوعي :

حث الاسلام علي تاكيد مفهوم العمل الطوعي وترجمته الي واقع ملموس لدي الناس فحث علي رعاية المحتاج والاخذ بيد الضعيف وعلي التعاون والتكافل الاجتماعي فكان هذا اساسا لنظريات الخدمه الاجتماعيه الحديثه التي جاءت نتيجة التطور الفكري

- برزت في العلوم الاجتماعيه مصطلحات عديده حول التطوع من بينها المشاركه المجتمعيه . المشاركه الشعبيه . العمل الخيري . العمل الاهلي .

كما برزت في خدمه الاجتماعيه ايضا مصطلحات قريبة الصله بالمفهوم الطوعي مثل (خدمة الجماعه . خدمة المجتمع . تنظيم المجتمع . المؤسسات الاجتماعيه . الرعايه الاجتماعيه . التنميه الاجتماعيه)

- اخذ المتطوعون علي عاتقهم دور لحضانة اطفال الامهات العاملات ومؤسسات الطفولة وهيئات رعاية الاسرة والجمعيات الصحيه والمنشآت الترويجية وكان ذلك هو الاساس الذي قامت عليه خدمه الاجتماعيه
- مورس العمل الطوعي من خلال مؤسسات اسلاميه وطرق عده منها المساجد التي لعبت دورا هاما كوسيط بين المانح والفئات المستحقه للمساعده وكذلك الاوقاف الخيرييه التي لعبت دورا كبيرا في تغطية طلاب العلم وابن السبيل وتمويل المشاريع التنمويه والخدميه كالمساجد ومشاريع المياه ورصف الطرق وحفر الابار وتزويج الشباب الي غير ذلك من الاعمال الخيرية وفوق ذلك فرضت الزكاة للفقراء والمساكين فضلا عن الاصناف التي ذكرت في الايه الكريمه (اِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ) التوبة الآية : 60

مراحل تطور العمل الطوعي

- 1/ كانت في نطاق الاسره الطبيعيه الواحده
- 2/مرحلة القبيله او العشيره والجيره والمجتمع المحلي الصغير
- 3/ مرحلة رجال الدين ومؤسساتهم حيث احتل رجال الدين مكانه قادة القبائل

4/ المرحلة الاخيره هي تطور الخدمات وبرامج الرعايه الاجتماعيه واصبحت الدوله هي المسئوله عن تنظيم وادارة العمل الطوعي الحديث (عبدالرحيم 2005م)

انماط واشكال العمل الطوعي

للعمل الطوعي نمطين كما يلي

العمل التطوعي الفردي :

وهو الذي يقوم به شخص ما بجهد فردي وينقسم الي :

أ/مايكون له نظير في العبادات (كالصلاة والصيام والحج والذكاة والجهاد)
القاصر نفعاً علي المتطوع

ب/مايكون له نظير في غير العبادات ك انواع البر والمعروف والوصية والغرض والتبرعات (المتعدي نفعاً للاخرين) ويعرف بانه : عمل او سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه ويرغبه منه واراده ولا يبقي منه اي مردود مادي ويقوم علي اعتبارات اخلاقيه او اجتماعيه او دينيه

العمل المؤسسي :

وينفذ خلال مؤسسات وجمعيات وهو اكثر تنظيماً واوسع تأثيراً في المجتمع من العمل الطوعي الفردي

مجالات العمل الطوعي

تختلف مجالات العمل الطوعي من منظمه الي اخري وذلك حسب احتياجات الانسان . تعددت مجالات العمل الطوعي في الدول الناميه والتي تهتم بقضايا الفقر وتنمية المجتمعات المحليه والطفوله والاشخاص ذو الاعاقه والصحه والتعليم وحكم سيادة القانون ورفع وبناء القدرات والتدريب والمساعدات الذاتيه والطوارئ

وقد حددت الاستراتيجية القومية الشاملة للعمل الطوعي في السودان لسنة 1992م
. 2002م اربع مجالات للعمل الطوعي وهي :

أ/ المجال الاصلاحى

ب/ المجال الوقائى

ج/ المجال الخدمى

د/ المجال التنموى

(عبدالرحيم ، 2005 م)

كما حدد بعض المتخصصين مجالاته في الاتي :

1. الارشاد الدينى : يقصد به تعليم الناس احكام الدين
2. التعليم المجانى : الخلاوىي . المدارس . الجامعات
- 3.التكافل الاجتماعى : دعم الفقراء . كفالة الايتام . اعانة الضعيف
4. التعاون الصحى : تطوع الاطباء والممرضين والمسعفين لانقاذ حياة المرضى
5. الحفاظ على البيئه : عدم الاعتداء على الاشجار والمساحات الخضراء
6. الدفاع عن حقوق الانسان :حماية حقوقه من التعدي والتجاوز والاهدار وجرمه
مصادره اي حق من حقوقه المشروعة .

اسس فلسفة العمل الطوعي

يعتبرالعمل الطوعي توظيف للطاقات في كل مجالات الانسانيه والاجتماعيه دون
تميز بين جميع الفئات الاجتماعيه بغرض الارتقاء بالمجتمع دون انتظار مردودا
ماديا:.

*توفيرالرغبه والاختيار الحر بالعمل الطوعي

*ان التطوع يعتبر توظيف امثل للطاقات البشرية اوالماديه وتسخيرها لخدمه المجتمعات لاتييز في العمل الطوعي بين الفئات الاجتماعيه وينطبق مبدا المساواة والعدالة مما يكون للشخص المتطوع بشعورا واحساس بمسؤولياته تجاه الجماعة التي هو عضو فيها ويكون الانسان حرا في اختيار العمل دون اكراه (احلام 2008م)

العمل الطوعي يقوم برفع وبناء قدرات المتطوع التي يتكفل له الارتقاء والنهوض والتقدم

تمويل انشطه العمل الطوعي

يتم تمويل انشطه العمل الطوعي من عدة مصادر وهي:

أ) المصادر الذاتية

هي الحصول علي التمويل من مصادر داخل المنظمه بينما ياتي هذا النوع من التمويل بالاستقرار وذلك لعدم تايثره بالعوامل الخارجيه فهو يعتمد علي مايساهم به العضويه من جهد ومال ووقت على مدى فعالية استثمارها وبرامجها الاخرى وتتمثل لنا في الاتي (عبدالرحمن 2003م -ص98)

رسوم الاشتراكات التي تأتي من المصادر المنظمة وهي الاشتراكات الدورية شهرية أوأسبوعية يودعها العضو بعد انتسابه للمنظمة

زمن وجهد المتطوعين والمشاركين وهو ما يقوم به أعضاء المنظمة الطوعية والمستفيدين من خدمات هذه المنظمة مما يبذلونه من جهد ووقت وفكر في سبيل دعم أنشطه المنظمة انجازا لبرامجها يعتبر دعم ذاتي للعمل الطوعي .

الاستثمارات :قطاع المنظمات الطوعية وإمكانيتها الماليه وعائدات استثماراتها تتم في تمويل مشاريع العمل الطوعي

ب) المصادر الخارجية للعمل الطوعي :

عبارة عن اموال تتم جمعها من خارج المنظمة الطوعية ومن اهم مصادر الدعم الخارج هي :

الدعم الحكومي : تقوم الحكومات بتقديم الدعم المادى والتسهيلات الاداريه وذلك تمويل لدعم منظمات العمل الطوعي ايضا يكون الدعم فى شكل اعفاءات جمركيه و ضرائب

تبرعات الخيرين : وهي تحدد الاشاره الي ان هنالك طريقتين لجمع الاموال من الخيرين هما :

اولا: الطريق التقليدي : حيث يقوم القائمون على انشطه العمل الطوعى بالطواف على حساب البر والاحسان ودعوتهم للتبرع

ثانيا: الطريقه الحديثه: هي تتم اعداد دراسات جدوى بطريقه علميه ومقنعه للمشروعات وتقدم للخيرين

الحفلات الخيرية : تقوم بعض المنظمات لعمل حفلات خيره لجمع المال ويصرف العائد في وجوه العمل الطوعى

تمويل المنظمات الدولية والاقلمية: -

كمنظمات الامم المتحده التى تقوم بدعم برامج العمل الطوعى ومنها وكالات الامم المتحده (برنامج الاغذية العالمى WFPUNICEF مفوضية شئون اللاجئين "UNHCR" مكتب تنسيق الشئون الانساني" UNOCHA ادارة بريد الامم المتحده" UNPA الفاو" FAO برنامج الامم المتحده الانمائى UND) كل هذه المنظمات تتعامل مع الحكومات المنضويه تحت لواء الامم المتحده وهذه المنظمات تساهم بقدر كبير فى تمويل أنشطه العمل الطوعى وان التمويل لم

ياتى بمعايير من تلك المنظمات الى الحكومات بل عن طريق المنظمات التطوعيه (عبدالرحمن 2000م).

عوامل نجاح العمل الطوعى:

العمل التطوعى لابدله من مقومات واسباب تاخذ به نحو النجاح، وذلك من الالهميه بمكان معرفه اسباب النجاح الحرص عليها وتفعيلها وتثبيتها وفى المقابل معرفه الاسباب التى تودى الى الفشل والاختفاق ليتم البعد عنها وعلاجها في حال الوقوع فيها اوفى بعضها وبالتالي فان معالجة الصعوبات تعد من العوامل الهامه للمساعده على نجاح العمل الطوعى، ومن اسباب نجاح العمل التطوعى كما اشار الى ذلك فوزى(سليمان 123، 1416)

مايلى:

1- تجاوز النظره الاحتفاليه للتطوع كمناسبه يحتفي بها سنويا وذلك بابجاد صنع واليات جديده يتم من خلالها تاصيل ا لتطوع كقيمه اجتماعيه من خلال ممارسته اليوميه.

2- الاهتمام بالكوادر من خلال ورش العمل تخصص لتاهيل المتطوعين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الابداعيه

3- التاكيد على قيمة التطوع كموروث حضاري نابع من التقاليد وعادات المجتمع والعمل على الابقاء عليه وتطوير اساليبه

4. اجراء دراسات تقويميه دوريه لانشطه وجهود المتطوعين حتى يمكن التعرف على الصعوبات التى واجهت المتطوعين كنواه هامه لازالة هذه الصعوبات

5. الدقه فى اختبار المتطوعين بحيث يوكل الى كل متطوع العمل المناسب على ان يكون عمله وخبراته متصلا باا لنشاط المراد التطوع له

6. ان يكون العمل واضحا امام المتطوع مدركا لالتزامه نحوه بعيدا عن التعقيد يقوم به برغبة وكفاية (احمد مصطفى 2007م - ص 243) .

عوائق العمل الطوعي

بالرغم من اهمية العمل الطوعي الا ان هناك عوائق تجعله ليس على المستوى المناسب وهي :

1)المعوقات المتعلقة بالمتطوع

ا)الجهل باهمية العمل التطوعي

ب) عدم القيام بالمسئوليات التي اسندت اليه في الوقت المحدد لان المتطوع يشعر بانه غير ملزم باداء مهامه في وقت محدد خلال العمل الرسمي

ج)السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كافي للتطوع

د)عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم

ه)يصادف وقت المتطوع مع وقت العمل اوالدراسه مما يفوت عليه فرصة

الاشترك في العمل التطوعي،وبعضهم يسعى لتحقيق اقصى استفادة شخصية

ممكنا من العمل الطوعي وهذا يتقارن مع طبيعة التطوع المبني على الاخلاصفيه

(احمد مصطفى 2007م- ص 235)

و)استقلال مرونة التطوع الى حد التسيب والاستهتار

2)معوقات متعلقة بالمنظمة التطوعية :

أ)عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار

المناسب حسب رغبتهم

ب)عدم الاعلان الكافي عن اهداف المؤسسه وانشطتها

ج) عدم تحديد دور واضح للمتطوع واقامه الفرصه للمتطوع لاختيار مايناسبه بحريه.

د) عدم توفير برامج خاصه لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم با لعمل

ه) عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع

و) ارهاق كاهل المتطوع بالكثير من الاعمال الاداريه والفنيه

ز) المحاباه في اسناد الاعمال وتغيب العاملين من الاقارب من غيرذوي الكفاءة .

ح) الشكليه التي تعرقل سير العمل

ط) الاسراف حتي الخوف وفرض القيود الى حد التحجر وتقييد وتحجيم الاعمال

ج) الخوف من التوسع خشية عدم امكان تحقيق السيطرة والاشراف

ك) البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره

ل) الوقوع تحت اسرعاملين ذوى شخصية قوية غير عابئين بتحقيق اهداف

المنظمة وتطلعاتها

م) الخوف من الجديد ومن الا نفتاح والوقوع فى اسر الانطلاق

ن) اعتبار اعمال المنظمه الطوعيه من الاسرار المفقله التي يجب عدم مناقشتها

مع الاخرين

س) تغيير العضويه اوالرغبه فى عدم قبول عناصرجديده فتصبح المنظمه حكرا

على عدد معين

3) معوقات متعلقة بالمجتمع

أ) عدم الوعي الكافى بين افراد المجتمع باهميه التطوع التي يسعى الى تحقيقها

فثقافه التطوع متدنيه بشكل كبير فى كثير من المجتمعات المحليه

ب) اعتقادا لبعض أن التطوع مضيعة للوقت والجهد وغيرمطلوب

ج) عدم بس روح التطوع بين ابناء المجتمع منذ الصغر

د) عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة منظمه للعمل التطوعي (احمد 2007م- ص 240) يضيف كل من (جيل مادي :1990م) بعض الاشكاليات المتعلقة بالعمل التطوعي جديره بالاهتمام وتمثل هذه الاشكاليات بالاتي :

1) المشكلة الاولى :

العلاقة بين المتطوعين والموظفين الرسميين حيث يعتقد الموظفون الرسميون (مدفوعى الاجر) ان وظائفهم مهددة عند استخدام المتطوعين كما ان كون المتطوع مرفوع للقيام بالاعمال التي له اهتمام بها فقط، بالتالي سيجد الموظفون الرسميون ان حجم العمل وتوعيه المعاملات بدأت بتغيير ويصبح هناك تكرس لتوعيه معنيه من المعاملات كما ان دور المتطوعين داخل المؤسسة اذالم يحط بقبول وموافقه من الموظفين الرسميين فاننا سننتوقع ان الاستفادة المثلي من المتطوعين ستحجم كثيرا. كما اكد على ضروره تدريب الموظفين الرسميين على افعل الطرق للاستفادة من المتطوعين، وازاف ان هناك كثير من الانتقادات التي تواجه عمل المتطوعين ولكن معظم هذه الانتقادات اما مبنيه على اراء شخصيه او انها غير مبنيه على ادله واقعية .

ان الاتجاه السليم الحر في هذه المشاكل يكمن فى الاختيار السليم للمتطوع من خلال وسائل وطرق علميه سليمة، وتحديد المهام والواجبات بوضوح . هذا بالا زافه الى تدريب المتطوع و تهيئته للعمل، هذه الامور يؤمل ان تحد من الامور السلبيه والمخاطر المصاحبه لاي برنامج تطوعى جديد .

2) المشكلة الثانية :

العلاقة بين المتطوعين والعملاء انه من المعروف ان علاقة المتطوع با لعميل تتسم بوجودتها حيث ان المتطوع يتخطي كل حدود البيروقراطية فى التعامل ، كما يتحول مبدا الواجب لدى الموظف الرسمي الى مبدا الرعاية والاهتمام، وبالتالي فان العلاقة بين المتطوع والعميل تكون فى احسن صورها ونوعيتها، ولكن هناك مشكله لابد من الاشاره لها (خاصة فى بعض المجتمعات التى تمتاز بالعنصرية) حيث نتوقع ان تكون العلاقة بين المتطوع والعميل مرتبطة بماهوسائد فى المجتمع العام من ممارسات وتميز فى المعامله ،فقد تصوب العلاقة بين المتطوع والعميل اوالخدمه المقدمه شيء من التحيز اوالتميز ،فقد يكون التحيز فى تقديم الخدمات للفئه اوالقبيله التى ينتمى اليها المتطوع اوعدم بعض الفئات المجتمع من الحصول على الخدمه وذلك للتميز الممارس ضدهم نظرا للمعتقد او العرق او الجنسيه ولحل هذه المشكله يلزم الحصول على تمثيل متكافى لفئات المجتمع المختلفه فى العمل التطوعى الان ذلك يعدامراً صعباً ومشكلة قديمة .

3) المشكلة الثالثة :

تعتبر مشكله مكانيه حيث توصف بعض المناطق المحتاجه للخدمات التطوعيه بقلة المتطوعين بينما فى المقابل نجد كثرة منهم فى مناطق اخرى، حيث انه متطوع وليس موظف رسمي. ولحل هذه الاشكاليه للامكان توجيه وتكثيف الخدمات الرسميه فى المناطق التى تفتقرالى متطوعين تقل فى المناطق التى يكثر فيها المتطوعون،الى اعاده توزيع الخدمات .

4) المشكلة الرابعة :

ترتبط بعدم جديه بعض المتطوعين وهذا الامر يرتبط بالاشخاص والبعض بالمؤسسات فبعض المتطوعين لايمكن الاعتماد عليهم فى اداء بعض المهام اما لعدم جزئيته اولعدم كفاءته. (: 63:1973MOUNSEY)

5) المشكلة الخامسة :

التمويل الحكومى ،والامر يتعلق بتاثير التمويل على استقلاليه الموسسه التطوعيه ومصادرهما ويقول (بول لويس ص 102 :1988م) ان القطاع التطوعى لا يكون مبدعا الاذاكان مستقلا ماليا ، وتظل هذه الميزه كلما قلت الاستقلالية المالية . بل ان الامراحيانا يؤدي على جودة ونوعية الخدمة المقدمة كالعاملون بالمؤسسة المسؤولة من قبل الحكومة سيكونو مشغولين باظهار انهم يقدمون خدمه امام الحكومة اكثر من اهتمامهم بنوعية الخدمة المقدمة ، قدم مثال جيد حول الامر فى مدينة بلمرث فى بريطانيا يوجد ملجأ للمشردين الذين لديهم مشاكل كحولييه هذا الملجا تعتمد اعتمادا كليا فى مصاريفه على اعانة من الحكومة واستمرت هذه الاعانة على الرغم من سوء الخدمات المقدمة للعملاء .فإدارة الملجأ تبذل مجهوداً كبيراً لاثبات اهمية بقاء الملجأ من خلال اثبات حجم التشغيل وعدد الحالات التى تاوى إليه ، دون النظر لنوعية الخدمات المقدمة لهذه الحالات .

6) المشكلة السادسة :

تكمن فى ضرورة التوازن بين القطاع التطوعى والقطاع الحكومى ، ان ازدهار القطاع التطوعى بدا يقلص من الالتزام الحكومى فى قطاع الخدمات . نعم نحن ندعم وفى بعض الحالات نفضل ان يتولى القطاع التطوعى تقديم بعض الخدمات

مثل مساعدة زوى ا لحاجات الخاصة على سبيل المثال ، ولكن هذا لايعنى ان تكون الامور كذلك فى صيغ الخدمات لابد ان يكون هناك توازن وان لا تتخلى الحكومة عن مسؤولياتها تجاه قطاعات المجتمع المختلفة واحتياجاتها وعدم الاعتماد كلية على القطاع التطوعى فى القيام بكل المهام ويقدم كافة الخدمات ، لان له طاقة محدودة.

آليات العمل الطوعي

ساهمت البيانات الجغرافية المتنوعة والتداخل الاثني والثقافي في السودان في خلق اساليب عده واستراتيجيات ايجابية للتكيف مع شح الموارد وادارتها من ناحيه والكوارث الطبيعیه والعسكريه من ناحيه اخري .

واصبحت هذه الاستراتيجيات تشكل بطريقه او باخري خارطة البناء الاجتماعى وثقافة التعايش السلمى في السودان وفي مايلي عرض لبعض هذه الآليات .

أ)الراكوبية : . هي اليه من اليات فض النزاعات في دارفور والراكوبه لغه هي الثقيفه وتعني المظله تبني من المواد المحليه حشائش جافة وقش وفروع اشجار يستظل بها عند الظهيره ويكثر وجودها في المناطق الزراعيه وفي فناء المنازل في المناطق الريفيه والحضرية علي السواء في السودان ، ويعبر عن معني الراكوبه اصطلاحا للدلالة علي امرين يشير الاول الي اتفاق طرفين خصمين علي الجلوس علي مائدة المفاوضات لفض نزاع بينهما والثاني الي جلوس الطرفين معا تحت الراكوبه بوجود طرف ثالث محايد يستمع في هذه الجلسة للمرافعات ويصدر الحكم ببرم عقد صحيح بين الطرفين وهي بهذا المعني اقرب الي مفهوم كلمة مجالس الصلح الشائعة في معظم ربوع السودان وان قبول الخصمان علي مبدا الراكوبه الذي يتقدم ببادريه عاده الطرف الثالث المحايد اعلان للهدنه وفي الهدنه

او التاجيل ايضاح لدلاله اخري تضمنيه تشير الي دور الراكوبه (لغة) في الاحتفاظ بالاشياء التي لاحاجه للناس بها في الوقت الراهن فتدفع علي سقف الراكوبه او فوقها لحين الحاجة ، وللراكوبه بعد اخر يتصل بسعة المكان ورحابته خلوه من الالتزام المعرف في الجانب البرتكولي والضيافة.

(ب)النفير: . هو آليه اخري من آليات العمل الطوعي

في مجال التتميه الشائعة في معظم ربوع السودان تقوم فكرته علي ادارة الوقت وذلك باستنفار عدد من الناس لانجاز عمل معين في وقت معين يصعب القيام به في الظروف العاديه وهو عمل طوعي خالص غير ماجور والاصل فيه استنفار الناس وشحذ همم بواسطة مبادر او صاحب الشان نفسه لاداء مهمة لصالح فرد مستضعف او افراد او جماعات ولنفير صور عدة تظهر في كثير من الممارسات اليومية من هذه الصور النشاطات المتصلة بالعمل الزراعي مثل الزراعة والنظافة والحصاد والمتصلة بتوفير مياه الشرب كحفر الابار والحفائر ونظافتها والمتصلة با المسكن كبناء الدور الي غير ذلك من الاعمال التي تتطلب المجهود الفعلي الجماعي .

(ج) الفرع : . هو آليه من اليات العمل الطوعي القائمة علي العدالة ونصره ومؤازرة الضعيف وقد يكون الضعيف هذا قويا بما يعبر القوه في المجتمع الذي يعيش فيه، ولكنه عند حدوث النائبات يصبح في امس الحاجه الي قوه الاخرين ليزيدوهو قوه وتتمثل النائبات في مشاهد عده منها اختفاء اثر مال مسروق او نجدة غريق او البحث عن حيوانات او بهائم سرقت .

المبحث الثاني

نشأة المنظمات التطوعية أهدافها وعملها و أنواعها

أولاً : نشأة المنظمات التطوعية :

بدأت فكرة المنظمات غير الحكومية في أوروبا في شكل جمعيات للرعاية وتطوير العلوم الأخرى، تهدف لرعاية وخدمة الفقراء بتقديم المأوى والغذاء لهم ، فكانت الحرب العالمية الثانية نقطة انطلاق هامة وأساسية في انتشار المنظمات التطوعية في أوروبا بعد الدمار الذي خلفته الحرب (محمد العبدية- 1997م - ص : 139) ومن هنا نمت الحاجة للجهد الانساني الطوعي للمساهمة في تخفيف وإزالة آثار الحرب وعليهقامت لرعاية الأيتام ومصابي الحرب ومنظمات أخرى اهتمت بالأوضاع في الدول الغربية وهي منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية واستمرالتطور في العمل الطوعي حتى بلغ ذروته في خلال عقد الثمانينات حيث برزت المنظمات كقنوات أساسية تصب معونات الدول والهيئات المانحة لتنفيذ برامج الإغاثة والصحة والتعليم ، وقد اعترفت الدول المانحة والهيئات الدولية بالدور الهام الذي تلعبه المنظمات التطوعية كمنفذ لبرامج المساعدات الانسانية بأسلوب متميز في التخطيط والتنفيذ .

إذاالمنظمات التطوعية هي مجموعة الأفراد من يجتمعون مع بعضهم البعض لطرح فكرة واتفاق على أهداف تخدم أغراض المجتمع أو يسعون بتحقيق غاية بعينها وفق إطار زمني وخطة محددة وقد تسعى هذا المجموع لخدمة قاعدة أكبر أو تحقيق هدف (محمد العبدية- 1997م-ص : 142) .

فمن خلال ما سبق ذكره يمكننا أن نعرف المنظمات التطوعية وفقاً للآتي :

تعريف المنظمات التطوعية لغة :

مصطلح يعني به التنظيم الاداري وفق أسس معينة متفق عليها أو الذي يقدم جهداً ادارياً لخدمة الانسان دون مقابل .

المنظمات التطوعية إصطلاحاً :

هي عبارة عن مجموعة من الافراد اتفقوا على التعاون في وجه من الوجوه الاصلاحية أو الوقائية أو العلاجية ، وذلك لتحقيق منفعة انسانية تنقل الناس من العوز والحاجة إلى الكفاية والرفاء وذلك عبر تأسيس تنظيم ادارى محكم يقدم خدماته للإنسانية دون توقع جزاء مادية ملموساً (عبد الرحمن 2000م - ص : 82) والتنظيمات الغير حكومية هي جزء من تنظيمات المجتمع المدني والتي تقوم بتغطية الفراغ ما بين الأسرة والدولة (الدراسة القومية حول التفعيل المنظمات الغير حكومية 2001م - ص : 6) .

تعريف المنظمات الطوعية في النظام الاداري المعاصر :

المنظمات التطوعية : بأنها مؤسسات مستقلة غير حكومية وتتميز بالأهداف الانسانية التعاونية والتنمية وتمارس نشاطا تطوعيا استهدف المساهمة في التنمية ورفع المعاناة عن أفراد المجتمع ولا يهدف للربح .

ثانياً : أهداف المنظمة التطوعية :

تختلف أهداف المنظمات التطوعية باختلاف الغرض الذي أنشأ من أجله وكذلك وفقاً لللفئات التي تستهدفها كما أنها تسعى إلى تحقيق المنفعة الانسانية وصولاً للمجتمع الكفاية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، من أهم هذه الاهداف :

1 - الدعم وتكامل وتوحيد الجهود في مجال التنمية

- 2 - العمل على تنفيذ المشروعات والأنشطة بالسرعة التي تطلبها طبيعية النشاط
حيث أن المنظمات التطوعية لا تتقيد بالروتين كما في جهاز الدولة .
- 3 - المساهمة في دفع التنمية في الريف والحضر .
- 4 - المساعدة في إغاثة المنكوبين ومجابهة الكوارث في المجتمع (المنظمة العربية للتنمية الزراعية 2001م - ص : 22)
- 5 - مساعدة المحتاجين من خلال تقديم برامج عالية .
- 6 - التعاون مع الحكومات في تنمية المجتمعات .

ثالثاً : عمل المنظمات التطوعية :

عمل المنظمات التطوعية يقوم على رغبة الفرد ضمن مجموعة معينة في القيام بأعمال لا يتوقع منها راتباً أو مكافأة ... وأيضاً من طبيعة هذه المنظمات التطوعية عدم استهداف القائمين عليها الربح المادي وأقسامه كذلك لا يستفيد المشرفون منه فإذا كان هناك عائد لا يتم اقتسامه بين القائمين عليه بل يستفاد منه لصالح المؤسسة . فهي تنظيمات تطوعية مستقلة حيث تقوم باصدار قراراتها من هيئاتها العامة وقدرة القائمين على ادارة هذه المنظمات والقيام بتنفيذ المشاريع وتقديم الخدمات إلى الفئات المستفيدة دون تدخل من الحكومة والقيام بتطبيق الأهداف بدقة، والالتزام بالضوابط وعدم الخروج عنها وتقديم تقارير دورية للهيئات المصادقة عليها من هذه الهيئات. (المنظمة العربية للتنمية الزراعية - 2001م - ص : 22). إلا أن المنظمات التطوعية تواجه مجموعة صعوبات في أداء عملها وتحقيق أهدافها وهكذا يكون واضحاً في تقديم خدماتها للمستفيدين حيث تواجه مصاعب من جانب متلقى المساعدات الانسانية لسعيها لإيصال المساعدات لهم وتتمثل هذه الصعوبات في الآتي :

- 1 - صعوبات من الحكومات ذات السيادة .
 - 2 - مصاعب شتى من قبل المجموعات التي تحمل السلاح متمردة على الأوضاع القائمة .
 - 3 - الفساد الاداري في أجهزة الدولة يضع العراقيل حتى يلبي إطماع شخصية .
 - 4 - المناطق خارج سلطة الدولة تسيطر عليها لواردات الحروب ويطلبون نصيبهم أولاً من العون .
 - 5 - العنف المنتشر في مناطق النزاعات والانقلابات الأمنية مما يهدد أمن وسلامة العاملين الذين يريدون أن يصلوا لإنقاذ حياة المحتاجين وربما فقدوا حياتهم في سعيهم هذا. (المنظمة العربية للتنمية الزراعية 2001 - ص : 29)
- رابعاً : أنواع المنظمات الطوعية :

حسب التصنيف الدولي للمنظمات الطوعية الغير ربحية توجد اثني عشر مجموعة نجد منها:

- 1 - مجموعة التعليم والبحث للمنظمات والأنشطة التي تدير وتنمي وتقوم وتساند وتخدم التعليم والبحث .
- 2 - المجموعة الصحية: وهي المنظمات التي تهتم بالأنشطة الصحية والمتعلقة بالصحة وتوفير الرعاية الصحية والخدمات العامة المتعلقة بالصحة منها تأهيل المستشفيات ، معالجة الصحة العقلية ، معالجة الأزمات.
- 4- المجموعة الاجتماعية: المنظمات التي تقدم الخدمات الانسانية والاجتماعية للمجتمع أو لمجموعة سكانية معينة، مثل خدمات المسنين، الأطفال، والعون الذاتي وخدمات الطوارئ والإغاثة.

كما تنقسم المنظمات التطوعية إلى ثلاثة أنواع وهي :

1 - المنظمات المانحة هي التي تقدم عوناً مادياً أو عينياً للمنظمات التطوعية الوسيطة والقاعدية وتأتي موارد المنظمات التطوعية المانحة من مصادر مختلفة سوى كان من دول أو منظمات دولية أو إقليمية أو مؤسسات منظمات خاصة أو عامة أو من أفراد المنظمات المانحة بأي عمل ميداني إلتصاقاً مباشراً .

2 - المنظمات الوسيطة أو المساعدة: هي تعتبر حلقة وصل بين المنظمات التطوعية والمانحة والمنظمات التطوعية القاعدية ومنظمات العون الذاتي، مثال: الهلال الأحمر السوداني وتقديم هذه المنظمات التطوعية مساعداتها للمنظمات القاعدية في أشكال مختلفة، منها الدعم المادي المالي أو الدعم المالي العيني أو الدعم المؤسسي بالموارد البشرية أو الخيرية في شكل دراسات واستشارات وتكون عضوية هذه المنظمات من المهتمين الذي يعملون تطوعاً واحترافاً . (2011م - ص : 17) .

3 - المنظمات القاعدية أو جمعيات العون الذاتي : تضم هذه المنظمات التطوعية أعضاء للعمل على تحقيق أهداف ومصالح مشتركة اقتصادية كانت او اجتماعية مثل الجمعيات التعاونية والجمعيات الخيرية والنقابات والمنظمات والنسوية الشبابية وتقدم هذه المنظمات التطوعية خدماتها لأعضائها بمواردها أو بموارد خارجية سواء كانت من منظمات مانحة بصورة مباشرة أو من عبر المنظمات الوسيطة أو من أفراد مؤسسات عامة .

كما أن هنالك تصنيف آخر للمنظمات التطوعية على النحو التالي :

1 - المنظمات الوطنية : (National Organizations)

2 - المنظمات الدولية : (International Organizations)

3 - وكالة الأمم المتحدة (United Nation Specialized Organizations) المتخصصة.

4 - منظمات المجتمع المدني : (Civil Society Organizations)

5 - المنظمات القاعدية : (Grass Roots Organizations)

6 - المنظمات القومية : (Nationalist Organizations)

7 - المنظمات العالمية : (Global Organization)

8 - المنظمات متعددة الجنسيات : (The Multilateral Non Racial)

9 - المنظمات الأفريقية : (African Organizations)

10 - منظمات المعلومات : (Information Organizations)

(عبدالرحيم 2005م - ص : 130)

هناك أيضا تصنيف للمنظمات التطوعية حسب الآتي:

1/ حسب نوع السلطة :

أ) منظمات حكومية
ب) منظمات أهلية
ج) منظمات
مشتركة.

2/ حسب وحدة العمل :

أ) منظمات تخدم أفراد
ب) منظمات تخدم جماعات
ج) منظمات
تخدم مجتمعات د) منظمات تخدم مزيج من الوحدات الانسانية السابقة

3/ حسب نوع العملاء :

أ) منظمات لرعاية الشباب
ب) منظمات لرعاية الأطفال
ج) منظمات لرعاية
المسنين

(د) منظمات لرعاية اللاجئين (بسبب حروب أو كوارث)

4/ منظمات حسب المجال الميداني التي تعمل فيه :

أ) منظمات اجتماعية (ب) منظمات اقتصادية (ج) منظمات سياسية (د)

منظمات دينية

5/ حسب نوع الخدمة أو الوظيفة :

منظمات تقدم خدمات مباشرة ، ومنظمات تقدم خدمات غير مباشرة (منظمات

مهامها التخطيط والتنسيق والتمويل) (عبدالرحيم 2005 - ص : 130)

خامساً : مسميات مختلفة للمنظمات التطوعية : هناك مسميات مختلفة

للمنظمات التطوعية والتب تشير الي اهمية العمل الطوعي في المجتمع الانساني

، كما تدل اهمية نشر ثقافة العمل الطوعي علي (المستويات العالمية ، الاقليمية

، القومي ، المحلية) لتحقيق اهداف المنظمات التطوعية وانزال صور التنمية

الاجتماعية والاقتصادية التي تهدف الي رفاهية المجتمعات البشرية والثقافة هي

التي تربط

المجتمعات الإنسانية رغم كل التباين من ناحية القيم والأعراف والتقاليد فهي

تشكل القاسم للثقافات الانسانية العربية والإفريقية والإسلامية والمسيحية والغربية

والشرقية و حيث نجد هذه المسميات في ما يلي :

INGOs - المنظمات غير الحكومية :

2 Non Profit Organization - المنظمات غير الربحية :

3 Classical Western Organization - المنظمات الكلاسيكية الغربية :

4 - القطاع الثالث

5 - النظام الثالث 6 _ القطاع المستقل

7 - منظمات النشاط الأهلي في مصر

8 - منظمات التنمية غير الحكومية وتكون في أمريكا اللاتينية

9Private Voluntary Organization - المنظمات التطوعية الخاصة :

10 - منظمات التنمية التطوعية وتكون في إفريقيا (عبدالرحيم 2005 - ص :

(135

المنظمات التطوعية في السودان

يمثل العمل الطوعي في السودان تراثاً مليئاً بالإثارة والتضحية من أجل الآخرين من ذوي الحاجات وتمتد جذوره منذ أزمان بعيدة ، ويعتبر العمل الطوعي رافداً من المثل والقيم الحميدة للأمة السودانية التي تتمثل في الشهامة والكرم ونجدة الضعيف وإعانة ذوي الحاجة ، وجميعها تشكل أسساً متكاملة من التكافل والتراحم والتعاون بين أفراد المجتمع ويظهر كل ذلك في ما يعرف بالنفير والفرع وهنا نلقي نظرة بصورة موجزة في تطور الكيانات التطوعية الوطنية من حيث الكم ، حيث تقدر عدد المنظمات التطوعية الوطنية المسجلة في عام 1980م يقدر بحوالي (20) منظمة تطوعية وطنية وفي عام 1990م بحوالي (112)منظمة تطوعية وطنية وفي عام 2000م تقدر بحوالي (1200) منظمة تطوعية وفي عام 2008م تقدر بحوالي (2000) منظمة تطوعية وطنية ومن هذه الأرقام أستطيع أن أقول أن المنظمات التطوعية الوطنية في السودان تطورت عبر مراحل عديدة تتمثل لنا في بداية تلك المرحلة كانت المنظمات التطوعية الوطنية التي تعمل في مجال الإغاثة فقط بينما تطور العمل في حقبة التسعينات وتوسعت مجالات العمل الطوعي فشمّل إعادة التعمير والتنمية وتقديم الخدمات الأساسية من صحة وتعليم ورعاية اجتماعية أما في الفترة الراهنة فباتت المنظمات التطوعية الوطنية معينة

بمجالات التنمية والبيئة والمناصرة في قضايا حقوق الانسان ومكافحة وتخفيف حدة الفقر وتمكين ومناظرة المرأة والطفل ودعم قيم وممارسات العمل الطوعي في المجتمع السوداني ولكن لسان حال الواقع يقول لنا هذا التطور الكمي الملحوظ لا يأتي من فراغ فقد شهد المجتمع السوداني في الحقبة الزمنية الأخيرة العديد من النزاعات والحروب الأهلية في أكثر من إقليم و(دارفور) خير مثال، وظهور الحركات المسلحة غرباً وجنوباً وشرقاً أيضاً الجفاف والتصحر الذي ضرب المنطقة بأكملها وكان أشد في إقليم (دارفور وكردفان) وبعض المناطق في شرق السودان وايضا السياسات الاقتصادية التي شكلت مجموعة من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية للأسرة السودانية بسبب انفصال الجنوب وتداعيات وضعف أداء السياسات الخارجية للدولة ، وضعف المؤسسات القومية كل هذه العوامل وغيرها قد أفرزت نتائج في المجتمع السوداني ترى بالعين المجردة والملاحظة العاديةون خلاف في ذلك ، وعلى سبيل المثال لا الحصر هنالك عشرات الآلاف من النازحين والمتأثرين والمتشردين الذين يفتقدون لأدنى معطيات الحياة الانسانية من مأكّل ومشرب ومسكن يضمن لهم حياة كريمة بأبسط صورها فضلا على بسط الأمن وسيادة، القانون مروراً بالعدل والعدالة الاجتماعية وتضخم وركوض الاقتصاد القومي ، وقوفا عند ظاهرة البطالة والعطالة وسط الشباب وهجرة العقول الخبرات وغيرها من المحن والابتلاءات ، كان حتما على المجتمع السوداني أن يبحث عن مخرج من هذا المأزق وغيره من الأزمات والكوارث التي شكلت وجه جديد يسمو ، ويعني بالمنظمات الطوعية الوطنية ، فالتطوع بالمال والجهد والخبرة صفة انسانية لازمت المجتمعات البشرية عبر العصور، (زكية 2011م - ص : 2) وزكته الأديان السماوية والأعراف الاجتماعية ونسقت

حولها قيم الاعجاب والشهامة والنبيل والنقاء والانسانية ، والتطوع هو فعل و تصرف يمنح الانسان شعورا عميقا بالراحة النفسية وملاً جوانحه بأجمل معاني الحب والدفء والعقلانية الانسانية ، ويأخذ التطور أشكالاً مختلفة وأداء بين عمل فردي عفوي يستشير منظر طفل بأس أو عجوز يأس إلى مؤسسي منظم يكاد لا يختلف في أسلوب إدارته عن كبريات شركات القطاع الخاص ، شفافية وكفاءة واستقرار، واستهداف شرائح معينة من المجتمع تسمى (العملاء أو الزبائن) عند الشركات و(المستفيدين أو المستحقين للخدمة) عند المنظمات التطوعية، وعرف المجتمع السوداني التطوع بل هو أصل فيه من منظمات دينية وانسانية واجتماعية وثقافية ، ولكنه ما زال فردي الأداء عفوي التوجه ، إغاثة الهدف ، وهذه الصفات معوقات معتبرة في سبيل الوصول للعمل الطوعي الخيري المنم الذي من أبرز قساماته المنهجية العلمية ، الاستدامة والشمولية والشفافية الثقة والاستقرار والانتشار والانماء الشامل للفرد والجماعة والمجتمع ، فالمنظمات الوطنية التطوعية التي تعمل في مجال العمل الطوعي بالسودان تنقسم إلى المجموعات التالية :

1 - المنظمات التطوعية الوطنية :

هذه المنظمات التطوعية الوطنية تقوم بتغطية الاحتياجات في مجالات الإغاثة والخدمات الصحية والكساء والمأوى واحتياجات النازحين في المعسكرات ويبلغ عدد هذه المنظمات (306) منظمة تطوعية وطنية ويضمها جسم تنسيقي واحد

وهو المجلس السوداني للمنظمات التطوعية (زكية 2011م - ص 2)
SCOVA (اسكوفا)

2 - شبكة المنظمات التطوعية الوطنية :

التشبيك :

التشبيك هو تكوين علاقة متبادلة بين عدة أطراف وهو مصطلح يشير إلى عملية تكوين شبكة تضم عدد من المنظمات التي لديها استعداد لأن تتعاون فيما بينها، فالتشبيك آلية تنسيق تعني بتنظيم العمل المشترك بين منظمات ذات أهداف معينة حتى يستفيد أكبر عدد من الناس وأنه وصف لعملية نمو وزيادة الموارد لأي منظمة من خلال دخولها عضواً في إحدى الشبكات المرتبطة مما يسهل عملية تبادل المواد والمعلومات والخبرات مع باقي أعضاء الشبكة. فأعطي التشبيك بين المنظمات التطوعية الأجنبية والمنظمات التطوعية الوطنية تنسيق بينها في مختلف المستويات، قاعدية ووسيطية ومانحة فان التشبيك يساعد في تنسيق الجهود وتبادل المعلومات والمعارف فيما بينها كما يعطي شكل آخر من أشكال السلطة اللامركزية للمنظمات والجمعيات التطوعية الوطنية القومية المتمركزة في العاصمة القومية بإمكان قيام جمعيات تطوعية فرعية في الولايات تجمعها شبكة قومية ، وذلك مما يساعد على انتشار المنظمات التطوعية الوطنية في كل أنحاء السودان كما يمكن التغلب علي ضعفها الناتج من تمركزها في المدن ومناطق محددة .

(2010م - ص: 10 SCOVA) دليل المنظمات التطوعية السودانية.

التشبيك اليه قوة تشكل قوة فاعلية في تحقيق أهداف المنظمات التطوعية ، فعلى سبيل المثال الشبكات الإقليمية المركز التنسيقي للبيئة ومقره نيروبي، المنبر

الأفريقي للمنظمات التطوعية التتموية ومقره داكار عاصمة السنغال والمجلس الاسلامي للدعوة والإغاثة ومقره القاهرة ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ومقرها القاهرة ، والاتحاد العربي للعمل الطوعي ومقره الدوحة دولة قطر ، والشبكة الافريقية المحاربة العادات الضارة ومقرها أديس أبابا ... في المقابل نجد على المستوى القومي شبكات وهي الشبكة السودانية لحقوق الأطفال والأسرة والشبكة السودانية للقضاء على ختان الاناث والممارسات التقليدية الضارة ، والشبكة السودانية لمكافحة الإيدز ، اللجنة الوطنية للمنظمات العاملة في مكافحة التصحر ، شبكة الأطفال الأيتام ، شبكة الأمن الغذائي ، شبكة المنظمات العاملة في النيل الأزرق ، شبكة المنظمات العاملة في مجال المرأة ، شبكة رعاية المسنين ، شبكة شركاء السلام ، شبكة مكافحة الألغام ، منظمات الأطفال المشردين ، شبكة منظمات جبال النوبة ، وشبكة منظمات دارفور للسلام والتتمية .

أهداف التشبيك :

- هنالك العديد من الأهداف بين المنظمات التطوعية ومن أهمها ما يلي :
- 1- إيجاد فرص للشراكة والتضامن بين المنظمات المختلفة ، إذ أن إقامة الشبكات من شأنها توحيد موارد مختلفة مما يساعد في تحقيق أهداف المشاركة .
 - 2 - توسيع نطاق فرص الوصول إلى أكبر عدد متنوع من الجمهور
 - 3- توفر الأمن والمصداقية لجهود الدعوة فالشبكة تضيف المزيد من القوة للمنظمات المختلفة من مما يعود على المجتمع
 - 4- تساعد الشبكات على تجنب تضارب المصالح والمنافسة والاعتماد على جهود الآخرين حيث يمكن من خلالها إقامة علاقات ناضجة ومستمرة مما يزيد من قدرة الأعضاء علي تحقيق الاهداف
 - 5_زيادة التنسيق

بين المنظمات التطوعية (دليل المنظمات التطوعية السودانية 2010SCOV ص :

(10

المبحث الثالث : مفهوم اشكاليات العمل الطوعي

ان حيويه اي مجتمع او ركودهمنوط بمستوي الثقافه السائده لديه ، فاذا كان المجتمع تسوده ثقافه منتجه ومتحركه وواعيه فانه يكون مجتمعا حيويا ومتحركا ومتقدما ، اما اذا كانت الثقافه السائده في المجتمع ثقافه سلبيه ومتخلفه فان المجتمع سيصاب بالركود وانعدام الفاعليه .

وثقافه التطوع هي جزء لايتجزا من مفهوم الثقافه بالمعني العام ، وتساهم انتشار هذه الثقافه في اي مجتمع في تحريكه ودفعه نحو المزيد من الانجاز والانتاج في ميادين ومجالات العمل التطوعي ، اما عندما تكون ثقافه التطوع غائبه من الساحة الاجتماعيه ، او سائده لدي نخبه من ابناء المجتمع فقط فان النتيجة لن تكون في صالح تقدم وتطور العمل الطوعي وفي الثقافه الاسلاميه حظي العمل الطوعي بمكانه عاليه من الاهتمام ، اذ نجد الكثير من النصوص القرانيه والاحاديث الشريفه التي تحث علي كفالة الايتام ، ومساعدة المحتاجين والمعوزين والفقراء ، ومد يد المساعدة للعاجزين والمعوقين والمساهمة في التعليم ونشر العلم والحفاظ علي البيئه ، والمشاركة في العمران والتطوير ولا تكتفي ثقافه العمل الطوعي في الاسلام بالحث والتحريض علي ذلك ، بل تجعل من عمل الخير مصداقا من مصاديق العبادة ، كما تجعل من الساعي في قضاء حاجات اخوانه المؤمنين كالمتبرع بدمه في سبيل الله تعالي ومع كل ماتملكه ثقافه التطوع في الاسلام من مخزون ثقافي وقيمي حفز ودافع للانخراط في مجالات العمل

التطوعي الان الملاحظ في مجتمعنا هو تدني التفاعل مع مجالات العمل

التطوعي ومؤسساته ولجانه ويعود السبب في ذلك لاسباب عديدة وهي كالآتي :

1- غياب ثقافة التطوع لدي الكثير من الناس ، وعدم ادراك المضامين النبيلة لاهداف الاعمال التطوعية ، وعدم وضوح فوائد ومكتسبات العمل الخيري التطوعي

2- اهتمام الافراد بالقضايا الخاصة وعدم اعطاء اي اهمية لقضايا المجتمع والمصلحة العامة للامة

3- وجود معوقات ومشاكل تعترض طريق العاملين في الاعمال التطوعية مما يدفع بالكثير الي الابتعاد عن المشاركة في العمل التطوعي

4- اختلاف الاولويات حيث يتجلى ذلك في التركيز علي قضايا تقليديه للعمل الطوعي واهمال جوانب مهمة تحتاج الي مزيد من الرعاية والاهتمام

5- تقليدية بعض قيادات العمل التطوعي وعدم قدرتها علي انتاج خطاب ثقافي تطوعي قادر علي التجديد والفاعليه والتجاوب مع متغيرات العصر ولكي نستطيع تجاوز ذلك لابد من تفعيل ثقافة التطوع علي المستويين النظري التاصيلي والعملية التطبيقية في البنية الاجتماعية وهذا يتطلب مايلي : -

1- صياغة خطاب ثقافة التطوع بأسلوب جديد قادر علي التأثير في الاجيال المعاصرة

2- التركيز علي فوائد ومكتسبات العمل التطوعي للافراد المتطوعين كي تزداد القناعه باهمية المشارك في الاعمال التطوعية

3- ترتيب الاولويات في العمل التطوعي بما يناسب كل مجتمع وبما يساهم في تلبية الحاجات الجديده للمجتمع وعدم الاكتفاء بالاعمال التقليدية كدعم الفقراء

والمحتاجين وان كان هذا من صلب الاعمال التطوعيه ، الا انه توجد ايضا قضايا مهمه ورئيسة تدعم المتفوقين دراسيا والمساهمه في تشغيل العاطلين عن العمل ودعم الانتاج الفكري والثقافي الخ منح الفرصه لقيادات جديده مؤهله لقيادة المشاريع التطوعيه.

5- العمل علي تجاوز العقبات والمشاكل التي تعترض طريق العمل الخيري والتطوعي وتشجيع المتطوعين ودعمهم معنويا وماديا لكي يزدادو نشاطا وانتاجا وبهذه الخطوات يمكن دفع العمل التطوعي في مجتمعنا الي المزيد من الانجاز والعطاء والفاعليه .

المبحث الرابع:

تطور ثقافته العمل الطوعي في السودان

التطور ظاهره اجتماعيه موجوده علي مر العصور منذ بدأ الخلق وحتى الوقت الحاضر ولكنها تختلف في اشكالها ومجاولاتها وطريقه ادائها وفق توجيهات وعادات وتقاليده تتسجم مع الثقافات والمعتقدات الدينيه لكل عصر، ودوله فالمفهوم العام للتطوع هو بذل الجهد او المال او الوقت او الخبره بدافع ذاتي دون مقابل www.islamonline.net وتدخلت عدة روافد لاذكاء روح العمل الطوعي في السودان قديما وحديثا حيث ورثت الثقافة السودانية قيم العمل الطوعي في السودان من روافده المتعدده (الافريقي - العربي - الاسلامي) فالافريقيون بطبعهم قوم متكافلون ولديهم روح التكافل والجماعيه ، مثلا ان شيخ القبيله يجمع حصادها الموسمي وانتاجها اليومي ويوزعه علي افرادها حسب الحاجه والفئات الخاصه مسؤليه لدشيخ القبيله ، اما الاخلاق العربيه قد اعطت الثقافه السودانيه الكثير من مفرداتها، فقد عنيت بالتراحم وبالتكافل وعمل الخير ، اما فيما يتعلق بثقافه العمل الطوعي في الاسلام في السودان مانجده في الطرق الصوفيه من نار تقابه القرآن واقامة المسيد ومجموعه السبيل للماء، وتجهيز الاكل لطلاب المسيد، ايضا عرف السودانيون العمل الطوعي للمجتمع في النفير عند الشدائد والكوارث تلم ببعض افراد المجتمع وكذلك عند الفزع وبناء المنازل لقد ظلت هذه الروح وخاصه في الريف السوداني حركه طليعه مفيده، فالخلاوي حجز استقبال ملحقه بالمنزل لكل ضيف يحل علي الاسره ، حيث تعتبر المدارس القرانيه (الخلاوي) ابرز نموزج للعمل الطوعي الجماعي المؤسس

المنظم يجلب لها اهل القرى من حصاد موسمهم) عبدالرحيم ص:80: 2005م
(حيث حث الاسلام علي تأكيد العمل الطوعي ونشر ثقافته وذلك بترجمته الي
واقع ملموس لدى الناس فحث علي رعاية المحتاج والاخذ بيد الضعيف
والتعاون ، والتكافل الاجتماعي ، فكان هذا اساسا لنظريات خدمه الا
جتماعيه الحديثه التي جاءت نتيجه التطور الفكري وهنا برزت في العلوم
الاجتماعيه مصطلحات حول ثقافه التطوع من بينهما (المشاركة المجتمعيه ،
المشاركة الشعبيه، العمل الخيري ، العمل الطوعي الاهلي). كما برزت في خدمه
الا اجتماعيه ايضا مصطلحات قريبه الصلة بالعمل الطوعي مثل (خدمة الفرد ،
وخدمة الجماعة وخدمه وتنظيم المجتمع ، والمؤسسات الاجتماعيه، والرعايه
الاجتماعيه ، والتنمية الاجتماعيه) (عبدالرحيم 2005م: ص 92) ومورس العمل
الطوعي من خلال مؤسسات اسلاميه وطرق عده منها المساجد التي لعبت دورا
هاماً كوسيط بين المانح والفئات المستحقة للمساعده وكذلك الاوقاف الخيرييه،
وفوق ذلك فرضت الزكاه للفقراء والمساكين فضلا عن الاصناف التي ذكرت في
الايه الكريمه يقول الله تعالى : (إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ) سورة التوبه

الآية : 60

ي :

أدخل الحكم الانجليزي العمل الطوعي عن طريق المسيحيه لتشييد المدارس
والمستشفيات وذلك في عام 1904م، حيث تميز تلك الفترة بالنشاط الكنسي
والتبشيري المسيحي وصاحب ذلك خدمات متنوعه من أنشطة

مراحل تطور ثقافة العمل الطوعي في السودان

1 - العمل الطوعي في فترة الحكم الانجليز العمل الطوعي من غذاء وكساء تقدم
من خلال المجتمعات القبلية البسيطة التي تعمل تلك البعثات وسط ؟ إلا أن العمل الطوعي في تلك الفترة كان خليط بين الأهداف السياسية والانسانية .

2 - العمل الطوعي في عهد الاستغلال 1904 - 1964م :

تميزت هذه الفترة في مجال العمل الطوعي بوجود مؤسسات كنسية في الشمال والجنوب وهي تلك الفترة التي أصدر فيها قانون العمل الطوعي ، حيث أدى إلي إيقاف الجمعيات الطوعية الأجنبية عن العمل الطوعي في السودان ، حيث اتسم العمل الطوعي في تلك الفترة بالرسمية وتركزت مصادر التمويل على الحكومة وعليه ، أصبحت تحت تصرف الحكومة ورقابتها بصورة مباشرة ، برز أيضا في تلك الفترة النظم الأشتراكية لتنظيم العمل الطوعي . فيما عرفت باتحاد الشباب ، واتحاد النساء كما نجد أن تلك الفترة قد أثرت في تطور العمل الطوعي في السودان .

3 - العمل الطوعي في عهد الديمقراطية 1964 - 1966م :

العمل الطوعي في هذه الفترة أصبحت مربوطاً بالأحزاب السياسية أن كل حزب تبني عدد من الجمعيات وتنظيمات المجتمع المدني الطوعية والأهلية من أجل تقديم خدماته لأنصاره من المواطنين ، وكذلك ظهرت في تلك المرحلة الجمعيات التطوعية القومية التي مارست نشاطها على امتداد القطر . بالرغم من قيام كل الجمعيات التطوعية بدعم من الأحزاب السياسية إلا ان هنالك العديد من الجمعيات التطوعية قامت بدعم من الخريبيين وبدعم من بعض دول الجوار، وتطور العمل الطوعي في السودان أدى إلى بعض التغيرات الاجتماعية، وفي عهد

الديمقراطية الحزبية شهدت قيام الروابط الشبابية مثل شباب الأتصار والتنظيمات الإقليمية والقبلية مثل رابطة أبناء النوبة بالعاصمة وهذا على سبيل المثال لا الحصر . كما شهد العمل الطوعي في تلك الفترة توسعاً كبيراً وانتشاراً ملحوظاً في كل أنحاء القطر (عبدالرحيم 2005م - ص : 221)

4 - العمل الطوعي في ظل الحكم الشمولي 1969 - 1984م :

ارتبط العمل الطوعي بالأحزاب السياسية في الفترة الديمقراطية الثانية بعدها قامت حكومة مايو بحل كل الأحزاب مما أدى إلى تحلل الأعمال الاجتماعية بما فيها منظمات العمل الطوعي ، بل قام العمل الطوعي في تلك الفترة على نظام شمولي ومن امثلته المركز الإفريقي الإسلامي الذي أنشأته مجموعة من الخيرين وأيضاً قامت مجموعة من الأعمال التطوعية في تلك الفترة أمثال الاتحاد الاشتراكي السوداني ، اتحاد الشباب السوداني ، واتحاد نساء السودان ، كذلك قامت الحكومة بادخال برنامج العون الذاتي وكذلك حملت اتفاقية أديس أبابا عام 1973م العديد من أشكال العمل الطوعي المنظم التي أوفدها المنظمات الغربية لتعمير الجنوب بعد انحسار الحرب الأهلية وإعادة توطين المتأثرين من تلك الحرب ، وأصبح عدد المنظمات في تزايد وخاصة بعد صدور قانون اللاجئيين عام 1974 - 1977م ، ظهرت في السودان أعمال تطوعية جديدة وهي بعض المصالح الوطنية حيث سمحت الحكومة في تلك الفترة لأحزاب الأمة والاتحاد الديمقراطي للأخوان المسلمين ، سمحت لهم بإعادة أنشطتهم التطوعية حيث قامت تلك الأحزاب بتكوين أعمال خيرية كما شهدت اللحظات الأخيرة من نظام مايو ممارسات واسعة من أنشطة العمل الطوعي على الصعيدين المحلي والأجنبي، وذلك بعد الجفاف والتصحر الذي ضرب السودان وشرق أفريقيا، حيث تزايد عدد النازحين واللاجئين

مما أدى إلى قيام نشاطات ووكالات الإغاثة المحلية والأجنبية في تقديم الدعم والمساعدات .

العمل الطوعي في فترة الحكومة الانتقالية والحزبية 1984 - 1989م :

في بداية الحكومة الانتقالية كانت البلاد تعاني من الجفاف والتصحر الذي ضرب البلاد سنة 1984م وبسبب نداء السودان تدفقت العديد من المنظمات في خدمة المجتمع السوداني ، وأيضا ساهمت الجمعيات والمنظمات التطوعية في تجاوز الأزمة وفي تلك الفترة تسببت في دعم للحكومات ، حيث قامت اضطرابات وتوقف عن العمل في أكثر المرافق اتساقا بالعمل الطوعي ((عبدالرحمن 2000م - ص : 56 - 57)) حيث أعلنت نقابة الأطباء اضطرابات متتالية في فترة الأزمات الصحية ونجد أن المنظمات التطوعية الأجنبية والمحلية والتنظيمات المهنية أساءت إلى العمل الطوعي بين عامين 1987 - 1989م .

العمل الطوعي في فترة حكومة الانقاذ 1989م :

عندما جاءت الحكومة قامت بحل جميع الأحزاب السياسية ومن ثم توقفت أزرعها التطوعية عن العمل تلقائيا ونشطت الحكومة الجديدة في إعادة تنظيم العمل الطوعي وفق موجهاً جديدة واقامت العديد من التسهيلات أمام المنظمات التطوعية الوطنية فقامت بتعديل قانون العمل الطوعي الأجنبي بالسودان عام 1991م . وكذلك أصدرت استراتيجية العمل الطوعي في السودان من بينها جمعية البر الخيرية وهيئة الأعمال الخيرية ووكالة الإغاثة الإسلامية ، واسهمت هذه المنظمات التطوعية بفعالية في تجاوز الأزمات التي لحقت بالمجتمع ، وكذلك في تلك الفترة تم إنشاء مفوضية العمل الطوعي وبعض المؤسسات التي

تسعى لتدريب كوادر العمل الطوعي مثل معهد دراسات الكوارث واللاجئين (أحمد 2003م - ص : 87)

ثقافة العمل الطوعي ومكوناتها الأساسية :

كما أن أي مكون ثقافي لا يقوم إلا اذا ارتكز على أركان أساسية متينة وكما كانت هذه الأركان قوية كان البناء قويا ويؤدي ذلك إلى الارتفاع و الارتقاء طبقة بعد أخرى ، فذلك بناء ثقافة العمل الطوعي والمنظمات التطوعية لا تقوم إلا على أركان أساسية متينة يرتكز عليها بنائها المؤسسي .

بالنظر إلى ما ورد من تعريفات حول مكونات ثقافة العمل الطوعي نستطيع حصر وتلخيص وتعريف مكونات وعناصر البناء المؤسسي للمنظمات التطوعية وثقافة العمل الطوعي فيما يلي :

1 - البناء التنظيمي :

لكل منظمة بناء تنظيمي يوضح تقسيم النشاطات والأعمال والأقسام والادارات وتستلزم عملية البناء التنظيمي تجديد أهداف المنظمة ثم تحديد أوجه النشاطات المختلفة في العمل المطلوب وتحديد العمليات المطلوبة في كل نشاط وتجميعها في إدارة واحدة وتحديد الوظائف في كل عملية مع تحديد واجبات كل وظيفة والمؤهلات المطلوبة في شاغلها ، وتعين الأفراد وتكليفهم بالوظائف المطلوبة ومنحهم اللازمة ، لكي يتمكنوا من ممارسة الواجبات الملقاة على عواتقهم وتحديد العلاقات بينهم مع توفير التسهيلات والإمكانيات الخاصة بالعمل (أحمد 2003م - ص : 88)

يتضمن البناء التنظيمي لمنظمة ما وجود الهيكل التنظيمي وما يتطلبه من وضع التصميم والمفهوم الذي بني عليه ووضوح الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات وجهة

المسائلة والمكافأة ، بالإضافة إلى وجود المناخ التنظيمي والمتمثل في درجة جيدة للاستقلالية والحركة الذاتية ووجود اعتبارا للإبداع وتشجيع الاداء الجيد مع الشفافية والصراحة في النقد والنقد الذاتي البناء ، (محمد 1998م - ص : 192) . تكمن أهمية البناء التنظيمي في كونه أداة رئيسية تساعد الادارة على تنظيم وتنسيق جهود العاملين للوصول إلى أهداف متفق عليها مسبقا وهو يوفر الاطار الذي يتحرك فيه الأفراد ومن خلاله يتم التوحيد أو التفاعل بين الجهود والأنشطة المختلفة في المنظمة .

كما يساعد البناء التنظيمي في تحقيق أهداف المنظمة بأقل تكلفة وذلك من خلال توزيع الموارد المادية والبشرية بشكل أمثل (سنان السنة - ص 24)

2 - الكفاءة المؤسسية :

تعرف بأنها فعالية المنظمة وكفاءتها في استخدام مواردها المتاحة لتحقيق أهدافها بشكل أمثل وفعاليتها تعرف بأنها (Efficiency) والكفاءة (Effectiveness) وهناك فرق بين الفعالية.

وأما الكفاءة تعرف بأنها عمل الأشياء بشكل جيد (Doing right things) عمل الأشياء الصحيحة وكل هذا المعنى مقصود في تعريف الكفاءة المؤسسية وتضمن (Doing things well) الكفاءة المؤسسية فعالية التخطيط وفعاليتها التنفيذ وفعالية التقويم ، وفعالية الاتصالات (محمد 1998م - ص : 29) .

أما فعالية التخطيط : فتشمل وضع الخطط والأهداف والاستراتيجيات والانشطة المنظمة والمستقبلية مع القدرة والمرونة في التخطيط وتوجيه الموارد المحدودة لتنفيذ الأنشطة المنظمة واستيعاب البيئات المختلفة وشمولها لكافة الفئات المستهدفة .

أما **فعالية التنفيذ** : فتشمل قدرة المنظمة على تنفيذ الأنشطة والمهام بدقة وكفاءة وامتلاك نظام عملي تطبيقي صارم مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات المحيطة بالمؤسسة والتخطيط للعمل وليس لعمل التخطيط فقط مع توفير ضمانات كافية للتنفيذ الجيد .

أما **فعالية الرقابة والمتابعة** : فتشمل القدرة على متابعة تحقيق الأهداف ووضوح المعايير والمقاييس وكأساس للرقابة ووحدة نظام واضح وفعال للرقابة مع وضوح آلية للمتابعة الميدانية والدورية للعمل والقدرة على تصحيح المسار عند اكتشاف الخلل .

أما **فعالية الاتصالات** : فتشمل انسيابية حركة المعلومات من القمة إلى القاعدة ووضوح طرق الاتصال داخل المؤسسة ووجود مناخ على المشاركة والاتصال المفتوح ودعم واسناد قيادة المنظمة لنظم الاتصالات (محمد1994م - ص : 196)

3 - القيادة والفعالية :

يقصد بها قدرة القيادة على ابتكار الرؤى البعيدة وصياغة الأهداف ووضع الاستراتيجيات وتحقيق التعاون وتحفيز الطاقات من أجل العمل . القيادة الفعالة هي تصوغ الرؤى للمستقبل آخذة في الاعتبار المصالح المشروعة لجميع الاطراف المعنية وتضع استراتيجية راشدة في تلك الرؤى مع ضمان مراكز القوة الرئيسية للعمل من حولها لإيجاد الدافع للتحرّك إلى الأمام باتجاه تحقيق الأهداف (هاشم 1997م . ص : 52)

القيادة في مفهومها العام لا تهتم بالنظام والنمطية بقدر ما تهتم بالحركة والتغيير ولذا فهي تركز على ثلاثة عمليات رئيسية وهي : تحديد الاتجاه والرؤية، وحشد القوة تحتها والتحفيز وشحن المهام من أجل تحقيق تلك الرؤية لابد أن يمتلك الفريق القيادي في المنظمة مهارات قيادية وادارية وكفاءة جيدة في مجال وضع الاستراتيجيات وان يكون حساسا للمتغيرات المؤثرة على المنظمة مع وضوح في الأولويات والخطط التنفيذية والتطوير المستمر للكوادر العاملة في المؤسسة.

(سليمان 1996م ص : 41 - 42)

4 - ادارة الموارد المالية والبشرية :

إدارة الموارد البشرية تعني عملية توظيف وقيادة العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة ، فالتوظيف يشمل استقطاب واختيار العاملين والقيادة تعني تهيئة الظروف التي تمكن العاملين من الأداء ثم تقييم الأداء لتقييم الاحتياجات التدريبية والتطويرية ومكافأة الأداء المتميز ، العنصر البشري يعد من أغنى الموارد التي تملكها المنظمة لأن قوة أي منظمة تستمد من قوة رجالها (سليمان 1996م - ص: 50) لا من قوة خططها ولوائحها أو مواردها المالية ولا سيماً اذا وجدت القوة البشرية المدربة التي تستطيع تسخير هذه الامكانيات لتحقيق أهداف المنظمة التطوعية ، وتشمل توفر المعايير الواضحة في إختيار الموظفين وفي قياس فعاليتهم وكفاءتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات والتعاون مع بعضهم في الادارات والأقسام مع الدقة في تحديد وتنفيذ برامج التدريب وتحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي في المنظمة وتأتي أهمية الموارد المالية في العمل التطوعي والخيري أو غيره في الدرجة الثانية بعد اهمية الموارد البشرية لأن العنصر البشري هو الذي يسخر المال في أغراضه

المختلفة وتشتمل ادارة الموارد المالية وجود خطة واضحة لتوفيرها وكفايتها في المنظمة مع وضوح الموازنات بما يحقق الخطط التنفيذية ودقة نظم المحاسبة وضبط المصروفات وادارة مالية تأكد الجدوى من المشروعات مع وجود نظام مالي فعال يرصد المؤشرات المالية (سليمان 1996م - ص : 51)

5 - الكفاءة التسويقية :

يقصد بها وجود الخطط التسويقية والترويجية والنشطة المنظمة ومشروعاتها مع وجود برنامج لتكريس العلاقات الانسانية وتنشيط العلاقات الخارجية ووجود شبكة متينة من العلاقات المؤسسية و التركيز على إحتياجات الفئات المستهدفة وتقديم أفضل الخدمات للجمهور مقارنة بالآخرين ووجود قاعدة بيانات شاملة عن العملاء وسائر المستهدفين مع المعرفة الشاملة بالمنافسين المؤثرين على أنشطة المنظمة ومعرفة وافية عن طبيعة ونوعية خدماتهم وتميزهم ومعرفة قطاعات الجمهور وترتيبها حسب الأهمية ومعرفة البيئة الحكومية والاجتماعية المؤثرة على أداء المنظمة ومعرفة تقبل الجمهور للخدمات المقدمة من المنظمة. (سليمان 1996م - ص : 89) .

6 - أنظمة وأساليب العمل :

هي مجموعة السياسات والقواعد والأساليب والاجراءات التي تحكم نشاط المنظمة لتحقيق أهدافها وتتكون من :

(Policies) / السياسات :

درج على تسميتها بالوائح وهي المقررات والأحكام الشمولية التي تعتمدها الادارة العليا

في المنظمة بما في ذلك وضع معايير الاداء وحدود التصرف في كل نشاط من أنشطة المنظمة ويتم الاستناد إليها وفي إطارها واعتماد قواعد وأساليب واجراءات العمل لكل نشاط.

(Rules and Methods) ب/ القواعد والأساليب :

هي أسس ومبادئ ثابتة تتعلق بنشاط محدد وتنبثق من السياسات وتطبق على الاجراءات وهي معايير عملية وتنفيذية تحدد كيفية التصرف في تطبيق الاجراءات (محمد 1994- ص : 77) ففي حين يذكر كل اجراء الخطوات الاجرائية المسؤلة عن تنفيذ كل منها تضيف القواعد والأساليب تعليمات وتوجيهات تحدد الوسائل والتقنيات المستخدمة لتسهيل العمل في ظرف معين والقيود والحدود الموضوعية لهذا الاستخدام ويمكن للقواعد والأساليب أن تطور بتطور المنظمة دون أن يحصل أي تغيير في السياسات إلا أنها حتماً تتأثر بتطور هذه السياسات وتتعكس حتما على الاجراءات .

(Procedures) ج/ الاجراءات :

هي سرد الخطوات الاجرائية المطلوب اتباعها والتقيد بها كلما نشأت نفس الحاجة إلى تحقيق عمل أو هدف من أهداف المؤسسة ويتم سردها حسب تتابع العمل الفعلي مع ذكر وسائل وأدوات و تسمية العمل المستخدم والربط بين الادوات دون ازدواجية ولا ثغرات ، مع تسمية المسئول عن تنفيذ كل خطوة ويجب ألا تخرج عن إطار السياسات والقواعد و الأساليب المعتمدة .

(Steps) د/ الخطوات :

هي التي تمثل عملا مسئولاً في سلسلة العمليات التي يتكون منها الاجراء ويشمل خطوة تحديد الشخص المسئول عن العمل بشكل واضح ويترك مجالاً لسوء التفسير أو التهرب من المسئولية مع تحديد العمل والادوات المستخدمة لتنفيذه من نماذج وأجهزة (محمد 1994م - ص : 77)

عناصر وصفات مهمة للبدء في نشر ثقافة العمل الطوعي :

ان الناظر في أحوال المسلمين اليوم يجد بعدا عن الأعمال الجماعية ،حيث تجمع الطاقات وتحشد الجهود ويستفيد كل واحد من الآخر وسبب ذلك عدم ترسخ مفهوم ثقافة العمل الطوعي التي تدعو إلى العمل الجماعي المؤسسي الذي يقوم على الجهد المشترك لإخراج أعمال لا يستطيع الفرد القيام بها وان فعل سيكون انتاجه ضعيفا (محمد 1997م - ص : 138). ونحن اليوم في امس الحاجة إلى تحقيق التوازن بين الروح الفريدة والجماعية عن طريق التربية، ثقافة العمل الطوعي المتوازنة التي لا تحيل الناس أصفارا وأيضا لا تنمي فيهم الفردية الجامدة ، بل توفر لهم المناخ المناسب لتنمية شخصياتهم مع اختيار أسلوب العمل التي تحول دون التسلط وتنمية المبادرة الذاتية وترسيخ مبدأ الشورى .

نعم ان الفرد هو العنصر الأساسي في بناء المجتمع لكن بشرط القيام بدوره الأكمل وهو التعاون مع بقية أفراد المجتمع والأمة بتعاون أفرادها هي أمة الريادة لأن تعاونهم يضيف كل فرد إلى الأخر إضافة كيفية وكمية ومن ثم تتوحد الأفكار والممارسات من أجل تحقيق رسالة الأمة (محمد 1990م - ص : 143) . يقول الله سبحانه وتعالى : { كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ } {سورة آل عمران الآية 110/3} . وثقافة العمل الطوعي تمتاز بمزايا عدة منها : أنها تحقق صفة التعامل والجماعية التي حث عليه الإسلام في الكتاب الكريم والسنة النبوية بقوله تعالى : (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعانوا على الاثم والعدوان) (سورة المائدة الآية : 2) وقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (يد الله على الجماعة) ، وقوله : (المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه

بعضاً) رواه البخاري (481) ومسلم (2585) والعبادات الإسلامية التي تؤكد معنى الجماعة ، والتعاون ، وكل ذلك يبعث رسالة للأمة مفادها إلى الجماعة والعمل الجماعي هو الأصل ، وهذا مبدأ ثقافة العمل الطوعي وهدفها التي تسعى لتحقيقه ، فإن ثقافة العمل الطوعي ذات أهمية بالغة ، لأنها تنقل العمل الطوعي من الفردية إلى الجماعية ومن العفوية إلى التخطيط ، ومن الغموض إلى الوضوح ، ومن محدودية الموارد إلى تعديد الموارد ومن التأثير المحدود إلى التأثير الواسع ، ومن الوضع العرفي إلى الوضع القانوني .

لا بد أن تتوفر مجموعة من الصفات والعناصر لأي جهة تريد أن تبدأ بالعمل المؤسسي لنشر ثقافة العمل الطوعي من أهمها : الانفتاح (المنضبط) والنضوج ، والعزم والتوكل على الله تعالى ، والتفكير الإيجابي والمهارات الإشرافية اللازمة كما ينبغي أن تتوفر عشرة عناصر مهمة للبدء في رحلة نشر ثقافة العمل الطوعي ، نوردتها فيما يلي :

- 1 - وضوح الفكرة التي قامت من أجلها المؤسسة .
- 2 - مشروعية المؤسسة والحصول على الترخيص القانوني لبدأ العمل وفق شروطه .
- 3 - وجود قيادة مؤهلة ومحترمة وقادرة ومتحمسة ومتفرغة لهذا العمل
- 4 - توفر رأس المال الكافي ، من مصادر تمويل ذاتية و متنوعة ومستمرة مع الحفاظ على الاستقلالية بالتصرف ووجود نظام مالي ومحاسبي دقيق .
- 5 - إيجاد سمعة جيدة للمؤسسة في نظر العاملين بها والمتعاملين معها وفي نظر منافسيها .

- 6 - قدرة المؤسسة على اتخاذ قراراتها دون تدخل خارجي ، وتحقيق أهدافها والتغلب على الصعوبات، واجبار الآخرين على ممارستها .
- 7 - جذب عدد كافي من العاملين الأكفاء المنجزين والمتحمسين والمقتنعين .
- 8 - وجود لوائح وأنظمة عمل محددة واضحة ومتفق عليها وموثقة ومدونة ومعروف لكل الجهات المعنية والمتعامل معها ومتناسبة مع أهداف المؤسسة .
- 9 - وجود خطط وبرامج محددة وواضحة ومدروسة ومتفعل عليها وموثقة ومكتوبة ومعروفة للجهات المعنية التي ستتعامل معها .
- 10 - وجود نظام للرقابة والمتابعة والتقويم المستمر للتأكد من سلامة التخطيط والتنفيذ.

مفهوم الاسره والمجتمع

تعتبر دراسة الاسره من الموضوعات التي نالت اهتمام أغلب الباحثين في العلوم الانسانية كعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

تعريف الاسره

هناك خطأ شائع ان هناك ارتباط كبير بين مصطلحي (الزواج ، الاسرة) حتى ان هناك ميلا الي استخدامها في نفس الوقت ليشيرا الي نفس الشيء ولكنهما في الحقيقه ليس شيئا واحدا

فالزواج : عباره عن تزواج منظم بين الرجال والنساء

والاسره : معني يجمع بين الزواج والانجاب وهكذا نجد انه من المألوف اعتبار الزواج شرطا اوليا لقيام الاسره واعتباره ناتجا للتفاعل الزوجي ولقد ظهرت خلال التطورات السابقه عدة تعريفات للاسره تتجه جميعا الي ابراز الارتباط الدائم بين الرجل والمرأة وما يترتب علي ذلك من انجاب ورعايه للاطفال والقيام ببعض

الوظائف التي لم تسقط عن الاسره في تطورها من صورته الي اخري بتغير المجتمع والثقافة . يعرض الباحث هنا بعض التعريفات التي اشارت لاسره .

1- يعرف (كونت) الاسره بانها الخليه الاولي في جسم المجتمع ، وانها النقطة الاولي التي يبدا منها التطور وانها الوسط الطبيعي الاجتماعي الذي ترعرع فيه الفرد .

2- يعرف (هيرت سبنسر) بانها الوحدة البيولوجية والاجتماعية

3- يعرفها العالم الامريكي (وارد) بانها المشاعر والاحاسيس الانسانيه قوة اجتماعيه وبنى على ذلك نظريته في الحب علي اساس انه اول خطوة في وجود نظام الزواج .

4 يعرفها(وليم اجبران)بانها : منظمه د ايمه نسبيا مكونه من زوج وزوجه واطفال أو بدونهم ، ويرى ان العلاقات الجنسيه والوالديه هي المبرر الاساسي لوجود الاسره وانها من مميزات الاسره في كافه المستويات الثقافيه .

5- اما (بل) فيعرفها بانها :الوحدة البنائيه المكونه من رجل وامرأة يربطتان مع اطفالهما بطريقه منظمه اجتماعيه سواء كان هؤلاء الاطفال من صلبهما او بطريق التبنى (السيد عبد العاطي واخرون :2002م : ص8)

6-يعرفها(ماكيفر)بانها:جماعة دائمة مرتبطة عن طريق علاقة جنسية تمكن من انجاب الاطفال ورعايتهم ،وقد تكون في الاسره علاقات او اخرة ، وتقوم علي معيشة الزوجين معا ويكونان مع اطفالهما وحدة مميزة

7-يعرفها(نيمي كوف)بانها:ارتباط يدوم قليلا او طويل للزوج او الزوجه باطفال او بلا اطفال او هو ارتباط رجل وامرأة فقط بالاطفال

8- اما (الندريج) يعرفها: بانها :النظام الانساني الاول ومن اهم وظائفها انجاب الاطفال والمحافظة علي النوع وانماط السلوك الاجتماعي والاقتصادي والضبط الاجتماعي والتربيه والترقيه والدين نمت اول الامر داخل الاسرة الخصائص التي تميزها عن غيرها من النظم الاجتماعيه وهى :

أ.وجود علاقه جنسيه زواجيه بين الرجل والمرأة

ب.صورة من صور الزواج اي ترتيب نظامي تقوم علي اساسه هذه الرابطة الزوجية وتستمر علي مده الزمان

ج- نظام يتضمن في نفس الوقت طريقه لسلسله النسب

د مسكن مشترك قد تختص به الاسره وحدها او يشاركها فيه عدد من الاسر الاخرى يرى خلاصة القول: ان الاسره تعني من الناحيه السوسولوجيه معيشه رجل وامراه او اكثر معاً علي اساس الدخول في علاقات جنسية يقرها المجتمع ،كل ما يترتب علي ذلك وما يترتب من حقوق وواجبات كراعيه الاطفال وتربيتهم ، اولئك اللذين ياتون نتيجة لهذه العلاقات اوانها جماعيه تقوم علي العلاقه الجنسية بشرط ان تكون محدوده ودائمه بصوره تكفي لاعاله الاطفال.

النظام الاسري : نظام اجتماعي اساسي هام لبقاء المجتمع وبشكل نسقا من الادوار الاجتماعيه المتصله والمعايير المنظمه للعلاقات بين الزوجين مع تنشئه الاطفال وبناء علاقات القرابيه...وتعتبر الاسره شكل مصغر للمجتمع حيث انها تقوم بتوسيع معاييرها وقيمها وتوقعاتها للافراد الذين يعيشون فيها وان الانماط المتناسقه المستمره التي تمثل اسلوب الاسرة من اجلها تم انشاء هذا الترتيب مجموعه من الاشياء المرتبطه او المتصله ببعضها لتشكل وحدة الاسره ويعد منهج النظم طريقة لدراسة انماط العلاقات والتفاعل بين المكونات لفهم افضل الوظائف

الوحدة ككل... بمعنى اي وحده وظيفيه من الكون يمكن دراستها علي نظام
(حسن: 2004م)

خصائص النظام الاسري:

من خلال مفهوم النظم يمكننا ادراك الكون علي انه مجموعه من النظم المتشابهه
كل نظام يشمل نظم فرعيه ويعد ايضا جزء من نظم اكبر بمعنى اخر نفهم الاسره
باعتبارها نظاما اجتماعيا تقع ضمن نظام اكبر هو المجتمع ومن اهم خاصيه
للنظام الاسري اجتماعية الاسره ، لقد ظهرت بعض اشكال النظم الاسريه منذ ان
ظهر الانسان علي سطح الارض ولاسباب متعدده تجمعت هذه الاسره
وكونت جماعات وثم كونت هذه الجماعات قبائل ثم كونت هذه القبائل في
عنصريه ثم كونت هذه المجموعات العنصريه مجتمعات ومن ثم فاذا كانت
الاسره خليه يتكون منها هذا البنيان الاجتماعي ، فلانكاد نجد مجتمعا يخلو من
النظام الاسري ، فان الاسره هي اساس الاستقرار في الحياة الاجتماعيه ، ولذلك
فان المجتمع يرسم للأسرة الاتجاهات الخاصه بالزواج والعلاقات القرابيه والادوار
والواجبات المتبادله بين افراد الاسره ويفرض عليهم الالتزام بحدودها ومن ناحيه
اخرى فان الاسره بوصفها نظام اجتماعي تؤثر في غيرها من النظم الاجتماعيه
الاخره وتتأثر بها . ومثلا اذا كان النظام الاسري في مجتمع ما منحلا وفسادا
فان هذا الفساد يتردد صداه في وضعه السياسي ونتاجه الاقتصادي ومعايير
الاخلاقيه، وبالمثل اذا كان النظام الاقتصادي او السياسي فاسدا في ان هذا
الحساب يوتر في مستوى معيشه الاسره وفي خلعا وتماسكها (حسن مصطفى
2004:

أهداف الاسره :

تنشأ النظم الاسريه لاسباب عديدة ومن بينها الحاجه للامن والانتماء، والحاجه للحب او لاسره تعتبر وسيلة اجتماعية مقبولة جدا لانجاب الاطفال ، يري (ردو واخرون): ان الوالدين لديهما اسباب اخري لانجاب الاطفال : فالبعض ينظر للطفل كامتداد للذات او النفس والبعض الاخر يكون لديهم اسباب دينيه . كما قدم ماك جيتس وفتجان في كتابهما (الاسره المفتوحه)

سته أهداف اساسيه لنظم الاسرة:

ا. استمرارية وبناء الجنس البشري من خلال انجاب وتربية الاطفال
ب. مجتمعية للاطفال

ج. تقدم مصدر للعلاقات الشخصية المتعمقة

د. تقدم جماعه مرجعيه اساسيه للانتماء وتحقيق الهوية الذاتية .

هـ. خلق واستمرار وحدة اقتصادية ووحدة عملية .

و. تقدم الرعاية للوالدين في مرحلة الهرم.

وظائف الاسرة:

اشارة محمود حسن الي ان وظائف الاسرة مايلي (حسن: 2004)

ا- اشباكات الفرد: فالاسرة بصفة خاصة تميل الي التعبير عن نمط الاشباكات الحميمة الدائمة للعلاقات الشخصية في الاسرة .

تحقيق انجازات المجتمع: فالاسرة تقوم بالمحافظة علي اعضاء المجتمع واعدادهم للعمل يفوض الاسرة في تحمل مسؤولية حماية الاطفال ومنعهم من اقتراب التصرفات الاجتماعية الضارة بالمجتمع بالاضافة الي ان الاسرة تعتبر من ادوات الضبط الاجتماعي .

ج- **الوظيفة الاقتصادية** : فلا تزال العمليات الانتاجية في الريف تتم في البيت وتقوم الاسرة بانتاج عدد كبير من السلع داخل الاسرة . وفي المجتمع الصناعي تتشاوروابط وعلاقات اقتصاديه خارجيه لا شباع حاجات ونفقات الاسرة فنتتج من ذلك خروج المرأة الي ميدان العمل تشارك في اعاله الاسرة ومساعدة زوجها في تحمل مسؤوليات المعيشة

د- **تنظيم السلوك الجنسي والانجاب**: فالزواج ليس مجرد اشباع حاجات فسيولوجيه لاستمرار الجنس البشرى فقط ولكنه عملية اجتماعية تخضع لقواعد وقيود ثقافية وتعليمات تحديد الحقوق والواجبات هذه القواعد تمثل في جملتها تنظيمات اجتماعية تتحكم فيها العادات والتقاليد.

هـ- **إعالة الاطفال وتربيتهم** : فالاسرة تقوم بتنشئة الاطفال وتلقينهم قيم مجتمعهم وعاداته وتقاليده بحيث تخلق فرد اجتماعيه الاولى للطفل والعامل الاول في صيغ سلوكه بالصيغة الاجتماعية واكساب الاساليب السلوكية الملائمة للمواقف الاجتماعية وتعتبر سلوكيات الاسرة وقيمها وطرق عملها اطارا مرجعيا لتقييم سلوك الاخرين بما اكتسب داخلها من قيم ومعايير

و- **الوظيفة النفسية** : تمثل الوظيفة النفسية اساسا قويا وحاسماً في ترابط النظام الاسرى فعلى قدر وحدة المشاعر والميول والاتجاهات ويكون التوافق والانسجام فالاسرة وحدة تقوم على الترابط ويشعر افرادها بالانتماء والانحياز والاشباع والحماية والاحساس بامان وتجعل روح التكافل والتعاون تسود بينهم بالاضافة لذلك فان هناك الروابط الخاصة بالعواطف والمشاعر الوجدانية والترابط السكنى الذى يجمع افراد الاسرة ويوحدشاتهم ،واليه يعودون ويجدون السكنية

والراحة والدفء والحنان ويتبادل احداث اليوم وامال الغد، يتصرفون بتلقائية وحاجاتهم الاساسية التي لا يمكن اشباعها في اى موقع اخر

الاسره في الاسلام :-

اولي الاسلام الاسره عنايه فايقه ، ورسم لتكوينها منهجيه حتي يضمن لها السلامه والاستقرار والاستمرار. فالقرآن الكريم تناول في اكثر من موضوع شان الاسره ووضع الاحكام والقوانين والسنه ، ايضا فدع القران الكريم إلى ان تنهض الاسره علي مبدأ الموده والرحمه فقال تعالى : (وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ) . (سوره الروم الايه 21) لهذا حذر الله تعالى من اسباب القطيعة والفرقه بين افراد الاسره فقال : (يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا) (سوره النساء : الايه 1) ومن مظاهر عنايه القران الكريم بالاسره اهتمامه العظيم بشئون المره في كثير من صوره حتى عرفت احدى سوره بسوره النساء الكبرى وعرفت اخرى بسوره النساء الصغرى وهي سوره الطلاق ، ولم تحظ بمثل هذه المكانه المرأه في اي شريعته اخرة كما رغب القران المسلمين في الزواج وحثهم عليه فقال عز وجل : (وَأَنْكِحُوا الْأَيَامَى مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ إِنْ يَكُونُوا فُقَرَاءَ يُغْنِهِمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ) (سوره النور الايه 32) كما رغب رسول الله صلي الله عليه وشباب المسلمين في الزواج : (فقال النكاح من سنتي فمن احب فطرتي يتسني بسنتي ، الزواج سنة يستكمل به نصف دينه وقد خص عليه النبي صلي

الله عليه وسلم لا سيما الشباب فقال : (يا معشر الشباب من استطاع منكم الباء فليتزوج ...) (متفق عليه من حديث عبدالله بن مسعود)

مفهوم الكفالة :

في اللغة العربية :

الكفل بالكسر والكافل : العائل، يكفله، كفلة إياه . وفي التنزيل العزيز: (وكفلها زكريا) أي ضمنها إياه حتى تكفل بحضانتها. فالمعنى القيام بأمرها .
وكفل المال بالمال أي ضمنه، وكفل بالرجل يكفل ويكفل كفلا، وكفولة وكفالة وكفل وكفل.

(ابن منظور 2000م - ص 91)

أما الكافل : (فهو الذي كفل انسانا ويعوله وينفق عليه ، ومثلها كفالة : ضمان) .

(ابن منصور 2000م - ص : 93)

الكفالة في معجم المصطلحات الاقتصادية :

(تعني التحمل والالتزام ، يقال كفلته وكفلت به وعنه اذا تحمل ، قال الأنباري :

تكفلت بالمال : إلتزمت به وألزمته نفسي) نزية 1993م - ص : 232

أما في تعريف منير البعلبكي فالكفالة الاجتماعية هي:

توفير الدولة الوسائل الضرورية لتمكين المواطن من أن يحيا حياة كريمة ، في

جملة هذه الوسائل الاسكان الملائم والتعليم والوقاية الصحية وضمان الدخل

(الكافي (منير البعلبكي 2005م - ص : 874)

(اللفظ الأجنبي في الأصل يطلق على كفيل المعتمد أي الشخص الذي (

SPONSOR) يحمل الطفل على جرن العمودية ويكون مسؤولا عن تربيته

الدينية، وذلك عند النصاري (إعراب)، ثم صار اللفظ بالاتساع والمجاز يطلق على كل من يضمن شخص أمام جهة ما. معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها _ جزء(1)ص141 الكفالة في الاصطلاح :هنا يلتزم رشيد باحضر بدن يلزم حضوره في مجلس الحكم. والكفالة قد تكون بالمال يطلق عليها الفقهاء الضمان، وقد تكون بالنفس ويطلق عليها الفقهاء كفالة البدن والوجه (علي 2000م-ص: 437).

أما مفهوم الكفالة في هذا البحث يعني : هي المساعدات المادية والمعنوية التي تقدمها المنظمات التطوعية لليتيم وأسرته وذلك لضمان حاجاتهم من مأكل ومشرب وملبس وإيواء وحسن رعاية . وذلك للوصول إلى مستويات معيشية وصحية ملائمة .

مفهوم اليتيم : .

تعريف اليتيم في الشريعة الإسلامية :

(هو من فقد أباه قبل بلوغه أما من ماتت أمه فلا يقال له يتيم و إنما يقال له عجي . ومن مات أبواه فهو لقيم (سعدي 1988م - ص : 392)

اليتيم هو : كل شخص فرد يعز نظيره فهو يتيم ، وحق الاسم أن يقع على الصغار الكبار لبقاء الانفراد على اعتبار الأخذ والعطاء من الوالي إلى حال نفسه ، إلا انه غالب يسمى به قبل أن يبلغ ما بلغ الرجال (ابو البقاء الكوني 1992م - ص : 978)

اليتيم :

(هو الصغير الذي لا كسب له (نكر / أنثى) فقد أباه وهو ضعيف يحتاج إلى الرعاية وإلى من يعتني به ، ويكفله كونه عاجزا عن العمل لصغر سنه ولكي

يستطيع مواجهة أعباء الحياة في خضم الأمواج المتلاطمة من الفتن وصعوبة العيش وزحمة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ومن ضعف التكافل (في المجتمع) (عبدالعزيز 1986م - ص : 189)

اليتيم هو : الصغير الذي يحتاج إلى التربية والتوجيه والتقويم ليسلك السلوك الحسن ، و إلى العمل الحانية ولضمان معيشته حتى ينشأ عضوا صالحا في المجتمع ينهض بواجباته ويؤدي حقوقه ، ويسهم في تقدمه ورفاهيته ، وعلى أكمل وجه وأنبأ معنى : (عبدالله 1983م - ص : 61)
الأرملة :

في اللغة العربية :

رجل أرملة : محتاج ، وإمرأة أرملة : محتاجة

الارمل : الذي ماتت زوجته

الأرامل : وهي للنساء أخص وأكثر استعمالا

الأرملة : التي مات زوجها ، وسميت أرملة لذهاب زادها وفقدتها كسبا ومن كان عيشها صالحا به (ابن منظور(6) ص : 229
الأرملة هي كل امرأة فارقها زوجها أو مات عنها دخل بها أو لم يدخل فهي أرملة .

رجل أرملة و إمرأة أرملة : محتاجة أو مسكينة ولا يقال للعزبة الموسرة أرملة (ابو البناء الكوفي 1992م - ص : 73)

نبذة تاريخية عن عينة الدراسة

دراسة حالة : -

المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام

نحو ريادة العمل الخيري في مجال كفالة ورعاية الأيتام خدمة لرسالتنا الانسانية
وقيمنا النبيلة

✧ نشأة وتأسيس المنظمة :

تأسست المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام عام 2003م استجابة للطلب المتزايد
للكفالة المؤسسية والذي ظهر بعد أحداث سبتمبر المشهورة وقد توقفت كثيرا من
المنظمات الأجنبية والعربية والاسلامية عن تقديم الدعم لبرنامج كفالة اليتيم في
السودان ، فكان لا بد من قيام المنظمات الوطنية لسد هذه الفجوة .

✧ الرؤية :-

تأكيد الخيرية والانسانية والتنمية الشاملة المستدامة لمواكبة التطور في مجال
رعاية اليتامى .

✧ الرسالة :-

نحو ريادة العمل الخيري في مجال كفالة اليتامى في السودان .

✧ أهداف المنظمة :-

- 1 - كفالة ورعاية اليتامى ماديا وصحيا وتعليميا
- 2 - رعاية أمهات اليتامى (الأرامل) وتقديم الدورات التدريبية والبرامج الهادفة .
- 3 - الحرص على تقديم مشروعات الأسر المنتجة لبعض أسر الأيتام .
- 4 - التنسيق والعمل لروح الفريق الواحد مع المنظمات ذات العمل المشترك
والشبيه.

✧ الوسائل :-

- 1 - الكفالات المباشرة والغير مباشرة .
- 2 - التبرعات العامة والاشتراكات .

3 - الوقف الخيري .

4 - الاستقطاعات الشهرية .

5 - تحويل الرصيد والرصيد البنكي .

2- الهيكل التنظيمي :-

1 - الهيكل الاداري يتكون من :

أ- الجمعية العمومية

ب- المكتب التنفيذي

أ - يتكون المكتب التنفيذي من سبعة أعضاء يتم اختيارهم بواسطة الجمعية العمومية ووظائفهم كالآتي :

1 - الأمين العام

2 - نائب الأمين العام

3 - العلاقات العامة والاعلام

4 - أمين أمانة الشؤون المالية

5 - أمين أمانة الأوقاف والتبرعات

6 - أمين أمانة التحصيل

7 - أمين أمانة المراكز والبرامج الاجتماعية(كوبر أربعة قطاعات رئيسية تشمل كل الولايات)

8 - دورة المكتب التنفيذي ثلاثة سنوات من تاريخ الانتخاب

3 - العمل المؤسسي :-

الخطة العامة

التقارير المالي

مصادر تمويل المنظمة

- 1 - رسوم واشتراكات الأعضاء
- 2 - التبرعات والمنح والهبات
- 3 - عائدات المشاريع التابعة للمنظمة
- 4 - مشروع الحصالات
- 5 - التمويل عبر التطبيقات البنكية

فروع المنظمة للولايات :

- | | |
|----------------------|---------|
| الجزيرة : | مدني |
| كسلا : | كسلا |
| ولاية نهر النيل : | بربر |
| ولاية النيل الابيض : | القطينة |
| جنوب كردفان : | الدنج |

4 - البرامج والمشاريع التي تم تنفيذها : -

- 1 - كفالة أكثر من 3000 يتيم كفالة مالية شهرية ، داخل وخارج ولاية الخرطوم
- 2 - تقديم الطرود الغذائية لأسر الأيتام في رمضان
- 3 - تقديم فرحة العيد للأيتام والمكفولين
- 4 - توزيع كساء المدارس لمعظم الأيتام المكفولين
- 5 - مشروعات التعليم ، تشمل تخفيف الرسوم الجامعية والدراسية أو إغائها لبعض الأيتام ، تكريم الأيتام المتفوقين والمبدعين ، إقامة كورسات تقوية لطلاب الشهادة الثانوية
- 6 - إقامة دورات تدريبية للأرامل بالتعاون مع الجهات ذات الاختصاص

- 7 - دورات تعليم صناعة الخبائز والحلويات
- 8 - دورات الاسعافات الأولية والرعاية الصحية
- 9 - تنفيذ مشاريع الإيواء لبعض أسر الايتام
- 10 - توزيع لحوم أضاحي للأيتام
- 11 - إجراء كشف طبي شامل للأيتام
- 12 - تنفيذ مشاريع استثمارية لأسر الأيتام
- 13 - إستخراج بطاقات تأمين صحي لأسر الأيتام وكراسي مدولبة للأيتام

المعاقين

- 14 - توفير وجبات إفطار لعدد من الأيتام بالمدارس
- 15 - إقامة مخيمات صيفية للأيتام
- 16 - عمل أيام ترفيهية للأيتام والاحتفال بيوم اليتيم
- 17 - عمل مدخلات وحلقات إذاعية للأيتام واشراك الأيتام في هذه الحلقات
- 18 - مشروع انارة منازل الأيتام ودفع فواتير المياه لأسر الأيتام
- 19 - مشروع الخبز الخيري
- 20 - مشروع المدرسة القرآنية (بناء وتيسير)
- 5 - أوقاف المنظمة :

الثورة الحارة (30)

المساحة : 1500م

المباني المقترحة : مسجد + مدرسة قرآنية

تكلفة المسجد : 1000000 جنية

المدرسة القرآنية : 2000000

بري المحس

المساحة : 680 م المباني المقترحة : مجمع إسلامي بالطابق الأرضي - الطابق

الأول مكاتب المنظمة الطابق الثاني والثالث شقق استثمارية

وقف القطينة

المساحة : 250م

وقف مدني

1 - المساحة 500م

2 - المباني المتوقعة : دكاكين

ولاية جنوب كردفان محلية الدنج

المساحة : 1000م

المباني المقترحة : مكاتب للمنظمة قاعة محاضرات - دكاكين - فصول

التكلفة : 198377.

الفصل الثالث
المنهجية واجراءات البحث
منهج البحث
مجتمع البحث
بيانات البحث
تحليل البيانات واختبار الفرضيات

الفصل الثالث

تمهيد

تتاول البحث في هذا الفصل الاجراءات المنهجية للدراسة وهي المنهج المستخدم وكيفية اختباره وكذلك الصيغة وكيفية اختبار وتحليل البيانات .

منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كما اعتمدت اسلوب جمع المعلومات المنطقية بموضوع الدراثة ثم استتقاء المعلومات بالملاحظة ومن الادبيات والدراسات المنشورة سابقاً حول الموضوع والانترنت والمراجع الفكرية والتقارير والمقارنة في القياس للاستفادة من التجارب الداخلية والخارجية .

مجتمع البحث الكلي :

المجتمع الكلي للبحث هو كمنطقية الواقعية لايام معينة للبحث .
اختارت الباحثة عينه الشملة مكونة من الموظفين والمتعاونين وبعض الارامل
يتكون العدد من (100) بالمنظمة الوقفية لرعاية الايتام

ادوات البحث

1. اعتمده الباحثة علي ما توفر من مصادر وكتب ورسائل ومعلومات شبكية وانترنت .

2. الجانب التطبيقي اعتمده الباحثة على استمارات الاستبانة وهي اداة مناسبة لاستطلاع الاداء حيث تعد ادوات البحث الاساسية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة باختبار صحة الفروض

حدود البحث

الحدود الموضوعية

ثقافة العمل الطوعي بين النظرية والتطبيق دراسة حالة المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام

الحدود الزماني

2009م – 2015م

الحدود المكانية

المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام الخرطوم السودان
عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

أولاً: الترميز :

تم ترميز إجابات المبحوثين حتى يسهل إدخالها في جهاز الحاسب الآلي للتحليل الإحصائي حسب الأوزان الآتية:

5	أوافق بشدة وزنها
4	أوافق وزنها
3	محايد وزنها
2	لا أوافق وزنها
1	لا أوافق بشدة وزنها
الوسط الفرضي = $\frac{\text{مجموع الأوزان}}{\text{عددها}} = \frac{5 + 4 + 3 + 2 + 1}{5} = 3$	

الغرض من حساب الوسط الفرضي هو مقارنته بالوسط الحسابي الفعلي للعبارة حيث إذا قل الوسط الفعلي للعبارة عن الوسط الفرضي دل ذلك على عدم موافقة المبحوثين على العبارة أما إذا زاد الوسط الحسابي الفعلي عن الوسط الفرضي دل ذلك على موافقة المبحوثين على العبارة .

ثانياً: الأسلوب الإحصائي :

استخدم برنامج آل (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائيا SPSS مختصر ل statistical package for social sciences والتي تعنى بالعربية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل هذه البيانات هو التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثين بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأوزان إجابات المبحوثين .

الوسط الحسابي يستخدم لوصف البيانات أي لوصف اتجاه المبحوثين نحو العبارة هل هو سلبي أم إيجابي للعبارة فإذا زاد الوسط الحسابي الفعلي عن الوسط الحسابي الفرضي (3) فهذا يعني أن اتجاه إجابات المبحوثين إيجابي للعبارة أي يعني الموافقة على العبارة.

ولاختبار تكرارات إجابات المبحوثين هي في الاتجاه السلبي أم في الاتجاه الإيجابي أستخدم اختبار مربع كأي لجودة التطابق .

أي لاختبار الفرض الآتي إلى أي مدى التكرارات المتحصل عليها من إجابات المبحوثين تتوزع بنسب متساوية (منتظمة) للعبارات : (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد، لا أوافق ، لا أوافق بشدة)، فإذا كان حجم العينة 70 يتوزعون بنسب متساوية للإجابات الخمسة (17 لكل إجابة) فإذا كان هنالك فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوقع (17 لكل أجابه) وبين التكرارات المتحصل عليها هذا يعني أن إجابات المبحوثين تميل نحو الإيجابية أو السلبية حيث يمكن تحديد ذلك من خلال الوسط الحسابي الفعلي هل هو اكبر من الوسط الحسابي الفرضي أم اقل من الوسط الفرضي .

اختبار مربع كأي نحصل فيه على قيمة مربع كأي

$$X^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E)^2}{E_i}$$

حيث أن:

O_i : هي التكرارات المشاهدة (المتحصل عليها من العينة)

E_i : هي التكرارات المتوقعة (17 في هذه الدراسة)

المجموع : $\sum_{i=1}^n$

n: عدد أفراد العينة

3. 2 . 1 : i

كما أن القيمة الاحتمالية فهي التي تحدد ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة والتكرارات المشاهدة وذلك بمقارنة القيمة الاحتمالية بمستوى معنوية (0.05) فإذا كانت أقل من 0.05 فهذا يدل على أنه توجد فروق بين التكرارات والمشاهدة والتكرارات المتوقعة . وفى هذه الحالة نقارن الوسط الحسابي الفعلي للعبارة بالوسط الفرضي فإن كان أقل من الوسط الفرضي دليل كافي على عدم موافقة المبحوثين على العبارة أما إذا كان أكبر من الوسط الفرضي فهذا دليل على موافقة المبحوثين على العبارة .

القسم الأول: تحليل البيانات الشخصية

النوع

جدول رقم (1)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة %
ذكر	16	22.9%
انثى	54	77.1%
المجموع	70	100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (1) فإن 22.9% من أفراد عينة الدراسة ذكور، و 77.1% إناث.

العمر

جدول رقم (2)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 25 سنة	13	18.6%
من 26-35 سنة	32	45.7%
من 36-45 سنة	19	27.1%
من 46-55 سنة	5	7.1%
أكثر من 55 سنة	1	1.4%
المجموع	70	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (2) فإن 18.6% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 25 سنة ، و 45.7% منهم تتراوح أعمارهم 26-35 سنة ، و 27.1% أعمارهم من 36-45 سنة ، و من 7.1% أعمارهم من 46-55 سنة ، و 1.4% أكثر من 55 سنة.

الحالة الإجتماعية

جدول رقم (3)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الإجتماعية
30%	21	متزوج
48.6%	34	أعزب
17.1%	12	أرمل
4.3%	3	مطلق
-	-	هجر
100%	70	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الاستبانة، 2018م

من الجدول رقم (3) فإن 30% من أفراد عينة الدراسة متزوجين ، و 48.6% عازبين ، و 17.1% ارامل، و من 4.3% مطلقين.

جدول رقم(4)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
-	-	أُمي
2.9%	2	أساس
25.7%	18	ثانوي
61.4%	43	جامعي
10%	7	ماجستير
-	-	دكتوراه
100	70	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (4) فإن 2.9% من افراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي اساس ، و 25.7% بكلايوس ؟ بينما 61.4%، و 10% منهم مؤهلهم العلمي جامعي ، و 10% منهم مؤهلهم العلمي ماجستير نجد ان معظم اعضاء المنظمة ذوي الشهادات العلمية .

التخصص العلمي

جدول رقم (5)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

النسبة %	التكرار	التخصص العلمي
24.3%	17	خدمة إجتماعية
1.4%	1	علم نفس
7.1%	5	علم اجتماع
2.9%	2	هندسة
32.9%	23	محاسبة
15.7%	11	قانون
7.1%	5	عمل طوعي
5.7%	4	إدارة
2.9%	2	تنمية اجتماعية
100	70	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (5) فإن 24.3% من أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي خدمة إجتماعية ، و 1.4% منهم تخصصهم العلمي علم نفس ، بينما 7.1% تخصصهم علم اجتماع ، و 2.9% تخصصهم هندسة ، و 32.9% تخصصهم محاسبة، بينما 15.7% تخصصهم قانون، و 7.1% عمل طوعي، و 5.7% تخصصهم العلمي إدارة، و 2.9% تخصصهم تنمية اجتماعية.

طبيعة العمل

جدول رقم (6)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

النسبة %	التكرار	طبيعة العمل
8.6%	6	عامل
62.9%	44	موظف
12.9%	9	متعاون
15.7%	11	أخرى
100%	70	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (6) فإن 8.6% من أفراد العينة الدراسة عمال، و 62.9% موظفين ، بينما

12.9% من افراد العينة متعاونين، و 15.7% يشغلون وظائف أخرى.

العمل في مجال العمل الطوعي

جدول رقم (7)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمل في مجال العمل الطوعي

النسبة %	التكرار	العمل الطوعي
70%	49	ممتع
7.1%	5	غير ممتع
22.9%	16	عادي
-	-	لا أعرف
100%	70	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (7) فإن 70% من أفراد العينة يروا أن العمل الطوعي ممتع ، بينما 7.1%

يروا أنه غير ممتع، و 22.9% يروا أن طبيعة العمل الطوعي عادي.

عدد سنوات الخدمة

جدول رقم (8)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة %	التكرار	سنوات الخدمة
52.9%	37	أقل من 4 سنة
28.6%	20	من 5 - 9 سنة
12.9%	9	من 10 - 14 سنة
5.7%	4	أكثر من 15 سنة
100%	70	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (8) فإن 82.9% من أفراد العينة سنوات خدمتهم أقل من 4 سنة ، و 28.6% تتراوح سنوات خدمتهم من 5 - 9 سنة ، بينما 12.9% تتراوح سنوات خدمتهم من 10 - 14 سنة ، و 5.7% سنوات خدمتهم أكثر من 15 سنة.

عدد الدورات التدريبية في مجال العمل الطوعي

جدول رقم (9)

التكرارات أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية

النسبة %	التكرار	عدد الدورات التدريبية
74.3%	52	أقل من 5 دورات
21.4%	15	من 6 - 11 دورات
-	-	من 12 - 17 دورات
4.3%	3	أكثر من 18 دورة
100%	70	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (9) فإن 74.3% من أفراد العينة عدد الدورات التدريبية التي تلقوها أقل من 5 دورات ، و 21.4% تتراوح الدورات التدريبية التي تلقوها من 6 - 11 دورات ، و 4.3% من أفراد العينة تلقوا أكثر من 18 دورة.

نص الفرضية الأولى : تؤدي ثقافة العمل الطوعي إلى ترقية وتجويد الأداء في كافة المجالات.

جدول رقم(10)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الأولى.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	3	2	1	34	30	1- للمنظمة دور في نشر الثقافة الطوعية
%100	%4.3	%2.9	%1.4	%48.6	%42.9	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم(10) فإن 42.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن للمنظمة دور في نشر الثقافة الطوعية ، و 48.6% منهم موافقون، بينما 1.4% محايدون، و 2.9% لا يوافقون، و 4.3% لا يوافقون بشدة.

جدول رقم (11)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الأولى.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
2-تقدم المنظمة خدماتها وفق الدراسات العلمية	21	32	11	6	-	70
	%30	%45.7	%15.7	%6.8	-	%100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (11) فإن 30% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن تقدم المنظمة خدماتها وفق الدراسات العلمية ، و 68% منهم موافقون، بينما 8% محايدون.

جدول رقم (12)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الأولى.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	2	11	40	17	3-تستعين المنظمة بمراكز
%100	-	%2.9	%15.7	%57.1	%24.3	البحوث لتحقيق أهدافها

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

نلاحظ من الجدول رقم (12) فإن 24.3% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على إن تستعين المنظمة بمراكز البحوث لتحقيق أهدافها ، و 57.1% منهم موافقون، بينما 15.7% محايدون، و 2.9% لا يوافقون.

جدول رقم (13)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الأولى.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
4- تقوم المنظمة بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقا لمناهج مراكز البحوث	24	34	8	4	-	70
	%34.3	%48.6	%11.4	%5.7	-	%100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (13) فإن 34.3% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقا لمناهج مراكز البحوث ، و 48.6% منهم موافقون، بينما 11.4% محايدون، و 5.7% لا يوافقون.

جدول رقم (14)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الأولى.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	2	6	36	26	5-استفادة المنظمات من مراكز
%100	-	%2.9	%8.6	%51.4	%37.1	البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (14) فإن 37.1% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمات استفادة من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع ، و 51.4% منهم موافقون، بينما 8.6% محايدون، و 2.9% لا يوافقون.

جدول رقم (15)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السادسة للفرضية الأولى.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	4	7	39	18	6-تساعد مراكز البحوث
%100	-	%5.7	%10	%55.7	%25.7	المنظمة التطوعية في إعداد الدراسات للاستفادة منها لأغراض التنمية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (15) فإن 25.7% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن مراكز البحوث تساعد المنظمة التطوعية في إعداد الدراسات للاستفادة منها لأغراض التنمية ، و 55.7% منهم موافقون، بينما 10% محايدون، و 5.7% لا يوافقون.

جدول رقم (16)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السابعة للفرضية الأولى.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	2	1	27	40	7- من أهداف المنظمة التطوعية
%100	-	%2.9	%1.4	%38.6	%57.1	نشر ثقافة العمل الطوعي

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (16) فإن 57.1% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن من أهداف المنظمة التطوعية نشر ثقافة العمل الطوعي ، و 38.6% منهم موافقون، بينما 1.4% محايدون، و 2.9% لا يوافقون.

جدول رقم (17): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول: ثقافة العمل الطوعي تؤدي إلى ترقية وتجويد الأداء في كافة المجالات بالمنظمة

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كآي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1- للمنظمة دور في نشر الثقافة الطوعية	4.2	1.0	78	4	0.00
2- تقدم المنظمة خدماتها وفق الدراسات العلمية	4.0	0.9	23	3	0.00
3- تستعين المنظمة بمراكز البحوث لتحقيق أهدافها	4.0	0.7	45	3	0.00
4- تقوم المنظمة بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقا لمناهج مراكز البحوث	4.1	0.8	34	3	0.00
5- استفادة المنظمات من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع	4.2	0.7	45	3	0.00
6- تساعد مراكز البحوث المنظمة التطوعية في إعداد الدراسات للاستفادة منها لأغراض التنمية	4.0	0.9	67	4	0.00
7- من أهداف المنظمة التطوعية نشر ثقافة العمل الطوعي	4.5	0.7	63	3	0.00

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يلاحظ من الجدول رقم (17) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.

أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.5 - 1) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

بالنظر إلى القيمة الاحتمالية لجميع العبارات فهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

من خلال ذلك تتأكد صحة الفرضية التي نصها : تؤدي ثقافة العمل الطوعي إلى ترقية وتجويد الأداء في كافة المجالات.

نص الفرضية الثانية: الاستفادة من المنظمات من ثقافة العمل الطوعي في تقديم الخدمات للمجتمع.

جدول رقم(18)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	13	33	23	1-تستعين المنظمة التطوعية
%100	-	%1.4	%18.6	%47.1	%32.9	بمراكز البحوث والدراسات في تقييم مشروعاتها

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (18) فإن 32.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة التطوعية تستعين بمراكز البحوث والدراسات في تقييم مشروعاتها ، و 47.1% منهم موافقون، بينما 18.6% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم(19)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثانية.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
2- تستعين المنظمة الطوعية	28	32	1	-	-	70
بأساليب البحث العلمي في المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقديمها	%40	%45.7	%1.4	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم(19) فإن 40% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة الطوعية تستعين بأساليب البحث العلمي في المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقديمها ، و 45.7% منهم موافقون، بينما 1.4% محايدون.

جدول رقم(20)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثانية.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	2	3	3	36	26	3-تمد مراكز البحوث المنظمة التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة
%100	%2.9	%4.3	%4.3	%51.4	%37.1	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

نلاحظ من الجدول رقم(20)فإن 37.1% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن مراكز البحوث تمد المنظمة التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة ، و 51.4% منهم موافقون، بينما 4.3% محايدون، و 4.3% لا يوافقون، و 2.9% لا يوافقون بشدة.

جدول رقم(21)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثانية.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	5	36	28	4-تقوم المنظمة بتدريب
%100	-	%1.4	%7.1	%51.4	%40	وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (21) فإن 40% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تقوم بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة ، و 51.4% منهم موافقون، بينما 7.1% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم (22)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثانية.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	2	3	5	32	28	5-تقوم المنظمة بمتابعة المشاريع المنفذة
%100	%2.9	%4.3	%7.1	%45.7	%40	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (22) فإن 40% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تقوم بمتابعة المشاريع المنفذة ، و 45.7% منهم موافقون، بينما 7.1% محايدون، و 4.3% لا يوافقون، و 2.9% لا يوافقون بشدة.

جدول رقم (23)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السادسة للفرضية الثانية.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
6-تقدم المنظمة التطوعية خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة	28	24	4	2	1	70
	%40	%50	%5.7	%2.9	%1.4	%100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (23) فإن 40% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة ، و 50% منهم موافقون، بينما 5.7% محايدون، و 2.9% لا يوافقون، و 1.7% لا يوافقون بشدة.

جدول رقم (24): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني: استفادة المنظمة من ثقافة العمل الطوعي لتقديم الخدمات

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كآي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1-تستعين المنظمة التطوعية بمراكز البحوث والدراسات في تقييم مشروعاتها	4.1	0.8	32	3	0.00
2- تستعين المنظمة الطوعية بأساليب البحث العلمي في المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقديمها	4.2	0.7	38	3	0.00
3-تمد مراكز البحوث المنظمة التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة	4.2	0.9	72	4	0.00
4-تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة	4.3	0.7	50	3	0.00
5-تقوم المنظمة بمتابعة المشاريع المنفذة	4.2	0.9	62	4	0.00
6-تقدم المنظمة التطوعية خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة	4.2	0.8	75	4	0.00

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يلاحظ من الجدول رقم (24) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها. أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.7 - 0.9) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين. بالنظر إلى القيمة الاحتمالية لجميع العبارات فهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها. عليه تتأكد صحة الفرضية التي نصها : الاستفادة من المنظمات من ثقافة العمل الطوعي في تقديم الخدمات للمجتمع.

نص الفرضية الثالثة: تؤدي نظريات ثقافة العمل الطوعي بواقع المجتمع السوداني لنجاح العمل الطوعي.

جدول رقم (25)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	2	35	32	1-تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة
%100	-	%1.4	%2.9	%50	%45.7	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (25) فإن 45.7% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة ، و 50% منهم موافقون، بينما 2.9% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم(26)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	8	32	29	2-تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذة
%100	-	%1.4	%11.4	%45.7	%41.4	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (26) فإن 41.4% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تقوم بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذة ، و 45.7% منهم موافقون، بينما 11.4% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم (27)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	6	8	26	30	3- تخصص المنظمة ميزانية مناسبة لتدريب الأيتام
%100	-	%8.6	%11.4	%37.1	%42.9	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

نلاحظ من الجدول رقم (27) فإن 42.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تخصص ميزانية مناسبة لتدريب الأيتام ، و 37.1% منهم موافقون، بينما 11.4% محايدون، و 8.6% لا يوافقون.

جدول رقم(28)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	10	28	31	4-توجيه لقاءات دورية بين الأيتام والمشرفات بالمنظمة
%100	-	%1.4	%14.3	%40	%44.3	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم(28)فإن 44.3% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على توجيه لقاءات دورية بين الأيتام والمنصرفات بالمنظمة ، و 40% منهم موافقون، بينما 14.3% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم (29)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	5	21	43	5-تستعين المنظمة بخبراء ومتدربون لعمل دورات تدريبية للأيتام
%100	-	%1.4	%7.1	%30	%61.4	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (29) 61.4% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن تستعين المنظمة بخبراء ومتدربون لعمل دورات تدريبية للأيتام ، و 30% منهم موافقون، بينما 7.1% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم(30)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السادسة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	1	2	-	17	50	6-تعمل المنظمة على كفالة الأيتام
%100	%1.4	%2.9	-	%24.3	%71.4	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم(30)فإن 71.4% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تعمل على كفالة الأيتام ، و 24.3% منهم موافقون، بينما 2.9% لا يوافقون ، و 1.4% لا يوافقون بشدة.

جدول رقم (31)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة السابعة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	4	26	39	7-تعمل على صرف الكفالات
%100	-	%1.4	%5.7	%37.1	%55.7	عبر التكنولوجيا الحديثة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (31) فإن 55.7% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تعمل على صرف الكفالات عبر التكنولوجيا الحديثة ، و 37.1% منهم موافقون، بينما 5.7% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم (32)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثامنة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	1	3	34	32	8- توفر المنظمات التأمين الصحي وتقديم المساعدات في الحالات المرضية
%100	-	%1.4	%4.3	%48.6	%45.7	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (32) فإن 45.7% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن يساعد من وجود نظام معلومات متكامل من تسهيل وتيسير مهمة تحديد المشكلة والتعرف عليها ، و 48.6% منهم موافقون، بينما 4.3% محايدون، و 1.4% لا يوافقون.

جدول رقم (33)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة التاسعة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	2	2	31	35	9-تقدم المنظمة الرعاية التربوية والأنشطة الترفيهية
%100	-	%2.9	%2.9	%44.3	%50	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (33) فإن 50% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تقدم الرعاية التربوية والأنشطة الترفيهية ، و 44.3% منهم موافقون، بينما 2.9% محايدون، و 2.9% لا يوافقون.

جدول رقم (34)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة العاشرة للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	3	2	20	45	10- تعمل المنظمة على تحسين
%100	-	%4.3	%2.9	%28.6	%64.3	الوضع الاقتصادي للأسر بتقديم المشروعات الصغيرة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (34) أن 64.3% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تعمل على تحسين الوضع الاقتصادي للأسر بتقديم المشروعات الصغيرة ، و 28.6% منهم موافقون، بينما 2.9% محايدون، و 4.3% لا يوافقون.

جدول رقم (35)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الحادية عشر للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	-	6	25	39	11-تقوم بدورات تدريبية يستفيد منها الأيتام مستقبلاً
%100	-	-	%8.6	%35.7	%55.7	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (35) فإن 55.7% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تقوم بدورات تدريبية يستفيد منها الأيتام مستقبلاً، و 35.7% منهم موافقون، بينما 8.6% محايدون.

جدول رقم (36)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية عشر للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	-	8	36	26	12- تهتم بالسياسات التشجيعية
%100	-	-	%11.4	%51.4	%37.1	لمشاركة المعلومات

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (36) فإن 37.1% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أنها تهتم بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومات ، و 51.4% منهم موافقون، بينما 11.4% محايدون.

جدول رقم (37)

التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة عشر للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
70	-	-	4	33	33	13- تستفيد المنظمة من خبرات العاملين في وضع الخطط والمشاريع
%100	-	-	%5.7	%47.1	%47.1	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2018 م

ينتضح من الجدول رقم (37) فإن 47.1% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن المنظمة تستفيد من خبرات العاملين في وضع الخطط والمشاريع ، و 47.1% منهم موافقون، بينما 5.7% محايدون.

جدول رقم (38): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثالث: ثقافة العمل الطوعي وأنشطة المنظمة:

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كآي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1-تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة	4.4	0.6	59	3	0.00
2-تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذة	4.3	0.7	40	3	0.00
3-تخصص المنظمة ميزانية مناسبة لتدريب الأيتام	4.1	0.9	26	3	0.00
4-توجيه لقاءات دورية بين الأيتام والمشرفات بالمنظمة	4.3	0.8	35	3	0.00
5-تستعين المنظمة بخبراء ومدربين لعمل دورات تدريبية للأيتام	4.5	0.7	62	3	0.00
6-تعمل المنظمة على كفالة الأيتام	4.6	0.8	89	3	0.00
7-تعمل على صرف الكفالات عبر التكنولوجيا الحديثة	4.5	0.7	56	3	0.00
8-توفر المنظمات التأمين الصحي وتقديم المساعدات في الحالات المرضية	4.4	0.6	55	3	0.00
9-تقدم المنظمة الرعاية التربوية والأنشطة الترفيهية	4.4	0.7	55	3	0.00
10-تعمل المنظمة على تحسين الوضع الاقتصادي للأمر بتقديم المشروعات الصغيرة	4.5	0.8	69	3	0.00
11-تقوم بدورات تدريبية يستفيد منها الأيتام مستقبلاً	4.5	0.7	24	2	0.00
12- تهتم بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومات	4.3	0.7	17	2	0.00
13- تستفيد المنظمة من خبرات العاملين في وضع الخطط والمشاريع	4.4	0.6	24	2	0.00

يلاحظ من الجدول رقم (38) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات الباحثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.

أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.6 – 0.9) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

بالنظر إلى القيمة الاحتمالية لجميع العبارات فهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها : تؤدي نظريات ثقافة العمل الطوعي بواقع المجتمع السوداني لنجاح العمل الطوعي

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

المقابلات

الفصل الرابع

المقابلات

المقابلة الاولى: مع السيد/ الامين العام للمنظمة الوقفية لرعاية الايتام

د/عادل محمد الطيب عربي دكتوراة في علم الفلسفة

تاريخ المقابلة 2018/11/5م تحدث عن عدة جوانب :

جانب الكفالات:

بدأت الكفالات في داخل السودان العام 2003 وفي هذا العام تجاوزت ال 2500 يتيم مكفول بفائدة لكل يتيم كافل واحد بدفع ما الكفالات ما بين 200000 الى 240000 الف جنيهاً شهرياً .

جانب رعاية الايتام :

من الجانب الصحي تعمل المنظمة على استخراج بطاقات التأمين الصحي والتي توفر للأيتام العلاج والفحص والدواء المجاني وتعمل على تسهيل سفر بعض الأيتام للعلاج للخارج ، كذلك ترفع بعض التقارير الطبية للكافلين للمساهمة في دعم وعلاج الأطفال الذين يكفلوهموتقدم رسائل لبعض الصيادلة والصيدليات التي تدعم الدواء المجاني أو شبه المجاني .

وفي الجانب التعليمي تعمل المنظمة على مساعدة الأيتام في الرسوم الدراسية للمدارس الحكومية وكذلك رسوم الامتحانات وترسل رسائل متواصلة لمدراء المدارس الحكومية والخاصة لتطبيق مجانية الدراسة للأيتام حسب توجيه رئيس الجمهورية بذلك مراراً وتكراراً . وكذلك تساعد في دروس التقوية وتحفيز المتفوقين من الطلاب من الجنسين .

ومن الجوانب الاجتماعية :

تعمل المنظمة على جعل برنامج الزيارات الدورية لتفقد أحوال الأيتام وتساعد بعد الكافلين على زيارة الأيتام الذين يكفلونهم كما أن شركات الاتصالات تقدم رحلات ترفيهية للأيتام واسهم تقدم من خلالها هداية وأشياء مفيدة كما أن الدورات الخاصة بالتنمية البشرية والتربوية مستمرة .

وفي جانب الرعاية التربوية :

تقدم المنظمة بانتظام الدورات الترفيهية والتربوية ودورات تحفيظ القرآن الكريم وتربية الأبناء ودعم الأمهات معنوياً ومادياً .

المناشط والمراكز :

تمتد مراكز المنظمة لتغطي المحافظات السبعة في العاصمة وولاية كسلا وجنوب كردفان الدنج والجزيرة مدني ونهر النيل ولولاية النيل الأبيض القطينة وكما تدار فيها مجموعة من المناشط التي تعني بدعم ومساعدة الأبناء واسرهم .

دور المنظمة في تنمية المجتمعات المستهدفة ثقافياً واجتماعياً :

لدى المنظمة مجموعة من البرامج الاذاعية والتلفزيونية والتي تخصص للأسر في مجالات التربية وترسيخ مفهوم السعادة الزوجية وتدعيم الأرملة لتقوم بدور متكامل يشمل دور الأب الغائب والأمن الحاضرة كما أن مشاركتها مع مجموعة من المنظمات التركية في مجال حفر الآبار وبناء المساجد ودعم الخلاوي في شمال أم درمان في رقعة واسعة تصل إلى مئات الكيلومترات .

وأخيراً : تحسين الوضع الاقتصادي للأسر

المنظمة تدعم جانب المشروعات الصغيرة فقد عملت على تمليك الأمهات الناشطات اقتصادياً مشروعات مثل الثلجات و الخلاطات والخياطة والتطريز وعمل المخبوزات الخ . والتي تعمل على زيادة دخل الأسرة المعاشي ورؤيتنا المستقبلية تتمثل في تمليك وسائل انتاج تفي بالغرض الكامل لمكافحة الفقر والغلاء المتصاعد في السودان .

المقابلة الثانية :مع الاستاذة /سلافة عثمان - مسئولة قطاع أمدمان

حيث افادت أهمية الاهتمام بشريحة اليتامى وهي من أولويات عمل المنظمة وتحدثت عن عدد الايتام المكفولين بالقطاع وذكرت ان الايتام يقبلون علي المراكز بكل سرور وإن المشرفة تعتبر الأم الثانية للأيتام لحل مشاكلهم من الصحة العلاجية لتقديم بطاقة التأمين الصحية وتقديم كورسات صحية ودورات تدريبية من حيث التعليم ودفح الرسوم الدراسية ومن حيث الجانب الاجتماعي تقوم بالزيارات الميدانية لأسر الأيتام والتواصل معهم وتقوم بالرحل والأيام الثقافية بالنسبة للجانب الترفيهي، وتحدثت عن تحسين الوضع الاقتصادي وتقديم الكفالات الشهرية وعمل المشاريع الانتاجية للاسر .

المقابلة الثالثة :مع الاستاذة /هجرة فقيري عثمان مسئولة قطاع الخرطوم

تحدثت عن دعم المنظمة للتعليم والصحة من خلال المناشط المخصصة للأيتام م مثل احتفال اليتامى المتفوقين والذي يقام سنوياً وتوزيع الجوائز القيمة التي ينتظره اليتامى مما يشجع على التفوق ، أيضا تحدثت عن الإغاثات المرضية التي يقدمها المنظمة للأيتام وأمهاتهم غير المرضى وكذلك تحدثت عن ربط الكفيل باليتامى من خلال التقارير السنوية التي ترسل كل سنة للكفيل والتي

تشمل على أهم وآخر أحوال اليتيم وصورة حديثة له والشهادة المدرسية الأخيرة له حتى يقف الكافل على مدى استفادة المكفولة من الكفالة المقدمة له .

المقابلة الرابعة : مع الاستاذة / تونة يونس ادم سليمان مسئولة قطاع بحري وشرق النيل

تحدثت عن دور المراكز لتغطية عدد كبير من اليتامى بالولاية لتقديم الخدمات المجتمعية لهم واستقبال المشرفين لليتامى منذ تسجيل الاستمارة حتى انتهاء الكفالة في سن 18 سنة ومحاولة معرفة احتياجاتهم المختلفة وتقديمها في شكل خطة سنوية وهي تنفذ على مدار العام على أربعة أرباع من السنة بنسبة مئوية محددة مراعية وضع النشاطات التي تتناسب مع الإجازة والصيف في أرباع محددة من السنة لتعم الفائدة التي ترجوها المنظمة من خلال عملها وخبراتها في هذا المجال وأكدت على أن هذا الأمر يتطلب كوادر مؤهلة لذلك تقدم المنظمة للمشرفين دورات تدريبية مثل دورة تنمية القدرات ودوره في كيفية التعامل مع الأيتامألخ وكثير من الدورات التي تخدم الأيتام .

الخاتمة

أولاً: النتائج

ثانياً: التوصيات

ثالثاً: المقترحات

الخاتمة

اولا :النتائج :

أثبتت نتائج التحليل الاحصائي أن :

- 1- أوضحت الدراسة أن المنظمات التطوعية أستفادت من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي .
- 2- أكدت الدراسات أن هنالك علاقة بين المنظمات التطوعية والمراكز البحوث في تنسيق الجهود وعلى المستوى المحلي والاقليمي والدولي .
- 3- ثقافة العمل الطوعي مهمة في عمل المنظمات التطوعية لأنها تساعد في فهم الجوانب الايجابية والسلبية التي تؤثر على العمل الطوعي مما يزيد احتمالات النجاح لعمل المنظمات التطوعية .
- 4- غياب المساءلة والمحاسبة والشفافية أكبر مهدد للعمل الطوعي الانساني .
- 5- ثقافة العمل الطوعي تعتبر الوسيلة الفعالة لتحقيق أهداف العمل الطوعي .
- 6- توجد مفاهيم ثقافة العمل الطوعي ومبادئه بصورة كبيرة بين الشباب السودانيين .
- 7- هنالك توافق وتكيف نفسي قيمي أخلاقي مع من يقومون بالعمل الطوعي .

ثانياً: التوصيات

- 1 - العمل الطوعي يعمل على ضمان التدفق الحر للمعلومات والتفاعل الاخلاقي مع المجتمع العالمي فهو يحافظ على اساسيات خصوصية الثقافة السودانية .
- 2 - العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية والتركيز على مستقبل الأجيال السودانية القادمة
- 3 - ثقافة العمل الطوعي أمر حيوي لدعم وبناء مجتمع واعي وتحقيق نمو سليم للكيانات التطوعية .
- 4 - الاهتمام بثقافة العمل الطوعي والبعد .. الاخلاقي والقيمي تؤكد القدوة الحسنة في مجال العمل الطوعي .
- 5 - أن تدرك جهات الاختصاص بأن نشر ثقافة العمل الطوعي توفي الاطمئنان لدى المناحين..... بأن ما يقدمونه من دعم في أيدي ما يزيد فرص الدعم والخ للكيانات التطوعية .
- 6 - أن تلتزم المنظمات التطوعية بالمحاسبة والمساءلة وفق نظم يتفق عليها ومؤسسات يتم التفكير في انشائها.
- 7 - أن تلتزم المنظمات التطوعية بكل ما تضمنه ميثاق حقوق الانسان الدولية المعاصر ورفع الوعي الاجتماعي والثقافي للمواطنين .
- 8 - على المنظمات التطوعية أن تعكس اهتمامات النساء وخبراتهم وأن تتيح لهن أن يحققن حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية .

تعزيز المساهمة في الدور الاجتماعي الثلاثي ((القطاع الحكومي-القطاع الخاص-القطاع الطوعي)) من خلال الدراسات والبحوث الطوعية وبناء القدرات والمنتديات والمؤتمرات العلمية .

10 - إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول الموضوع للاستفادة العامة.

ثالثاً: المقترحات

١ - دعم دور المنظمات التطوعية في المساءلة والشفافية لمنع استغلال العمل الطوعي لاهداف غير مشروعة.

٢ - الاهتمام بمشكلات التطوع الاسرية والادارية في تفعيل ثقافة العمل ا لطوعي.

٣- فعالة ومعرفة جهود المنظمات التطوعية الوطنية علي خارطة العمل الطوعي المنظمي العالم.

قائمة المصادر والمراجع

أ- المصادر

• القرآن الكريم

• السنة النبوية

ب- المراجع :-

الكتب :

- 1.الخليجي ، ابراهيم عبدالهادي(تنظيم المجتمع ، مدخل النظرية ورواية واقعية)
المكتب الجامعي الحديثة الاسكندرية
2. خاطر ، أحمد مصطفى (الإدارة ومنظمات الرعاية الاجتماعية ، الأسس
النظرية والممارسة العامة) الاسكندرية 2007م
3. نحلة ، أشرف محمد (الأسرة وتحديات الفضائيات) دار الغار الجامعية
الاسكندرية 2011م
- 4.السيد عبدالعاطي وآخرون (الأسرة والمجتمع) دار المعرفة الجامعية 2002م
5. عبدالمعطي ، حسن مصطفى (الأسرة ومشكلات الأبناء) دار السحاب للنشر
والتوزيع 2004م
- 6.مدحت ابو النصر(إدارة منظمات المجتمع المدني ، دراسات في الجمعيات
الأهلية من منظور التمكين والشراكة الثقافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك
والجودة) الطبعة الأولى 2007م
7. عثمان ،عبدالرحمن احمد (العمل الطوعي مفاهيمه النظرية وتطبيقاته في ظل
العولمة والنظام العالمي الجديد) دار جامعة افريقيا العلمية للطباعة والنشر
2003م

8. بلال ، عبدالرحيم احمد (القضية الاجتماعية والمجتمع المدني في السودان)
الطبعة الأولى دار عزة / الخرطوم 2005م
9. الخطيب ، عبدالله عبدالحميد (العمل الجماعي التطوعي) الشركة العربية
المتحدة للتسويق والتوريدات 2010م
10. عبدالرحمن ابودوم (العمل الطوعي والأمن من منظور إيماني) الدوحة
2003م.

الرسائل الجامعية

1. كمال مصطفى الامين (دور المنظمات التطوعية في اعداد الدراسات ومدى
الاستفادة من مخرجاتها لأغراض تنمية المجتمع) رسالة ماجستير غير منشورة
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2012م
2. وداد ابراهيم خليل (حصر وتوثيق ووصف تحليلي للعمل الطوعي بالسودان
(مدرسة العلوم الإدارية جامعة الخرطوم 1996م
3. معتصم ابوالقاسم عباس التجاني (العمل التطوعي في السودان ، الإيجابيات
والسلبيات) دراسة حالة ولاية دارفور 2004 - 2009م
4. محمداحمد عثمان محمد (دور المنظمات التطوعية في التنمية الريفية)
رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة النيلين 2010م
5. د. عثمان بن صالح استاذ الثقافة الاسلامية المشارك مدير عام التربية والتعليم
بمنطقة حائل (ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي) رساله منشورة
6. د. جاسم علي الطمسي العلوم التربوية (ثقافة العمل التطوعي لدى كلية التربية
بدولة الكويت .

المواقع الالكترونية:

1- <https://sggiedtnet/anshgth/>

- 2- <https://mawed003.com/%D&>
- 3- [https://www.glmggny.com.elictarar.](https://www.glmggny.com.elictarar)
- 4- <https://mawdoo3.com/%/Dg/>
- 5- <https://wwwglghaed.com.articles0368>

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

معهد تنمية الأسرة والمجتمع

ماجستير العمل الطوعي

استبيان حول بحث بعنوان : ثقافة العمل الطوعي بين النظرية
والتطبيق دراسة حالة المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام

الأخ / الأخت / الكريمين

نتوجه بهذا الاستبيان حول ثقافة العمل الطوعي بين النظرية والتطبيق
بالمنظمة الوقفية لرعاية الأيتام آمليين الإجابة على جميع الأسئلة للتعرف
على آرائكم علما أننا سنهمل أي لا تضمن اجابة على جميع الأسئلة .

تتكون الاستبيان من ثلاثة محاور :-

أ/ثقافة العمل الطوعي تؤدي إلى ترقية وتجويد الأداء في كافة المجالات
بالمنظمة

ب/ استفادة المنظمة من العمل الطوعي لتقديم الخدمات

ج/ ثقافة العمل الطوعي وانشطة المنظمة .

نؤكد أن بيانات هذه الاستمارقن تستخدم إلا في أغراض البحث متعهدين
احاطتها بسرية تامة .

البيانات الأولية :-

ضع علامة (√) في الخانة المناسبة أمام كل عبارة من العبارات التالية :

[1] النوع :

أ - ذكر ب - أنثى

[2] العمر :

أ - أقل من 25 سنة ب - من 26-35 سنة ج - من 36-45 سنة

د - من 46-55 سنة هـ - أكثر من 55 سنة

[3] الحالة الاجتماعية :

أ - متزوج ب - أعزب ج - أرمل

د - مطلق هـ - هجر

[4] المؤهل العلمي :

أ/ أمي ب/ أساس ج ثانوي

د - جامعي هـ - ماجستير و - دكتوراه

[5] التخصص :

أ/ خدمة اجتماعية ب/ علم النفس ج/ علم الاجتماع

د/ هندسة هـ / محاسبة و/ قانون ز/ عمل طوعي

ح / إدارة ط/ تنمية اجتماعية

[6] طبيعة العمل :

أ/ عامل ب/ موظف ج/ متعاون
د/ أخرى

[7] العمل في مجال العمل الطوعي :

أ/ ممتع ب/ غير ممتع ج/ عادي د / لا أعرف

[8] عدد سنوات الخدمة :

أ/ أقل من 4 سنة ب/ من 5 — 9
ج / من 10 — 4 د/ أكثر من 15

[9] عدد الدورات التدريبية في مجال العمل الطوعي :

أ / أقل من 5 دو ب / 6—11
ج/ من 12 — 17 دو د/ أكثر من

المحور الأول : ثقافة العمل الطوعي تؤدي إلى ترقية وتجويد الأداء في كافة المجالات بالمنظمة

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشده	أوافق
1-	للمنظمة دور في نشر الثقافة الطوعية						
2-	تقدم المنظمة خدماتها وفق الدراسات العلمية						
3-	تستعين المنظمة بمراكز البحوث لتحقيق أهدافها						

					4- تقوم المنظمة بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقا لمناهج مراكز البحوث
					5- استفادة الممنظمة من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع
					6- تساعد مراكز البحوث المنظمة التطوعية في اعداد الدراسات للاستفادة منها لإغراض التنمية
					7- من أهداف المنظمة التطوعية نشر ثقافة العمل الطوعي

المحور الثاني : استفادة المنظمة من ثقافة العمل الطوعي لتقديم الخدمات

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1-	تستعين المنظمة التطوعية بمراكز البحوث والدراسات في تقييم مشروعاتها					
2-	تستعين المنظمة الطوعية بأساليب البحث العلمي في المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقديمها					
3-	تمد مراكز البحوث المنظمة المنظمة التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة					
4-	تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة					
5-	تقوم المنظمة بمتابعة المشاريع المنفذه					
6-	تقدم المنظمة التطوعية خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة					

المحور الثالث : ثقافة العمل الطوعي وانشطة المنظمة

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشده
-1	تقوم المنظمة بتدريب وتأهيل المتطوعين والاستفادة منهم في أنشطة المنظمة					
-2	تقوم المنظمة بمتابعة وتقييم المشاريع المنفذه					
-3	تخصص المنظمة ميزانية مناسبة لتدريب الأيتام					
-4	توجيه لقاءات دورية بين الأيتام والمشرفات بالمنظمة					
-5	تستعين المنظمة بخبراء ومدربون لعمل دورات تدريبية للأيتام					
-6	تعمل المنظمة على كفالة الأيتام					
-7	تعمل على صرف الكفالات عبر التكنولوجيا الحديثة					
-8	توفر المنظمة التأمين الصحي وتقديم المساعدات في الحالات المرضية					
-9	تقدم المنظمة الرعاية التربوية والأنشطة الترفيهية					
-10	تعمل المنظمة على تحسين الوضع الاقتصادي للأمر بتقديم المشروعات الصغيرة					
-11	تقوم بدورات تدريبية يستفيد منها الايتام مستقبلا					

					12- تهتم بالسياسات التشجيعية لمشاركة المعلومة
					13- تستفيد المنظمة من خبرات العاملين في وضع الخطط والمشاريع .

قائمة محكمى الاستبيان

الرقم	المحكم	طبيعة العمل	مكان العمل
1-	د/ ايتسام محمد أحمد محمد خير	استاذ مشارك	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا معهد تنمية الأسرة والمجتمع
2-	د/ عادل محمد الطيب عربي	مدير المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام	المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام
3-	د/ نجوى عبد اللطيف محمد	استاذ مساعد	معهد تنمية الأسرة والمجتمع جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
4-	د/ نشوى بخيت ادريس	استاذ مساعد	معهد تنمية الأسرة والمجتمع جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا