

# الفصل الأول

## الاطار العام للدراسة

### تمهيد :

التطوع هو حركة اجتماعية . إلى تأكيد التعاون وإبراز الوجه الإنساني والحضاري للعلاقات الاجتماعية ، وإبرار أهمية التفاني في البذل والعطاء عن طواعية (دون إكراه أو إجبار) في سبيل سعادة الآخرين . ويعبر عنه في بعض المجتمعات على أنه معيار أو انعكاس لوعي المواطن وإدراكه لدوره في المجتمع وبالتالي انتمائه لهذا المجتمع .

تتحدث الثقافات الإنسانية المختلفة عن التطوع لخدمة الآخرين بوصفه جزءاً من منظومة القيم المطلقة التي تعايشت معها هذه الثقافات في مجال الخير ، فالتطوع هنا سواء كان بالجهد ام بالمال ، كان يستهدف تقديم العون والمساعدة للفئات الفقيرة والمحتاجة والضعيفة وقد أثابت هذه الثقافات الذين تطوعوا بجهدهم ومالهم فقدمتهم على غيرهم في المنزلة الاجتماعية . ويفهم من هذا ان هناك العديد من الاعتبارات الثقافية التي تقدم التطوع على غيره ، لارتباط ذلك بمفهوم العطاء وهو أبرز مفاهيم العطاء ومفاهيم الخير الإنساني .

قد ساهمت تعاليم الديانات السماوية الإسلامية ، والمسيحية ، واليهودية في إعلاء قيم الخير والعطاء . وتعد هذه التعليمات التطوع جزءاً من مفاهيم هذه القيمة المطلقة . ولم يقتصر ذلك على الديانات السماوية وإنما أكدت الفلسفات الإنسانية (كالكنفوشية ، والهندوسية) أهمية التطوع في الحياة الإنسانية والاجتماعية .

والجدير بالذكر أن التطوع كان عبر الثقافة العربية جزءاً من سلوك الأفراد تجاه مجتمعهم المحلي . حيث يتقدم الفرد بالإسهام في أعمال الجماعة بشكل طوعي غير ماجور كما وأن التطوع عبر الثقافة السودانية والتي تحمل صفتي الثقافة (العربية ، والإفريقية) (من كرم وجود وشجاعة إلى تعاون وتعاضد وتماسك) كالسلالة الواحدة التي يتعايشون من خلالها وقد برز ذلك في صور متعددة (كالنفير)، (الفرع) و(العونة) فهي قد تأخذ شكل الإسهام المادي كما هو الحال عند الزواج حيث يقوم الأفراد بالتعبير عن مشاركتهم بتقديم ما يترتب على الزواج من واجبات اجتماعية إلا أن هناك العديد من الأشكال التي تواجه الباحث الاجتماعي عند التعريف بأنماط الفعل الإنساني ، حيث تتصف الأنماط الدينامكية للحياة بتجدها وتداخلها الكثير ، وخصوصاً عند الحاجة إلى تفسير هذه الأنماط من السلوك الإنساني وتعد عملية نشر ثقافة العمل الطوعي والمشاركة في العمل الطوعي أحد الأنماط في الأفعال الإنسانية التي تتداخل فيها الكثير من السلوكيات الإنسانية إلى درجة الغموض وعدم القدرة على التحديد الكامل لها ومع أن العمل الطوعي قد أخذ بعداً أساسياً في حياة الأفراد وشكلاً آخر أساسياً في العمليات الاجتماعية داخل المجتمع الإنساني ، إلا أن عمليات التحديد الواضحة لهذا العمل ما زالت غائبة عن التناول العلمي الدقيق . وسأحاول في هذا ما استطعت تقديمه بعون الله تعالى ، فما كان من صواب فمن الله وحده وله الحمد والشكر والمنة ، وما كان من خطأ فمن نفسي وإسأله العلي القدير المغفرة ، لا إله إلا أنت سبحانك إني كنت من الظالمين (سورة البقرة : 296) .

## 1.1 الاطار المنهجي

### 1.1.1 مقدمة:

إن الناظر إلى أحوال المسلمين اليوم يجد بعداً عن الاعمال الجماعية حيث تجتمع الجهود، وتحتشد الطاقات ويستفيد كل واحد من الآخر . وسبب ذلك عدم ترسيخ مفهوم ثقافة العمل الطوعي التي تدعوا إلى العمل الجماعي المؤسسي ، كما إننا اليوم في أمس الحاجة إلى تحقيق التوازن بين الروح الفردية ، والروح الجماعية عن طريق التربية وغرس ثقافة العمل الطوعي المتوازنة . نعم إن الفرد هو العنصر الأساسي في بناء المجتمع لكن بشرط قيامه بدوره الأكمل وهو تعاونه مع بقية أفراد المجتمع . فإن ثقافة العمل الطوعي ذات أهمية بالغة ، لأنها تحقق صفة التعاون التي جث عليها القرآن الكريم قال تعالى : (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) كما أنها تنقل العمل الطوعي من الفردية إلى الجماعية ، ومن العفوية إلى التخطيط ، ومن الغموض إلى الوضوح ، ومن محدودية الموارد إلى تعددية الموارد ، ومن التأثير المحدود إلى التأثير الواسع ، ومن الوضع العرفي إلى الوضع القانوني .

فالتطوع بالمال والوقت والجهد والخبرة صفة إنسانية لازمت المجتمعات البشرية عبر العصور، وزكيتها جميع الأديان السماوية ، والأعراف الاجتماعية ، ونسجت حولها قيم الاعجاب والشهامة والنبيل والنقاء والإنسانية

، والتطوع من حيث هو فعل وتصرف يمنح الإنسان شعوراً عميقاً بالراحة النفسية ، ويملاً جوانحه بأجمل معاني الحب والدفء والعقلانية العلائقية مع أخيه الإنسان ، ويأخذ التطوع أشكالاً وأدأءً بين عمل فردي عفوي يستثيره منظر طفل بائس أو عجوز يائس إلى عمل مؤسسي منظم يكاد لا يختلف أسلوب إدارته عن كبريات شركات القطاع الخاص (شفافية ، وكفاءة ، وأستقراراً ، وأستهدافاً) .

حيث عرف المجتمع السوداني التطوع ، بل هو أصيل فيه من منطلقات دينه ، وإنسانيته، وإجتماعيته ، وثقافته تراثاً مليئاً بالاثار والتضحية من أجل الآخرين من زوي الحاجات ، وتمتد جذوره إلى أزمان بعيدة ، ويعتبر العمل الطوعي رافداً من المثل والقيم الحميدة للأمم السودانية التي تتمثل في الشهامة والكرم ونجدة الضعيف وجميعها تشكل اسساً نبيلة للتكافل والتراحم والتعاون بين أفراد المجتمع ويظهر ذلك فيما يعرف بالنفير والفزع . ولكنه مازال فردي الأداء ، عفوي التوجه ، أغاثي الهدف ... وهذه الصفات معوقات معتبره في سبيل الوصول للعمل الطوعي الخيري المنظم الذي من أبرز سماته المنهجية العلمية ، والإستدامة ، والشمولية ، والشفافية ، والثقة ، والإستقرار ، والإنتشار والانماء الشامل للفرد والجماعة والمجتمع .

معهد تنمية الأسرة والمجتمع بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا يعتبر أحد منظمات المجتمع المدني الفاعلة والناشطة في مجال التنمية الاجتماعية ، وتنمية المرأة والطفل ورفع قدرات الأسرة اجتماعياً واقتصادياً ، والحفاظ على البيئة الاجتماعية من خلال موروثات المجتمع الثقافية ، الاجتماعية، الأدبية في المجالات الإنسانية تكافلاً وتعاضداً وتماسكاً في حالات الحرب والسلم ، وتنمية إبداعات النشئ وضمان تنشئتهم في مجتمع واع ومعافى ، بجانب دعم البحث العلمي والدراسات وتطوير المعرفة وتسهيل تدفق المعلومات ، وربط الجامعة بالمجتمع لمعرفة احتياجاته وسداً للثغرات وإتباع النهج العلمي في حالة الكوارث والإزمات ، حيث يقدم الكوادر البشرية المؤهلة في المجالات الإنسانية لخدمة وتنمية المجتمعات المحلية .

إلا أن من الاتهامات الموجه إلى مجموعة مؤسسات التعليم العالي من معاهد وكليات وجامعات أنها تقوم بدراسة كل شئ إلا نفسها ، فما أكثر ما نجد من مؤلفات وبحوث صادرة من الجامعات تدور حول العلوم المختلفة والفنون المتنوعة .

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو عرض وتحليل للدور الأساسي الذي تقوم به مراكز البحوث والدراسات بالجامعات في نشر ثقافة العمل الطوعي بصفة عامة ومعهد تنمية الأسرة والمجتمع بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بصفة خاصة .

### **2.1.1 مشكلة الدراسة :**

انطلاقاً من واقع عمل الباحث مع المنظمات التطوعية في ميدان العمل الطوعي بإقليم دارفور تكونت لديه عدداً من التساؤلات وهي التي كانت نواة هذه الدراسة والتي تتمثل في ما هو الدور الذي تقوم به مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي .  
- ما مدى استفادة المنظمات التطوعية من البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع ؟ .

- هل يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية (المحلية ، والإقليمية، والدولية)؟ .
- هل لمراكز البحوث والدراسات العاملة في مجال العمل الطوعي دور في تدريب المنظمات التطوعية؟.
- هل تشارك مراكز البحوث والدراسات في تصميم وتنفيذ المشاريع التي يمولها المانحين وكيف يتم ذلك ؟ .

### **3.1.1 أهمية الدراسة :**

#### **أولاً : الأهمية العلمية للبحث :**

يعتبر البحث إضافة علمية للعلم وللمكتبة السودانية والباحثين والعاملين في مجال العمل الطوعي.

#### **ثانياً : الأهمية العملية للبحث :**

- تتبع أهمية الدراسة للقيام بدور إيجابي في ميدان العمل الطوعي الذي يساهم في نشر ثقافة العمل الطوعي وذلك على النحو التالي:
- تدشين وثيقة التطوع في كل عام ، تزامناً مع الإحتفال باليوم الوطني للتطوع .
- الإستفادة من برامج الشركات الخاصة والعامة في الدعاية والإعلان بمدخل تطوعية وتدعيم ثقافة العمل الطوعي .
- إحياء الليالي الثقافية برعاية المؤسسات المعنية بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع .
- قيام منابر ومنتديات تطوعية معنية بخدمة ونشر ثقافة العمل الطوعي .
- تعزيز التعددية والتسامح والمشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية .
- تعزيز الاستقرار الاجتماعي وحكم وسيادة القانون .

### **4.1.1 أهداف الدراسة :**

- التعرف إلى أي مدى ساهمت مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي .
- التعرف إلى أي مدى ساهمت مراكز البحوث والدراسات في رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .
- التعرف إلى أي مدى تقدم مراكز البحوث والدراسات الخدمات البحثية في تصميم وتنفيذ المشروعات.
- كما يهدف البحث للوقوف على مدى الإستفادة من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي من خلال إستقصاء البعد العلمي والمنهجي المتبع في عمليات نشر ثقافة العمل الطوعي ، ومدى الإستفادة منها من قبل المجتمع لأغراض التنمية الاجتماعية والاقتصادية .
- إثراء الساحة العلمية وتجويد الأداء العلمي لمراكز البحوث والدراسات التي تعنى بثقافة العمل الطوعي وتنمية المجتمع .

### **5.1.1 فروض الدراسة :**

- **الفرضية الأولى :** استفادت المنظمات التطوعية من البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وتقديم الخدمات للمجتمع .
- **الفرضية الثانية :** يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية (المحلية ، الإقليمية ، الدولية) في تصميم وتنفيذ المشروعات .

**الفرضية الثالثة :** توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .

### **6.1.1 منهج الدراسة :**

1/ **المنهج التاريخي :** استخدم هذا المنهج في تتبع الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث .

2/ **المنهج الوصفي:** هو المنهج الرئيس الذي اعتمده الباحث ويهدف إلى رصد والاطلاع على جهود مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وأثر ذلك على خدمة المجتمع . ويقدم صورة حقيقة عبر وصف دقيق للجهود التي قامت بها المنظمات التطوعية في صورة برامج ومشروعات تنموية , هذا المنهج يتميز بقدرته على إمداد الباحث بقدر جيد من المعلومات والبيانات الأساسية التي ترسم صورة دقيقة ومحددة لأدوار مراكز البحوث والدراسات .

3/ **منهج دراسة الحالة :** هو أسلوب مساعد للمنهج الأول يهتم بحالات محددة دون غيرها بهدف تغطية جوانب النقص أو تقديم إيضاحات حول حالات محددة ويستخدم استطلاع المختصين لجمع المعلومات .

### **7.1.1 أدوات الدراسة :**

1/ **المقابلة المقننة :** هي وسيلة يتم توظيفها لتخدم أدوات جمع المعلومات الرئيسية وذلك بمقابلة أهل الاختصاص أو الفاعلين في الحقل المعني بالدراسة .

2/ **الملاحظة :** سعي الباحث أن يكون قريباً من واقع بيئة عمل مراكز البحوث والدراسات بما يمكنه من الملاحظة والاطلاع قدر المستطاع على الدراسات العلمية والخطط العملية المنهجية وأوجه نشاطها وأدوارها في نشر ثقافة العمل الطوعي ورصد تفاعلات المشكلة .

### **8.1.1 حدود الدراسة :**

#### **الحدود الموضوعية :**

دور مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي .

#### **الحدود المكانية :**

السودان - ولاية الخرطوم (معهد تنمية الأسرة والمجتمع) .

#### **الحدود الزمانية :**

يجرى البحث على مراكز البحوث والدراسات في الفترة من 2011م

- 2013م .

### **9.1.1 مصادر وأدوات جمع المعلومات:**

تعتمد الدراسة على المصادر الثانوية وتشمل الكتب (المراجع) والرسائل العلمية ، البحوث ، التقارير السنوية ، لمراكز البحوث والدراسات ، الدوريات ، الموضوعات ، ذات الصلة بنشر ثقافة العمل الطوعي ، ثم الدراسة الميدانية للباحث .

### **10.1.1 معوقات الدراسة :**

هناك مجموعة من الصعوبات التي واجهت الباحث في هذه الدراسة

تتمثل في الآتي :

1. عدم وجود دراسات سابقة تعنى بدراسة مراكز البحوث والدراسات .

2. شمولية موضوع الدراسة في أنه يتناول كل جوانب مجال العمل الطوعي .

3. قلة المراجع والكتب التي تتحدث عن ثقافة العمل الطوعي ومراكز البحوث وعدم السيولة المادية .

وغيرها من العوائق كان من شأنها أن توقف الدراسة ولكن بحمد الله تصدى لها الباحث بالصبر والعزيمة الجادة والتغلب على العقبات حتى خرج البحث بالصورة المرئية بين يديك القارئ الكريم .

### 11.1.1 مصطلحات الدراسة :

1/ **الثقافة** : هي أسلوب حياة المجتمع .

أسلوب حياة الفرد في المجتمع . Culture is the way of life of the individual .in the society

**ثقافة العمل الطوعي** : هي عملية أو طريقة تنقل العمل الطوعي من الفردية إلى الجماعية ، ومن العفوية إلى التخطيط ، ومن الغموض إلى الوضوح ، ومن محدودية الدخل إلى تعددية الدخل ، ومن التأثير المحدود إلى التأثير الواسع ، ومن الوضع العرفي إلى الوضع القانوني.

### 2/ **العمل الطوعي** :

تعني كلمة التطوع الآتي : البذل ، والعطاء دون مقابل مادي (تطوع بالشئ أي تبرع به)، أصل كلمة التطوع : الطوع وهو الانقياد واللين فالمتطوع ينقاد بسلاسة ولين لعمل ما فيه نفع للمجتمع، هذا التطوع لغَةً .

### أما أصطلاحاً :

يعني الجهد الإرادي الذي يقوم به فرداً أو جماعة من الناس لتقديم خدمات للمجتمع أو لفئات أو أفراد منه دون توقع لجزاء مادي مقابل جهودهم سواء كان هذا الجهد مبرولاً بالنفس أو المال (منظور غربي) أيضاً يعني التبرع بأداء طاعة غير واجبة تقرباً لله تعالى راجياً الثواب ويسميه علماء الفقه الإسلامي - السنة - المستحب - والنفل - والمرغب فيه - والغربة والاحسان - والحسن فهي الفاظ مترادفة .

أما عند علماء الاجتماع ، وعلماء الخدمة الاجتماعية فهو يعني : التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون إنتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول ، وهو الجهد الذي يبذله أي إنسان لمجتمعه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية (المرجع : 2003 : 3) .

كما ورد تعريف العمل الطوعي في الموسوعة البريطانية : على أنه نظام غيبي أو نفسي للتخلي عن الملكية طوعاً دون إكراه .

**الموسوعة الأمريكية** : على أنه تحويل ملكية شئ دون إعتبار لقيمته .

**وفي اللغة الإنجليزية** : فهو مبدأ فكرة دعم الكنيسة أو المدرسة بواسطة متطوعين وليس بواسطة الحكومة كما يعني أي فعل لا يقوم على الإكراه (المرجع : 2003 : 7) .

**العمل الطوعي في الإسلام** : حيث أصل الإسلام لفكرة العمل

الطوعي ابتداءً من الدخول في الإسلام عمل طوعي يقول الله تعالى : (لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ) (المرجع : 255) .

### 4/ **المنظمات التطوعية** :

**أولاً: لغَةً** : مصطلح يعني به التنظيم الإداري وفق أسس معينة متفق عليها أو الذي يقدم جهداً إدارياً لخدمة الإنسان دون مقابل.

- ثانياً: **إصطلاحاً** : بأنها مؤسسات مستقلة غير حكومية تتميز بالأهداف الإنسانية والتعاونية والتنمية وتمارس نشاطاً تطوعياً يستهدف المساهمة في التنمية ورفع المعاناة عن أفراد المجتمع ولا يهدف للربح.
- 5/ الإعلان العالمي للتطوع** : Universal Declaration on Volunteering  
الإعلان العالمي الذي يحدد السلوك الاخلاقي للمتطوعين .
- 6/ التسامح** : Tolerance  
التعامل مع الآخرين وتقبلهم بغض النظر عن الخلاف معهم في وجهات النظر .
- 7/ تضارب المصالح** : Conflict of Interest  
وجود مصلحة للفرد تتعارض مع مصلحة المنظمة التي يعمل بها .
- 8/ التعددية** : Pluralism  
وجود آراء متعددة في القضية الواحدة .
- 9/ التنظيم الذاتي** : Self Regulation  
أن يقوم الفرد من خلال ذاته بدون ضغوط بتنظيم عمله ومسلكه .
- 10/ التوافقية** : Conventionalism  
الاتجاه الذي تتفق عليه المجموعة .
- 11/ جمع التبرعات** : Fundraising  
العمل على جمع التبرعات بالوسائل المشروعة .
- 12/ الذاتية** : Subjectivism  
ما ينطلق من ذات الإنسان ويرتبط به (الذاتية الذاتية) :  
2010 : 315 .
- 13/ رسالة أو هدف** : Mission  
ما ترغب المؤسسة في تحقيقه وما هو مرسوم لها .
- 14/ الشفافية** : Transparehcy  
التعامل مع الأمور كافة بإنفتاح وإعطاء الحق للجميع في الإطلاع عليها دون عوائق .
- 15/ العقلانية** : Rationalism  
تحكيم العقل والمنطق في رؤية الأمور .
- 17/ المساءلة** : Accountability  
إعتبار كل من يقوم بالعمل مساءلاً عما يقوم به .
- 18/ المشاركة** : Partnership  
العمل الجماعي بحيث يسهم الجميع ويشارك في العمل .
- 19/ الموارد البشرية** : Human Resources  
الطاقة البشرية للعاملين في المنظمة .
- 20/ الموضوعية** : Objectivism  
الاتجاه الذي يحكمه العلم والعقل .
- 21/ ميثاق أخلاق** : Code of Ethics  
ما تم الاتفاق عليه من أبعاد أخلاقيه للعمل .
- 22/ العولمة** : Globalization  
الرؤية للمجتمع الدولي بالمنظار الكلي (العولمة العالمية) :  
2010 : 316 .

## 2.1 الدراسات السابقة :

### 1.2.1 تمهيد :

شكلت الدراسات السابقة رافداً أساسياً لهذا البحث ، حيث أنها قد ساعدت الباحث مساعدة كبيرة في تعرفه على الطرق التي تنظم عمله في هذا البحث . كما أنها ساهمت كثيراً في تزويده بالمعرفة فيما يتعلق بطرق التحليل والإستنتاج والتوصل للنتائج . ومن ثم الخروج بالتوصيات المناسبة . ولتحقيق هذا الغرض فقد قام الباحث بعدد من الزيارات لعدد من المكتبات العامة ومكتبات الجامعات للإطلاع على أكبر عدد ممكن من هذه الدراسات .

### 2.2.1 تصنيف الدراسات والبحوث في مجال العمل الطوعي :

- تختلف مجالات العمل الطوعي من منظمة إلى أخرى ، حسب احتياجات المجتمعات الإنسانية المختلفة، حيث تتعدد مجالات العمل الطوعي في الدول النامية منها الآتي :
- الدراسات التي تهتم بقضايا الفقر وتنمية المجتمعات المحلية في مجال العمل الطوعي .
  - الدراسات التي تهتم بقضايا حقوق الإنسان والمواثيق الدولية في مجال العمل الطوعي .
  - الدراسات التي تهتم بقضايا المرأة والأسرة والطفل في مجال العمل الطوعي .
  - الدراسات التي تهتم بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة ، الشباب ، والمسنين في مجال العمل الطوعي .
  - الدراسات التي تهتم بقضايا الصحة ، والصحة الإنجابية في مجال العمل الطوعي .
  - الدراسات التي تهتم بتقديم الخدمات الاجتماعية والمساعدات الإنسانية في مجال العمل الطوعي .
  - الدراسات التي تهتم بقضايا البيئة وإدارة الكوارث في مجال العمل الطوعي .

على الرغم من تعدد مجالات العمل الطوعي في جميع الأنشطة الإنسانية والبيئة إلا أنه قد عكف الباحث في تصنيف الدراسات السابقة في مجال العمل الطوعي إلى أربعة مجالات كلية وهي :

1. المجال الخدمي والتنموي في العمل الطوعي .
2. المجال الإصلاحي في العمل الطوعي .
3. المجال الوقائي في العمل الطوعي .
4. مجال تقديم الخدمات الاجتماعية المباشرة .

### **أولاً : دراسات وبحوث تتعلق بالمجال الخدمي والتنموي في العمل الطوعي :**

تلك التي تناولت قضايا الفقر وتنمية المجتمعات المحلية فيما يلي :

### **1/ دراسة بعنوان : ( دور المنظمات التطوعية في إعداد الدراسات ومدى الاستفادة من مخرجاتها لأغراض تنمية المجتمع) رسالة "ماجستير" غير منشورة - كامل مصطفى الأمين- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - 2012م.**

#### **هدفت الدراسة:**

لتوضيح أهمية إعداد الدراسات التي تجربها المنظمات التطوعية وذلك من خلال الرؤية العلمية والواقع العملي للمنظمات التطوعية فيما يلي :

- استقصاء البعد المرجعي والمنهجي المتبع في إعداد الدراسات .
- إبراز دور الدراسات في تطوير قدرات منظمات العمل الطوعي .
- مدى الاستفادة من الدراسات من قبل الجهات ذات الصلة بغرض تنمية المجتمع .

حيث يكمن هدف هذه الدراسة في أنه قد شهد العمل الطوعي عدة تغيرات وتطورات في مفهومه ومجالاته وذلك بفضل التغيرات التي تحدث في الاحتياجات الاجتماعية فأصبح الآن هدف العمل الطوعي إحداث التنمية في المجتمع ، وكذلك يشكل أحد الركائز الأساسية لإحداث التقدم الاجتماعي والاقتصادي وفي هذا الإطار تعتبر الدراسات من الوسائل المهمة في قراءة أفكار المجتمعات وتحديد احتياجاتها ، ومن الوسائل الأساسية في تكوين الاتجاهات العامة في الدولة ، وتعتبر حركة اجتماعية تسعى لحماية حقوق الإنسان الأساسية وتحقيق العدالة الاجتماعية ، ومن المعلوم أن للدراسات دور كبير في معالجة قضايا منظمات العمل الطوعي ورسم مستقبلها فإنه من هنا تتأكد أهمية موضوع الدراسة ، وبالرغم من تقدم عمل المنظمات إلا أن دور الدراسات مازال دون الطموح ولا يتحقق الهدف المنشود إلا من خلال اعتماد الدراسات العلمية ضمن خطط التنمية الاجتماعية التي تقودها المنظمات التطوعية . عليه استخدمت هذه لدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأدوات البحث في ذلك .

#### **عينة الدراسة والإجراءات :**

حيث ضمنت عينة الدراسة منظمات وطنية ، وعالمية بولاية الخرطوم والمتمثلة في (العوون الإنساني والتنمية)، (مركز دراسات المجتمع) ، ومنظمة (براكتكال أكشن) ، ومنظمة (أكورد) ، وتكتسب هذه الدراسة لما للدراسات من دور في معالجة قضايا المنظمات وتوجيهها لمشروعات التنمية.

## نتائج الدراسة :

1. مرجعيات الدراسات تعتمد في أحيان كثيرة على المعلومات الأولية في صورة كلية أو نوعية أو تقارير المؤسسات مع عدم دقة البيانات المستخدمة هذا الواقع يحرم المنظمات التطوعية مرجعيات الدراسات العلمية الدقيقة .
2. عدم وجود سياسة عامة دقيقة لاختبار موضوعات الدراسات وفي الغالب هي استجابة لقضايا حاضرة .
3. الآلية المتبعة في اعتماد مخرجات الدراسات ضعيفة وتفتقر إلى العلمية في بعض الأحيان مع ضعف معايير تقويم الدراسات .
4. المنظمات التطوعية مؤسسات مؤهلة وبها كفاءات مهنية عالية ، وتواصلها العالمي كبير ، ومساهمتها في عمل الإغاثة كبيرة ، غير أن مساهمتها في المشاريع التنموية محدودة ، كما أن دور الدولة ممثلاً في مفوضية العون الإنساني ضعيف في توجيه حركة المنظمات تجاه المشروعات التنموية وإلزامها بسياسات واضحة للمساهمة في تطوير قدرات المجتمع وتنميته .
5. من خلال تلك النتائج خرجت الدراسة بمقترحات في هيئة توصيات :
  1. لبناء المفهوم الصحيح للمنهج العلمي للدراسات لا بد من الاستفادة من كافة المعارف العلمية واستخدام التقنيات الحديثة لتطوير مناهج إعداد الدراسات .
  2. يجب أن يكون لمفوضية العون الإنساني دوراً في تحديد الموضوعات التي التي يجب أن تجري فيها الدراسات لتوظيف جهود المنظمات الطوعية في أوليات التنمية .
  3. لا بد من اعتماد برنامج دوري واضح للتقييم و التقويم كل الدراسات من أجل تطوير الاستفادة من نتائج الدراسات .
  4. التوسع في البحث العلمي المرتبط بالعمل الطوعي الإنساني الموجه نحو التنمية .

## 2/ دراسة بعنوان: (دور المنظمات الطوعية في تنمية المجتمعات المحلية - النازحين) رسالة "ماجستير" غير منشورة - أيويل كولل أيويل - جامعة النيلين - للعام 2005م .

### هدفت الدراسة :

حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين منظمات المجتمع المدني والتنمية الاجتماعية ، كما ألفت الضوء على تنمية قدرات النازحين ليقوموا بدورهم تجاه التنمية المستدامة وأكدت الدراسة علي الدور الذي تقوم به منظمات المجتمع المدني في التقليل من المخاطر و المهددات للنازحين وهي الفئة المستهدفة في هذه الدراسة .

### عينة الدراسة و الإجراءات :

أختارت هذه الدراسة عينة مكونة من مجموعة منظمات وطنية وعالمية وإقليمية ، مثل (برنامج الغذاء العالمي WFP) و(جمعية الهلال الأحمر السوداني R C C ) و(الوكالة الإسلامية للإغاثة ، إسراء)، حيث استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وذلك لوصف أوضاع النازحين بالمعسكرات .

### نتائج الدراسة :

- توصلت هذه الدراسة إلى زيادة التنسيق بين منظمات المجتمع المدني ومؤسسات الدولة في تنمية المجتمع .
- الاهتمام بالتنمية لا يتأتي إلا من خلال بناء قدرات المرأة ومشاركتها الفاعلة .

### **3/ دراسة بعنوان : (أثر المشروعات التنموية على الاستقرار الاجتماعي في السودان) "ماجستير" غير منشورة - هاجر عوض أحمد صديق - جامعة النيلين - 2010م .**

#### **هدفت الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر المشروعات التنموية على الاستقرار الاجتماعي وذلك من خلال ما يوفره المشروع من البنيات التحتية والتي بدورها تجعل منطقة المشروع جاذبة للاستثمار والأنشطة الاقتصادية وتخفيف حدة الفقر لسكان المنطقة ، ومعرفة دور المشروعات التنموية في الاستقرار الاجتماعي وأيضاً معرفة أثر مشاريع التنمية على معالجة مشكلة البطالة بالمنطقة .

#### **عينة الدراسة والإجراءات :**

شملت عينة الدراسة (مشروع سد مروحي) حيث يعد من ضمن المشروعات الإستراتيجية في السودان وأنه سيوفر فرص عمل لليد السودانية (فنية ، ومهنية ، وغيرها) كما سيشجع هذا المشروع المستثمرين الآخرين في تأسيس مشاريع تنموية وخدمية سواء كانت مرتبطة بالسد أو بالمنطقة الأمر الذي يعالج مشكلة البطالة كما أستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة .

#### **نتائج الدراسة :**

1. كانت الهجرة الموسمية في منطقة الدراسة بسبب ضيق المساحات الزراعية عاملاً مساعداً لهجرة دائمة لبعض الأسر خاصة الذين لا يملكون الأراضي الزراعية .
2. حدث تغيير وعي في مجتمع الدراسة من مجتمع ريفي بسيط تنعدم فيه الخدمات الضرورية للحياة إلى حياة ريفية إلا أنها تختلف مظهرًا وجوهراً عن تلك الحياة السابقة حيث تم تخطيط القرى لتلبي المواصفات الحديثة جمعت بين احتياجات الحياة الحضرية والريفية ، ووفرت بها خدمات المياه والكهرباء ، وهذه تمثل عوامل للاستقرار الاجتماعي .
3. ان توفر الخدمات الأساسية من صحة ومياه وكهرباء وتعليم في منطقة الدراسة مثلت الحوافز الأساسية للاستقرار الاجتماعي للمنطقة .
4. إن مشروع سد مروحي يعد من ضمن المشروعات الإستراتيجية في السودان وأنه سيوفر فرص عمل لليد السودانية (فنية ، ومهنية ، وغيرها) كما سيشجع هذا المشروع المستثمرين الآخرين في تأسيس مشاريع تنموية وخدمية سواء كانت مرتبطة بالسد أو بالمنطقة الأمر الذي يعالج مشكلة البطالة .
5. القيام بمشروعات تنموية مماثلة في جميع المناطق التي تعاني من ضعف التنمية في مختلف مناطق السودان بالتنمية المتوازنة والمستدامة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي .
6. معالجة عمل المرأة في منطقة الدراسة من خلال المشاريع الإنتاجية التي تمولها بعض المصارف السودانية .

7. العمل على تذليل مشكلات الشباب التي أدت إلى الهجرة وعدم الاستقرار الاجتماعي في منطقة الدراسة .
8. الاهتمام بوضع آليات لتعزيز القيم التقليدية لمواكبة المتغيرات المعاصرة

#### 4 / دراسة بعنوان : ( دور المنظمات الطوعية في التنمية الريفية) رسالة "ماجستير" - محمد أحمد عثمان محمد - جامعة النيلين - 2006م . هدفت الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على مرتكزات إحداث التنمية الريفية وأثر مساهمة المنظمات التطوعية في التنمية .
- وفتت الدراسة أيضاً على تجارب ومناقشة المجتمع المحلي في مشاريع وبرامج التنمية .
- تقديم مقترحات تسهم في الحد من العوائق التي تقف في وجه الأنشطة التنموية للمجتمع المحلي .
- هدفت الدراسة للتعرف على قدرة المنظمات التطوعية في إبراز الخصائص والسماوات التي تصاحب عملية التنمية .
- أوصت الدراسة بإنشاء مراكز متخصصة تعنى بالتدريب وتأهيل المرأة وذلك لبناء ورفع قدراتها حتى تسهم في عملية التنمية المجتمعية .
- استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

#### تعليقات علي الدراسات التي بحثت في المجال الخدمي والتنموي وقضايا الفقر وتنمية المجتمعات المحلية :

- اتخذت الدراسات والبحوث المذكورة مشروعات التنمية وتطبيقها بالطرق والدراسات العلمية في أنها تحقق الغايات المنشودة للمنظمات التطوعية .
- الدراسات والبحوث المشار إليها اتخذت مختلف مراحل التنمية ومجالاتها فقد قام (كامل مصطفى) بإختيار الدراسات ومخرجاتها لأغراض تنمية المجتمع و(أيوب كولل أيوبل) قام بإختيار دور المنظمات التطوعية في تنمية المجتمع المحلي و(هاجر عوض أحمد صديق) قامت بإختيار أثر مشروعات التنمية على الإستقرار المجتمعي والاجتماعي للمجتمع ، و(محمد أحمد عثمان) إختار التنمية الريفية .
- كان تركيز الدراسات التي تم عرضها على عينات متفاوتة ومختلفة فبينما شملت عينة دراسة (أيوب كولل أيوبل) على مستويات كل المنظمات التطوعية الأممية والإقليمية ، والوطنية ، مثل برنامج الغذاء العالمي ، والوكالة الإسلامية للإغاثة ، وجمعية الهلال الأحمر السوداني . وعينات الدراسة التي أجراها كل من (كامل مصطفى) و(محمد أحمد) قد إقتصرت على المستوى الاقليمي والمحلي للمنظمات التطوعية .
- هناك تفاوت في عدد أفراد العينة التي قام بها الباحثين فعينة الدراسة عند الباحث (كامل مصطفى) شملت أربعة منظمات تطوعية أما عند (أيوب كولل) فقد كانت ثلاثة منظمات تطوعية .
- إختلفت الأساليب التي اتبعها الباحثين في إجراء الدراسات المذكوره فبينما قام (كامل مصطفى) بتصميم أسئلة مقابلة وحلقة نقاش محكمة تم إعدادها بغرض التوصل لأهداف الدراسة نجد أن كل من الباحثين الآخرين استخدموا اسلوب دراسة الحالة وإستمارة الاستبيان .

- جميع الدراسات التي تعرضنا لها هنا قد إتفقت على إيجاد آلية تعنى بإصلاح وتمكين مبادئ وفلسفة العمل الطوعي كالثقافة التي تدعوا كل كيانات المجتمع المدني للإتجاه إلى البناء المؤسسي للعمل الطوعي .

## **ثانياً: دراسات سابقة متعلقة بالمجال الإصلاحي**

### **والوقائي في العمل الطوعي**

تلك التي تناولت قضايا المرأة والأسرة والطفل وحقوق الإنسان والمواثيق الدولية .

## **1/ دراسة بعنوان : (الفضائيات وأثرها على التغيير الثقافي والاجتماعي) رسالة "ماجستير" - مها محمد أحمد العوض - جامعة النيلين - 2006م .**

### **هدفت الدراسة :**

ضمن صياغ أهداف الدراسة التي تناولت التغيرات الثقافية والاجتماعية التي أحدثتها الفضائيات وذلك للوقوف على التغييرات الايجابية التي طرأت على فئة من طالبات الجامعات السودانية كنتيجة لمشاهدة البث الفضائي ، ومدى مساهمته في إثراء المعرفة وزيادة الحصيلة الثقافية والعلمية ، أيضاً التغييرات السلبية التي أحدثتها الفضائيات من إندثار للقيم الدينية ، وإنحطاط للأخلاق كما هدفت الدراسة إلى معرفة نوع التأثير الذي أحدثته الفضائيات على طالبات جامعتي (القرآن الكريم ، الأحفاد) وكان ذلك بشيء من التركيز على السلوك العام والزي ، والمستوى الأكاديمي ما قد ينتج عنها من سلبيات .

**عينة الدراسة :** طالبات جامعتي (القرآن الكريم والعلوم الإسلامية ، الأحفاد للبنات) .

### **نتائج الدراسة :**

حيث خرجت هذه الدراسة بنتائج مفيدة ومن ثم قامت على ذلك التوصيات فوجدت أن الطالبات اللائي يلتزمن بالزى الإسلامي يفضلن مشاهدة القنوات العربية وخاصة التعليمية ، والتسلية والترفيه ، والمسابقات وذلك لملئ أوقات الفراغ بينما نجد أن طالبات الأحفاد يفضلن القنوات الأجنبية ومشاهدة الأفلام والمسلسلات وبرامج التسلية والترفيه والأغاني وعروض الأزياء .

### **حيث وصت الدراسة على الآتي :**

- على الأسرة توجيه بناتها لتنظيم أوقاتهم بين الاستذكار والاستفادة من البرامج المفيدة والترابط الاجتماعي .

- على الجامعات وضع ضوابط تقوم على قواعد متينة وتقاليد عريقة تساعد في السيطرة على سلوك الطالبات وحمايتهن من الإنحراف في البث الفضائي .

- كما علي المجتمع العربي والإسلامي السعي في زيادة القنوات الفضائية المتخصصة التي تبث برامج ذات طابع علمي وثقافي متميز .

2 – STUDY: ( SUDANESE WOMEN DURING THE MAHDYYI ) BY :

Nawar al – sheikh mahgoub master degree UNIVERSTY OF BERGEN – NAROWG.

The aim of this study is to analyze the condition of Sudanese women during the mahdiyya, on the process of islamization which was led by Muhammad Ahmad al- Mahdi a sit concerned Sudanese women and its impact up on them.

This a study sporting this information from condition of women during the mahdiyya was covered to some extent from available archival material as well as the available written sources , and this study consist of four chapters chapter one is an attempt to discuss the conditions of Sudanese women befor the mahdiyya . Chapter two: focused up on the writing of Mahdi a bout women since they were at the core of these attempts for the Islamization of their affairs – and chapter three: four generally illustrated the effects of the Mahdi teaching up on two groups of Sudanese women who lived during the mahdiyya.

At first of all the discuss in the chapters will focused in women activities which were late subject to the attempts at Islamiszation by the mahdiyya, mahdi and women who lived in the northern Sudan rive rain areas of the Sudan who life styles were the main target during the turkiyya, the mahdi attempt through this teaching to change all those women traditions, which from this point of view were in contradiction to Islamic law. The majority of this traditions were part of what may be called (the life cycle aspect of women) childhood, adolescence, marriage, etc. In riation to this life cycle classification, the periods given for any one of this life phases during the nineteen century Sudan were not the same as recent the western classification which defines child hood for example. This is period began at birth and co untied until seven, as well as in stage of adolescence: during adolescence the majority of girls spent their time in with their mothers and alder female relatives.

The Sudanese women through marriage women expected to abtain and security position in society since marriage life was considered to give greater social security , and proud the women with the chance of having children , who were later expected to take care of their mothers especially when she grew alder . also the wedding preparation was obliged by Islamic law the mahdi,s teaching on women in early life , education and first attempts of reform of Muhammad hammed Al- mhadi during the period he studied the basic relations science. And Islamic law a bout marriage was extended by the Mahdi it's to other. Aspects too, the reform was in conformity with the Islamic principle which in spite at their acceptance of high dowries are likely to bring more fortune to their husband. but during

the mahdiyya as consequence of his reforms of the traditional marriage, the mahdi received various requests about the conduct of conjugal life – to request from hammed wad sulayman who had four wives and who marriage fifth the mahdi answered him by saying that one of the freed wives should be divorced before the completion of the marriage and other legal issues concerning women.

### **تعليقات على الدراسات المتعلقة بالمجال الإصلاحي والوقائي والتي تناولت موضوعات المرأة والأسرة والطفل وحقوق الإنسان والمواثيق الدولية في العمل الطوعي.**

- إتخذت جميع الدراسات التي تمت الإشارة إليها مبدأ الفهم في المعتقدات كمبدأ أساسي لتغيرات الثقافة من قيم وأعراف وعادات وتقاليد وعامل مؤثر على المستويات المعرفية الأخرى .
- إتخذت الدراسات المشار إليها أساليب مختلفة ومتفاوتة فقد أخذت دراسة (مها محمد أحمد) الفضائيات وأثرها على التغير الثقافي لفئة من الفتيات في مرحلة من مراحل التعليم العالي وفي ذلك وضع ضوابط قوامها وعراقتها ذات مائة تساعد في السيطرة على سلوك الطالبات وحمايتهن من الانحراف ودراسة (نواره الشيخ) المرأة السودانية أثناء فترة المهديّة والتي احتملت القيم والعادات المورثة للمرأة السودانية من أعراف وقيم وتقاليد ومثل ومبادئ وأنشطة للمرأة السودانية الخلقة الإنسانية من خلال المهديّة والتعاليم الدينية .
- أتفقت كل الدراسات التي أشرنا إليها على أهمية المكون الثقافي والمورثات الأدبية من أعراف وقيم وتقاليد ومثل حميده في تماسك أعضاء المجتمع بصورة عامة وطوعية .

### **ثالثاً: دراسات سابقة متعلقة بمجال تقديم الخدمات الاجتماعية المباشرة في العمل الطوعي:**

الدراسات التي تناولت قضايا تقديم المساعدات الإنسانية الأساسية (صحية ، تعليمية ، غذائية ، اجتماعية) :

#### **1/ دراسة بعنوان : (التحديات التي تواجه تمويل**

#### **المنظمات غير الحكومية في مشروعات العمل**

#### **الطوعي) رسالة "ماجستير" - ميرغني محجوب أحمد**

**حسين - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - 2011م .**

#### **هدفت الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التحديات التي تواجه تمويل أنشطة المنظمات التطوعية التي لا تهدف إلى الأرباح ، وكان ذلك بالتطبيق على نماذج من المنظمات الطوعية الوطنية والأجنبية في ولاية الخرطوم . إلا أن مشاكل تمويل أنشطة المنظمات الطوعية وإيجاد الحلول الناجحة لها ، بإتباع الطرق العلمية والتقنية الحديثة ، والتي تختص بكيفية إعداد وتصميم المشاريع ، وإتباع إرشادات وشروط الجهات الممولة . حتماً سيؤدي إلى نقلة نوعية وحقيقة فاعلة في مجال العمل الطوعي ، وأن الانتقال من مرحلة (الذاتية) والتي يتميز بها حوالي (80%) من المنظمات الوطنية التطوعية إلى مرحلة (الاحترافية) ستوفر بدورها الاحتمالية القصوى لإنجاح أي مشروع تنموي أو إنمائي (والذي هو الغاية الاسمي لجوهر العمل

الطوعي) سيؤدي إلى حل مشاكل التمويل بشكل غير مباشر وبدوره يؤدي إلى إنجاح مشاريع التنمية في البلاد والتي بدورها ستؤدي إلى الاكتفاء الذاتي واختفاء شبح الفقر والجوع والجهل والانتقال من مجتمع الضياع والحرمان والبؤس (كما يحدث في مجاعة الصومال) إلى مجتمع الكفاية والعدل والسلام والرخاء . وهي غاية وهدف تنشده كل المجتمعات في دول العالم الثالث .

حل مشاكل التمويل بإتباع الأساليب العلمية المناسبة سيؤدي إلى اختفاء شبح البطالة والذي يؤثر بصورة فاعلة على قطاع الشباب ، وذلك لأن توفير التمويل يؤدي بالتأكيد إلى رفع نسبة المشاريع التنموية وبالتالي في زيادة فرص العمل المناسب للشباب والذي سينتج عنه تخفيف العبء عن كاهل الدولة والتي تعاني منه كل عام .

### نتائج الدراسة :

- إن الممولون يضعون شروطاً صعبة التحقيق بالتطويل والتعجيز في الإجراءات ، خاصة في حالة المشاريع المتوسطة والصغيرة وهذا العامل يمكن اعتباره من احد العوامل المؤثرة سلباً في الحصول على التمويل .
- البيئة السياسية (الداخلية ، الخارجية) والحصار الاقتصادي المفروض على السودان والحروب والنزاعات الداخلية تؤثر بشكل فاعل على حجم التمويل وإمكانية توزيعه الجغرافي في البلاد .
- أغلب المنظمات الأجنبية وقليل جداً من المنظمات الوطنية لها مقدرات (بشرية ، وتقنية ، ومادية) مناسبة تمكنها من تخطي تحديات وعقبات الحصول على التمويل الكافي ، وخاصة للمشاريع المتوسطة والصغيرة .
- تطبيق نوعية العمل الطوعي الاحترافي ووجود نسبة مشاركة ولو صغيرة فيما يعرف (بالتنمية الذاتية) ووجود وحدة خاصة لتصميم وكتابة وتنفيذ ومتابعة المشاريع المتوسطة والصغيرة .
- خبرة المنظمة في نوعية المشروع المقترح ويطابق مجاله مع المجال الذي تعمل فيه المنظمة أساساً والذي يعمل فيه المانح أيضاً ، يعتبر عامل مؤثر بشكل ايجابي في حصول المنظمة على التمويل .
- جاهزية المنظمة وتسجيلها القانوني في وزارة الشؤون الإنسانية (HAC) ووجود بروفايل متكامل لها يعتبر من العوامل الأساسية الأولية لقبول الممول لفكرة تمويل المشروع ، بل وأن الإخلال بأحدها يقصي المنظمة تماماً عن فرص التمويل .
- وجود خطة مبرمجة للتمويل أو سياسة خاصة للحصول على التمويل لها من العوامل الهامة للحصول عليه وانعدامها يجعل هناك شك من أشكال التخبط والعشوائية ومضيعة للوقت والجهد .
- عدم وجود ميزانية دقيقة بحيث تتناسب نوعاً وكماً مع حجم المشروع تأثير بشكل سلبي على فرص الحصول على التمويل ، خاصة إذا تعدى الصرف الإداري (30%) من الميزانية المقترحة على حساب الصرف البرامجي .
- الانفلات الأمني في بعض المناطق والمناخ والطقس الجغرافي الصعب في بعض المناطق الأخرى ، يمكن اعتبارهم من العوامل التي تؤثر سلباً

- علي فرص الحصول على التمويل من المانحين وربما كان سبباً وجيهاً للرفض التام نسبة لخوفهم من فشل المشروع تحت تلك الظروف وجود مصادر محددة جداً للتمويل في مقابل كثرة الأزمات والكوارث العالمية .
- فيما يعرف بالـ (Donor fatigue) وذلك يقلل كثير من فرص الحصول عليه وذلك نسبة للتنافس المهني بين المنظمات التطوعية .
- إذا كان مصدر التمويل يأتي من الأفراد ذوي الدخل المحدود فإنه عادة ما يحدث تذبذب في التمويل ، حيث أنهم عرضة للتأثيرات والعوامل الخارجية والتي تؤثر على معدل الاستمرارية في التبرع وبالتالي تشكل أحد معضلات استمرارية تمويل مشاريع المنظمات .
- إن التنظيمات التطوعية تتفاعل بحساسية شديدة مع متغيرات بيئتها العامة وأنها كأنظمة لم تتطور حتى الآن لتصبح قادرة على تفاعلها إيجابياً أغلب الوقت . والدليل الذي يمكن تقديمه على ذلك ما يسمع ويشاهد من خلافات أصبح سمه غالبه في علاقات المنظمات بالحكومة أو العكس ، فالإتهامات بعدم حياد المنظمات وتورطها في الخلافات السياسية للدولة هي قليل من كثير في مجال الإتهامات والتحفظات والتي تطلقها الدولة على المنظمات ، ومن جانب آخر تتهم بعض الجهات المانحة وبعض المنظمات الأجنبية الضخمة الحكومة إتهاماً باطلاً ليس له أي أساس من الصحة بأنها تقوم بتطبيق سياسة التمييز العنصري وأنها تميز بعض الأجناس بعينها على غيرها من الأجناس على أسس عرقية أثنية ودينية (مثال لذلك إتهام الحكومة في أنها تدعم القبائل العربية ضد بقية القبائل الدار فورية الأخرى) مما يعطيهم الحق في تحديد الجهات المتلقية ومن ثم تقوم المنظمات تحديداً بإدارة المشاريع ، وهذا بالتالي يجعل التمويل يجري وفق أجندة خفية وآلية تسيير سياسية خارجية بحته .

### توصيات الدراسة :

- لعلاج مسألة الشروط الصعبة والتي يضعها بعض الممولون الأجانب خاصة للمنظمات الوطنية الصغيرة وحتى يتم منحها ولو نسبة ضئيلة من قيمة التمويل فيجب على وزارة الشؤون الإنسانية أن تجلس مع المانحين في طاولة مفاوضات وإقناعها بضرورة إشراك هذه الفئة ولو بنسبة ضئيلة في حصة التمويل واعتباره شرط هام جداً لكي يسمح للمانح بالتمويل داخل السودان ، ومن ناحية أخرى تقوم الوزارة برفع كفاءة هذا النوع من المنظمات التطوعية الوطنية حتى تجعل الممول يضمن عدم فشل المشروع وضياع قيمة التمويل .
- كمحاولة لتحسين البيئة السياسية (الداخلية والخارجية) وكشكل من أشكال المطالبة برفع الحصار الاقتصادي المفروض على البلاد ومحاولة لنزع فتيل الحروب والنزاعات الداخلية فإننا نناشد الحكومة بمحاولة تخفيف حدة القبضة وإظهار شيء من المرونة في التعامل مع المانحين الأجانب وبعض المنظمات الأجنبية ، محاولة نشر ثقافة العمل الطوعي والسلام بشكل أوسع وإبداء حسن النوايا خاصة في الأمور المتعلقة بالعمل الطوعي .
- لعلاج تدني مستوى الكفاءة والأداء بالنسبة للمنظمات الوطنية فيجب إخضاعهم لبرامج تدريبية ترفع من مقدراتهم (البشرية ، التقنية ،

- (المادية) تقوم بها وزارة الشؤون الإنسانية ومحاولة إشراك أكبر عدد ممكن من الخبراء والعلماء من هذا المجال على أن تقوم الوزارة بتحمل جزء من النفقات المادية ومحاولة إشراك الخبيرين ورجال الأعمال في هذه الأنشطة ليتحملوا الجزء المتبقي.
- إلزام جميع المنظمات الوطنية وفق آلية وضوابط معينة بضرورة تطبيق نوعية العمل الطوعي ونشر ثقافته بصورة احترافية ، حتى ولو بشكل جزئي والمشاركة ولو بنسبة بسيطة من التمويل الذاتي بحيث يدخل في رأس مال المشروع وضرورة إلزامهم بعمل وحدة داخلية حتى ولو بصورة مبسطة لكي تصمم وتنفذ وتتابع سير المشروع لضمان أكبر نسبة من النجاح . ضرورة توفير بروفایل متكامل للمنظمة بما فيها الاهتمام بالتسجيل القانوني في (HAC)) بحيث يحتوي هذا البروفايل (مقر ثابت ، عناوين اتصال ، تليفونات ، فاكس ، بريد الكتروني ، ويب سايت ، أرشيف يحتوي على منجزات المنظمة منذو أنشاؤها) وكل ذلك سوف يرفع كثيراً من احتمالية الحصول على المنظمة .
  - دعوة المنظمة إلى وضع خطة منسقة ومبرمجة للحصول على التمويل وذلك قبل تحرير خطاب طلب التمويل وهذا بالتالي سيرفع سقف فرص الحصول على التمويل إلى الحد الأعلى .
  - على جميع المنظمات وخاصة الوطنية منها بضرورة الاهتمام بمسألة التناسب النوعي والكمي الدقيق في الميزانية مع حجم المشروع ، والالتزام بعدم تجاوز الصرف الإداري الحد الأعلى له (30 %) من الميزانية المقترحة كل ذلك سيرفع من أسهم الحصول على التمويل اللازم .
  - ناشد الجهات الحكومية ممثلة في (HAC) إلى توسيع ماعون التمويل من خلال حملات إعلامية مكثفة يستهدف من خلالها إيجاد ممولين جدد بحيث توضح الحملة أهمية التبرع والتمويل في مجال العمل الطوعي وأهمية هذا التبرع والتمويل في تقدم ونماء المجتمع ، وبالتالي في أن ذلك سيساهم في علاج أزمة وجود مصادر محدودة جداً للتمويل وحل مشكلته .
  - محاولة خلق مصادر بديلة للتمويل وخاصة بالنسبة للمنظمات الوطنية والتي تعتمد على الأفراد كحل مقترح لمشكلة تذبذب التمويل الصادر من الأفراد ، وأيضاً السعي لتطبيق سياسة الاعتماد علي الذات كمصدر للتمويل . كل ذلك سيؤدي إلى تخطي مرحلة التوقف المرحلي لنشاط المنظمة.
  - مناقشة الجهات الحكومية بضرورة زيادة جرعة المرونة في التعامل مع المنظمات الطوعية والمانحين الأجانب ، شريطة أن لا يؤثر على سيادة وهيبة الدولة والتعامل بحسم وجدية إذا إتضح غير ذلك ودعوة المنظمات والمانحين الأجانب من جانب آخر إلى إظهار شكل من أشكال التعاون مع الجهات الحكومية وذلك من أجل تحقيق أهم مبدأ من مبادئ العمل الطوعي تتعارض مع مبادئ الدولة السياسية أو العقيدية أو الثقافية أو الأثنية ويقترح الباحث أن تقوم جمعية (أسكوبا) كجمعية من جمعيات المجتمع المدني بدور الوسيط بين الجهات الحكومية والمنظمات والمانحين الأجانب .

## 2/ دراسة بعنوان : (مشاركة المجتمع المحلي في العمل الطوعي من خلال عمليات النفير الزراعي) رسالة "دبلوم عالي" في دراسات الكوارث واللاجئين- نادية محمد أحمد البطحاني- جامعة إفريقيا العالمية - 2010م .

### هدفت الدراسة:

هدفت الدراسة لتوضيح دور العمل الطوعي وذلك بسبب اتساع دور الدولة في مجالات التنمية وعدم مقدرتها بالاستجابة والإيفاء لتوفير كل المعطيات الإنسانية المتزايدة بسبب ارتفاع نسبة الفقر في المجتمع ، وانخفاض مستوى المعيشة ، عدم توفير فرص العمل ، ضيق سبل كسب العيش النزوح من الريف إلى الحضر ، تعدد الكوارث الطبيعية بمختلف أنواعها وبسبب ما يترتب من آثار من جراء هذه الكوارث من عدم استقرار سياسي واقتصادي واجتماعي وأمني وصحي وثقافي وما افرزه عدم الاستقرار من فقر وأرامل وأيتام ومشردين ومرضى ومسنين برزت الحاجة الملحة للتضافر الجهود الشعبية والمحلية خارج الإطار الحكومي والتشريعي والتنفيذي ولسد الثغرات الإنسانية في المجتمع المحلي بالموارد الذاتية فالفرد له دور يلعبه والمجتمع كذلك له رقم يؤديه وأصبحت هناك أهمية قصوى لاستنهاض همة المجتمع المحلي للقيام بدوره بفعالية تجاه أفرادهِ متى ما اقتضت الضرورة والحاجة إلى ذلك .

عدم تفعيل هذه الثقافة السودانية الأصلية والمحافظة على هذا الإرث العريق يؤدي إلى ضعف النسيج الاجتماعي وفتور العلاقات الاجتماعية بين قاطني الحي الواحد ما يسهم بشكل كبير في ضعف النسيج الاجتماعي ولم تعد الجماعة تضع نفسها في خدمة الفرد مما يؤدي للشعور بعدم الانتماء الحقيقي والمعرفة القوية بينهم .

1. التعرف على أهمية العمل الجماعي المشترك .  
2. التعرف على فوائد النفير الزراعي من نواحي اجتماعية واقتصادية وأمن غذائي .

3. ربط الجماعة ببعض وإشعار كل فرد بدوره .  
4. الاستفادة من هذه الدراسة لكافة شرائح المجتمع من الجهات المسؤولة و الجمعيات التطوعية ومنظمات المجتمع المدني .

من خلال المقابلات إتضح أن ثقافة النفير الزراعي كانت موجودة في مجتمع الدراسة إلا أن ارتفاع مستوى دخل الأسرة ساهم في إندثار هذه الثقافة وأصبحت ممارسة النفير فقط في المناسبات الاجتماعية من أفراح وأتراح وخاصة في ظروف الفيضان والكوارث تظهر هذه الثقافة بصورة مرضية وهي طبيعة إنسان السودان الذي يظهر مروءته وشهامته في الملمات والمصائب .

اتضح من خلال المقابلات : أن الزراعة لا تغطي مصروفات المزارع اليومية إلا أن قرب المنطقة لمدينة أم درمان ساهم في رفع مستوى الدخل وأن في الأسرة الواحدة تنوع في المهن والوظائف مما يحقق للأسرة مستوى اقتصادي مرضي . أشهر المحاصيل الزراعية في المنطقة هي محصول البصل الذي تشتهر به المنطقة وهو من المحاصيل التي تحتاج إلى أيدي عاملة بأكثر عدد خاصة في مرحلة الشغل ونلاحظ أن المزارع في المنطقة " الجزيرة أسلانج" يعتمد على الأيدي العاملة المؤجرة وعلى أفراد

الأسرة الواحدة إذاً ثقافة النفير الزراعي كانت موجودة في الماضي ولكن تطبيقها في الوقت الحالي وأصبح على مستوى الأسرة الواحدة . إلا أن النفير الاجتماعي موجود ولكن تطبيقها في الوقت الحالي أصبح على الأسرة الواحدة . إلا أن النفير الاجتماعي موجود في المنطقة وتري الباحثة أنها من أكثر المناطق ترابط ومن خلال المقابلات التي تمت مع عدد من المزارعين إتضح أن المزارع في الجزيرة إتجه إلى زراعة البطاطس أكثر من البصل نسبة لتكلفة إنتاجه وهو من المحاصيل التي تحتاج إلى النفير الزراعي وبسبب إندثار هذه الثقافة في المنطقة واعتمادهم على الأيدي العاملة المؤجرة أصبح العائد من البصل لا يغطي مصروفاته لذا تراجعت زراعته وأصبحت زراعة البطاطس هي الأكثر شيوعاً.

نلاحظ مشاركة المرأة في منطقة الدراسة في الزراعة وهي صاحبة دور أساسي خاصة في مرحلة الحصاد .

تضم حجماً مقدرًا من الموارد البشرية والطبيعية التي إذا استقلت تحقق تقدماً ملحوظاً في تنمية المنطقة ونسبة للترابط الموجود والحميمة بين أفراد المجتمع في توصيات الدراسة :

1. رفع الحس الطوعي وإحياء قيم التكافل والتراحم وإحياء إرث النفير الزراعي في المنطقة .
2. ضرورة اهتمام الحكومات والمنظمات الطوعية بالثقيف بمسألة الشراكات وتوعية المزارع بأن عملية النفير الزراعي تعمل على تخفيف تكلفة الإنتاج وتحقيق الأمن الغذائي .
3. بما أن المنطقة تشتهر بزراعة البصل وتكلفة إنتاجه عالية جداً بدلاً من إحياء ثقافة النفير الزراعي التي قد توفر على المزارع إيجارات عالية جداً من مشتل ونظافة خاصة أنه يحتاج إلى نظافة بالطريقة التقليدية وهي بالأيدي .
4. توعية المواطنين في المنطقة بفوائد النفير الزراعي حيث أنه يكون فرصة لنشر السلام وإزالة الضغائن بين المتخاصمين .
5. توضيح العمل الجماعي والعمل المشترك يكون إحياء للفروض الكفاية التي يكون بها بقاء الأمة ونماء المجتمع وتحقيق الخير والتنمية الاجتماعية المستدامة .

## **التعليق على الدراسات التي تناولت موضوعات تقديم الخدمات المباشرة الصحة والغذاء والأيواء في مجال العمل الطوعي :**

- جميع الدراسات التي تم عرضها إتخذت من العمل الطوعي مرتكزاً أساسياً لتقدم المجتمعات بينما إتخذت من ضعف الأداء الفعلي للمنظمات التطوعية ومحددات تمويل مشروعات العمل الطوعي والمشاركة الشعبية للمجتمع في المشاريع معوقات معتبرة في مسيرة العمل الطوعي .
- حيث تناول الباحث (محجوب أحمد حسن) بإختيار التحديات التي تواجه تمويل المنظمات التطوعية في مشروعات العمل الطوعي وإتبع في ذلك عينات من منظمات مختلفة في المستويات دولية ، وأقليمية ، ومحلية وهدفت دراسته لتعرف على مشاكل أنشطة وتمويل تلك المنظمات وبالأخص المنظمات التطوعية وإيجاد الحلول الناجحة لها . أيضاً الباحثة (نادية محمد البطحاني) في تناولها لمشاركة المجتمع

المحلي في العمل الطوعي تحت مسمى النفير الزراعي حيث إتخذت من مزارعي جزيرة (أسلانج) عينة دراسية تمحور من خلالها نتائج ومؤشرات تدق أنزار الخطر وذلك وفقاً لمعطيات الحياة المتزايدة بحسب إرتفاع نسبة الفقر في المجتمع وانخفاض مستوى المعيشة ، وعدم توفير فرص العمل وضيق سبل كسب العيش والنزوح من الريف إلى الحضر ، وتعدد الكوارث البشرية والطبيعية وأثرها على المجتمع في خلق أحوال وأوضاع عدم استقرار سياسي ، واقتصادي، واجتماعي ، وأمني ، وصحي ، وثقافي وما أفرزته هذه الأحوال من آثار البشرية من فقر وتشريد وغيرها من سيئ إلى أسوء في مناحي الحياة حيث كانت الدعوة إلى العمل الطوعي وتضافر الجهود الشعبية وتأزر أفراد وجماعات المجتمع وذلك للقيام بدور فعال في تماسكه وتعاونة وتفعيل ثقافة العمل الطوعي .

- ومع تباين البحوث والدراسات في تناول موضوعات العمل الطوعي سواء من تحديات في شكل سلبيات أو فرص في شكل ايجابيات فقد حدد (محبوب) بدعوته لنقل المجتمع لكي يصبح مجتمع الكفاية والعدل والسلام والرخاء في سبيل إختفاء شبح الفقر والجوع والجهل أو مجتمع الضياع والحرمان والبؤس .

### **3.2.1 التعليق العام على الدراسات السابقة :**

- من خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة لم يجد دراسة تشير بالتفصيل لموضوع هذه الدراسة (دور مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي) ولكن لاحظ وجود بعضاً من أجزائها متفرقة في الدراسات التي تم الإطلاع عليها وكانت الملاحظات الآتية :
1. أغلب هذه الدراسات إهتمت بقضية التنمية عامة والتنمية البشرية كما أعطت أهمية في تشجيع المنظمات للسير قدماً لمشاريع التنمية ، كما ركزت على الشراكات والتعاون لبناء ورفع قدرات الكادر البشري .
  2. أشارت الدراسات إلى أهمية البحوث والدراسات واحرازها التقدم و التطور في الارتقاء بالعمل الطوعي بصورة أكثر تنظيماً .
  3. الدراسات التي تناولت موضوع البحوث والدراسات لم تتعرض لبرامج ثقافة العمل الطوعي وكيفيه نشرها على كل مستويات المجتمع ومؤسساته الرسمية والشعبية . حيث أنها لم تستخدم البعد المرجعي في إبراز دور الدراسات في تطوير قدرات المنظمات التطوعية ومدى الاستفادة من مراكز البحوث والدراسات .
  4. 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 اشكالات المجتمع ومؤسساته كما لم تشير إلى دور الحكومات في نشر ثقافة العمل الطوعي.

### **4.2.1 الإستفادة من الدراسات السابقة:**

بالنسبة للدراسات السابقة فقد مدت الباحث بالعديد من النقاط المفيدة التي كانت له هادياً في الطريق ورفيقاً إلى أن أصبح يتلمس بمحض أفكاره همه الشاغل والذي ينضوي تحت عنوان هذه الدراسة ، فقد إطلع الباحث على الأهداف ، والنتائج ، والتوصيات للدراسات السابقة مما جعلته يقف على منطلقات وأبعاد منهجية ومرجعية لتناول الموضوع بصورته التي بين

أيدك ، مما أكد الباحث على أن العينات والنماذج التي تم إختيارها في الدراسات السابقة من منظمات ومؤسسات ومناطق جغرافية سكانية ، والطرق العلمية التي استخدمت في ذلك كالأستبانة ، والمقابلة ، والملاحظة ، ومناهج البحث العلمي كالمنهج الوصفي التحليلي ، والمنهج التاريخي ، ومنهج دراسة الحالة كلها كانت نموذجاً ودليلاً على تلكم الفائدة التي قد خرج بها الباحث وتتضمنتها هذه الدراسة بكل براءة وصدق ، فدعوة هذه الدراسة بأن تكون إضافة حقيقية في ميدان البحث العلمي ومجال العمل الطوعي .  
- كما قدمت الدراسات السابقة مساعدة كبيرة في الإشارة للعديد من المراجع الهامة والضرورية لإكمال هذا البحث .

### **5.2.1 هيكل الدراسة :**

تشتمل هذه الدراسة على أربعة ابواب وخاتمة على النحو التالي :  
يتناول الباب الأول الإطار العام للدراسة ويشتمل على تمهيد ، والإطار المنهجي ، والدراسات السابقة . الباب الثاني يتناول الإطار النظري للدراسة من خلال فصلين ، الفصل الأول مفهوم مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي ، الفصل الثاني نشأة ، ومبادئ ، أهداف ، أهمية ومجالات العمل الطوعي . الباب الثالث يتناول تطور ثقافة العمل الطوعي من خلال فصلين ، الفصل الأول تطور ثقافة وقيم العمل الطوعي في السودان ، الفصل الثاني نبذة تاريخية عن عينة الدراسة . الباب الرابع يتناول الدراسة الميدانية من خلال فصلين ، الفصل الأول إجراءات الدراسة الميدانية ، والفصل الثاني تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة ، ثم الخاتمة وتشتمل على النتائج والتوصيات والمقترحات .

## 6.2.1 ملخص الدراسات السابقة :

الرقم	اسم الباحث	اسم الدراسة	عينة الدراسة	نتيجة الدراسة	تاريخ الدراسة	نوع الرسالة
1	كامل مصطفى الأمين	دور المنظمات التطوعية في إعداد الدراسات ومدى الاستفادة منها لأغراض تنمية المجتمع	1/ العون الإنساني والتنمية 2/ مركز دراسات المجتمع 3/ منظمة براكتكال أكشن 4/ منظمة أكورد	فلسفة مرجعيات الدراسات التي تعتمدها المنظمات التطوعية في تصميم مشروعاتها	2012م	ماجستير
2	أيوب كولل أيوب	دور المنظمات التطوعية في تنمية المجتمعات المحلية - النازحين	1/ برنامج الغذاء العالمي wfp 2/ جمعية الهلال الأحمر السوداني 3/ الوكالة الإسلامية للإغاثة (أسراء)	تنسيق الجهود بين المنظمات التطوعية ومؤسسات الدولة في تنمية المجتمعات	2005م	ماجستير
3	هاجر عوض أحمد صديق	أثر المشروعات التنموية علي الاستقرار الاجتماعي في السودان	1/ مشروع النهضة (سد مروى) 2/ المشروعات المصاحبة لمشروع النهضة	الدعوة لمشروعات تنموية مماثلة في المناطق التي تعاني من ضعف التنمية (الاستقرار الاجتماعي ، التنمية المتوازنة المستدامة )	2010 م	ماجستير
4	محمد أحمد عثمان	دور المنظمات التطوعية في التنمية الريفية	1/ المجتمع الريفي	مرتكزات أحداث التنمية الريفية	2006م	ماجستير
5	مها محمد أحمد العوض	الفصائيات وأثرها علي التغيير الثقافي	1/ طالبات جامعة الأحفاد (A U W)	تدعيم القيم المجتمعية ذات البعد الديني وسط الطالبات	2006 م	ماجستير

		الجامعيات	2/ طالبات جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية	و الاجتماعي		
		تنشئة وتعليم المرأة السودانية	1/ المرأة السودانية	المرأة السودانية أثناء فترة المهديّة	نواره الشيخ محجوب	6
ماجستير	2011م	سياسة وشروط الممولين ( الداخلية ، والخارجية ) تجاه مشروعات العمل الطوعي	1/ المنظمات التطوعية (الأجنبية ، والوطنية)	التحديات التي تواجه المنظمات غير الحكومية في مشروعات العمل الطوعي	محجوب أحمد حسن	7
دبلوم عالي	2011م	التعرف علي أهمية العمل الطوعي الجماعي المشترك وفوائد النفير الزراعي الاجتماعية والاقتصادية والغذائية والأمنية	1/ مزارعي جزيرة ( أسلانج )	مشاركة المجتمع المحلي في العمل الطوعي من خلال عمليات النفير الزراعي	نادية محمد أحمد البطحاني	8

## الباب الثاني الإطار النظري للدراسة

1.2 الفصل الأول : مفهوم مراكز البحوث والدراسات  
والبحث العلمي  
2.2 الفصل الثاني : نشأة ، مبادئ ، أهمية ، أهداف  
ومجالات العمل  
الطوعي.

### 1.2 الأول : مفهوم مراكز البحوث مات والبحث العلمي

1.1.2 مفهوم مراكز البحوث والدراسات:  
كان الإسلام الحركة التعليمية الأولى في الجزيرة العربية . وكان الهدف  
الأول من هذه الحركة هو تفهم الدين بصورة واضحة . فجاءت سورة القلم تثير  
في الناس حب التعلم ، ثم جاء أمر الله في السنة الثانية من الهجرة بكتابة جميع  
العقود والوصايا . وكان الرسول صلى الله عليه وسلم أول مُرَبِّي في الإسلام

وكان المنهج في الصدر الأول للإسلام يتألف من تعليم "علم اللغة العربية" لعلاقتها الوثيقة بالقرآن الكريم ، "وعلم التفسير" ، "وعلم القراءات" ، "وعلم الفقه" .

وكان نظام التعليم يتكون من مرحلتين : المرحلة الأولى والمرحلة العالية . والمرحلة هي ما عرفت فيما بعد بـ "الكتاب" أو "المكتب" . أما المرحلة العالية فكانت تدرس على وجهين : (الحلقة) ، و(المجلس) . والحلقة : هي التي يتحلق فيها الطلاب حول شيخهم . أما المجلس : فهو يشبه قاعة التدريس ، وهو أنواع : (مجلس الشعر ، مجلس الحديث ، ومجلس الأدب ، ومجلس الفتوى والنظر) . وتتميز المجالس عن بعضها في كون أن بعضها مفتوحاً للعامة من الناس وبعضها مقصوراً على طلاب منتظمين ، بعضها للتعليم وبعضها لحل القضايا الاجتماعية . (17 □ 12 :1984 :□□□□□□ □□□□□□)

ولكن هناك شواهد نستطيع الوصول من خلالها إلى إثبات أن الجامعة كمؤسسة في القرون الوسطى . لم تكن إلا امتداداً لنمط بدأ مع الحضارة الإسلامية . وهذا ما ينكره المؤرخون الذين يؤرخون لصالح الغرب بالرغم من عدم وجود أي خلاف في الرأي على أن الكتب التي كانت تدرس على مستوى التعليم العالي في القرون الوسطى كانت مترجمه من اللغة العربية وكان هناك الكثير من المؤلفين المسلمين في الفلسفة والطب والعلوم مثل ابن سينا ، والبتاني ، وغيرهم . هذه الحقائق التاريخية وحدها تكفي دليلاً على التأثير العلمي للحضارة الإسلامية في الحضارة المسيحية . ومن ثم تعتبر كافية لأن ترجح الاحتمال الأقوى بأن الجامعات الأوربية التي تداولت تلك الكتب الإسلامية في ذلك الوقت (الذي كان فيه الخلاف على أشده بين المسلمين والمسيحيين) ، كان لها ارتباط أساسي مهم مع الحضارة التي ظهرت تلك المؤلفات في ظلها . وأكثر من ذلك ، هناك مؤشرات تؤدي في مضمونها إلى ان نشأة الجامعة في القرون الوسطى يجب أن يبحث عنها داخل الحدود الإسلامية فمراكز التعليم العالي كانت قائمة في العالم الإسلامي قبل مثيلاتها في أوروبا بعدة قرون (□□□□□□ □□□□□□ :1984 :17 □ 12) . فجامعة الزيتونة أنشئت في تونس سنة 97 هـ وجامعة القروين في فاس بالمغرب يرجع تاريخها إلى عام 245 هـ / 859م وجامعة قرطبة يرجع تاريخها إلى النصف الأول من القرن العاشر الميلادي ، جامعة الأزهر بالقاهرة يرجع تاريخها إلى عام 361 هـ / 972م ، ودار الحكمة أنشئت في مصر سنة 395 هـ أي في القرن العاشر الميلادي .

أما في أوروبا فإن أقدم جامعاتها وهي جامعات بولينا ، وباريس ، مونتيبيلير ، (وكلها فرنسية) لم تكن موجودة قبل القرن الثاني عشر الميلادي . وهي عندما ظهرت كانت مقتبسة من مؤسسات التعليم العالي الإسلامية .

لقد كان الطلاب في تلك الجامعات الأوربية يسكنون في مجموعات على أساس الموطن الأصلي لهم . أي أن كل مجموعة من الطلاب القادمين من نفس البلد أو المنطقة كانوا يسكنون في مقر واحد سويًا . وهذا النظام مقتبس من نظام "الأروقة" في الأزهر . فعلى هذا النمط كانت مجموعات الطلاب في باريس مثلاً موزعة على مراكز سكنية منفصلة ، وكانت كل مجموعة تسمى "أمة" فهناك (الأمة الانجليزية) ، (والأمة الفنلندية) وهكذا ، ولازالت آثار ذلك النظام قائمة إلى الآن . والوجه الثاني للتشابه كان في اللباس المميز للمعلمين ، الذين كانوا يلبسونه في المحاضرات والأنشطة الأخرى الرسمية ، وهو الجلباب الواسع الذي أخذته الجامعات الأوربية عن نظيرتها الإسلامية . فما كان الجلباب إلا من صميم الزي الإسلامي في تلك الأيام . والوجه الثالث هو الترجمة الحرفية من العربية



ولقد وردت كلمة "رواية" في الاجازات الممنوحة للدارسين ، مثل ما في النص التالي :

في إجازة منحها الشيخ/ عبد الرحمن بن عبد الله سراج للشيخ/ عبد الرحمن بن حسن العجيمي سنة 1295هـ . يقول ( "... فاستخرت الله وأجزت الأخ المذكور اجازة عامة مطلقة بالشرط المعتبر عند أهل الأثر بجميع مالي فيه رواية واجازة من قراءة وتفسير وحديث ...") .

وبذلك نجد تأييداً أكبر لما وصل إليه في أصل كلمة "بكالوريوس" فلقد كانت الاجازة هي منح "حق الرواية" بحيث يمكن أن يقال "بحق الرواية" يمكنني التدريس.

وفي هذا يقدم الباحث سؤالاً لماذا كل هذه الإستلابات والسرقات لتاريخ أمة ؟ ! . وللإجابة على ذلك نجد أن العالم الإسلامي كانت بداية تخلفه وانتكاسه الإبداعي في تعديل تاريخه وتزييفه من الذين هم إدعو التاريخ على لسان وكتابات مؤرخيهم ، فما كان له إلا أن يبحث في الكنز الذي فقده ولم يجده بعد (□□□□□□ □□□□□□ :1984 :35).

ثم دعوني قليلاً أن أرجع بخفي حنين في الحنين إلى الماضي الذي كان يسمى بالمجتمع المدني في حضورنا وحاضرنا الحالي للمحات تعليمية في التاريخ الإسلامي .

## 2.1.2 تطور مراكز البحوث والدراسات:

### 1. الدولة والعلماء :

كان الخلفاء يحسنون معاملة العلماء ، ويقدمون لهم العون المادي ، ويصحبونهم للحج والرحلات ، ويدعونهم إلى مجالسهم وكان العلماء يؤلفون بعض الكتب استجابة لطلب الخلفاء ، مثال ذلك تأليف الفراء كتابه "أصول النحو" بناءً على طلب المأمون . وكان الخلفاء والحكام يقلدون العلماء القضاء وما يتصل بها ، وكذلك الخطابة والأمامة في المساجد والحج .

أما التدريس فلم يكن للدولة فيه يد . أما المناصب الأخرى من وظائف الدولة كالوزارات والمناصب الحساسة الأخرى فلم يعين فيها العلماء . إلا في النادر وذلك بسبب شعبية العلماء الواسعة ، ورغبتهم في التعاون مع الدولة ، وما كان يتمتعون به من الحزم والشجاعة ، والجرأه في التعبير والنقد.

لقد كان للمعلمين في الغالب مهنة أخرى غير التعليم . وكان 75% من العلماء المسلمين في القرنين الثالث والرابع من التجار وأصحاب الحرف . أي أن العلماء كانوا مكتفين ذاتياً من الناحية المادية . بل أن بعضهم كان من الأغنياء .

كانت هناك حالات قليلة تشير إلى قيام الأساتذة باستثناء بعض الأجور من الطلاب مقابل تدريسهم وأدى امتناع العلماء عن قبول مساعدات الدولة والحكام إلى عدم سيطرة الدولة على مؤسسات التعليم . (□□□□□□ □□□□□□ : 1984 : 39).

### 2. الطلاب :

لم يكن الطلبة فئة محددة يجري اختيارها وتسجيلها وفقاً لنظام معين ولكن كان بوسع أي شخص أن يحضر الدروس على اختلاف أنواعها بما في ذلك النساء والشيوخ إلا إذا رأى الأستاذ خلاف ذلك . وكان على الطلبة أن يتبعوا قواعد عامة في التعرف مع أساتذتهم الذين كانوا يرعونهم كأولادهم . وكان من بين تلك الآداب عدم مقاطعة الأستاذ أو مناقشته أثناء إلقائه لدروسه ، والاعتدال في الجلسة وعدم التصرف بما لا يليق بمقامة .

كان الطالب ينتقل من بلد إلى أخرى بما في ذلك من مشقة في سبيل تلقي العلم على أيدي علماء مختلفين غير مجتمعين في مكان واحد . وذلك لعدم وجود الكتب كما هو الحال اليوم ، ومن الطلاب من بدأ في تلك الرحلات في سنة تتراوح بين الرابعة عشر والعشرين . ولم يمنع الفقر سفر الطلبة مثل ما كان يفعل الأغنياء . وكان بعض الشيوخ يدعون طلابهم الغرباء لتناول الطعام على عوائدهم وكان الأغنياء يساعدهم ، أما بالنسبة لسكن الطلبة ، فالمعروف عنه قليل ولعل المساجد كانت أكثر الأماكن ارتياداً منهم (الطحاوي: 1984: 39) . وكانت بعض البيوت التي يستأجرها الطلبة الغرباء أماكن التدريس ، ومن أهم أماكن التدريس لمرحلة التعليم العالي هو (المسجد) يبقى المكان المفضل حتى بعد إنشاء المدارس وأول محاولة لإنشاء معهد علمي خارج المسجد كانت محاولة المحدث "محمد بن بشار البصري" المتوفى سنة 866هـ عندما كلف أحد طلابه ببناء حجرة مخصصة لرواية الحديث النبوي ، وأعطاه ألفي درهم لهذا القرض ، وكان البعض من العلماء يعقدون مجالسهم في دورهم والبعض الآخر في حوانيتهم أو في "الرحبات" وهي المجالس العامة ، أو البساتين .

### 3. مواعيد المحاضرات :

كانت تحدد مواعيد الدروس من قبل الأستاذ وربما كان البعض منها يعقد قبل الصلاة إلا أن غالبها كان يلقي بعد صلاة الفجر وهي الفترة الأولى ، ثم تليها فترة ثانية تنتهي عند صلاة الظهر . والفترة الثالثة تنتهي بصلاة العصر وتستمر الفترة الرابعة حتى أذان المغرب . وربما أقيمت محاضرات مسائية ، ولم يكن هناك أي تدخل رسمي في تحديد الأوقات أو عدد الفترات ولكنها في الغالب كانت مرة في الأسبوع . وكان بعض الشيوخ تخصص يوم الجمعة للإملاء . (الطحاوي: 1984: 42)

### 4. أساليب التدريس :

كانت أساليب التدريس تنحصر في السماع والإملاء والاجازة ، فالسماع : يكون بقراءة الأستاذ من كتابة (أصول) أو من ذاكرته ما يريد روايته لطلبته وهو أرقى طرق التعليم ، ولكن الطلاب لم يكن مسموحاً لهم بالكتابة أثناء تلك القراءة ، وقد يكون السماع بأن يقرأ الطالب من كتاب أستاذه أو من نسخته أو من ذاكرته بحضور أستاذه . أما الإملاء : فكانت تعرض مجالسها يوم الجمعة في الغالب ويكون أيضاً من الكتب والذاكرة ، وإذا كانت المجالس الكبيرة يستعان بالمستمعين وهم بمثابة "المعيدين" في العصر الحاضر ومهمتهم إعادة ما يلقيه الأستاذ ليسمعه البعيدون عنه .

والاجازة : هي السماح بنقل العلم إلى الآخرين ولها ستة أشكال منها "المناولة" وهي أن يعطي الشيخ كتبه أو بعضها لتلميذه أو لأحد العلماء مؤكداً لهم أنها بخط يده ، ويخبرهم باسم الشيخ الذي أخذ ما فيها عنه وشكل اجازته له بها ، ويجيزهم بإعطائها للآخرين .

الشكل الثاني : هو أن يجيز الشيخ جميع قراءاته ومسموعاته للآخرين أو ان يجيز مكتبته كلها .

الشكل الثالث : أن يرسل الشيخ أحاديث معينة أو أجزاء من كتب الحديث مكتوبة ، ويجيزها لمن أرسلت إليه .

الشكل الرابع : هو اجازة شخص ما يرويها من أحاديث صحيحة في كتاب ما دون تحديد .

أما الشكل الخامس : فهو أن يتقدم أحدهم بورقه مكتوب فيها حديث أو رأي ويسأل الشيخ عما إذا كانت هي له ، فإذا أيدها الشيخ أصبحت اجازة لصاحبها .

والشكل السادس : هو أن يصدر الشيخ اجازة لغيره برواية ما تلقاه هو بالأجازة .  
(البيروت : 1984 : 42)

وكان هناك ما يسمى "الوجاهة" وهي ان يتبين الإنسان شيئاً قرأه من كتاب ، أو تعليق ولم يطلب الأجازة ولم يسمعه منه والذين إتبعوا هذه الطريقة في التدريس كانوا في الغالب يتهمون بالسرقة لأنهم يروون شيئاً لم يجازوا بروايته .

### 5. مدة الدراسة :

لم تكن هناك مدة محددة يفضلها الطالب في الدراسة لأن المناهج نفسها لم تكن محددة . وكان للطالب حرية اختيار الأستاذ وتحديد مدة الاشتغال معه ، وهنالك من طلبه الحديث من لازموا شيوخهم مدة تتراوح بين عشرة سنوات وثلاثون سنة .

### 6. جوانب من تطور الأنظمة الأكاديمية :

إن الجامعة وهي نواة التقدم والتطور ومركز التجديد الهادف نحو رفاهية الأمة ، يجب أن تكون ذاتها خاضعة للدراسة والتطور من الداخل لتمتد آثار الإصلاح والتعديل على المحيط والمجتمع . والجامعات في الدول النامية تقتبس عادةً قوالب معينة من الدول المتقدمة لتدخل فيها ولا تجد الوقت لاعتبار الدراسات والتغيرات التي طرأت على تلك الأنظمة المقتبسة في مواطنها الأصلية . (البيروت : 1984 : 45) .

لكن هل من الأفضل أن تشتمل الجامعة على تخصص أو أكثر في حقل أو مجال معين ، أم أن تحتوي على جميع التخصصات ؟ وبعبارة أخرى هل يستحسن أن يكون نمو الجامعة رأسياً في مجال أو أفقياً لتشتمل على عدد كبير من التخصصات أو أن يكون نمواً في جميع الاتجاهات فلننظر إلى جامعة هارفرد الأمريكية بدأت أول ما بدأت كلية دينية فكانت خطوة نحو استقرار أوائل المهاجرين إلى أمريكا وكما يقول أحد المؤرخين : (بعد إقامة الكنيسة وبيت للعبادة ونظام للحكومة كان الشئ الذي نتوق إليه هو تطوير المعرفة والاستمرار فيها للأجيال القادمة) لذا أنشئت كلية هارفرد لتحقيق تلك الأهداف ، أما اليوم فإن جامعة "هارفرد" تحتوي على أكثر من أربعين تخصص وبها كليتان هما كلية "هارفرد" للذكور وكلية "راد كليف" للإناث .

أما معهد "ماشوستس" للتكنولوجيا "أم أي تي" فلم يكن متخصص في التكنولوجيا كما يدل اسمه الشهير فمع الاحتفاظ بالاسم ، يقدم المعهد برامج للبكالوريوس في الإدارة بخمسة أفرع مختلفة ، وفي العلوم الإنسانية والاجتماعية بما في ذلك التاريخ وعلم النفس والعلوم السياسية ، كما يقدم برامج مشتركة بين التكنولوجيا وهذه البرامج المشتركة تؤدي للمحافظة على البيئة والحفاظ على كرامة الإنسان وراحته النفسية مع التقدم التكنولوجي .

وجامعة الأزهر في مصر التي تميزت في وقت ما بكل من "الكاكوله" والعمامة رمزاً إلى التخصص في الدراسات الدينية واللغة العربية ينتشر اليوم خريجوها من الأطباء والمهندسين. كل هذه أمثلة للتطوير في الجامعات .  
(البيروت : 1984 : 46) ولكن تطوير يغلب عليه الاتجاه الأفقي ، فبعد أن

تبدأ مؤسسة التعليم العالي متخصصة في فرع أو حقل من المعرفة نجد أنها تتشعب في حقول وفروع جديدة فلماذا ؟ وهل هذا هو الاتجاه السليم في النمو ؟ لننظر إلى البدائل . ثم النمو الرأسي تجربة خاضتها فرنسا وبريطانيا بنجاح ؟ جامعات لها فروع عديدة في العلوم والتكنولوجيا فقط ، ويكون النمو رأسياً طالما كان منحصراً في الأقسام والتخصصات الموجودة ، بدلاً من افتتاح كليات

وتخصصات مساعدة للعلوم والتكنولوجيا ثم الانجراف في ذلك التيار حتى تصبح الكليات المساعدة (العلوم الإنسانية : 1984 : 30) . من ضمن الكليات الأساسية في الجامعة وهو ما حدث في معهد ماساشوستس للتكنولوجيا ، كما أشرت إلى ذلك سابقاً ، مما يترجم الأهداف الأساسية .  
يتحقق النمو الرأسي مع التخصص بافتتاح كلية أو كليات متخصصة من نفس الحقل ثم إنمائها تدريجياً لتمنح البكالوريوس ثم الماجستير ثم الدكتوراة ثم التشعب في البحوث ذات العلاقة . (العلوم الإنسانية : 1984 : 30) .

## 7. البحث العلمي :

الدهشة بداية المعرفة أرسطو .

إن كتابة البحث العلمي والرسائل الجامعية علم وفن في أن واحد وهو وجه من وجوه النشاط الأكاديمي المعقدة التي يمارسها راغبو العلم ، بأسلوب منهجي من أجل إثراء المعرفة البشرية بدراسات جادة ، وجديدة قدر المستطاع ، وذلك بإتباع المنهجية العلمية وتقنياتها .

يطلق على العلم المختص بطرق وأساليب البحث في العلوم الكونية للوصول إلى الحقيقة العلمية أو البرهنة عليها أسم مناهج البحث "Methodology" وهذا اللفظ ترجمة للكلمة الفرنسية "Method" ونظائرها في اللغات الأخرى وكلها تعود في النهاية إلى أصلها اليوناني وهي كلمة أفلاطون "Plato" يستعملها بمعنى البحث ، والنظر أو المعرفة .

كما يطلق على منهج البحث في العلوم الكونية التي تبحث في الظواهر الجزئية للكون والحياة اسم "المنهج التجريبي الاستقرائي" ويقصد به منهج استخراج القاعدة العامة "النظرية العلمية" أو القانون العلمي انطلاقاً من مفردات الواقع .

العلم بمعناه الواسع إنتاج لتراكم الفعل الإنساني على مر الزمن وهدف الدراسات العلمية الحديثة ينصب على تحليل عناصر هذا التراكم ومكوناته سعياً إلى فهم الحاضر واستشراف وأفاق المستقبل (العلوم الإنسانية : 2007 : 10) .

من هنا كان اهتمام الدراسة من البداية تقديم تعريف علمي للبحث العلمي فيعرف "واينتي، whitney" البحث بأنه : "استقصاء دقيق يهدف إلى اكتشاف حقائق وقواعد علمية يمكن التحقق منها مستقبلاً" . ويعرفه "هلواي" بأنه : "وسيلة للدراسة يمكن بواسطتها الوصول إلى حل لمشكلة محددة وذلك عن طريق التقصي الشامل والدقيق لجميع الشواهد والأدلة التي يمكن التحقق منها والتي تتصل بهذه المشكلة" . ويعرفه "فان دالين" بأنه : "المحاولة الدقيقة النافذة للتوصل إلى حلول للمشكلات التي تؤرق البشرية وتحيرها" . بينما يعرفه "بولانسكي polansky" بأنه : "استعمال إجراءات وطرق منظمة سعياً وراء الحصول على المعرفة" (العلوم الإنسانية : 2002 : 34) .

كما يري عبد الرحمن بدوي أن البحث العلمي : "هو الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو إلى مجموعة من الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختيارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى" .  
تعريف إجرائي للباحث :

البحث العلمي : بأنه "هو التدقيق والتأمل في الشواهد الكونية بهدف اكتشاف حقائق وقواعد ربانية ، عجزت الملاحظة العادية عنها وذلك عن طريق محاولة استعمال إجراءات وطرق منظمة وعلمية فتحاً للبصيرة الآدمية ووصولاً وحصولاً على المعرفة الجزئية أو الكلية" .

إذا أردنا أن نحدد مفهوم البحث العلمي فإنه يمكن القول بأنه : "طريقة من طرق التفكير المنظم أو الدراسة الدقيقة التي تعتمد على رسائل موضوعية لجمع البيانات ، وهي طريقة تؤدي إلى نتائج يمكن التثبيت منها في أي وقت من الأوقات كما يمكن تصميمها والخروج منها بقواعد علمية تسمح بتفسير الظاهرة وتتيح إمكانية التنبؤ بها وضبطها" .

فالعالم اليوم يعيش في حالة سياق محموم لاكتساب أكبر قدر ممكن من المعرفة الدقيقة المستمدة من العلوم التي تقود إلى التقدم والرقي والازدهار ، [ وذلك في المعرفة الحياتية ومجالاتها المختلفة البشرية والإنسانية والطبيعية والبيئية] . فالمعرفة العلمية بلا شك تمثل مفتاحاً للنجاح والتطور نحو الأفضل حيث تعتبر المعرفة ضرورية للإنسان ، لأن معرفة الحقائق تساعد على فهم المسائل والقضايا التي تواجهه في حياته العلمية ، إذ بفضل المعلومات التي يحصل عليها الإنسان يستطيع أن يتعلم كيف يتخطى العقبات التي تحول دون بلوغه الأهداف المنشودة ويعرف كيف يسطر الإستراتيجيات التي تتيح له القدرة علي تدارك الأخطاء واتخاذ إجراءات جديدة تمكنه من تحقيق أمانه في الحياة. (10 : 2007 )

يلعب البحث العلمي دوراً مهماً في تطوير ورفاهية المجتمع في أي دولة ويمكن إجراء البحوث العلمية مقياساً لتقدم الأمم والشعوب ومؤثر قوي في نموها الاجتماعي والاقتصادي. فالبحث العلمي هو وسيلة لارتداد أفاق المستقبل فهو رفيق للتنمية ، يملأ ثغرات التخطيط ويحل مشاكل التطبيق ، ويتغلب علي صعب المتابعة ويتصدى بموضوعية تامة لقضايا الحاضر ، لذلك فهو أبعد نظراً وأطول أثراً من خطة للتنمية أو برنامج للإصلاح فهو بالتالي بلوغ ما نصبوا إليه استقراراً وسلام وعدالة . ويتحقق به الأمن الغذائي والصحي والاجتماعي ، فهو استثمار طويل الأمد ولكنه مضمون العائد . (38 : 2009 )

تزداد أهمية البحث العلمي في الوقت الحاضر أكثر منها في أي وقت مضى ، وبعد أن أدركت الدول المتقدمة أهمية البحث العلمي وعظم الدور الذي يؤديه في التنمية ... أولته الكثير من الاهتمام ووفرت له كل ما يحتاجه من متطلبات سواء كانت مادية أو معنوية ، حيث أن البحث العلمي يعتبر دعامة أساسية للاقتصاد والتطور .

فالببحث العلمي يعد ركناً أساسياً من أركان المعرفة الإنسانية في ميادينها كافة كما يعد أيضاً السمة البارزة للعصر الحديث (11 : 2007 ) .

وأرى أن البحث العلمي من حيث المفهوم يختلف في البلدان النامية عنه في البلدان المتقدمة ، من حيث الموضوع إذ تتركز مواضيع البحث العلمي وأهدافها في الدول المتقدمة حول تطوير تقانات وتقنيات متقدمة مطبقة ، بينما تتركز مواضيع البحث العلمي وأهدافها في الدول النامية على معالجة مشكلات تتعلق بأسلوب التعاون مع التقنيات المستوردة وتكيف مواءمتها وفق الظروف المحلية وتطوير الخامات والصناعات المحلية بأساليب تراعي الإمكانيات والاحتياجات المتوفرة . (39 : 2009 )

من أبرز سمات العالم المعاصر أنه عالم يموج بالتغيرات المتلاحقة في شتى ميادين العلم والتكنولوجيا والاقتصاد والاجتماع والسياسة والثقافة . كما أنه يشهد درجة من الترابط والاعتماد المتبادل بين الدول ، وإن لم يكن هذا الاعتماد متكافئاً في كل الأحوال ، وفضلاً عن ذلك فإن أنواعاً كثيرة من التشابكات والتداخلات بين الظواهر والأحداث المختلفة صارت تجري في العالم المعاصر متجاوزة للحدود الوطنية للدول ومع ازدياد كثافة هذه الأنواع من التشابكات

والتدخلات أصبحت نسبة غير صغيرة ، ومرتفعة من القرارات التي تمس حياة الناس في مختلف الأوطان تتخذ على نطاق وطني من جانب كيانات مختلفة وتلك بعض خصائص ما أصبح يشار إليه بزمَن العولمة أو الكوكبة التي تريد أن تمحو هويتنا فهل نستجيب ؟ (البيروت 2007 : 12) .  
لا تعطيني سمكة بل علمني كيف أصطاد !! " مثل صيني "

#### أ. التسلسل التاريخي للبحث العلمي :

إن نشأة البحث العلمي قديمة قدم الإنسان على سطح الأرض فمنذ أن خلق الله سبحانه وتعالى آدم عليه السلام ، ونزله على الأرض قال تعالى : (فَتَلَقَى آدَمُ مِنْ رَبِّهِ كَلِمَاتٍ فَتَابَ عَلَيْهِ إِنَّهُ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ) والإنسان يعمل عقله وفكره ويبحث عن أفضل السبل لممارسة الحياة فوق سطح الأرض ومن ثم وظيفة الاستخلاف التي خلف الله الإنسان من أجلها ... قال تعالى : (وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ...) . (البقرة الآية : 30) ومنذ ذلك اليوم والإنسان يمارس المحاولات الدائبة للمعرفة وفهم الكون الذي يعيش فيه ، وظلت البشرية على مدار قرون طويلة تكسب المعرفة بطريقة تلقائية مباشرة عن طريق استخدام الحواس الأساسية للإنسان . وبالطبع لم تمارس أي منهج علمي في التوصل إلى الحقائق أو محاولة فهم بعض الظواهر التي تحدث حول الإنسان . هذا وقد تطور البحث العلمي عبر العصور ببطء شديد واستغرق هذا التطور عدة قرون في التاريخ الإنساني ، ومن الصعب تتبع تاريخ البحث العلمي بالتفصيل في هذه الدراسة المتواضعة والصفحات القليلة وغاية ما يستطيع هو ذكر بعض معالم التطور في مجال البحث العلمي ونشاطاته (البيروت 2009 : 39).

#### ب. البحث العلمي في العصور القديمة :

يقصد بالعصور القديمة الفترات التي عاش فيها المصريون والبابليون واليونان والرومان، فمنذ ذلك التاريخ كان اتجاه التفكير لدى قدماء المصريين اتجاهاً علمياً تطبيقياً حيث برعوا في التخطيط والهندسة والطب والفلك والزراعة كما أسس المصريون القدماء حضارة علمية في الصيدلة والكيمياء ويقول المؤرخ "جاين" أن المصريين كانوا منجماً اعترف منه الأقدمون العقاقير وأوصافها المذكورة في أعمال ديسقوريدس وبلين وغيرهما من الواضح أنها مأخوذة من المصريين القدماء . (البيروت 2009 : 39) .

أما بالنسبة لقدماء اليونان فلقد كان لهم اهتمام بالبحث العلمي حيث أنهم اعتمدوا على التأمل والنظر العقلي المجرد وقد جاب فلاسفة اليونان العالم القديم ليطلعوا على علومه وحضاراته والاطلاع على آفاق المعرفة وسميت الحضارة الإغريقية الفلسفة التأملية فيما وراء الطبيعة . وقد أتبع كثير من فلاسفة الإغريق أسلوب العقلانية في التفكير والسببية والمنطقية لتعليل وتفسير الأشياء .

#### • - سقراط : Socrate :

لقد جاء سقراط في حالة من الفوضى الفكرية أحدثتها السفسطائيون ، فتصدى لهم وفند أباطلهم وتبعهم في كل مكان يجادلهم ويحاوهم ، ليكشف خطأهم ، واتخذ منهجاً جديداً وهو منهج التهكم والتولية فوضع أسس فن الحوار أو فن توليد المعاني وجعله سبيلاً لكشف الأخطاء أو الباطل . وكانت طريقته تقف على التعريف الحقيقي للأشياء أي أن ماهية الشيء المعرف كما يقول أرسطو محاول استخدام القياس لكنه لم يوفق ولم يهتدي إلى ذلك واستفاد أرسطو من التعريف المنطقي والمقدمات التي اعتبرها يقينية . ويرى سقراط أن نسيج

العالم والطبيعة الفيزيائية للأشياء لا يمكن معرفتها ونحن لا نستطيع أن نعرف سوى أنفسنا وقد عبر سقراط عن هذا الفهم لموضوع المعرفة بمبدأ "أعرف نفسك" وليس الغرض الأسمى لمعرفة الباحث النظرية بل الناحية العلمية من الحياة . والمعرفة عند سقراط هي الفكر ، هي فكرة ولكي تنكشف الأفكار عن طريق التعريفات ويتم التوصل إليها عن طريق الاستنباط .

#### • - أفلاطون :

أما أفلاطون فلقد اتخذ لنفسه منهجاً خاصاً عرفه البعض باسم منهج الجدال ويعتمد على مرحلتين:

المرحلة الأولى : الجدال الصاعد : وهو ينتقل العقل فيه من المحسوسات إلى المعدلات .

المرحلة الثانية : الجدال النازل : وهو عكس الأول فتأثر به أرسطو في تضيق الكليات الخمس ، وتقسيم القضية ، وهي الطريقة التي تعتمد على القسمة المنطقية وشبهه إلى حد كبير التفكير الرياضي .

يرى أفلاطون طريق التحليل لمتابعة مسيرة أستاذة سقراط ولكنه أهتدى إلى جزر مشكلة التشكيك ، وهو عدم الإيمان بالمقاييس العقلية فحاول وضع فلسفه ترد الاعتبار للعقل ، كما يرى أن الإنسان عاش بروحة المثالية قبل أن يعيش ببدنه ... الخ (الطبعة الأولى : 2009 : 18).

هكذا استهدفت نظرية المثل الأفلاطونية وضع أسس ثابتة للفكر عن طريق إثبات عالم سابق عرف الإنسان فيه جميع الأشياء . وحتى تلك المرحلة لم يزل المنطق الإغريقي في دور الطفولة إذ إنه إكتمل على يد أرسطو . (الطبعة الأولى : 2009 : 18).

#### • - أرسطو Aristote :

أما أرسطو فيعد أول من استخدم كلمة استقرار وقد سلك في تفكيره مسلكاً دقيقاً ، واتخذ لنفسه منهجاً علمياً يبدأ بتحديد الموضوع المراد بحثه مستعرضاً لآراء السابقين ومتناولاً إياها بالنقد والتحليل ، ثم يستخلص رؤية في ذلك

كان أرسطو أول من اهتم اهتماماً خاصاً بالعقلية وكان يعتقد أن هدف البحث العلمي وهو البحث عن روابط للصلة بين الأشياء لأن العلم الطبيعي هو فهم التغير الذي يحدث أمامنا أو فهم العملية الحركية الدائرية وليست التجربة عند أرسطو المرحلة الأخيرة في عملية التحقيق من "الظن" بل إن المصادر العليا للعلم تتأكد حقيقتها مباشرة عن طريق العقل لا عن طريق الحواس . وغاية العلم القصوى لديه هي تعريف الموضوع وشرط هذا هو بين الاستنباط والاستقراء .

#### • - الرومان :

لما تصاعدت قوة الرومان بالقرن الأول قامت علومهم على حساب اليونان حيث لم يكونوا مهتمين كثيراً بالعلوم الأساسية .

ففي ظل الإمبراطورية الرومانية قامت مدارس فلسفية ولكن الحضارة الرومانية لم تنجب عالماً واحداً ذا شأن ، ذلك لأن الحرب في بداية العهد الروماني ، وكان الشعب مشبعاً بالعقلية الحربية . ولكن في الإسكندرية قام الفلكي المصري بطلموس بوضع خريطة للسماء وضع عليها مواقع الكواكب والنجوم المعروفة وقتها ، ووضع الأرض كمركز للكون (الطبعة الأولى : 2007 : 21) . ويتركز أسهام علماء الرومان في الممارسة أكثر من متابعتهم لها وكانوا صناع قوانين ومهندسين أكثر منهم مفكرين متأملين .

### 3.1.2 علاقة مراكز البحوث والدراسات بالمجتمع :

إن مراكز البحوث والدراسات مركبة من عناصر تتفاعل في إطار الوازع الديني والوزارات المختلفة وسياسة الدولة ، والحالة الاقتصادية ، وأراء الخريجين والآباء والمجتمع . إذاً فمراكز البحوث والدراسات ليست عنصراً واحداً ولكنها عناصر متعددة في مجتمع ذي حدود مرنة ، قد تحيط بالموقع الجغرافي للمراكز أو المدينة التي توجد بها المراكز أو الدولة كلها أو العالم العربي والإسلامي أو البشرية جمعاً فماذا يكون المجتمع الذي يتطلب أن تخدمه مراكز البحوث والدراسات وكيف تخدم المجتمع ؟ (الدراسات والبحوث : 1984 : 94) .

عندما نفكر في أهداف مراكز البحوث نجد الأمر محيراً . أهى لخدمة المجتمع أم لدراسته ونقده ؟ أهى لتطوير المعرفة أم لتطوير الإنسان ؟ أهى أهداف عامة أم لها أهداف خاصة ؟ أهى متميزة أم متشابه لما سواها أو مثلياتها ؟ أهى لصيانة الماضي أم لتصميم المستقبل ؟

إن أهداف مراكز البحوث والدراسات تكاد تجمع بين كل هذه القضايا بنسب متفاوتة من مركز لآخر ، ومن وقت لآخر ، فهى سلسلة من الروابط الاجتماعية المتعددة .

قد تصل بنا البساطة إلى حد القول بأن مراكز البحوث والدراسات تخدم المجتمع بتقديم الندوات والمحاضرات له بين أن لآخر ، أو القول بأنها تخدم المجتمع بتقديم الخريجين اللازمين لخدمته ، أو بتقديم الأدب الرفيع والاختراع البديع والابتكار إلى مجتمعاتها .

لكن لما كانت كل تلك الامور مادية بحثه ، تتحسس باحثة عما هو ملموس ومدروك نتيجة للتيار المادي الذي ساد العالم فإن أكبر خدمة تضعها مراكز البحوث والدراسات بين يدي المجتمع هي إعداد خريجها للذوبان في خصمه بعد أن غرست فيهم روح الإيمان بالله التي تربط كل أجزاء المعلومات التي جمعوها خلال مرورهم بمراكز البحوث والدراسات .

لعل من أجل الخدمات التي تقدمها مراكز البحوث والدراسات للمجتمع حمايته من الغزو الفكري وعدم التفريط في تراثه أثناء عملية احراز التقدم والنمو الذي يوفر له الرفاهية (الدراسات والبحوث : 1984 : 94) .

### 1. مظاهر ارتباط مراكز البحوث و الدراسات بالمجتمع :

لقد تنوعت الفلسفات وتعددت حول علاقة مراكز البحوث والدراسات بالمجتمع كما تقدم ولعل أقدم فلسفة هي التي تقول بأن مراكز البحوث والدراسات تعطي للمجتمع الخريجين والخريجات . ومن المظاهر الحديثة التي تطمح في تعريف تلك العلاقة ما يأتي :

1. إنشاء مراكز تسمى بمراكز "خدمة المجتمع" في بعض الجامعات بهدف ربطها بجميع قطاعات ومؤسسات المجتمع من خلال إقامة برامج مختلفة تتناسب مع حاجات أفراد وتهيئة الظروف العلمية المناسبة لنشاط المواطن ولتطوير العلوم المختلفة دون أن يحول بينه وبينها عامل السن أو قدم التخرج وإقامة المحاضرات واللقاءات والحلقات الدراسية والدورات التدريبية في المجالات المختلفة .
2. إقامة "معاهد البحوث" أو "مراكز البحوث" التي تقوم بدراسة المشاكل الاجتماعية واقتراح الحلول لها والتي تقوم بنقل وتطبيق التكنولوجيا بعد تكيفها مع طبيعة الجامعة .
3. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد خطط التنمية القومية في القطاعات المطابقة لتخصصاتهم وخبراتهم .

4. الإنتاج الفكري العلمي والأدبي الذي ينساب من رحاب الجامعات ومراكز البحوث والدراسات لتنمية ثقافة الفرد في المجتمع . (الدراسات والبحوث : 1984 : 95)

5. توفير البرامج المختلفة مثل برامج التطوير الإداري وهو برنامج مركز يخدم الموظفين في تنمية مهاراتهم الإدارية أو تجديد معلوماتهم .

6. توفير الدراسة المسائية أو الانتساب . ولعل من أهم ما تقدمه مراكز البحوث والدراسات ألوان المعرفة المترجمة إلى اللغة العربية من اللغات الأخرى . (الدراسات والبحوث : 1984 : 95) .

## 2. نظرة في إدارة مراكز البحوث والدراسات :

إذا كانت نظريات الإدارة قد تطورت تجاوباً مع تطور المؤسسات الاجتماعية الكبيرة ذات العلاقات المعقدة فإن إدارة مراكز البحوث والدراسات بحاجة إلى نظرة خاصة لكونها أكثر المؤسسات الاجتماعية تعقيداً لشمول علاقتها

ذلك يعني أن مراكز البحوث والدراسات أصبحت مطالبة من جميع الاتجاهات بممارسة تحكم تعليمي ومنهجي أفضل ، وبتخطيط أكثر دقة في الاتجاه نحو الهدف وبتصور أعمق للمستقبل . فلقد انتقلت المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها وأشكالها . وبالأخص مراكز البحوث والدراسات من مجال الرؤية الجانبية إلى بؤرة الوعي الاجتماعي وأصبح مجتمعنا متمركزاً حول العلم وطلبه وتسخيرته نحو ما ينفع كما جاءت دعوة الإسلام . إن التاريخ يخبرنا بأن مراكز البحوث والدراسات أول ما بدأت على المستوى الإسلامي أو العربي أو الأوربي أو الغربي ، كان ينظر إليها كمثال المتألف المتلاحم المستقل ، قوامها العلماء الذين كانوا يرسمون خططهم بأنفسهم (الدراسات والبحوث : 1984 : 103) .

سوف ننظر هنا في أعضاء هيئة التدريس ورياسة مراكز البحوث والدراسات ومجالس الإدارة كل على حده لنرى توزيع الأدوار الإدارية في مراكز البحوث والدراسات وما ينبغي أن نعرفه إذا أردنا الاستفادة من تجارب غيرنا .

## 3. عضو هيئة التدريس :

لقد تطورت خصائص أعضاء هيئة التدريس مع مرور الزمن لتصبح مهنة أكثر تخصصية . إلى أن انقسام أعضاء هيئة التدريس في تخصصات منعزلة زاد من الخصائص المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، وصاحب ذلك الانقسام الاتجاهات التالية :

1. التحرك من التنظيم الموحد إلى التنظيم الفدرالي المكون من الأقسام والعمادات المختلفة .

2. تعد القيم والمبادئ الفرعية باختلاف التخصصات .

3. التحرك من القواعد البيروقراطية في اتخاذ القرارات إلى الأساليب المركبة . لقد أدت تلك التغيرات إلى إعطاء سلطة مباشرة أو غير مباشرة لأعضاء

هيئة التدريس :

1. عن طريق تمثيل أعضاء هيئة التدريس في مجالس الإدارة ومجالس مراكز البحوث والدراسات .

2. عن طريق مجالس الكليات .

3. عن طريق مجالس الأقسام (الدراسات والبحوث : 1984 : 104) .

قد يكون هناك اختلاف في المفاهيم يؤدي إلى اختلاف أو خلاف ضمني ومعارك تتمثل في أشكال مختلفة ، بينما الأمر مجرداً هو نظرة رئيس مركز



إن القضية الثانية في موضوع الإدارة تتعلق بتجديد الدور الملائم لمجلس الإدارة . فهل لمجلس الإدارة أن يتدخل مباشرة في العمليات الداخلية أم ينبغي حصر دور المجلس في الموافقة على الميزانية ومخططات البناء فقط بحيث يجهل أعضاء المجلس العمليات الداخلية للمنشأة ؟ وهل يعني انضمام بعض أعضاء هيئة التدريس إلى مجلس الإدارة فتح باب الحوار داخل المجلس أو حتى تغيير الاتجاه المعتاد للنقاش ؟ . وما دمنا نملك زمام الفائدة من تجارب الآخرين فلننظر إلى تطور فكرة مجلس الإدارة في الجامعات الأمريكية إلى نمط يشبهه ، ولا يطابق مجلس الإدارة في بعض الجامعات السودانية والعربية (المرجعي: 1984: 107).

لقد حاولت أقدم جامعتين أمريكيتين - هارفارد ، ووليام أندرو ماري في بداية عهد كل منهما إتباع النهج الانجليزي القديم الذي يضع كامل السلطة في يد أعضاء هيئة التدريس . ولكن المشكلة التي اذات سواء مع تقدم الزمن في عدم وجود "يد واحدة" لأعضاء هيئة التدريس . وكان من الصعب ان تسير أمور الجامعتين على ذلك الأساس الإداري . لذلك لجأت كل من الجامعتين إلى تطوير مجلسين مزدوجين "مجلس المراقبين" و"المجلس الداخلي" في هارفارد ، ووليام أندرو ماري "مجلس الزائرين" و"مجلس الرئيس والأساتذة" ومع أن المجلسين في كل الجامعتين كانا على نفس القدر من القوة الإدارية فلقد أخذ مركز "المجلس الداخلي" في هارفارد و"مجلس الرئيس والأساتذة" في أندرو ماري ، وهو مجلس داخلي ، إلى أن أخذ كل منهما صفة الطبقة الثانية في التسلسل الإداري . وبعد ذلك أخذت الجامعات تؤسس على هذا التنظيم الإداري الذي آلت إليه تلك الجامعات فجامعة ييل أنشئت في عام 1701م وتبعتها جامعة برنستون عام 1746م بنظام أساسي يضع السلطة العليا في يد "مجلس الأمناء" وهو يوازي مجلس الإدارة بالمفهوم المعاصر .

لكن السؤال الذي يفرض نفسه هو : من الشخص الذي يصلح ان يكون عضو مجلس إدارة الجامعة . للإجابة ينبغي أن نصف دور مجلس الإدارة . وذلك أمر لا يمكن أن نخوض فيه لأن تحديد الدور يكون من ضمن السياسة العامة المتكاملة للدولة . والقدرة على تحديد الدور يحتاج في حد ذاته ومفتاح لأبواب الحلول لمختلف المشاكل (المرجعي: 1984: 108 □ 109).

ولكن هناك أمور يجب الانتباه إليها بصرف النظر عن واقع الدور أو ما ينبغي أن يكون . لقد قام "رودني هارنت" بدراسة أستخدم فيها طريقة الاستفتاء المكتوب الذي تم توزيعه على أعضاء مجالس إدارة وأمناء "500" كلية وجامعة في الولايات المتحدة وحاءات الإجابات من "500" عضو وكانت أهم النتائج :

1. هناك نسبة كبيرة من أعضاء مجالس الإدارة لا يعطون الأمور المتعلقة بالمجلس الا وقتاً ضئيلاً جداً .
2. هناك أعضاء تنقصهم أدنى المتطلبات من حيث الخبرة الميدانية الأكاديمية أو الإدارية .

3. تؤثر طبيعة عمل عضو مجلس الإدارة على نظرتة إلى الأمور التي تعرض على المجلس (المرجعي: 2007: 110) .

4. لدى أعظم أعضاء المجلس ميول إلى التنظيم الإداري الهرمي وهو مفهوم يدل على انتشار السلطة من أعلى إلى أسفل .

من أعضاء مجلس الإدارة عدد كبير جداً لا يقرؤون المؤلفات والدراسات والمجلات الدورية والأخبار والتطورات المتعلقة بأمور التعليم العالي لأنهم ينظرون إلى العضوية في المجلس بأنها عضوية فخرية.

لا يسمح المجال هنا إلا أن نضيف اقتراحاً أن تطور التعليم العالي والبحث العلمي في الدول المتقدمة تكنولوجيا لم يصل إلى ما وصل إليه إلا عن طريق التجديد المستمر .

من الأمور الثانية الملموسة التي تشمل كل الجامعات وفي كل الأوقات رعاية الدولة لجهود المخلصين ، إلا أن هناك جامعات قفزت وجامعات تحبو نحو النمو والتقدم وتحقيق الأهداف . وقد نريد أيضاً توسعة قاعدة مجالس الإدارة وعدم قصر عضويتها على موظفي الدولة. وفتح الباب أمام نخبة من رجال الأعمال والصناعة والمال والتجربة لعل ذلك يدفع حركة البحث العلمي ويزيد موارد الجامعة في نفس الوقت الذي يوفر التصورات الواقعية التي يجب اعتبارها عند إعداد طلابنا. (البيانات: 2007 : 120) .

### 5. بعض القضايا المتعلقة بالإدارة :

تؤثر بعض القضايا على إدارة الجامعة وعلاقتها بالجانب الأكاديمي ، ومن تلك القضايا:

1. أن الأجواء في الجامعة تدفع عضو هيئة التدريس إلى أن ينهمك في الأعمال الإدارية والتي أحياناً لا تنسجم مع خلفيته العلمية .
2. أن توزيع الأدوار والمناصب أصبح يشكل ضغوطاً وحسابات دقيقة تواجه المسؤولين في الجامعة .
3. أن عضو هيئة التدريس لا يشارك في القنوات الأكاديمية لكي يعبر عن فكره أو موقفه .
4. أن الروابط بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية ليست قائمة دائماً على أساس من التعاون والحوار والتفهم (البيانات: 1984 : 120).

### 3.1.2 مفهوم الأسرة والمجتمع :

تعتبر دراسة الأسرة من الموضوعات التي نالت اهتمام أغلب الباحثين في العلوم الإنسانية كعلم الاجتماع والخدمات الاجتماعية وعلم النفس ، وقد عبر الكثيرون عن المكان الهام الذي تشغله الأسرة في المجتمع بطرق متعددة حتى أن أحد تعريفات علم الاجتماع في وقت ما كانت تجعل الأسرة الموضوع الرئيس له .

من أجل هذا تتناول التطور التاريخي للدراسات الأسرية على الرغم من كثرة الدراسات التي أجريت حول موضوع الأسرة فليس لدينا في الوقت الحاضر تاريخ شامل للمحاولات التي بذلت على مر التاريخ لفهم هذا النظام الإنساني وكل الذي نبغيه أن نعرض المسألة في خطوطها العريضة .

1. يتبين للباحث أن هناك عدة نماذج من الدراسات تأثرت بمناخ العلم من ناحية وبالأيديولوجيا السياسية والدينية من ناحية أخرى وهذا نجده جلياً في دراسات علم الاجتماع .

2. عندما كانت الدراسات الأسرية في أول مراحلها كانت الأفكار التطورية المتأثرة بالدارونية الاجتماعية تسيطر على كل نواحي الاهتمام بموضوع الأسرة ، ولذلك كانت أهم موضوعات البحوث تدور حول الإجابة على عدد من الأسئلة مثل المجتمعات الإنسانية من حيث الأصل تأخذ بنظام الوحدانية في الزواج أو بالنظام المختلط ؟ أو هل الأسرة من حيث النسب أبوية أم أمومية ؟ .

3. أن نتيجة هذه الاستقصاءات لم تكن متسقة أو شاملة ونشير هنا إلى أن "مورجان" و"انجليز" حاولا أن يدللا على وجود أمثلة من الزواج المختلط

- "الشيوعية الجنسية" والزواج الجماعي في المجتمعات البدائية وهذا في الوقت الذي حاول فيه "وستر مارك" أن يقدم الأدلة التي تثبت أن الأسرة البدائية كانت أسرة "وحدانية" ومخلصة في نفس الوقت .
4. جمع "هنري ، ميل" عدد كبير من الأدلة التي تثبت أن النظام الأبوي كان موجوداً في العصور الأولية للأسرة ، ولكن "باخوفين" قدم أدلة أخرى تثبت أن الأمومة كانت سابقة في وجودها في المجتمع الإنساني على الأبوية .
5. ونظراً لأن الأدلة التي قدمها هؤلاء لم تكن قاطعة أو واضحة فقد ظلت موضوعات الخلاف بينهم قائمة ولكن هذه الدراسات لم تذهب عبثاً لأن المعلومات التاريخية والأنثروبولوجية التي جمعت جعلت الاهتمام يتركز حول الأسرة الأمر الذي ترتب عليه فيما بعد أن أصبحت موضوعاً هاماً للبحث العلمي وتقوم مراكز بحثية تعنى بهذا الموضوع .
6. وقد تحول الاهتمام في أواخر القرن التاسع عشر إلى دراسة مشاكل الأسرة المعاصرة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة وما ترتب عليها من تصدعات في عدد من الأسر ووقوع نسبة منها على خط الفقر (□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□:2002:4) . ومن أبرز الاستجابات التي ظهرت في هذا القرن الأبحاث التي أجراها (سدني ، وبياتريس ، وراونتر) والتي دارت حول الحياة والعمل في مدن أوربا وأمريكا .
7. يعتبر (ليلاي) من أبرز العلماء الاجتماعيين الذين اهتموا بموضوع الأسرة وخصوصاً الجانب الاقتصادي منها وبيدوا هذا من منهجه في الدراسة الذي جعل مستوى المعيشة ، المقياس الموضوعي ، الذي عن طريقه يمكن كشف بناء الأسرة ووظائفها .
8. وقد تحول الاهتمام في مطلع القرن العشرين إلى استقصاء مشاكل أخرى غير مستوى المعيشة والفقر نظراً لازدياد حالات الطلاق والانفصال كما أجريت عدة دراسات على نسب المواليد واشتغال المرأة وظهور النزعة الفردية وما ترتب على ذلك من آثار على وجود الأسرة كنظام في المجتمع .
9. ومن الجدير بالذكر هنا أن عدد من الباحثين أدرك منذ أوائل هذا القرن عدم جدوى استخدام الإحصاء وحده في دراسة الأسرة وتتلخص دعواهم في أن الأسرة تميل بسرعة إلى التفكك وأي أسرة جديدة في سبيلها إلى الظهور ، ولهذا يجب أن يكون تحليل مسائل الأسرة مرتكزاً على نوع خاص من التفكير بتصور الأسرة جزءاً متكاملًا من مجتمع يتغير بسرعة .
10. وعندما بدأت دراسة الأسرة تتقدم بدأ الباحثون يدخلون في الدراسة عوامل أخرى لم تكن من قبل موضع الاهتمام ، ومن أهم هذه العوامل التي استحوذت على الاهتمام (عامل التوافق) الذي اعتبر عاملاً أساسياً في ثبات الأسرة وفي تكامل أعضائها ، كما أصبح من المألوف مناقشة ، مشاكل التوافق الشخصي والجنسي وأثره في حياة الأسرة .
11. وتعتبر دراسة (برجل) نقطة تحول في اتجاه البحث الأسري وبيدوا هذا التحول يظهر في التقليل من أهمية الأسرة كبناء اجتماعي ، والتركيز بالتالي على اتجاهات الأعضاء وقد ظل هذا الاتجاه الجديد يتلقى مصادر جديدة من التأييد والتثبيت عن الدراسات التي تجرى في علم النفس والتحليل النفسي .
12. وقد بدأ الباحثون في الأسرة منذ الحرب العالمية الثانية نتيجة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي ترتبت على هذه الحرب ، يهتمون بالدراسات المقارنة ويحاولوا أن يكشفوا عن أنماط الأسرة المتعددة وبيّنون كيف يتميز كل نمط منها بطابع خاص في العلاقات ورعاية الأطفال وتربيتهم .



5. **أما (بل) فيعرفها** بأنها : الوحدة البنائية المكونة من رجل وإمرأة يرتبطان مع أطفالهما بطريقة منظمة اجتماعياً سواء كان هؤلاء الأطفال من صلبها أو بطريق التبني (البنين المأخوذون من الأيتام : 2002 : 8).

6. **يعرفها (ماكيفر)** بأنها : جماعة دائمة مرتبطة عن طريق علاقة جنسية تمكن من إنجاب الأطفال ورعايتهم ، وقد تكون في الأسرة علاقات أو أخرى ، وتقوم على معيشة الزوجين معاً ويكونان مع أطفالهما وحدة مميزة .

7. **يعرفها (نيمكوف)** بأنها : ارتباط يدوم قليلاً أو طويلاً للزوج أو الزوجة بأطفال أو بلا أطفال أو هو ارتباط رجل وإمرأة فقط بالأطفال .

8. **أما (لنديج) يعرفها** بأنها : النظام الإنساني الأول ومن أهم وظائفها إنجاب الأطفال والمحافظة على النوع وأنماط السلوك الاجتماعي والاقتصادي والضبط الاجتماعي والتربية والترقية والدين نمت أول الأمر داخل الأسرة الخصائص التي تميزها عن غيرها من النظم الاجتماعية وهي :  
1. وجود علاقة جنسية زواجية بين الرجل والمرأة .

2. صورة من صور الزواج أي ترتيب نظامي تقوم على أساسه هذه الرابطة الزوجية وتستمر على مر الزمان .

3. نظام يتضمن في نفس الوقت طريقة لسلسلة النسب .

4. مسكن مشترك قد تختص به الأسرة وحدها أو يشاركها فيه عدد من الأسر الأخرى .

خلاصة القول: إن الأسرة تعني من الناحية السوسولوجية معيشة رجل وإمرأة أو أكثر معاً على أساس الدخول في علاقات جنسية يقرها المجتمع ، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات كإعانة الأطفال وتربيتهم ، أولئك الذين يأتون نتيجة لهذه العلاقات ، أو أنها جماعية تقوم على العلاقة الجنسية بشرط أن تكون محدودة ودائمة بصورة تكفي لإعانة الأطفال وتربيتهم .

الزواج من النظم الاجتماعية الهامة فهو الوسيلة الشرعية لإقامة وبناء الأسر عن طريق تحقيق سلامة الأوضاع الاجتماعية وبقاء النوع الإنساني وحفظه والسمو بالعلاقات بين الرجل والمرأة إلى مستوى المشروعية التي تتفق مع القيم الإنسانية التي يقرها المجتمع وحكمة المولى عز وجل تقف بكل الزوجين في مقام التضحية إبقاءً على أسرة لا تقيمها المشاعر وحدها فبالرحمة يحسن الزوج إلى زوجه إحساناً ينسبه ما في صاحبه من نقص ربما ما كان نعمة لا تظهر إشارتها للعين المجردة ويقول أبو بكر الرازي : المودة تكون أولاً بين الزوجين ثم أنها تفضي إلى الرحمة . ولهذا فإن الزوجة قد تخرج من محل الشهوة بكبر أو مرض ويبقى الزواج قائم بها . والزواج تكوين الأسرة لا يبدأ من فراغ وإنما من خلال التقاء رجل بإمرأة وهناك قواعد لاختيار الزوجة وأسس يعلو فوقها بناء الأسرة والاختيار المباشر الحر ، ومجتمعات أخرى تخرج المرأة للعمل ، وأسس الاختيار للزوج كنتيجة لعدة عوامل منها التوسع الحضاري والتعليم ، والهجرة (البنين المأخوذون من الأيتام : 2002 : 9).

## 2. النظريات المفسرة للاختيار للزواج :

قدم العلماء عدد كبير من النظريات المفسرة لعملية الاختيار للزواج من أهمها :

### أ. نظرية التجانس :

تركز هذه النظرية على فكرة أن الشبيه يتزوج شبيهته والتشابه أو التجانس في الخصائص الاجتماعية العامة والخصائص الجسمية مثل التشابه في

الدين والعنصر والمستوى الاجتماعي والاقتصادي والسن والتعليم يجعل الشريكين أكثر ميلاً للزواج من بعضهما البعض .

### ب. النظرية الدورية :

يعتبر (كولرزمر مان) هو أكثر من دعم هذه النظرية في كتابه الأسرة والحضارة وأستقي فكرتها من المجتمعات المختلفة وأنماط أخرى من مجتمعات متقدمة حيث ترى أن الأعضاء لا ينظر إليهم كأعضاء في الأسرة بل أوصيا على أسمها وأملاكها ومنها أسرة الوصايا، والأسرة النواة ، الأسرة العائلية .

### ج. نظرية التجارب المكاني :

تهتم هذه النظرية بالأفراد الذين يقطنون في جيرة وتشمل من يذهبون إلى نفس المدرسة أو الجامعة أو الذين يعملون معاً وتفترض هذه النظرية باختصار أن الناس يميلون إلى الزواج بمن يعيشون بالقرب منهم .

### د. نظرية الحاجات المكملة :

تأخذ في اعتبارها البعد النفسي فهي تؤكد أن الزواج يتم في داخل مجال اللائقين الصالحين للزواج ممن يشتركون في الميول والاهتمامات خاصة بين أفراد الطبقة الوسطي ومنها ما يتعلق بالسلوك ومنها ما يتعلق بالثقافة . (13 □ 11 : 2000 : □□□□)

### 3. الأسرة كنظام :

الأسرة كنظام (SYSTEM FAMILY) والمحيط الاجتماعي الذي تقوم فيه الأسرة بدورها وتكمن فيه أهداف هذا الدور كيف تتشكل الأسرة وما الذي تتطلبه وماذا نعني بكلمة نظام ؟

### فالنظام الأسري : نظام اجتماعي أساسي هام لبقاء المجتمع وبشكل نسقاً

من الأدوار الاجتماعية المتصلة والمعايير المنظمة للعلاقات بين الزوجين مع تنشئة الأطفال وبناء علاقات القرابية ... وتعتبر الأسرة شكل مصغر للمجتمع حيث أنها تقوم بتوسيع معاييرها وقيمها وتوقعاتها للأفراد الذين يعيشون فيها وأن الأنماط المتناسقة المستمرة التي تمثل أسلوب الأسرة | من أجلها تم إنشاء هذا لترتيب مجموعة من الأشياء المرتبطة او المتصلة ببعضها لتشكل وحدة الأسرة | وبعد منهج النظم طريقة لدراسة أنماط العلاقات والتفاعل بين المكونات لفهم أفضل الوظائف الوحدة ككل ... وفي الهندسة البشرية يقصد به اكتشاف مصادر الخطأ أو التباين في نسق ما . بمعنى أي وحدة وظيفية من الكون أي الذرة يمكن دراستها على نظام (□□□□□ □□□□ : 2004:14) .

### 4. خصائص النظام الأسري :

من خلال مفهوم النظم يمكننا أدراك الكون على أنه مجموعة من النظم المتشابكة كل نظام يشمل نظم فرعية ويعد أيضاً جزءاً من نظم أكبر بمعنى آخر نفهم الأسرة باعتبارها نظام اجتماعياً تقع ضمن نظام أكبر هو المجتمع . ومن أهم خاصية للنظام الأسري اجتماعية الأسرة :

لقد ظهرت بعض أشكال النظم الأسرية منذ أن ظهر الإنسان على سطح الأرض ... ولأسباب متعددة تجمعت هذه الأسرة وكونت جماعات ، و ثم كونت هذه الجماعات قبائل ، ثم تكونت هذه القبائل في عنصرية ، ثم كونت هذه المجموعات العنصرية مجتمعات . ومن ثم فإذا كانت الأسرة خلية يتكون منها هذا البنيان الاجتماعي ، فلا نكاد نجد مجتمعاً يخلوا من النظام الأسري ، فالأسرة هي أساس الاستقرار في الحياة الاجتماعية ، ولذلك فإن المجتمع يرسم للأسرة الاتجاهات الخاصة بالزواج والعلاقات القرابية والأدوار والواجبات المتبادلة بين

أفراد الأسرة ويفرض عليهم الالتزام بحدودها . ومن ناحية أخرى فإن الأسرة بوصفها نظام اجتماعي تؤثر فيما غيرها من النظم الاجتماعية الأخرى وتتأثر بها . ومثلاً إذا كان النظام الأسري في مجتمع ما منحللاً وفساداً فإن هذا الفساد يتردد صده في وضعة السياسي وانتاجه الاقتصادي ومعايير الأخلاقية وبالمثل إذا كان النظام الاقتصادي أو السياسي فاسداً فإن هذا الفساد يؤثر في مستوى معيشة الأسرة وفي خلقها وفي تماسكها (الأسرة : 2004 : 18).

### 5. أهداف الأسرة ووظائفها :

تنشاء النظم الأسرية لأسباب عديدة ومن بينها الحاجة للأمن والانتماء ، والحاجة للحب أو لأسرة تعتبر وسيلة اجتماعية مقبولة جداً لإنجاب الأطفال . يري (ردو وآخرون) : إن الوالدين لديهما أسباب أخرى لإنجاب الأطفال : فالبعض ينظر للطفل كامتداد للذات أو النفس والبعض الآخر يكون لديهم أسباب دينية. كما قدم "ماك جينس وفنجان" في كتابهما (الأسرة المفتوحة) ستة أهداف أساسية لنظم الأسرة وهي :

1. استمرارية وبناء الجنس البشري من خلال إنجاب وتربية الأطفال .
2. مجتمعية الأطفال .
3. تقدم مصدر للعلاقات البنيشخصية المتعمقة .
4. تقدم جماعة مرجعية أساسية للانتماء وتحقيق الهوية الذاتية .
5. خلق واستمرار وحدة اقتصادية ووحدة عملية .
6. تقدم الرعاية للوالدين في مرحلة الهرم .

قد أشار محمود حسن إلى أن أهم وظائف الأسرة ما يلي (الأسرة : 2004 :

19):

1. **إشباع الفرد :** فالأسرة بصفة خاصة تميل إلى التعبير عن نمط الإشباع الحميمية الدائمة للعلاقات الشخصية المتبادلة التي تتميز بالود والعمق والشمول في محيط الأسرة في مقابل العلاقات الجزئية التي تحققها العلاقات خارج الأسرة .
2. **تحقيق انجازات المجتمع :** فالأسرة تقوم بالمحافظة على أعضاء المجتمع وإعدادهم للعمل والتفاعل الاجتماعي وهي التي تحافظ على السكان بإنجاب الأطفال وتربيتهم ، كما أن المجتمع يفوض الأسرة في تحمل مسؤولية حماية الأطفال ومنعهم من اقتراب التصرفات اللااجتماعية الصارمة بالمجتمع بالإضافة إلى أن الأسرة تعتبر من أدوات الضبط الاجتماعي.
3. **الوظيفة الاقتصادية :** فلا تزال العمليات الإنتاجية في الريف تتم في البيت وتقوم الأسرة بإنتاج عدد كبير من السلع داخل الأسرة . وفي المجتمع الصناعي تنشأ روابط وعلاقات اقتصادية خارجية لإشباع حاجات ونفقات الأسرة فنتج من ذلك خروج المرأة إلى ميدان العمل تشارك في إعالة الأسرة ومساعدة زوجها في تحمل مسؤوليات المعيشة .
4. **تنظيم السلوك الجنسي والإنجاب :** فالزواج ليس مجرد اشباع حاجات فسيولوجية لاستمرار الجنس البشري فقط ولكنها عملية اجتماعية تخضع لقواعد وقيود ثقافية وتعليمات تحدد الحقوق والواجبات . هذه القواعد تمثل في جملتها تنظيمات اجتماعية تتحكم فيها العادات والتقاليد (الأسرة : 2004 : 20).

5. **إعالة الأطفال وتربيتهم :** فالأسرة تقوم بتنشئة الأطفال وتلقينهم قيم مجتمعهم وعاداته وتقاليدته بحيث تخلق في فرد كائناً اجتماعياً وهي المدرسة الاجتماعية الأولى للطفل والعامل الأول في صيغ سلوكه بالصيغة الاجتماعية

وإكساب الأساليب السلوكية الملائمة للمواقف الاجتماعية ، وتعتبر سلوكيات الأسرة وقيمها وطرق عملها إطاراً مرجعياً لتقييم سلوك الطفل وسلوك الآخرين بما اكتسبه داخلها من قيم ومعايير.

6. **الوظيفة النفسية :** تمثل الوظيفة النفسية أساساً قوياً وحاسماً في ترابط النظام الأسري فعلى قدر وحدة المشاعر والميول والاتجاهات يكون التوافق والانسجام . فالأسرة وحدة تقوم على الترابط ويشعر أفرادها بالانتماء والانحياز والإشباع والحماية والإحساس بالأمان وتجعل روح التكافل والتعاون تسود بينهم بالإضافة لذلك فإن هناك الروابط الخاصة بالعواطف والمشاعر الوجدانية والترابط السكني الذي يجمع أفراد الأسرة ويوحد شتاتهم ، وإليه يعودون ويجدون السكنينة والراحة والدفء والحنان ويتبادلان أحداث اليوم وأمال الغد ، يتصرفون بتلقائية ويشبعون حاجاتهم الأساسية التي لا يمكن إشباعها في أي موقع آخر (الأسرة : 2004 : 21).

### 6. تركيب الأسرة :

تختلف صور التركيب الأسري من مجتمع إلى آخر ، ومهما اختلفت صورته فإن هذا التركيب يبدأ بالزواج وقيام علاقة رسمية واجتماعية مشروعة بين الرجل والمرأة كما يرتبط بهذه العلاقة الرسمية والشرعية سلوكيات وتوقعات مرتبطة بالسيطرة أو الخضوع ، وتقسيم العمل ، المسؤوليات ، الطرق الجنسية والتعبيرية ، السلوك الاجتماعي ، ومن ناحية أخرى إنجاب الأبناء الذين يمثلون العنصر الثاني في التركيب الأسري بعد الزواج .

### 7. حجم الأسرة :

**الأسرة صغيرة الحجم :** تكون قدرة الوالدين على تكريس الوقت والانتباه الكافيين ، كما يكون هناك ديمقراطية تحكم في سلوك الصغار ويكون هناك إرادة وقدرة على إعطاء كل طفل نفس المزايا .  
**الأسرة متوسطة الحجم :** يكون هناك تحكم أقل ديمقراطية .  
**الأسرة كبيرة الحجم :** فلا توجد خطة واضحة لتربية الأبناء مع وجود احتكاكات زوجية راجعة لوجوب التضحيات الشخصية ، المالية (الأسرة : 2004 : 23) .

### 8. الأسرة في الإسلام :

أولى الإسلام الأسرة عناية فائقة ، ورسم لتكوينها منهجاً حتى يضمن لها السلامة والاستقرار والاستمرار .

فالقرآن الكريم تناول في أكثر من موضع شأن الأسرة ، ووضع الأحكام والقوانين والسنة أيضاً فدعاء القرآن الكريم إلى أن تنهض الأسرة على مبدأ المودة والرحمة فقال تعالى : ( وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ) .  
(الأسرة : 21) . لهذا حذر الله تعالى من أسباب القطيعة والفرقة بين أفراد الأسرة فقال : ( وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ) (الأسرة : 1) ومن مظاهر عناية القرآن الكريم بالأسرة اهتمامه العظيم بشئون المرأة في كثير من سوره ، حتى عرفت إحدى سوره بسورة النساء الكبرى ، وعرفت أخرى بسورة النساء الصغرى ، وهي سورة الطلاق ، ولم تحظ بمثل هذه المكانة المرأة في أي شريعة أخرى . كما رغب القرآن المسلمين في الزواج وحثهم عليه فقال عز وجل : ( وَأَنْكِحُوا الْأَيَامِي مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ إِنْ يَكُونُوا فُقَرَاءَ يُعْهِمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ) (الأسرة : 32) . كما رغب رسول الله صلى الله عليه وسلم شباب المسلمين في الزواج فقال : (النكاح من سنتي فمن أحب فطرتي يستني

بسنّتي) (بِسْنَتِي) (2 : 22) وطلب صلى الله عليه وسلم من كل مسلم التيسير في أمر الزواج وأن يسارع المسلمون إلى تزويج أبنائهم وبناتهم ووضع لهم في ذلك أدباً فقال : (إذا أتاكم من ترضون دينه وأمانته فزوجوا إلا تفعلوا تكن فتنه في الأرض وفساد كبير) (بِسْنَتِي) (بِسْنَتِي) | حيث يبدأ رسم وتصميم الأسرة المسلمة من العتبة الأولى لتكوين أسرة تحفظ الاستقرار وتعطي الأمان وتداوم الاستمرار وهي مرحلة الخطبة | . تبدأ مرحلة النكاح عادة بالخطبة وقد وصى الإسلام الرجل أن يظهر لخطيبته ما يؤكد لها أنه يحبها ، بتقديم الهدايا لها يقول : صلى الله عليه وسلم : (التمس ولو خاتماً من حديد) (بِسْنَتِي) : (1998 : 71) .

فالزواج سنة يستكمل به المسلم نصف دينه وقد حض عليه النبي صلى الله عليه وسلم لا سيما الشباب فقال : (يا معشر الشباب من استطاع منكم الباءة فليتزوج ...) (بِسْنَتِي) (بِسْنَتِي) . كما يقول الله تعالى : (وَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا عَرَّضْتُمْ بِهِ مِنْ خِطْبَةِ النِّسَاءِ أَوْ أَكْتَبْتُمْ فِي أَنْفُسِكُمْ عَلِيمَ اللَّهِ أَنَّكُمْ سَتَذْكُرُوهُنَّ وَلَكِنْ لَا تُؤَاعِدُوهُنَّ سِرًّا إِلَّا أَنْ تَقُولُوا قَوْلًا مَعْرُوفًا وَلَا تَعْزَمُوا عُقْدَةَ النِّكَاحِ حَتَّى يَبْلُغَ الْكِتَابُ أَجْلَهُ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي أَنْفُسِكُمْ فَاحْذَرُوهُ) (بِسْنَتِي) (بِسْنَتِي) : (235) .

## 2.2 الفصل الثاني

# نشأة ، مبادئ ، أهمية ، أهداف ومجالات العمل الطوعي

## 1.2.2 نشأة العمل الطوعي :

العمل الطوعي ممارسة قديمة منذ الإنسان البدائي ، فإنه عرف سلوك النجدة عون الجار والصديق في أزمنته ، فحاجة الناس إلى بعضهم كانت تحتم على الواحد منهم أن يقوم بتقديم خدمات وأعمال معينة للمجموعة التي يعيش معها . وأن الأعمال التي كانت تقوم بها الإنسانية في بدايتها كلها عبارة عن عمل طوعي ، وإنها تتم على جميع مستويات المعيشة فلم تكن حصرًا على مجالات بعينها حيث تشمل كل حاجات الجماعة دون تمييز. (الطوعي : 8).

مصطلح التطوع برز في المجتمعات الغربية الأوربية الرأسمالية بعد تطور اقتصاديات السوق حيث إن السلع والخدمات المنتجة لا بد لها من سوق - تبادل - عبر وسيط نقدي يحمل قيمة اقتصادية وجاءت الفلسفة الليبرالية لتذهب إلى أبعد من ذلك لتقول إن مصالح المجتمع تحقق على أفضل وجه في ظل حماية وتشجيع المصالح الفردية المادية ولذلك يسعى الكل لتعظيم الفوائد والأرباح من كل جهد أو عمل يعمل عليه ، ليس هناك مكان لمن لا يعمل أو لمن أقعدته عن الكسب ظروف أو عوامل . ففي مثل هذه الثقافة يكون الإنفاق والإحسان وعمل الخير هو الاستثناء هذا هو برز فيه مصطلح التطوع باعتباره قيمة استثنائية يقوم بها المحسنون من الناس. (الطوعي : 2003 : 3) . وهنا يتبادر

إلى الذهن سؤال وهو ماذا تعني كلمة التطوع في اللغة والقواميس اللغوية ؟ وفي هذا تعني كلمة التطوع الآتي : البذل والعطاء دون مقابل مادي (تطوع بالشيء أي تبرع به) ، وأصل كلمة التطوع : الطوع ، وهو الانقياد والسلاسة واللين ، فالمتطوع ينقاد بسلاسة ولين لعمل ما فيه نفع للمجتمع . وبالتالي اصطلاحاً يعني : الجهد الإرادي الذي يقوم به فرداً أو جماعة من الناس لتقديم خدمات للمجتمع أو لفئات أو لأفراد منه دون توقع لجزاء مادي مقابل جهودهم سواء كان هذا الجهد مبدولاً بالنفس أو المال (من المنظور الغربي) . كما يعني عند علماء الفقه الإسلامي : هو التبرع بأداء طاعة غير واجبه تقرباً لله تعالى راجياً الثواب ويسميه الفقهاء - السنة - والمستحب - والنفل - والمرغب فيه - والقرية - والإحسان - والحسن ، فهي ألفاظ مترادفة . أما عند علماء الاجتماع : فهو التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون انتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول ، وهو الجهد الذي يبذله أي إنسان لمجتمعه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية . وعليه نجد أن هناك تعريفات مختلفة للتطوع حيث عرفته : الموسوعة الأمريكية : على أنه تحويل ملكية شيء دون اعتبار لقيمته . ومثال ذلك تحويل ملكية صك من أبوين لابنهما للتعبير عن معنى الحب والعاطفة (الطوعي : 2003 : 3).

الموسوعة البريطانية : على أنه نظام غيبي أو نفسي للتخلي عن الملكية طوعاً دون إكراه .

وفي اللغة الإنجليزية : فهو مبدأ فكرة دعم الكنيسة أو المدرسة بواسطة متطوعين وليس بواسطة الحكومة كما يعني أي فعل لا يقوم على الإكراه .

## 1. العمل الطوعي في الحضارات القديمة :

### أ. العمل الطوعي عند قدماء المصريين :

أوضحت الصور والرسومات الموجودة على جدران قدماء المصريين وقبورهم على أن العمل الطوعي المتمثل في مساعدة الفقراء كان موجوداً في



الخير : 34). كما حث الإسلام إلى بذل المعروف وإصلاح ذات البين، وكفالة اليتيم ، ففي الحديث الشريف: (ألا أخبركم بأفضل درجة من الصيام والصلاة والصدقة إصلاح ذات البين) (صحيح البخاري: 5038). والعبادات في الإسلام نوعان (واجب وطوعي) فالشهادة واجبه لدخول الإسلام ويمكنك التطوع بما شاء الله لك ، والزكاة المفروضة قدر معلوم (واجب) والصدقة بعدها (طوعي) ، والحج واجب في العمر مرة ويمكن التطوع بمرات عديدة ، الصيام في رمضان (واجب) وصيام التطوع معلوم ، وفروض الكفاية هي عناوين العمل الطوعي في الإسلام ، فالجهاد إذا قام به البعض سقط عن الباقيين ، وفي السلام إذا رد أحدهم سقط عن الباقيين ، وإنقاذ الغريق ، وكسوة العريان ، وتعليم الجاهل ، وإطعام الطعام ، ودفن الموتى ، وغير ذلك من الترابط الإنساني . (صحيح البخاري: 2000: 18). فالإسلام يحمل معاني التطوع ومفرداته بصورة واضحة في القرآن الكريم يقول تعالى : (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ) (صحيح البخاري: 2000: 2) (إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ) (صحيح البخاري: 277) (إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكُورًا) (صحيح البخاري: 9) .

## 2.2.2 مبادئ العمل الطوعي : Principles of Voluntary Work

- المبادئ هي التي تحدد الرؤى والرسالة والأهداف من العمل الطوعي :
1. **مبدأ الطوعية (التطوع) Voluntarily**: هو العطاء الغير مشروط في شتى المناحي التي تسد حاجات المجتمع . أيضاً هو الجهد الإرادي الذي يقوم به فرد أو جماعة من الناس لتقديم خدماتهم للمجتمع أو لفئات منه من دون توقع لجزاء مادي مقابل جهدهم سواء كان هذا الجهد مبذول بالنفس أو المال (صحيح البخاري: 2005: 98) .
  2. **مبدأ الإنسانية الآدمية : Humantiaranism** : الإنسانية تعني إبراز الوجه الإنساني وإعلاء إعانة الإنسان وتفريج الكرب عنه وإغاثة متخبطاً روابط اللون والجنس والدم بغض النظر عن روابط القبلية ، وإغاثة الإنسان تأتي من هذا الفهم بمعاملة بني البشر سواسية دون تفریق بينهم ، يقول الله تعالى : (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالتَّبْحِرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً) (صحيح البخاري: 69) .
  3. **مبدأ الحياد Neutrality** : نجد أن الذي يجمع منظمات العمل الطوعي هو أن نشأتها ونشاطاتها وعضويتها الاختيارية ليس من أشكال ممارسة السلطة في المجتمع وهو الأمر الذي أدى إلى تسميتها بالمنظمات الغير حكومية . وهذا يضفي عليها صفة البعد عن السياسة ، لهذا يجب أن تقف المنظمات في الحياد من قضايا السياسية ولا تسمح بتداولها في منندياتها ، على الرغم من أن الحياد هو أحد أهم مقومات العمل الطوعي ، إلا انه كثيراً ما تتجاوز المنظمات التطوعية في ممارستها العملية وتقع تحت التأثيرات السياسية . في الواقع ان العمل الطوعي كأحد الموعين في العلاقة بين الدول الغنية والفقيرة لم يكن يوماً بعيداً عن الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية للدول المانحة . فمثلاً جل العون الأمريكي في السبعينات كان من نصيب إسرائيل ومصر .

4. **مبدأ الجماعية : Group-work :** العمل لا بد أن تقوم به جماعة ، ولهذا تجمع إمضاءات العضوية لإكمال شرط التسجيل ، وتقوم بتنظيم نفسها ووضع نظامها الأساسي وتوزيع الأدوار على أعضائها فروض الكفاية فردية لكن الجمعيات تغطي كل فروض الكفاية في المجتمع الواحد ، الإنسان يمكنه اختيار عمل طوعي واحد يهتم به وبجوده ولكن واجب عليه أن يتم عمله من خلال جماعة تحسن استخدام مقدراته وأمواله .
5. **المشاركة : Participation :** تعني أن تستعين المنظمة بطاقات وإمكانيات المجموعات المستهدفة وذلك بإشراكهم في التخطيط وإدارة تمويل وتنفيذ العمل الطوعي وتهدف المشاركة إلى تحقيق هدفين أساسيين في العمل الطوعي :
- الأول : ملء أوقات فراغ الشباب وحمايتهم من الانحراف - وهذا يقع في مهام الدور الوقائي لمنظمات العمل الطوعي .
- الثاني : بناء القدرات الذاتية ، لأن إشراك الأهالي في الأنشطة يكسبهم قدرات ومهارات مختلفة تنظيمية وتعليمية وحرفية مما يساعدهم في تطوير مواردهم المحلية والاستفادة منها.
6. **الرغبة : Desire :** تعتبر الرغبة في إقامة عمل بمثابة المحدد الأهم في نجاحه ، وتأتي الرغبة عادة في العمل الطوعي نابعة من فطرة الإنسان وإحساسه بأخيه الإنسان وهي بذلك موجودة بداخل الشخص تنتظر الفرصة للظهور والتحويل إلى عمل طوعي فالرغبة هنا دائمة صادقة ولكن تكون إيجابية إذا ترجمت لفعل وتكون سلبية إن لم تصعد إلى فعل ( )

### 3.2.2 أهمية العمل الطوعي :

- هناك عدة عوامل تعطي أهمية العمل الطوعي منها :
1. عدم قدرة الدولة في المجتمع المعاصر على الاستجابة لكل الحاجات المجتمعية أو تلك الخاصة ببعض فئاته لأسباب مالية .
  2. إتاحة الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم مما يقلل من حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع .
  3. أن العمل الطوعي له مؤشر على الجانب الإنساني حيث يعمق روح التكامل بين الناس ويشجع على التعاون وتنمية روح الجماعة ( )
  4. التطوع دليل على الولاء وانتماء الأفراد لمجتمعاتهم ووسيلة للأفراد للمساهمة مع الحكومة والجمعيات ذات النفع العام في تنفيذ برامج خدمة المجتمع .
  5. التطوع يساهم في سد النقص في أعداد الاختصاصيين المهنيين الذي قد تعاني منه بعض مؤسسات المجتمع ويعود ذلك لما تتمتع به مؤسسات العمل الطوعي من مرونة وقدرة على الحركة السريعة بل مكمل للعمل الحكومي وداعماً له لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها وأن القطاع الطوعي عادة ما يكون أقدر على اكتشاف الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في المجتمع
  6. ومن العوامل التي أدت إلى أهمية العمل الطوعي في العصر الحاضر تشعب مسؤولية الدولة وانصرافها إلى هموم التنمية والخدمات ، وشح الموارد وضعف الناتج القومي والكساد الاقتصادي مما أدى بالضرورة إلى عدم قدرة

الدولة على تلبية الحاجات الضرورية للحياة والتطلعات المتزايدة للمواطنين  
(الجمعية الوطنية للتطوع : 2003 : 2) .

## 4.2.2 أهداف العمل الطوعي :

يسعى العمل الطوعي إلى تحقيق عدة أهداف منها :

1. تنشيط الحركة الاجتماعية بزيادة عدد المنظمات الطوعية الفاعلة وذلك بإثراء التنمية وتنمية المجتمعات المحلية ، وإحياء قيم التكافل والتعاون ورعاية ذوي القربى والجار وذوي الحاجات ومساندة الفقراء ومحاربة الفقر ودرء المخاطر .
2. تجاوز مفهوم الإغاثة بغرس مفاهيم التنمية وإعادة التوطين ، وذلك بتعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي وإزالة أسباب التخلف وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع وسد الفراغ في الخدمات وتوسيع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية (الجمعية الوطنية للتطوع : 2003 : 73) .
3. يهدف التطوع أيضاً إلى تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة ومنتجة وأنه يسع دعم العمل الحكومي وسد الثغرات في مجال الخدمات الاجتماعية التي لا تقوم المؤسسة الرسمية بتغطيتها وهي وسيلة وتنظيم لا تستهدف الربح المادي ، بل هي وسيلة لتحقيق أهداف محددة اتفق عليها الذين قرروا أن يعمل به ، وأنها تعمل أيضاً على بناء القدرات المحلية لتمكين المنظمات الوطنية من الاعتماد على قدراتها (الجمعية الوطنية للتطوع : 2003 : 73) .
4. تحقيق مبدأ التنمية بالمشاركة وتمليك وسائل الإنتاج .
5. تأمين مخزون استراتيجي من حاجات عمل كل جهة طوعية .
6. إعداد الشباب لخدمة مجتمعه وحمايته والدفاع عنه .
7. الاهتمام بالمرأة وتنمية مهاراتها وتمليكها وسائل الإنتاج .
8. الدعم والمناصرة لحقوق الإنسان .
9. إحياء قيم العمل والسعي لكسب الرزق والنأي عن السؤال .
10. تساهم الجهود الطوعية في التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي ، وذلك بتقديم حلول لبعض المشكلات وإشباع بعض الاحتياجات ، مما يؤدي إلى زيادة رضا أهالي المجتمع فينعكس ذلك على تكامل المجتمع وتماسكه (الجمعية الوطنية للتطوع : 2000 : 63) .

## أنماط ومراحل تطور العمل الطوعي :

أولاً: أنماط وإشكال العمل الطوعي : للعمل الطوعي نمطين كما يلي :  
1. العمل التطوعي الفردي : وهو الذي يقوم به شخص ما بجهد فردي وينقسم إلى :

1. ما يكون له نظير في العبادات (كالصلاة ، والصيام ، والحج ، والزكاة والجهاد) (القاصر نفعاً على المتطوع) .
  2. ما يكون له نظير في غير العبادات كأنواع البر والمعروف والوصية والقرض والتبرعات . (المتعدي نفعاً للآخرين). ويعرف بأنه : عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادته ولا ينبغي منه أي مردود مادي ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو دينية .
2. العمل الطوعي المؤسسي : وينفذ من خلال مؤسسات وجمعيات وهو أكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع من العمل الطوعي الفردي .



## أ. المصادر الذاتية :

- هي الحصول على التمويل من مصادر داخل المنظمة ، بينما يتميز هذا النوع من التمويل بالاستقرار وذلك لعدم تأثره بالعوامل الخارجية فهو يعتمد على ما يساهم به العضوية من جهد ومال ووقت وعلى مدى فعالية استثماراتها وبرامجها الأخرى وتتمثل لنا في الآتي : (البنوك الإسلامية : 2000 : 98) .
- رسوم الاشتراكات التي تأتي من أعضاء المنظمة وهي الاشتراكات الدورية شهرية أو أسبوعية يودعها العضو بعد انتسابه للمنظمة .
  - زمن وجهد المتطوعين والمشاركين وهو ما يقوم به أعضاء المنظمة التطوعية أو المستفيدين من خدمات هذه المنظمة ، فما يبذلونه من جهد ووقت وفكر في سبيل دعم أنشطة المنظمة انجازاً لبرامجها يعتبر دعم ذاتي للعمل الطوعي .
  - الاستثمارات : قطاع المنظمات التطوعية وإمكاناتها المالية وعائدات استثماراتها تتم في تمويل مشاريع العمل الطوعي .

## ب. المصادر الخارجية للعمل الطوعي :

- عبارة عن أموال يتم جمعها من خارج المنظمة الطوعية ومن أهم مصادر الدعم الخارجي هي:
- الدعم الحكومي : تقوم الحكومات بتقديم الدعم المالي والتسهيلات الإدارية وذلك لتمويل برامج منظمات العمل الطوعي أيضاً يكون الدعم في شكل إعفاءات جمركية وضريبية .
  - تبرعات الخيرين : وهنا تجدر الإشارة إلى أن هناك طريقتين لجمع الأموال من الخيرين هما:  
أولاً : الطريقة التقليدية : حيث يقوم القائمون على أنشطة العمل الطوعي بالطواف على أصحاب البر والإحسان ودعوتهم للتبرع .  
ثانياً : الطريقة الحديثة : هي يتم إعداد دراسات جدوى بطريقة علمية ومقنعة للمشروعات وتقدم للخيرين .
  - الحفلات الخيرية : تقوم بعض المنظمات الطوعية بعمل حفلات خيرية لجمع المال وبصرف العائد في وجوه العمل الطوعي .
  - تمويل المنظمات الدولية والإقليمية : كمنظمات الأمم المتحدة التي تقوم بدعم برامج العمل الطوعي ومنها : (وكالات الأمم المتحدة UNOCHA ، UNPA ، FAO ، UNDP ، UNHCR ، WFP UNICEF) وكل هذه المنظمات تتعامل مع الحكومات المنضوية تحت لواء الأمم المتحدة وهذه المنظمات تساهم بقدر كبير في تمويل أنشطة العمل الطوعي وأن التمويل لم يأتي مباشر من تلك المنظمات إلى الحكومات بل عن طريق المنظمات التطوعية. (البنوك الإسلامية : 2000 : 99).

## 8.2.2 عوامل نجاح العمل الطوعي:

العمل التطوعي لا بد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح، ولذلك من الأهمية بمكان معرفة أسباب النجاح لئتم الحرص عليها وتفعيلها وتثبيتها، وفي المقابل معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق لئتم البعد عنها وعلاجها في حال الوقوع فيها أو في بعضها وبالتالي فإن معالجة المعوقات تعد من العوامل الهامة المساعدة على نجاح العمل التطوعي. ومن أسباب نجاح العمل التطوعي كما أشار إلى ذلك فوزي (البنوك الإسلامية : 1416 : 123) ما يلي:

- تجاوز النظرة الاحتفالية للتطوع كمناسبة يحتفى بها سنوياً وذلك بإيجاد صيغ وآليات جديدة يتم من خلالها تأصيل التطوع كقيمة اجتماعية من خلال ممارسة اليومية .
- الاهتمام بالكوادر من خلال ورش العمل تخصص لتأهيل المتطوعين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية .
- التأكيد على قيمة التطوع كمورث حضاري نابع من التقاليد وعادات المجتمع والعمل على الإبقاء عليه وتطوير أساليبه .
- إجراء دراسات تقييمية دورية لأنشطة وجهود المتطوعين حتى يمكن التعرف على الصعوبات التي واجهت المتطوعين كنواة هامة لإزالة هذه الصعوبات .
- الدقة في اختيار المتطوعين بحيث يوكل إلى كل متطوع العمل المناسب على أن يكون عمله وخبراته متصلاً بالنشاط المراد التطوع له .
- أن يكون العمل واضحاً أمام المتطوع مدركاً للالتزامه نحوه بعيداً عن التعقيد حتى يقوم به برغبة وكفاية (الجمعية الوطنية للتطوع: 2007: 234).

## 9.2.2 عوائق العمل الطوعي :

بالرغم من أهمية العمل الطوعي إلا أن هناك عوائق تجعله ليس على المستوى المناسب وهي:

### 1. المعوقات المتعلقة بالمتطوع:

1. الجهل بأهمية العمل التطوعي .
2. عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد، لأن المتطوع يشعر بأنه غير ملزم بأدائها في وقت محدد خلال العمل الرسمي .
3. السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع .
4. عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم.
5. تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي ، وبعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل التطوعي وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله (الجمعية الوطنية للتطوع: 2007: 235).
6. استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.

### 2. معوقات متعلقة بالمنظمة التطوعية :

1. عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم .
2. عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها .
3. عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية.
4. عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل .
5. عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع.
6. إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.
7. المحاباة في إسناد الأعمال، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة.
8. الشللية التي تعرقل سير العمل .
9. الإسراف في الخوف وفرض القيود إلى حد التجرد وتقييد وتحجيم الأعمال.
10. الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.
11. البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .

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

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

14. اعتبار أعمال المنظمة الطوعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .

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

### 3. **معوقات متعلقة بالمجتمع:**

1. عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها. فثقافة التطوع متدنية بشكل كبير في كثير من المجتمعات المحلية .

2. اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب .

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

4. عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم **العمل التطوعي** وتحميه (□□□□ □□□□ □□□□ : 2007 : 240).

يضيف كل من (□□□□□□ □□□□) (Gill and Mawby,1990) بعض الإشكاليات المتعلقة بالعمل **التطوعي** جديرة بالاهتمام، وتتمثل هذه الإشكاليات بالآتي:

#### 1. **المشكلة الأولى:**

العلاقة بين المتطوعين والموظفون الرسميون، حيث يشعر الموظفون الرسميين (مدفوعي الأجر) أن وظيفتهم، مرتبتهم، ساعاتهم الإضافية مهددة عند استخدام المتطوعين كما أن كون المتطوع مدفوع للقيام بالأعمال التي له اهتمام بها فقط ، بالتالي سيجد الموظفون الرسميون أن حجم **العمل** ونوعية الحالات والمعاملات بدأت تتغير وبصبح هناك تكدس لنوعية معينة من المعاملات (Mounsey 1973: 40).

كما أن دور المتطوعين داخل المؤسسة إذا لم يحظ بقبول وموافقة من الموظفين الرسميين ، فإننا سنتوقع أن الاستفادة المثلى من المتطوعين ستحجم كثيراً . كما أكد على ضرورة تدريب الموظفين الرسميين على أفضل الطرق للاستفادة من المتطوعين. وأضاف أن "هناك كثير من الانتقادات التي توجه لعمل المتطوعين ولكن معظم هذه الانتقادات إما مبنية على آراء شخصية ، أو أنها غير مبنية على أدلة واقعية.

إن الاتجاه السليم للحد من هذه المشاكل يكمن في الاختيار السليم للمتطوع من خلال وسائل وطرق علمية سليمة ، وتحديد المهام والواجبات بوضوح. هذا بالإضافة إلى تدريب المتطوع وتهيئته للعمل ، والإشراف المستمر عليه أثناء تادية العمل ، هذه الأمور يؤمل أن تحدد من الأمور السلبية والمخاطر المصاحبة لأي برنامج تطوعي جديد (Mounsey 1973: 57).

#### 2. **المشكلة الثانية:**

العلاقة بين المتطوعين والعملاء ، إنه من المعروف أن علاقة المتطوع بالعمل تتسم بجودتها حيث أن المتطوع يتخطى كل حدود البيروقراطية في التعامل ، كما يتحول مبدأ الواجب لدى الموظف الرسمي إلى مبدأ الرعاية والاهتمام ، وبالتالي فإن العلاقة بين المتطوع والعمل تكون في أحسن صورها ونوعيتها. ولكن هناك مشكلة لا بد من الإشارة لها (خصوصاً في بعض المجتمعات التي تمتاز بالعنصرية) حيث نتوقع أن تكون العلاقة بين المتطوع والعمل مرتبطة بما هو سائد في المجتمع العام من ممارسات وتمييز في المعاملة ، فقد تشوب

العلاقة بين المتطوع والعميل أو الخدمة المقدمة شيء من التحيز أو التمييز ، فقد يكون التحيز في تقديم الخدمات للفئة أو القبيلة التي ينتمي إليها المتطوع أو يحرم بعض فئات المجتمع من الحصول على الخدمة وذلك للتمييز الممارس ضدهم نظراً للمعتقد أو العرق أو الجنسية ولحل هذه المشكلة يلزم الحصول على تمثيل متكافئ لفئات المجتمع المختلفة في العمل التطوعي إلا أن ذلك يعد أمراً صعباً ومشكلة قديمة.

### 3. المشكلة الثالثة:

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

### 4. المشكلة الرابعة:

ترتبط بعدم جدية بعض المتطوعين. وهذا الأمر يرتبط بالأشخاص وليس بالمؤسسات. فبعض المتطوعين لا يمكن الاعتماد عليه في أداء بعض المهام إما لعدم جديته أو لعدم كفاءته (Mounsey 1973: 63).

### 5. المشكلة الخامسة:

التمويل الحكومي، والأمر يتعلق بتأثير التمويل على استقلالية المؤسسة التطوعية وحياديتها. ويقول (Paul Lewis 1988;102) إن القطاع التطوعي لا يكون مبدعاً وتقدمياً إلا إذا كان مستقلاً مالياً ، وتقل هذه الميزة كلما قلت الاستقلالية المالية". بل إن الأمر أحياناً يؤثر على جودة ونوعية الخدمة المقدمة . فالعاملون بالمؤسسة الممولة من قبل الحكومة سيكونون مشغولون بإظهار أنهم يقدمون خدمة أمام الحكومة أكثر من اهتمامهم بنوعية الخدمة المقدمة . يقدم مثال جيد حول هذا الأمر: في مدينة بليموث في بريطانيا يوجد ملجأ للمشردين الذين لديهم مشاكل كحولية. هذا الملجأ يعتمد اعتماداً كلياً في مصاريفه على إعانة من الحكومة واستمرت هذه الإعانة على الرغم من سوء الخدمات المقدمة للعملاء. فإدارة الملجأ تبذل مجهود كبير لإثبات أهمية بقاء الملجأ من خلال إثبات حجم التشغيل وعدد الحالات التي تأوي إليه، دون النظر لنوعية الخدمات المقدمة لهذه الحالات.

### 6. المشكلة السادسة:

تكمن في ضرورة التوازن بين القطاع التطوعي والقطاع الحكومي. إن ازدهار القطاع التطوعي بدأ يقلص من الالتزام الحكومي في قطاع الخدمات. نعم نحن ندعم وفي بعض الحالات نفضل أن يتولى القطاع التطوعي تقديم بعض الخدمات مثل مساندة ذوي الحاجات الخاصة على سبيل المثال ، ولكن هذا لا يعني أن تكون الأمور كذلك في جميع الخدمات. لابد أن يكون هناك توازن وأن لا تتخلى الحكومة عن مسؤولياتها تجاه قطاعات المجتمع المختلفة واحتياجاتها وعدم الاعتماد كلية على القطاع التطوعي في القيام بكل المهام وتقديم كافة الخدمات، لأن له طاقة محدودة (Blacher 1989; 21).

# الباب الثالث

## ثقافة العمل الطوعي

1.3 الفصل الأول : تطور ثقافة وقيم العمل  
الطوعي في السودان  
2.3 الفصل الثاني : نبذة تاريخية عن عينة الدراسة

### 1.3 الفصل الأول

#### تطور ثقافة وقيم العمل الطوعي في السودان

التطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور منذ بدء الخلق وحتى الوقت الحاضر ولكنها تختلف في أشكالها ومجالاتها وطريقة أدائها وفق توجهات

وعادات وتقاليد تنسجم مع الثقافات والمعتقدات الدينية لكل عصر ودولة فالمفهوم العام للتطوع هو بذل الجهد أو المال أو الوقت أو الخبرة بدافع ذاتي دون مقابل مادي ([www.islamonline.net](http://www.islamonline.net)). وتدخلت عدة روافد لإذكاء روح العمل الطوعي في السودان قديماً وحديثاً ، حيث ورثت الثقافة السودانية قيم العمل الطوعي في السودان من روافده المتعددة فهناك الرافد (الإفريقي ، والعربي ، والإسلامي) ، فالإفريقيون بطبعهم قوم متكافلون ، ولديهم روح التكامل والجماعية ، مثلاً أن شيخ القبيلة يجمع حصادها الموسمي وإنتاجها اليومي ويوزعه على أفرادها حسب الحاجة ، والفئات الخاصة مسؤولة شيخ القبيلة . أما الأخلاق العربية قد أعطت الثقافة السودانية الكثير من مفرداتها فقد عنيت بالتراحم والتكافل وعمل الخير ، أما فيما يتعلق بثقافة العمل الطوعي بالإسلام في السودان، ما نجده في الطرق الصوفية ، من نار تقابة القرآن ، وإقامة المسيد ، ومجموعة السبيل للماء ، وتجهيز الأكل لطلاب العلم ، أيضاً عرف السودانيون العمل الطوعي للمجتمع في النفير عند الشدائد والكوارث تلم ببعض أفراد المجتمع وكذلك عند الفرع وبناء المنازل ، لقد ظلت هذه الروح وخاصة في الريف السوداني حركة طليعة غير مقيدة ، فالخلوة حجرة استقبال ملحقة بالمنزل لكل ضيف يحل على الأسرة ، حيث تعتبر المدارس القرآنية (الخلاوي) أبرز نموذج للعمل الطوعي الجماعي المؤسس المنظم يجلب لها أهل القرى من حصاد موسمهم . (العمل الطوعي في السودان: 2005: 80) . حيث حث الإسلام على تأكيد العمل الطوعي ونشر ثقافته وذلك بترجمته إلى واقع ملموس لدى الناس فحث على رعاية المحتاج والأخذ بيد الضعيف وعلى التعاون ، والتكافل الاجتماعي، فكان هذا أساساً لنظريات الخدمة الاجتماعية الحديثة التي جاءت نتيجة التطور الفكري ، وهنا برزت في العلوم الاجتماعية مصطلحات حول ثقافة التطوع من بينها (المشاركة المجتمعية ، المشاركة الشعبية ، العمل الخيري ، العمل الطوعي الأهلي) . كما برزت في الخدمة الاجتماعية أيضاً مصطلحات قريبة الصلة بالعمل الطوعي مثل (خدمة الفرد ، وخدمة الجماعة ، وخدمة وتنظيم المجتمع ، المؤسسات الاجتماعية ، والرعاية الاجتماعية ، والتنمية الاجتماعية) (العمل الطوعي في السودان: 2005: 92) ومورس العمل الطوعي من خلال مؤسسات إسلامية وطرق عدة منها المساجد التي لعبت دوراً هاماً كوسيط بين المانح والفئات المستحقة للمساعدة وكذلك الأوقاف الخيرية ، وفوق ذلك فرضت الزكاة للفقراء والمساكين فضلاً عن الأصناف التي ذكرت في الآية الكريمة يقول الله تعالى : (إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَىٰ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْعَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ قَرِيصَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ) (العمل الطوعي في السودان: 60) .

### 1.1.3 مراحل تطور ثقافة العمل الطوعي في السودان:

#### 1. العمل الطوعي في فترة الحكم الانجليزي:

أدخل الحكم الانجليزي العمل الطوعي عن طريق المسيحية لتشييد المدارس والمستشفيات وذلك في عام 1904م ، حيث تميزت تلك الفترة بالنشاط الكنسي والتبشيري المسيحي وصاحب ذلك خدمات متنوعة من أنشطة العمل الطوعي ، من غذاء وكساء تقدم من خلال المجمعيات القبلية البسيطة التي تعمل تلك البعثات وسطها إلا أن العمل الطوعي في تلك الفترة خليط ما بين الأهداف السياسية والإنسانية .

#### 2. العمل الطوعي في عهد الاستقلال 1959 - 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 إلى إيقاف الجمعيات الطوعية الأجنبية عن العمل الطوعي في السودان ، حيث اتسم العمل الطوعي في تلك الفترة بالرسمية وتركزت مصادر تمويله على الحكومة ، وعلية أصبح تحت تصرف الحكومة ورقابتها بصورة مباشرة ، برزت أيضاً في تلك الفترة النظم الاشتراكية لتنظيم العمل الطوعي ، فيما عرفت باتحادات الشباب ، واتحاد النساء، كما نجد تلك الفترة قد أثرت في تطور العمل الطوعي في السودان .

### **3. العمل الطوعي في عهد الديمقراطية 1964 - 1966م :**

العمل الطوعي في هذه الفترة أصبح مربوطاً بالأحزاب السياسية ، نجد أن كل حزب تبنى عدد من الجمعيات وتنظيمات المجتمع المدني الطوعية والأهلية من أجل تقديم خدماته لأنصاره من المواطنين ، وكذلك ظهرت في هذه المرحلة الجمعيات التطوعية القومية التي مارست نشاطها على امتداد القطر . بالرغم من قيام كل الجمعيات التطوعية بدعم من الأحزاب السياسية إلا ان هناك العديد من الجمعيات والمنظمات التطوعية قامت بدعم من الخيرين 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 الأنصار والتنظيمات الاقليمية والقبلية مثل رابطة أبناء النوبة بالعاصمة وهذا على سبيل المثال لا الحصر ، كما شهد العمل الطوعي في هذه الفترة توسعاً كبيراً وانتشاراً ملحوظاً في كل أرجاء القطر (القطر : 2005 : 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 أمثلته 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 بإدخال برنامج العون الذاتي وأيضاً حملت في 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 ، أصبح عدد المنظمات في تزايد وخاصة بعد صدور قانون اللاجئين عام 1974 - 1977م ظهرت في السودان أعمال تطوعية جديدة وهي بعد المصالحة الوطنية . حيث سمحت الحكومة في تلك الفترة لأحزاب الأمة ، والاتحادي ، والأخوان 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 إفريقيا ، حيث تزايد عدد النازحين واللاجئين مما أدى إلى قيام نشاطات ووكالات الإغاثة المحلية والأجنبية في تقديم الدعم والمساعدات .

### **5. 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 ، وأيضاً ساهمت الجمعيات والمنظمات التطوعية في تجاوز الأزمة ، وفي تلك الفترة تسببت المنظمات التطوعية في صدام دائم للحكومات ، حيث قامت اضطرابات وتوقف عن العمل في أكثر المرافق اتصافاً بالعمل الطوعي (الجمعية السودانية للتطوع: 2000: 56-57) . حيث أعلنت نقابة الأطباء إضرابات متتالية في قمة الأزمات الصحية ، ونجد أن المنظمات التطوعية المحلية والأجنبية والتنظيمات المهنية أساءت إلى العمل الطوعي بين عامي 1987-1989م .

## 6. العمل الطوعي في فترة حكومة الإنقاذ :

عندما جاءت حكومة الإنقاذ قامت بحل جميع الأحزاب السياسية ومن ثم توقفت أزرعها التطوعية عن العمل تلقائياً ، ونشطت الحكومة الجديدة في إعادة تنظيم العمل الطوعي وفق موجهات جديدة ، وإقامة العديد من التسهيلات أمام المنظمات التطوعية الوطنية فقامت بتعديل قانون العمل الطوعي الأجنبي بالسودان في عام 1991م . وكذلك أصدرت إستراتيجية العمل الطوعي في السودان عام 1992م. مما أدى إلى تدفق المنظمات التطوعية العربية والأجنبية إلى السودان من بينها جمعية البر الخيرية ، وهيئة الأعمال الخيرية ، ووكالة الإغاثة الإسلامية ، وأسهمت هذه المنظمات التطوعية، بفعالية في تجاوز الأزمات التي لحقت بالمجتمع ، كذلك في تلك الفترة تم إنشاء ، مفوضية العمل الطوعي ، وبعض المؤسسات التي تسعى لتدريب كوادر العمل الطوعي ، مثل معهد دراسات الكوارث واللاجئين (الجمعية السودانية للتطوع: 2003: 87).

### 2.1.3 ثقافة العمل الطوعي ، ومكوناتها الأساسية:

كما أن أي مكون ثقافي لا يقوم إلا إذا ارتكز على أركان أساسية متينة ، وكلما كانت هذه الأركان قوية كلما كان البناء قوياً، ويؤدي ذلك إلى الارتفاع والارتقاء طبقة بعد أخرى ، فكذلك بناء ثقافة العمل الطوعي ، والمنظمات التطوعية ، لا تقوم إلا على أركان أساسية متينة ، يرتكز عليها بناؤها 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 بناءً تنظيمي ، يوضح تقسيم النشاطات والأعمال والواجبات والأقسام والإدارات ، وتستلزم عملية البناء التنظيمي ، تحديد أهداف المنظمة ، ثم تحديد أوجه النشاطات المختلفة في العمل المطلوب، وتحديد العمليات المطلوبة في كل نشاط وتجميعها في وحدات إدارية، وتحديد الوظائف في كل عملية ، مع تحديد واجبات كل وظيفة ، والمؤهلات المطلوبة في شاغلها ، وتعيين الأفراد وتكليفهم بالوظائف المطلوبة ومنحهم السلطات اللازمة ، لكي يتمكنوا من ممارسة الواجبات الملقاة على عواتقهم، وتحديد العلاقة بينهم ، مع توفير التسهيلات والإمكانات الخاصة بالعمل (الجمعية السودانية للتطوع: 2003: 88).

يتضمن البناء التنظيمي ، لمنظمة ما ، وجود الهيكل التنظيمي وما يتطلبه

من وضوح التصميم والمفهوم الذي يبنى عليه ، ووضوح الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات وجهة المساءلة والمكافأة. بالإضافة إلى وجود المناخ التنظيمي ، والمتمثل في درجة جيدة للاستقلالية والحركة الذاتية ووجود اعتبارات للإبداع

وتشجيع الأداء الجيد ، مع الشفافية والصراحة في النقد ، والنقد الذاتي البناء  
(Kotter & Schlesinger : 1998 : 192).

تكمن أهمية البناء التنظيمي ، في كونه أداة رئيسة تساعد الإدارة على تنظيم وتنسيق جهود العاملين للوصول إلى أهداف متفق عليها ، مسبقاً. وهو يوفر الإطار الذي يتحرك فيه الأفراد ، ومن خلاله يتم التوحيد ، أو التفاعل بين الجهود والأنشطة المختلفة في المنظمة.

كما يساهم البناء التنظيمي في تحقيق أهداف المنظمة بأقل تكلفة ، وذلك من خلال توزيع الموارد المادية والبشرية ، بشكل أمثل (Kotter & Schlesinger : 24).

## 2. الكفاءة و المؤسسة :

تعرف بأنها فاعلية المنظمة وكفاءتها في استخدام مواردها المتاحة لتحقيق أهدافها بشكل أمثل . وهناك فرق بين الفاعلية (effectiveness) والكفاءة (efficiency) ، فالفاعلية تعرف بأنها عمل الأشياء الصحيحة (Doing right things) ، وأما الكفاءة فتعرف بأنها عمل الأشياء بشكل جيد ، (Doing things well) وكل هذه المعاني مقصودة في تعريف الكفاءة المؤسسية . وتتضمن الكفاءة المؤسسية فاعلية التخطيط وفاعلية التنفيذ ، وفاعلية التقويم ، وفاعلية الاتصالات (Kotter & Schlesinger : 1998 : 29).

أما فاعلية التخطيط : فتشمل وضع الخطط والأهداف والإستراتيجيات لأنشطة المنظمة المستقبلية، مع القدرة والمرونة في التخطيط ، وتوجيه الموارد المحدودة ، لتنفيذ الأنشطة الإستراتيجية للمنظمة ، وإستيعاب المستجدات البيئية المختلفة ، وشمولها لكافة الفئات المستهدفة .

أما فاعلية التنفيذ : فتشمل قدرة المنظمة على تنفيذ الأنشطة والبرامج بدقة وقوة وكفاءة ، وأمتلاك نظام تطبيقي صارم ، مع الأخذ بعين الإعتبار المتغيرات المحيطة بالمؤسسة ، والتخطيط للعمل ، وليس عمل التخطيط فقط ، مع توفر ضمانات كافية للتنفيذ الجيد .

أما فاعلية الرقابة والمتابعة : فتشمل القدرة علي متابعة تحقيق الأهداف ، ووضوح المعايير والمقاييس، كأساس للرقابة ، وجودة نظام واضح وفعال للرقابة ، مع وضوح آلية المتابعة الميدانية والدورية للعمل ، والقدرة على تصحيح المسار عند أكتشاف الخلل . أما فاعلية الإتصالات : فتشمل إنسيابية حركة المعلومات من القمة إلى القاعدة ، ووضوح طرق الإتصال داخل المؤسسة ، ووجود مناخ مشجع على المشاركة والإتصالات المفتوحة ، ودعم وإسناد قيادة المنظمة لنظم الإتصالات (Kotter & Schlesinger : 194 - 196).

## 3. القيادة و الفاعلية :

يقصد بها قدرة القيادة على إبتكار الرؤى البعيدة ، وصياغة الأهداف ، ووضع الإستراتيجيات وتحقيق التعاون ، وتحفيز الطاقات من أجل العمل .

القيادة الفاعلة هي تصوغ الرؤى للمستقبل ، أخذه في الإعتبار المصالح المشروعة لجميع الأطراف المعنية ، وتضع إستراتيجية راشدة في اتجاه تلك الرؤى ، مع ضمان مراكز القوة الرئيسية للعمل من حولها ، لإيجاد الدافع للتحرك إلى الأمام بإتجاه تحقيق الأهداف (Kotter & Schlesinger : 1997 : 52).

القيادة في مفهومها العام ، لا تهتم بالنظام والنمطية ، بقدر ما تهتم بالحركة والتغيير ، لذاء فهي تركز على ثلاث عمليات رئيسية وهي : تحديد الإتجاه والرؤية ، وحشد القوة تحتها ، والتحفيز وشحذ الهمم من أجل تحقيق تلك الرؤية . لا بد أن يمتلك الفريق القيادي في المنظمة مهارات قيادية وإدارية وكفاءة جيدة في مجال وضع الإستراتيجيات ، وأن يكون حساساً للمتغيرات المؤثرة على

المنظمة ، مع وضوح في الأولويات والخطط التنفيذية ، والتطوير المستمر للكوادر العاملة في المؤسسة (المرجع : 1996 : 42 : 41) .

#### 4. إدارة الموارد البشرية والمالية :

إدارة الموارد البشرية تعني ، عملية توظيف ، وقيادة العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة ، فالتوظيف يشمل : استقطاب وإختيار العاملين ، والقيادة تعني تهيئة الظروف التي تمكن العاملين من الأداء ، ثم تقويم الأداء لتحديد الإحتياجات التدريبية والتطويرية ، ومكافأة الأداء المتميز .  
العنصر البشري يعد من أغنى الموارد التي تملكها المنظمة ، لأن قوة أي منظمة تستمد من قوة رجالها (المرجع : 1996 : 50 : 50) ، لا من قوة خططها أو لوائحها وأنظمتها أو مواردها المالية ولاسيما إذا وجدت القوة البشرية المدربة ، التي تستطيع تسخير هذه الإمكانيات لتحقيق أهداف المنظمة التطوعية . وتشمل توفر المعايير الواضحة في إختيار الموظفين وفي قياس فاعليتهم وكفاءتهم ، ومشاركتهم في إتخاذ القرارات والتعاون مع بعضهم في الإدارات والإقسام مع الدقة في تحديد وتنفيذ برامج التدريب ، وتحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي في المنظمة . وتأتي أهمية الموارد المالية ، وفي العمل التطوعي الخيري ، أو غيره في الدرجة الثانية بعد أهمية الموارد البشرية ، لأن العنصر البشري ، هو الذي يسخر المال في أغراضه المختلفة . وتشمل إدارة الموارد المالية ، وجود خطة واضحة لتوفيرها وكفائتها في المنظمة مع وضوح الموازنات بما يحقق الخطط التنفيذية ، ودقة نظم المحاسبة وضبط المصروفات وإدارة مالية تؤكد الجدوى من المشروعات مع وجود نظام مالي فعال يرصد المؤشرات المالية (المرجع : 1996 : 51 : 51) .

#### 5. الكفاءة التسويقية :

يقصد بها وجود الخطط التسويقية والترويجية لأنشطة المنظمة ومشروعاتها ، مع وجود برنامج لتكريس العلاقات الإنسانية وتنشيط العلاقات الخارجية ، ووجود شبكة متينة من العلاقات المؤسسية ، والتركيز على إحتياجات الفئات المستهدفة ، وتقديم أفضل الخدمات للجمهور مقارنة بالآخرين ، ووجود قاعدة بيانات شاملة عن العملاء وسائر المستهدفين ، مع المعرفة الشاملة بالمنافسين والمؤثرين 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 مدي تقبل الجمهور للخدمات المقدمة من المنظمة (المرجع : 1996 : 189 : 189) .

#### 6. أنظمة وأساليب العمل :

هي مجموعة السياسات والقواعد والأساليب والإجراءات التي تحكم نشاط المنظمة لتحقيق أهدافها وتتكون من :  
أ/ السياسات (policies)

قد درج على تسميتها باللوائح ، وهي المقررات والأحكام الشمولية ، التي تعتمد عليها الإدارة العليا في المنظمة ، بما في ذلك وضع معايير الأداء وحدود التصرف في كل نشاط من أنشطة المنظمة ، ويتم الاستناد إليها ، وفي إطارها ، ووضع وإعتماد ، قواعد وأساليب وإجراءات العمل لكل نشاط .

#### ب/ القواعد والأساليب ( Rules & methods )

هي أسس ومبادئ ثابتة تتعلق بنشاط محدد ، وتنبثق من السياسات وتطبق على الإجراءات ، وهي معايير عملية وتنفيذية ، تحدد كيفية التصرف في تطبيق الإجراءات (المرجع : 77 : 77) . ففي حين يذكر كل إجراء الخطوات

الإجرائية المسئول عن تنفيذ كل منها تضيف القواعد والأساليب تعليمات وتوجيهات تحدد الوسائل والتقنيات المستخدمة لتسهيل العمل في ظرف معين ، والقيود والحدود الموضوعية لهذا الإستخدام . ويمكن للقواعد والأساليب أن تتطور بتطور المنظمة دون أن يحصل أي تغير في السياسات إلا أنها - حتماً - تتأثر بتطور هذه السياسات وتنعكس حتماً على الإجراءات .

### ج / الإجراءات (procedures)

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

### د / الخطوات (steps)

هي التي تمثل عملاً مسئولاً ، في سلسلة العمليات التي يتكون منها الإجراء وتشمل كل خطوة تحديد الشخص المسئول عن العمل بشكل واضح ، لا يترك مجالاً لسوء التفسير أو التهرب من المسئولية ، مع تحديد العمل والأدوات المستخدمة لتنفيذه من نماذج وأجهزة (الخطوات : 77) .

### 3.1.3 عناصر وصفات مهمة للبدء في نشر ثقافة العمل :

إن الناظر في أحوال المسلمين اليوم يجد بعداً عن الأعمال الجماعية ، حيث تجتمع الطاقات وتحتشد 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 ، وإن فعل فسيكون إنتاجه ضعيفاً (الخطوات : 1997: 138) . ونحن اليوم في أمس الحاجة إلى تحقيق التوازن ، بين الروح الفردية ، والروح الجماعية ، عن طريق التربية وثقافة العمل الطوعي المتوازنة التي لا تحيل الناس أصفاراً ، وأيضاً لا تنمي فيهم الفردية الجامحة ، بل توفر لهم المناخ المناسب لتنمية شخصياتهم ، مع اختيار أساليب العمل ، التي تحول دون التسلط وتنمية المبادرة الذاتية ، وترسيخ مبدأ الشورى .

نعم إن الفرد هو العنصر الأساسي في بناء المجتمع ، لكن بشرط قيامه بدوره الأكمل وهو تعاونه مع بقية أفراد المجتمع ، والأمة بتعاون أفرادها ، هي أمة الريادة ؛ لأن تعاونهم يضيف كل فرد إلى الآخر ، إضافة كيفية وكمية ، فمن ثم تتوحد الأفكار والممارسات من أجل تحقيق رسالة الأمة (الخطوات : 1990: 143) يقول الله سبحانه وتعالى : (كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ) (الخطوات : 110) وثقافة العمل الطوعي تمتاز بمزايا عدة منها أنها تحقق صفة التعاون والجماعية ، التي حث عليها القرآن الكريم ، والسنة النبوية ، بقوله تعالى : (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) (الخطوات : 2) وقول الرسول - صلى الله عليه وسلم : (يد الله على الجماعة) ، وقوله : (المؤمن للمؤمن كالبنيان ، يشد بعضه بعضاً) (الخطوات : 481) (الخطوات : 2585) والعبادات الإسلامية التي تؤكد معنى الجماعية ، والتعاون ، وكل ذلك يبعث رسالة للأمة مفادها أن 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 العقوبة إلى التخطيط ، ومن الغموض إلى الوضوح ، ومن محدودية الموارد إلى تعددية 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 لبدء العمل وفق شروطه.
3. وجود قيادة مؤهلة ومحترمة وقادرة ومتحمسة ومتفرغة لهذا العمل.
4. توفر رأس المال الكافي ، من مصادر تمويل ذاتية ومتنوعة 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 ، وإجبار الآخرين على مسيرتها.
7. جذب عدد كاف من العاملين الأكفاء المنجزين والمتحمسين والمقتنعين.
8. وجود لوائح وأنظمة عمل محددة وواضحة ومتفق عليها وموثقة ومدونة ومعروفة لكل الجهات المعنية والمتعاملة معها، ومتناسبة مع أهداف المؤسسة.
9. وجود خطط وبرامج محددة وواضحة ومدروسة ومتفق عليها وموثقة ومكتوبة ومعروفة للجهات المعنية التي ستعامل معها.
10. وجود نظام للرقابة والمتابعة والتقييم المستمر للتأكد من سلامة التخطيط والتنفيذ.

### **4.1.3 نشأة المنظمات التطوعية أهدافها وعملها وأنواعها:**

#### **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 (التي استمرت من 1914 إلى 1918)، ومن هنا نمت الحاجة للجهد الإنساني الطوعي للمساهمة في تخفيف وإزالة آثار الحرب وعليه قامت لرعاية الأيتام ومصابي الحرب ومنظمات أخرى اهتمت بالأوضاع في الدول الغربية وهي منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية ، وأستمر التطور في العمل الطوعي حتى بلغ ذروته في خلال عقد الثمانينات حيث برزت المنظمات كقنوات أساسية تصب من خلالها معونات الدول والهيئات المانحة لتنفيذ برامج الإغاثة والصحة والتعليم، وقد اعترفت الدول المانحة والهيئات الدولية بالدور الهام الذي تلعبه المنظمات التطوعية كمنفذ لبرامج المساعدات الإنسانية بأسلوب متميز في التخطيط والتنفيذ . إذاً المنظمات التطوعية هي مجموعة من الأفراد يجتمعون مع بعضهم البعض لطرح فكرة واتفاق على أهداف تخدم أغراض المجتمع ، أو يسعون لتحقيق غاية بعينها وفق

إطار زمني وخطة محددة وقد تسع هذه المجموعة لخدمة قاعدة أكبر أو تحقيق هدف يخص (الجمعية الوطنية : 1997 : 142). فمن خلال ما سبق ذكره يمكننا أن

نعرف المنظمات التطوعية وفقاً للآتي :

**تعريف المنظمات التطوعية لغةً :**

مصطلح يعني به التنظيم الإداري وفق أسس معينة متفق عليها أو الذي

يقدم جهداً إدارياً لخدمة الإنسان دون مقابل .

**المنظمات التطوعية اصطلاحاً :**

عبارة عن مجموعة من الأفراد اتفقوا على التعاون في وجه من الوجوه

الإصلاحية أو الوقائية أو العلاجية ، وذلك لتحقيق منفعة إنسانية تنقل الناس من

العوز والحاجة إلى الكفاية والرخاء وذلك عبر تأسيس تنظيم إداري محكم يقدم

خدماته للإنسانية دون توقع جزاءً مادياً ملموس (الجمعية الوطنية : 2000 : 82 : 80) .

والتنظيمات الغير حكومية هي جزء من تنظيمات المجتمع

المدني والتي تقوم بتغطية الفراغ ما بين الأسرة والدولة (الجمعية الوطنية : 2001 : 6) .

**تعريف المنظمات التطوعية في الإداري المعاصر :**

المنظمات التطوعية : بأنها مؤسسات مستقلة غير حكومية وتتميز

بالأهداف الإنسانية والتعاونية والتنمية وتتميز بنشاطاً تطوعياً يستهدف

المساهمة في التنمية ورفع المعاناة عن أفراد المجتمع ولا يهدف للربح .

**ثانياً : أهداف المنظمات التطوعية :**

تختلف أهداف المنظمات التطوعية باختلاف الغرض الذي أنشئت من أجله

وكذلك وفقاً للفئات التي تستهدفها كما أنها تسعى إلى تحقيق المنفعة الإنسانية

وصولاً لمجتمع الكفاية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، ومن أهم هذه الأهداف

:

1. الدعم وتكامل وتوحيد الجهود في مجال التنمية .

2. العمل على تنفيذ المشروعات والأنشطة بالسرعة التي تطلبها طبيعة

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 (الجمعية الوطنية : 2001 : 22) .

5. مساعد المحتاجين من خلال تقديم برامج عليه .

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 التنظيمات

التطوعية عدم استهداف القائمين عليها الربح المادي وأقسامة ، كذلك لا يستفيد

المشرفون منه ، وإذا كان هناك عائد لا يتم اقتسامه بين القائمين عليه بل يستفاد

منه لصالح المؤسسة ، فهي تنظيمات تطوعية مستقلة حيث تقوم بإصدار

قراراتها من هيئاتها العامة وقدرة القائمين على إدارة 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 للمصادقة عليها من هذه الهيئات . (الجمعية الوطنية : 2001 : 22) .

إلا أن المنظمات التطوعية تواجه مجموعة

صعوبات في أداء عملها وتحقيق أهدافها وهذا يكون واضحاً في تقديم خدماتها

للمستفيدين ، حيث تواجه مصاعب من جانب متلقي المساعدات الإنسانية في سعيها لإيصال المساعدات لهم وتتمثل هذه الصعوبات في الآتي :

1. صعوبات من قبل الحكومات ذات السيادة .
2. مصاعب شتى من قبل المجموعات التي تحمل السلاح متمردة على الأوضاع القائمة .
3. الفساد الإداري في أجهزة الدولة يضع العراقيل حتى يلبي أطماع شخصية .
4. المناطق خارج سلطة الدولة يسيطر عليها لوردات الحروب ويطلبون نصيبهم أولاً من العون.
5. العنف المستشري في مناطق النزاعات والانفلات الأمني يهدد أمن وسلامة العاملين الذين يريدون إن يصلوا لإنقاذ حياة المحتاجين وربما فقدوا حياتهم في سعيهم هذا. (المنظمات التطوعية الغير ربحية : 2001 : 29) .

#### **رابعاً : أنواع المنظمات التطوعية :**

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

1. مجموعة التعليم والبحث : وهي المنظمات والأنشطة التي تدير وتنمي وتقوم وتساند وتخدم التعليم والبحث .
2. المجموعة الصحية : وهي المنظمات التي تهتم بالأنشطة الصحية المتعلقة بالصحة وتوفير الرعاية الصحية والخدمات العامة المتعلقة بالصحة منها تأهيل المستشفيات ، معالجة الصحة العقلية ، معالجة الأزمات .
3. المجموعة الاجتماعية : المنظمات التي تقدم الخدمات الإنسانية والاجتماعية للمجتمع أو لمجموعة سكانية معينة ، مثل خدمات المسنين ، الأطفال ، والعون الذاتي وخدمات الطوارئ والإغاثة .
4. مجموعة التنمية والسكان . (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 سواء كان من دول أو منظمات دولية أو إقليمية أو مؤسسات خاصة أو عامة أو من أفراد والمنظمات المانحة يمكن أن تكون وطنية أو أجنبية إلا أن المنظمات المانحة لا تقوم بتنفيذ المشاريع ولا تلتصق بأي عمل ميداني التصاقاً مباشراً .
  2. المنظمات الوسيطة أو المساعدة : هي تعتبر حلقة وصل بين المنظمات التطوعية المانحة والمنظمات التطوعية القاعدية ومنظمات العون الذاتي ، مثال الهلال الأحمر السوداني وتقدم هذه المنظمات التطوعية مساعدتها للمنظمات القاعدية في أشكال مختلفة ، منها الدعم المادي المالي او الدعم المالي العيني أو الدعم المؤسسي بالموارد البشرية أو الخبرة في شكل تدريب ودراسات واستشارات وتكون عضوية هذه المنظمات من المهتمين الذين يعملون تطوعاً واحترافاً . (المنظمات التطوعية : 2011 : 17) .
  3. المنظمات القاعدية أو جمعيات العون الذاتي : تضم هذه المنظمات التطوعية أعضاء للعمل على تحقيق أهداف ومصالح مشتركة اقتصادية كانت أو اجتماعية ، مثل الجمعيات التعاونية والجمعيات الخيرية والنقابات والمنظمات النسوية والشبابية وتقدم هذه المنظمات التطوعية خدماتها لأعضائها بمواردها أو بموارد خارجية سواء كانت من منظمات مانحة بصورة

مباشرة أو من عبر المنظمات التطوعية الوسيطة أو من أفراد أو مؤسسات عامة .

كما أن هناك تصنيف آخر للمنظمات التطوعية على النحو التالي :

1. المنظمات الوطنية : National organizations
2. المنظمات الدولية : International organizations
3. وكالات الأمم المتحدة المتخصصة : United nation specialized organization
4. منظمات المجتمع المدني : civil society organizations
5. المنظمات القاعدية : crass roots organizations
6. المنظمات القومية : nationalist organizations
7. المنظمات العالمية : Global organizations
8. المنظمات متعددة الجنسيات : the multilateral non-racial
9. المنظمات الإفريقية : African organizations
10. منظمات المعلومات : information organizations (البيانات والبيانات والبيانات : 2005 : 130)

هناك أيضاً 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 الإنسانية السابقة .
3. حسب وحدة العمل : أ/ منظمات تخدم أفراد ب/ منظمات تخدم جماعات ج/ منظمات تخدم مجتمعات د/ منظمات تخدم مزيج من الوحدات الإنسانية السابقة .
4. حسب نوع العملاء : أ/ منظمات لرعاية الشباب ب/ منظمات لرعاية الأطفال ج/ منظمات لرعاية المسنين د/ منظمات لرعاية اللاجئين بسبب (حروب أو كوارث) .
5. منظمات حسب المجال والميدان التي تعمل فيه : أ/ منظمات اجتماعية ب/ منظمات اقتصادية ج/ منظمات سياسية د/ منظمات دينية
6. حسب نوع الخدمة أو الوظيفة : منظمات تقدم خدمات مباشرة ، ومنظمات تقدم خدمات غير مباشرة (منظمات مهامها التخطيط ، التنظيم والتنسيق والتمويل) (البيانات والبيانات والبيانات : 2005 : 130).

#### **خامساً : مسميات مختلفة للمنظمات التطوعية :**

هناك مسميات مختلفة للمنظمات التطوعية والتي تشير إلى أهمية العمل الطوعي في المجتمع الإنساني ، كما تدلل على مدى أهمية نشر ثقافة العمل الطوعي على (المستويات العالمية ، الإقليمية ، القومية ، المحلية) لتحقيق أهداف المنظمات التطوعية وإنزال صور التنمية الاجتماعية الاقتصادية التي تهدف إلى رفاهية المجتمعات البشرية أيضاً ثقافة العمل الطوعي هي الثقافة التي تربط كل المجتمعات الإنسانية رقم كل التباين من ناحية القيم والأعراف والتقاليد فهي تشكل القاسم المشترك للثقافات الإنسانية العربية والإفريقية ، الإسلامية والمسيحية ، الغربية والشرقية حيث نجد هذه المسميات فيما يلي:

1. المنظمات غير الحكومية NGOs
2. المنظمات غير الربحية : non profit organizations
3. المنظمات الكلاسيكية الغربية : classical western organization

4. القطاع الثالث.
5. النظام الثالث .
6. القطاع المستقل .
7. منظمات النشاط الأهلي في مصر .
8. منظمات التنمية غير الحكومية وتكون في أمريكا اللاتينية .
9. المنظمات التطوعية الخاصة private voluntary organizations
10. منظمات التنمية التطوعية وتكون في إفريقيا (المنظمات التطوعية : 135 : 2005).

### 5.1.3 المنظمات التطوعية في السودان:

يمثل العمل الطوعي بالسودان تراثاً مليونياً بالإيثار والتضحية من أجل الآخرين من ذوي الحاجات ، وتمدد 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 نبيلة للتكافل والتراحم والتعاون بين أفراد المجتمع ويظهر كل ذلك فيما يعرف بالنفير والفرع وهنا نلقي نظرة بصورة موجزة في تطور الكيانات التطوعية الوطنية من حيث الكم ، حيث تقدر عدد المنظمات التطوعية الوطنية المسجلة في العام 1980م يقدر بحوالي (20) منظمة تطوعية وطنية وفي عام 1990م بحوالي (112) منظمة تطوعية وطنية وفي عام 2000م تقدر بحوالي (1200) منظمة تطوعية وطنية وفي عام 2008م تقدر بحوالي (2000) منظمة تطوعية وطنية ، ومن خلال هذه الأرقام نستطيع أن نقول أن المنظمات التطوعية الوطنية في السودان تطورت عبر مراحل عديدة تتمثل لنا في أن بداية تلك المرحلة كانت المنظمات التطوعية الوطنية التي تعمل في مجال الإغاثة فقط بينما تطور العمل في حقبة التسعينات وتوسعت مجالات العمل الطوعي فشمل إعادة التعمير والتنمية وتقديم الخدمات الأساسية من صحة وتعليم ورعاية اجتماعية ، أما في الحقبة الراهنة فقد باتت المنظمات التطوعية الوطنية معنية بمجالات البيئة والتنمية والمناصرة في قضايا حقوق الإنسان ومكافحة وتخفيف حدة الفقر وتمكين ومناصرة المرأة والطفل ودعم قيم وممارسات العمل الطوعي في المجتمع السوداني ، ولكن لسان حال الواقع يقول لنا أن هذا التطور الكمي الملحوظ لا يأتي من فراغ فقد شهد المجتمع السوداني في الحقب الزمنية الأخيرة العديد من النزاعات والحروب الأهلية في أكثر من إقليم (ودارفور) خير مثال ، وظهور الحركات المسلحة غرباً وجنوباً وشرقاً ، أيضاً الجفاف والتصحر الذي ضرب المنطقة بأكملها وكان أشده في (إقليم كردفان ، ودارفور) وبعض المناطق في شرق السودان ، وأيضاً السياسات الاقتصادية التي شكلت مجموعة من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية للأسرة السودانية بسبب انفصال جنوب السودان ، وتداعيات وضعف أداء السياسات الخارجية للدولة ، وضعف مأسسة المؤسسات القومية ، كل هذه العوامل وغيرها قد أفرزت نتائج في المجتمع السوداني تري بالعين المجردة والملاحظة العادية دون خلاف في ذلك ، وعلى سبيل المثال لا الحصر هناك عشرات الآلاف من النازحين والمتأثرين والمشردين الذين يفتقدون لأدنى معطيات الحياة الإنسانية من مأكّل ومشرب ومسكن يضمن لهم توفير حياة كريمة بأبسط صورها ، فضلاً عن بسط الأمن وسيادة حكم القانون ، مروراً بالعدل ، والعدالة الاجتماعية ، وتضخم وركوض الاقتصاد القومي ، وقوفاً عند ظاهرة البطالة والعطالة وسط الشباب ، وهجرت العقول والخبرات وغيرها من المحن والابتلاءات، كان حتماً على المجتمع السوداني أن يبحث عن المخرج من هذا المأزق وغيره من الأزمات

والكوآرث ، التي شكلت وجه جديد يسمو ويعنى بالمنظمات التطوعية الوطنية ، فالتطوع بالمال والوقت والجهد والخبرة صفة إنسانية لازمت المجتمعات البشرية عبر العصور ( كوكب : 2011 : 2 ) ، وزكّتها جميع الأديان السماوية والأعراف الاجتماعية ، ونُسجت حولها قيم الإعجاب والشهامة والنبل والنقاء والإنسانية . والتطوع من حيث هو فعل وتصرف ، يمنح الإنسان شعوراً عميقاً بالراحة النفسية ، ويملاً جوانحه بأجمل معاني الحب والدفء والعقلانية العلائقية مع أخيه الإنسان .. ويأخذ التطوع أشكالاً مختلفة ، تنظيمياً وأداءً ، بين عمل فردي عفوي يستثيره منظر طفل يائس أو عجوز يائس ، إلى عمل مؤسسي منظم يكاد لا يختلف في أسلوب إدارته عن كبريات شركات القطاع الخاص شفافية وكفاءة واستقراراً واستهدافاً لشرائح معينة من المجتمع تُسمى (العملاء أو الزبائن) عند الشركات و(المستفيدين أو المستحقين للخدمة) عند المنظمات التطوعية . وعرف المجتمع السوداني التطوع ، بل هو أصيل فيه من منطلقات دينية وإنسانيته واجتماعياته وثقافته... ولكنه ما زال فردي الأداء ، عفوي التوجه ، إغاثي الهدف... وهذه الصفات معوقات معتبرة في سبيل الوصول للعمل التطوعي الخيري المنظم الذي من أبرز قسامته : المنهجية العلمية ، والاستدامة ، والشمولية ، والشفافية ، والثقة ، والاستقرار ، والانتشار ، والإنماء الشامل للفرد والجماعة والمجتمع ، فالمنظمات التطوعية الوطنية 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 والماوى واحتياجات النازحين في المعسكرات وبلغ عدد هذه المنظمات (306) منظمة تطوعية وطنية ويضمها جسم تنسيقي واحد وهو المجلس السوداني للمنظمات الطوعية (أسكوف) (SCOV) ( كوكب : 2011 : 2 ) .

### 2. شبكة المنظمات التطوعية الوطنية :

التشبيك هو تكوين علاقات 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 تعنى بتنظيم العمل المشترك بين منظمات ذات أهداف معينة حتى يستفيد أكبر عدد من الناس ، وحيث (Barker) التشبيك : بأنه وصف لعملية نمو وزيادة الموارد لأي منظمة من خلال دخولها عضواً في إحدى الشبكات المرتبطة مما يسهل عملية تبادل الموارد والمعلومات والخبرات مع باقي أعضاء الشبكة . فأعطى التشبيك بين المنظمات التطوعية الأجنبية والمنظمات التطوعية الوطنية تنسيق بينها في مختلف المستويات قاعدية، ووسيطية ، ومانحة فإن التشبيك يساعد في تنسيق الجهود وتبادل المعلومات والمعارف 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 على ضعفها الناتج من تركزها في المدن ومناطق محددة . ( كوكب : 2010 : 10 )

فالتشبيك آلية تنسيقية قوية تشكل قوة فاعلة في تحقيق أهداف المنظمات التطوعية . فعلى سبيل المثال للشبكات الإقليمية ، المركز التنسيقي للبيئة ومقره نيروبي ، والمنبر الأفريقي للمنظمات الطوعية التنموية ومقره داكار عاصمة السنغال ، والمجلس الإسلامي

للدعوة والإغاثة ومقره القاهرة ، والشبكة العربية للمنظمات الأهلية ومقرها  
القاهر ، والاتحاد العربي للعمل الطوعي ومقره الدوحة دولة قطر ، والشبكة  
الإفريقية لمحاربة العادات الضارة ومقرها أدسس أبابا ... في المقابل نجد على  
المستوى القومي شبكات وهي الشبكة السودانية لحقوق الأطفال والأسرة ،  
والشبكة السودانية للقضاء علي ختان الإناث والممارسات التقليدية الضارة ،  
والشبكة السودانية لمكافحة الأيدز ، 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، شبكة منظمات  
الأطفال المشردين ، شبكة منظمات جبال النوبة ، وشبكة منظمات دارفور  
للسلام والتنمية.

### **أهداف التشبيك :**

هناك العديد من الأهداف من أجل التنسيق ما 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 ومتنوع من الجمهور .
3. توفير الأمان والمصداقية لجهود الدعوة فالشبكة تضيف المزيد من القوة  
للمنظمات المختلفة 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 وقدرتهم على تحقيق الأهداف.
5. زيادة التنسيق بين المنظمات التطوعية (المنظمات التطوعية : scov : 2010 : 10 )

## **2.3 الفصل الثاني**

### **نبذة تاريخية عن عينة الدراسة**

#### **1.2.3 معهد تنمية الأسرة والمجتمع :**

#### **الرؤية :**

معهد يساهم بفاعلية في تنمية الأسرة والمجتمع من خلال تطوير المعرفة  
لتلبية متطلبات التنمية الشاملة للأسرة والمجتمع .

#### **الرسالة :**

العمل المستمر من خلال الدراسات والبحوث والتدريب لربط الجامعة بالمجتمع بصورة عامة والمساهمة في قضايا التنمية الاجتماعية والثقافية للأسرة والمجتمع بصورة خاصة.

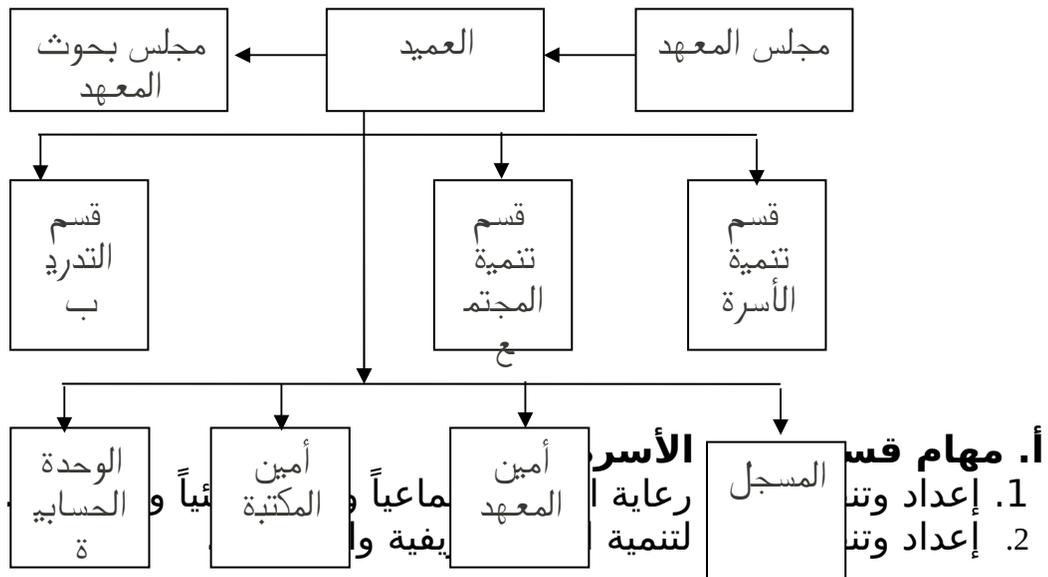
## الأهداف :

1. إثراء الساحة العلمية بقضايا الأسرة .
2. إعداد وتأهيل النساء في المجالات الاجتماعية والفنية وغيرها .
3. ترسيخ مفهوم التنمية بأشكالها المتعددة من خلال أطروحات أكاديمية علمية .
4. ربط المعهد بالمجتمع المحلي ، والإقليمي ، والعالمى .

## أولاً: نبذة تعريفية عن معهد تنمية الأسرة والمجتمع :

تم إنشاء معهد تنمية الأسرة والمجتمع بقرار رقم (50) الصادر من مجلس الأساتذة بتاريخ 15/أبريل/للعام (1997م) تحت مسمى (معهد صحة وتنمية المرأة والطفل) وذلك جاء وفقاً لمعطيات الحياة العصرية التي أشكلت بمجموعة من الأسباب والدواعي على المستويين المحلي والعالمي ، والاهتمام المتزايد بقضايا المرأة والطفل والدور المنوط بهما محلياً وإقليمياً ودولياً ، وظل المعهد في تطور مستمر على ضوء رؤيته التي مفادها المساهمة بفاعلية في تنمية الأسرة والمجتمع ، وذلك من خلال تطوير المعرفة لتلبية متطلبات واحتياجات الأسرة العصرية وتنميتها بصورة مرضية في كل الجوانب الحياتية الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية ، الأخلاقية ، وذلك حسب توجهاته الإيديولوجية الإسلامية من خلال الدراسات والبحوث العلمية واستمرارية الحلقة التدريبية لربط الجامعة بالمجتمع بصورة عامة وإبراز الوجه الحسن في التفاني والعطاء في قضايا التنمية الاجتماعية والثقافية للأسرة والمجتمع على وجه الخصوص . وتجاوباً مع المفاهيم المتعددة التي ظلت تطرح في المنابر الدولية تجاه قضايا المرأة والأسرة والطفل ، حيث برزت في هذه المنابر رؤى ومفاهيم متباينة تعبر عن شتى المدارس الفكرية الليبرالية والإسلامية وغيرها ، مما أدى إلى تغيير اسم المعهد بقرار من مجلس الأساتذة في جلسته رقم (79) بتاريخ 29/ ديسمبر/ للعام (2005م) . تحت مسمى (معهد تنمية الأسرة والمجتمع) حتى الآن ( ) .

## ثانياً : الهيكل التنظيمي والإداري :



3. إعداد وتنفيذ برامج تعنى بالأطفال الموهبين والمبدعين وذوي الحاجات الخاصة.
4. تصميم برامج تعنى بصحة الطفل الوقائية .
5. الإشراف على الدرجات العلمية ، الدبلوم فوق الجامعي ، والماجستير في علوم وتنمية المرأة والطفل ، ورياض الأطفال .
6. الإشراف على مراكز رياض الأطفال وإقامة مركز نموذجي للإستشارات الأسرية .
7. تصميم برامج تعنى بتنمية المرأة في مناطق النزاعات .

### ب. مهام تنمية المجتمع :

1. إقامة مراكز اجتماعية متكاملة (بناءً على قرار كليات تنمية المجتمع) .
2. إعداد وتنفيذ برامج لمحاربة العادات الضارة في المجتمع .
3. إعداد وتنفيذ برامج لمكافحة وتخفيف حدة الفقر .
4. إعداد برامج لترقية وتوعية المجتمعات الريفية والرعية .
5. ربط المعهد بالمنظمات التطوعية (المحلية ، والإقليمية ، والدولية) .
6. الإشراف على الدرجات العلمية ، الدبلوم الوسيط ، الدبلوم فوق الجامعي ، والماجستير ، والدكتوراه ، في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، الخدمة الاجتماعية ، والعمل الطوعي .
7. تنفيذ برامج لتعزيز قدرات الطلاب المهنية بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة (القطاعات المختلفة) .

### ج. مهام قسم التدريب والبحوث :

1. الإشراف على برامج التدريب في الأقسام الأخرى .
2. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لرفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .
3. تنفيذ برامج لتعزيز قدرات الطلاب المهنية بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة .
4. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متنوعة لتنمية الأسرة الريفية والحضرية .
5. إقامة دورات تدريبية متنوعة (المدرسة المتنوعة) .
6. تنفيذ مشروع الموسوعة العالمية للمرأة .
7. الإشراف على طباعة الكتب والبحوث المحكمة من لجان متخصصة .
8. العمل على إصدار مجلة فصلية محكمة تعنى بإبراز رسالة المعهد .

### ثالثاً : المجال الأكاديمي :

#### أ. الدبلومات الوسيطة والدراسات العليا :

للمعهد برامج أكاديمية من خلال الدبلومات الوسيطة والدراسات العليا في مجال المرأة ، وعلم النفس ورياض الأطفال ، الخدمة الاجتماعية ، والعمل الطوعي . حيث يمنح المعهد كل أنواع الإجازات العلمية في تلك المجالات ، بدءاً بالدبلوم الذي تم ترقيته لنظام الثلاث سنوات ، والدبلوم فوق الجامعي ، والماجستير ، والدكتوراه . حيث يعتبر برنامج العمل الطوعي هو الأول من نوعه في الجامعات السودانية والذي يربط بين الخدمة الاجتماعية والعمل الطوعي والمجتمع الإنساني المدني بوصفه أحد المجالات التي أصبحت موضع اهتمام من المتخصصين والمنظمات التطوعية على المستوى العالمي .

ظل إقبال البرامج الأكاديمية بالمعهد متصلاً بصورة متزايدة لهذه التخصصات منذ إنشائه ، وذلك لحدثة المجالات والاهتمام الدولي الذي حظيت به من خلال المنابر الدولية ، والإقليمية ، والمحلية . وللمعهد منسوبيين من الجنسين يتأهلون لنيل الدرجات العلمية (ماجستير ، دكتوراه) ، وقد خرج المعهد دفعات

مؤهلة في تلك المجالات ، شكلوا إضافة حقيقة لخدمة المجتمع في المجالات الإنسانية .

#### **رابعاً : مجال التدريب والبحوث :**

دعماً للبحث العلمي والدراسات والمساهمة في إثراء الساحة العلمية وتنمية ورفع وبناء القدرات البشرية ، فقد أقام المعهد العديد من الندوات العلمية في مجالات التنمية والسلام ، فض النزعات ، والتخطيط الإستراتيجي وغيرها . حيث أقام المعهد ندوة علمية بعنوان: (دور البحث العلمي في تنمية المرأة) بالتعاون مع كلية الدراسات العليا بالجامعة ، وقد ناقشت الندوة العديد من أوراق العمل التي أعدها عدد من الباحثين (المرأة في السودان: دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية)، وندوة أخرى بعنوان : (دور المرأة في الدستور القادم) بالتعاون مع منبر نساء الأحزاب السياسية ، والتي حملت عنواناً عريضاً ، فأصبحت الندوة تحمل العنوان التالي: (دور الأحزاب السياسية في دعم السلام والتنمية). حيث خرجت بتوصيات متميزة قدمت لجهات الاختصاص.

أيضاً دعماً لمناهج التعليم فقد أعد المعهد كتاب متخصص للتعليم قبل المدرسي تحت إشراف لجنة متخصصة في هذا المجال .

#### **خامساً : أنشطة وإنجازات معهد تنمية الأسرة والمجتمع :**

معهد تنمية الأسرة والمجتمع بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا يعتبر أحد منظمات المجتمع المدني الفاعلة والناشطة في مجال التنمية الاجتماعية ، وتنمية المرأة والطفل ورفع قدرات الأسرة اجتماعياً واقتصادياً والحفاظ على البيئة الاجتماعية من خلال مورثات المجتمع الثقافية ، الاجتماعية ، الأدبية في المجالات الإنسانية تكافلاً وتعاضداً وتماسكاً في حالات الحرب والسلم ، وتنمية إبداعات النشئ وضمان تنشئتهم في مجتمع وع ومعافى . بجانب دعم البحث العلمي والدراسات وتطوير المعرفة وتسهيل تدفق المعلومات ، وربط الجامعة بالمجتمع لمعرفة احتياجاته وسداً للثغرات وإتباع النهج العلمي في حالة الكوارث والأزمات ، حيث يقدم الكوادر البشرية المؤهلة في المجالات الإنسانية لخدمة وتنمية المجتمعات المحلية . وبظهور وتردد قضايا المرأة في المنابر الدولية ، والإقليمية ، والمحلية ، عكف المعهد على التواصل بكل تلك الكيانات في المنابر والمؤتمرات ، فقد إحتفل باليوم العالمي للمرأة وكان ذلك في الخامس من شهر أبريل/ للعام 2012م . نظم الاحتفال أسرة معهد تنمية الأسرة والمجتمع ، بحضور مشرف من ممثلي المنظمات التطوعية الوطنية والإقليمية ، والخبراء في مجال دراسات الأسرة والمرأة والطفل ، المؤسسات ذات الصلة بالمرأة . حيث كان ذلك انطلاقةً بمبادرة من معهد تنمية الأسرة والمجتمع في السعي جاهداً تجاه القضايا الوطنية ، السلام ، والتنمية ، والمشاركة المجتمعية ، والسياسية ، والدعم القانوني "حقوق الإنسان" في قضايا (الأسرة ، المرأة ، الطفل). ومن هذه الإنجازات الآتي :

#### **1. قافلة البناء والتعمير لمحلية - الكيلك - بولاية جنوب كردفان :**

تعتبر ولاية جنوب كردفان من المناطق التي تقع تحت التأثير والنزاعات ومعقل وموضع قدم للحركات المسلحة ، وذلك لخصوصية البيئة الاجتماعية والطبيعية من جبال وتضاريس وغابات كثيفة ، وموقعها الجغرافي على الحدود مع دولة جنوب السودان والتي كانت تلك الجارتين في حالة استثنائية وكل هذه العوامل وغيرها أثرت على الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والثقافية لإنسان تلك المنطقة . حيث أصحبت المرأة والطفل من أكثر ضحايا النزاعات والتقلبات والمجاعات ، ونوعاً ما وشكل ما من أنواع وأشكال الحرمان ، ومن

منطلق مبدأ وعمل معهد تنمية الأسرة والمجتمع قام بتقديم تلك القافلة التي تعتبر هي الأولى من نوعها وإن لم تكن هي الأولى من نوعها فهي نوعية حيث قالت بصريح العبارة "ليس بالخبز وحده يحي الإنسان" فإنسان تلك المنطقة لم تكن له ابسط مقومات التعليم من مدارس ورياض أطفال ، ومركز ثقافي تنويري ( ) فقد تعمد المعهد في ذلك بتقديم كل ذلك وليس هذا فحسب بل قام بتدريب عدد مقدر من "معلمات" لبناء ورفع قدراتهن في إكساب المهارات وتطويرها في مجال التعليم قبل المدرسي . أيضاً سبرت تلك القافلة مجموعة من المعينات والمساعدات الإنسانية لإنسان جنوب كردفان شملت: الكتاب المدرسي - والزي المدرسي - معينات - معينات للمركز الثقافي - معينات للروضه النموذجية - ودعم للبنيات التحتية ( ) .

**جانب من توثيق الأنشطة الإنسانية للمعهد :**



صورة رقم (1) الدعم والمساندة للأسر المتأثرة بولاية كردفان الكبرى (مناثري ابو كرشولا)



صورة رقم (2) اجراءات المسح اولا للاحتياجات المتأثرين وتقديم المساعدات



صورة رقم (2) اجراءات المسح اولا للاحتياجات المتأثرين وتقديم المساعدات







القيم المطلقة التي يتعايش معها المجتمع وهي : الخير والحق والجمال ، دور أساسي في أبعاد الموضوعية ، والحديث عن الحق ضمن هذه القيم هو حديث عن الموضوعية التي لا يحيد عنها زاهد في الوصول إلى الحقيقة ، وبالرغم من أن الموضوعية ترتبط بالالتزام بالعقلانية والمنطق والابتعاد عن الأحكام القيمية التي تنبثق من الرؤيا الفردية للفرد ، إلا أن هذه الرؤيا لا يمكن أن تأتي من فراغ ، وإنما هي إمتداد لما تعلمه الفرد واستوعبه مجتمعه . فإذا ما تعارف المجتمع على الصدق فضيلة وأن الكذب رذيلة ، فإن الموضوعية تحتم علينا التعامل مع ظاهرة الصدق والكذب ، بأن الصدق قيمة مطلوبة ، وأن الكذب قيمة مرفوضة . وإذا اختلف الإنسان في موقفه من هذه الإزدواجية ، وعدّ الكذب فضيلة والصدق رذيلة فهذا يعني أن الفرد فقد موضوعيته ، وأنه يتعايش مع موضوعيته التي تنطلق أحكامه منها . والسؤال المطروح هنا ما مصدر القواعد الأخلاقية ؟ وللأجابة على هذا السؤال إن هناك أربعة مصادر للقواعد الأخلاقية وهي :

1. المصادر الغيبية والأديان عموماً ، أي إرادة الله .
2. المصادر الحدسية ، التي تقوم على أحكام البداهة أو الحدس.
3. المصادر التي تعتمد على العقل والمنطق (العقلانية) (المنطقية) : 1997: (11).

4. المصادر المتعلقة بالطبيعة الإنسانية ، التي تقوم على السمات الأساسية للطبيعة الإنسانية ، التي تركز في السيكولوجية الإنسانية والأصول الأثروبولوجية والبيولوجية بالإنسان (البيولوجية) : 1997: (12) .

قد يكون من الصعب تحديد القواعد الأخلاقية ضمن مصدر دون غيره كما يمكن ملاحظة أن هذه المصادر كلها قد تكون موجودة ويستخدمها الفرد في سلوكه ، فهو إمتداد لثقافة مدخلاتها غير محدودة . من الملاحظ أن الإهتمام بالبعد الأخلاقي للتطوع ، محاولة ظهرت في العقدين السابقين وإرتبط هذا الإهتمام بالعديد من المحاور من أبرزها :

1. الإستثمار المالي الكبير في ميدان العمل الطوعي الذي يحتاج بالإضافة إلى الضوابط التشريعية الملزمة ، قواعد أخلاقية ملزمة للمتطوع الذي يتعامل مع هذا المال ، والذي قد يعده بعضهم سهلاً طالما أنه لم يتعب في توليده والقواعد الأخلاقية في هذا المجال تنطلق من ضرورة إحساس المتطوع بالمسئولية الأخلاقية للإنفاق ، هذا بالإضافة إلى أن حجم العمل التطوعي قد إتسع بحيث أصبح من القطاعات البارزة التي تحتاج إلى تنظيم .
2. محاولة تأكيد القدوة والنموذج في مجال هذا القطاع ، الذي أصبح يمثل قطاعاً ثالثاً مقابل القطاع العام والقطاع الخاص . وهذا النموذج الجديد من العمل يفرض قواعد أخلاقية لا يحيد عنها المتطوع ، وهو ملتزم بها بالرغم من تطويعه بإرادته للعمل في هذا المجال .
3. تأكيد فلسفة التطوع التي تلزم المؤسسة التطوعية بالعمل وتقديم الخدمة للمحتاجين والفئات الأقل حظاً بعيداً عن التفرقة والتمييز بين المتلقين بسبب الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الطائفة أو الإئتفاء .
4. توفير الإطمئنان لدى المانحين بأن ما يقدمونه من دعم في أيدي أمانة ، وأن العاملين في مجال التطوع ملتزمون بقواعد وديناميات أخلاقية تحصنهم من الخروج عليها ، وأنهم يقومون باستخدام ما يتوافر لديهم من إمكانيات مالية بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية .

5. الأحساس بأنه لا يكفي نبل المقصد بالتطوع ، إنما هناك ضرورة في أن يلتزم المتطوع بقواعد اخلاقية تعطية حصانة وقيمة في عمله .
6. التوجه العام الذي أخذ طابعاً عالمياً في محاربة الفساد في جميع التنظيمات والمؤسسات والمنظمات التطوعية ليست خارج إطار موضوع الحد من الفساد ومحاربة الفاسدين والمفسدين، بالإضافة إلى الدعوة إلى الشفافية (transparency)، المساءلة (accountability) .
7. تأكيد التزام المتطوع بالأهداف النبيلة البناءة للمجتمع الذي يؤمن بالحب والعطاء والمشاركة والخدمة والانتماء ، والإحساس بأن المجتمع الإنساني هو منطلق العمل الطوعي (الطوعي : 1997 : 19).

## الباب الرابع الدراسة الميدانية

- 1.4 الفصل الأول : إجراءات الدراسة الميدانية
- 2.4 الفصل الثاني : تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة

## 1.4 الأداة التطبيقية

### الأداة التطبيقية المستخدمة

يشتمل هذا المبحث على الإجراءات التي اتبعها الباحث في الدراسة التطبيقية من تحديد مجتمع الدراسة التطبيقية ، واختيار مفردات العينة الممثلة لهذا المجتمع ووصفها. مع بيان الأداة المستخدمة لجمع البيانات وكيفية التوصل إليها، وإجراء اختبارات الثبات والصدق لهذه الأداة للتأكد من صلاحيتها للدراسة. كما يتم توضيح المقاييس والأساليب الاحصائية التي تستخدم لدراسة وتحليل البيانات وذلك على النحو التالي:

### أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأساسي للدراسة من (الناشطين ، والممارسين) للعمل الطوعي في المنظمات التطوعية والتي تتمثل في (منظمة لينة لتنمية وبناء قدرات المرأة ، منظمة مبادرون لدرء آثار الكوارث، المؤسسة الصحية العالمية ( CHF ) ، مجلس تنسيق المنظمات السودانية (اسكوبا) ، الوكالة الإسلامية للإغاثة "أسراء" ، منظمة معارج للسلام والتنمية ، جمعية أم معبد الخيرية ، هيئة الأعمال الخيرية - دولة الإمارات - مكتب السودان ، مفوضية العون الإنساني (HAC) ، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية بالأمم المتحدة (UN OCHA) ، ومراكز البحوث والدراسات والتي تتمثل في معهد تنمية الأسرة والمجتمع - بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ومعهد دراسات الكوارث واللاجئين - بجامعة إفريقيا العالمية ، ومعهد دراسات الأسرة - بجامعة أم درمان الإسلامية ، ومعهد الدراسات والبحوث الإنمائية - وحدة النوع والتنمية - بجامعة الخرطوم ، بولاية الخرطوم .

تمَّ اختيار مفردات عينة البحث بطريقة العينة (العمدية) وهي إحدى العينات غير الاحتمالية التي يختارها الباحث للحصول على آراء أو معلومات معينة لا يتم الحصول عليها إلا من تلك الفئة المقصودة، فطبيعة مشكلة وفرضيات هذا البحث يوجد لها اهتماماً "مقدراً" وسط مجتمع البحث وتم توزيع عدد (100) إستبانة على أن يشمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع البحث وتم استرجاع (79) استبانة سليمة تم استخدامها في التحليل بيانها كالآتي:

### جدول (4/1/1)

### الاستبانات الموزعة والمعادة

النسبة	العدد	البيان
79%	79	استبانات تم إعادتها بعد تعبئتها كاملة
21%	21	استبانات لم يتم إعادتها
100%	100	إجمالي الاستبانات الموزعة

المصدر : الدراسة الميدانية 2013م

من الجدول أعلاه يتضح أن معدل الاستجابة بلغ 79% من الاستبانات الموزعة وأن 21% من الاستبانات لم يتم اعادتها ، وهذا المعدل يعتبر معدل جيد جداً في الدراسات التطبيقية.

### ثانياً: أداة الدراسة :

من اجل الحصول على المعلومات والبيانات الاولية لهذه الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لدراسة دور مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعى . تتألف من ثلاثة أقسام:

**القسم الأول:** اشتمل على خطاب موجه للمستجيبين يبين هدف الدراسة وعنوانها.

**القسم الثاني:** وشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهى البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهى:

1/ النوع.

2/ الحالة الاجتماعية.

3/ العمر.

4/المؤهل العلمى

5/التخصص العلمى.

6/ العمل فى مجال العمل الطوعى.

7/عدد سنوات الخدمة.

8/ عدد الدورات التدريبية فى مجال العمل الطوعى.

**القسم الثالث:**

شمل متغيرات الدراسة الأساسية: وهى ثلاثة محاور والتي من خلالها يتم التعرف على فروض البحث . ويشتمل هذا القسم من عدد (28) عبارة تمثل فرضيات الدراسة وفقاً لما يلى:

**المحور الأول:** هل استفادت المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعى، ويتكون من (9) عبارات.

**المحور الثانى:** يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والمنظمات التطوعية (المحلية ، الاقليمية ،الدولية) ، ويتكون من (10) عبارات.

**المحور الثالث:** توجد مساهمة واضحة فى البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية ويتكون من (9) عبارات.

قد اعتمد الباحث فى إعداد هذا القسم على مقياس ليكرت (Likert

Scale) الخماسي وهو يتراوح بين (موافق بشدة - غير موافق بشدة) ، وقد تم تصحيح المقياس المستخدم فى الدراسة كالآتى:

الدرجة الكلية للمقياس هى مجموع درجات المفردة على العبارات.

- إعطاء كل درجة من درجات مقياس ليكرت الخماسي وزن ترجيحى كالآتى:

موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1). وقد

تمَّ حساب الأوساط المرجحة لهذه الأوساط كما فى الجدول التالى:

الجدول (4/1/2) يوضح الأوزان والأوساط المرجحة لخيارات اجابات أفراد العينة.

**جدول (4/1/2)**

**الوزن والوسط المرجح لمقياس الدراسة**

الخيار	لاأوافق بشدة	لاأوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	- 0.1 1.79	- 1.8 2.59	- 2.6 3.39	3.4-4.19	5 - 4.2

د. عز عبد الفتاح، مقدمة فى الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، الصفحات 540 و 541.

من الجدول السابق نلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هي ناتج قسمة ( 5/4 أي حوالي (0.80) وقد حسب طول الفترة على أساس أن الأرقام 1 و 2 و 3 و 4 و 5 قد حصرت فيما بينها 4 مسافات.

وعليه للوصول إلى نتائج أكثر دقة يتم تصحيح المقياس المستخدم ، للتفرقة بين المستويات التالية:

- أكبر من 4 أعلى درجات الموافقة .
- من 4 إلى أكبر من 3.5 موافقة إيجابية.
- من 3.5 إلى أكبر من 3 درجة متوسطة من الموافقة (يميل إلى الإيجابية).
- من 3 إلى أكبر من 2.5 درجة متوسطة من عدم الموافقة (يميل إلى السلبية).
- من 2.5 إلى أكبر من 2 غير موافق (سلبى).
- أقل من 2 غير موافق مطلقاً (سلبى جداً).

### ثالثاً: أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة ، ولقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة المكونة من جميع البيانات باستخدام "معامل ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha). وتم استخدام لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء ، وبعد المقياس جيداً وملائماً إذا زادت قيمة ألفا كرونباخ عن (60%).
2. أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية والرسومات البيانية لمتغيرات (العمر والمؤهل العلمي ومجال التخصص وسنوات الخبرة والوظيفة الحالية)، للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير على حده ، والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي. كذلك حساب المتوسط المرجح لإجابات العينة باستخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس اتجاه آراء المستجيبين.
3. أساليب الإحصاء الاستدلالية: وذلك لاختبار فروض الدراسة ، وتمثلت هذه الأساليب في استخدام - (اختبارات الفروق).  
وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5% ويعنى ذلك انه إذا كانت قيمة (t) المحسوبة عند مستوى معنوية اقل من 5% وجود فروق ذات دلالة معنوية . اما إذا كانت قيمة (t) عند مستوى معنوية اكبر من 5% فذلك معناه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

### رابعاً: تقييم أدوات القياس:

يتم تقييم واختبار أدوات القياس من خلال المقاييس التالية:

#### 1. ثبات المقياس (الاستبانة):

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة) (عز عبد الفتاح : 560). ويستخدم لقياس الثبات "معامل ألفا كرونباخ" (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

وقد أخذ الباحث في اعتباره التأكد من ثبات المقياس قبل استخدامه في الدراسة بإعادة اختباره على ثلاثين فرداً وحساب "معامل ألفا كرونباخ" )

(Cronbach,s Alpha)، عن عبارات الدراسة وقد بلغت قيمته (0.89) وهي قيمة مرتفعة كثيراً. كما قام بإجراء الاختبار على عبارات كل فرضية من الفرضيات على حده وحساب معامل الثبات، كما يبين الجدول التالي:

#### جدول (4/1/3)

#### معاملات الثبات لعبارات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
المحور الاول	9	0.82
المحور الثانى	10	0.88
المحور الثالث	9	0.85
إجمالي العبارات	28	0.94

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

من الجدول (4/1/3) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة أكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلى لجميع محاور الاستبانة سواء كان ذلك لكل محور على حده أو على مستوى جميع محاور الاستبانة حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلى (0.94)) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التى اعتمدت عليها الدراسة تتمتع بالثبات الداخلى لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الاجابات فى تحقيق اهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

#### 2. معايير صدق الاستبانة:

يقصد بالصدق (أن المقياس يقيس ما وُضع لقياسه) (عز عبد الفتاح: 560) وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

#### أ. صدق المحكمين:

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية أسئلته من حيث الصياغة والوضوح حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين فى تخصص الدراسة وبالبلغ عددهم (8) محكمين ، لتحليل مضامين عبارات المقاييس ولتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس ثم قبول وتعديل بعض العبارات ، وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه ، وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية (انظر ملحق رقم "5").

#### ب. صدق المقياس:

تم إجراء اختبار الصدق (Validity) لعبارات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات، عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ كما يتضح من الجدول التالي:

#### الجدول (4/1/4)

#### صدق المحكمين لعبارات الاستبانة

الفروض	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الاول	9	0.82	0.90
المحور الثانى	9	0.88	0.94

0.92	0.85	9	المحور الثالث
0.97	0.94	45	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل

يوضح الجدول السابق أن درجة الصدق لعبارات الاستبانة العشرون تنحصر قيمه بين (0.90 - 0.97) وهي قيم كبيرة جداً مما يعني صدق الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه.

## خامساً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية:

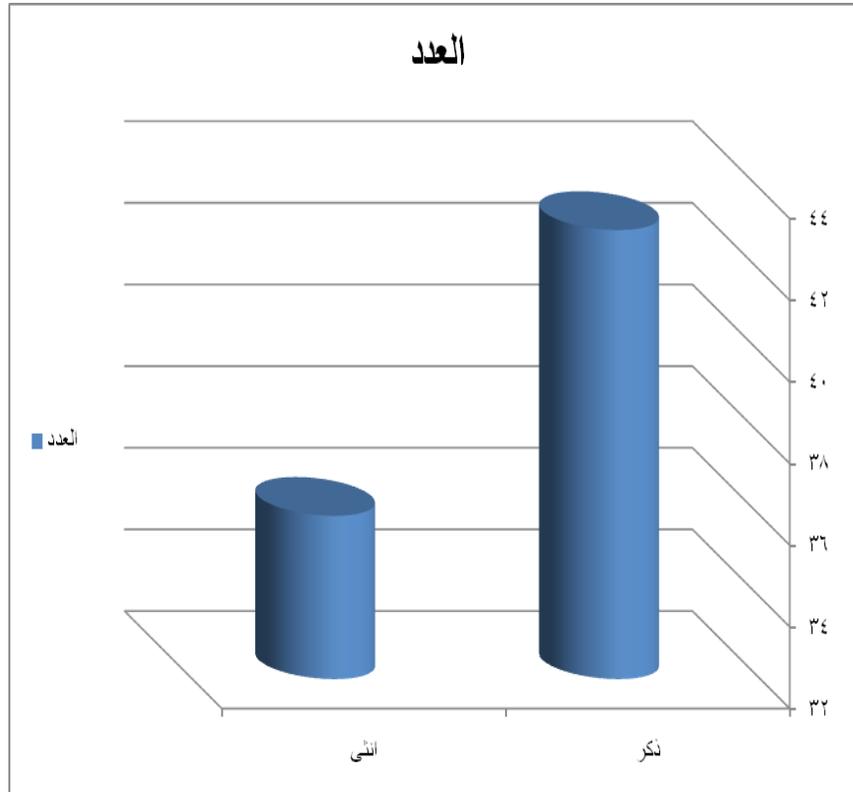
### 1. توزيع أفراد العينة حسب النوع

جدول رقم (4/1/5)

التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر

النسبة %	العدد	النوع
54.4	43	ذكر
45.6	36	انثى
100	79	المجموع

المصدر : الدراسة الميدانية 2013م



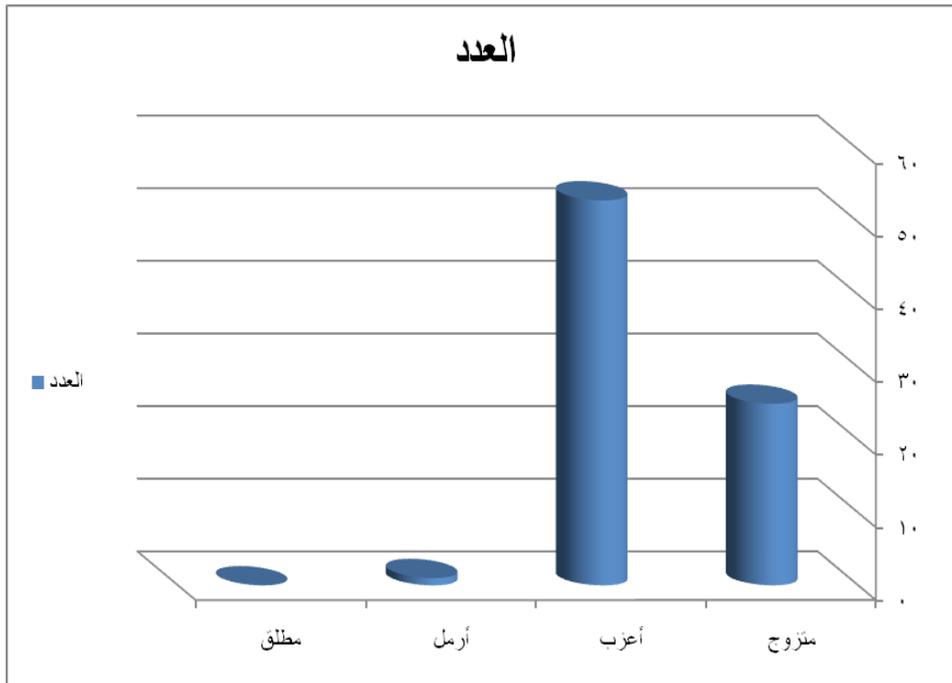
يتضح من الجدول رقم (4/1/5) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (54.4%) بينما بلغت نسبة الاناث فى العينة (45.6%) من اجمالى العينة الكلية .

## 2. توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

جدول رقم (4/1/6)  
التوزيع التكرارى لأفراد العينة وفق متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة %
متزوج	25	31.6
أعزب	53	67.1
أرمل	1	1.3
مطلق	0	0
المجموع	79	100

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م.



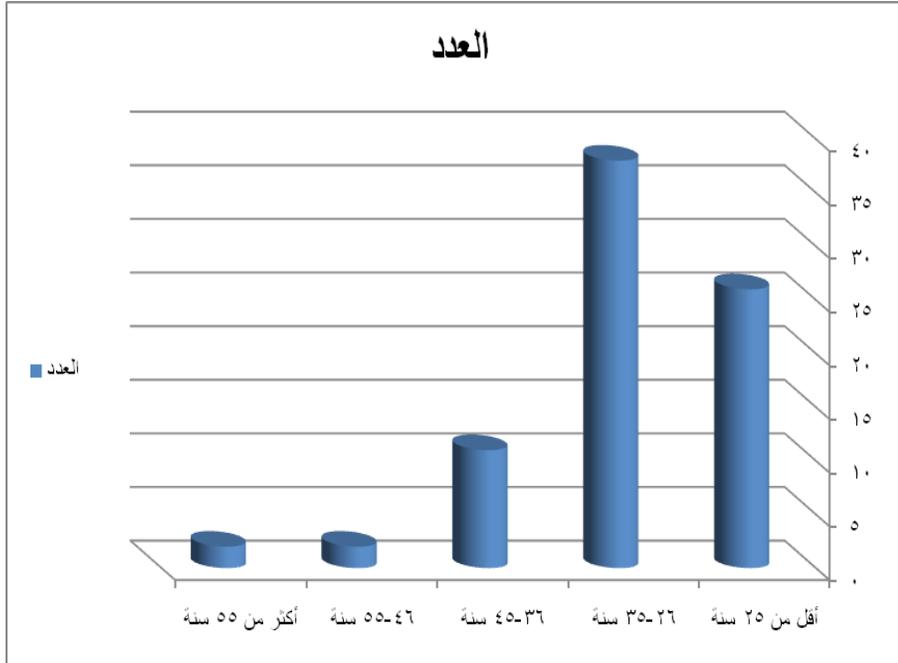
يتضح من الجدول رقم (4/1/6) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة من غير المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (67.1%) بينما بلغت نسبة المتزوجين فى العينة (31.6%) اما الحالات الأخرى (أرمل , مطلق) فقد بلغت نسبتهم فى العينة (1.3%) فقط من اجمالى العينة الكلية .

## 3. توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول رقم (4/1/7)  
التوزيع التكرارى لأفراد العينة وفق متغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
32.9	26	أقل من 25 سنة
48.1	38	26-35 سنة
13.9	11	36-45 سنة
2.5	2	46-55 سنة
2.5	2	أكثر من 55 سنة
100	79	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م.



يتضح من الجدول رقم (4/1/7) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة تتراوح اعمارهم ما بين (26-35) سنة حيث بلغت نسبتهم (48.1)% بينما بلغت نسبة الذين تتراوح اعمارهم ما بين 36-45 سنة (13.9)% اما افراد العينة والذين تزيد سنوات اعمارهم عن 55 سنة فقد بلغت نسبتهم (2.5)% من العينة الكلية .

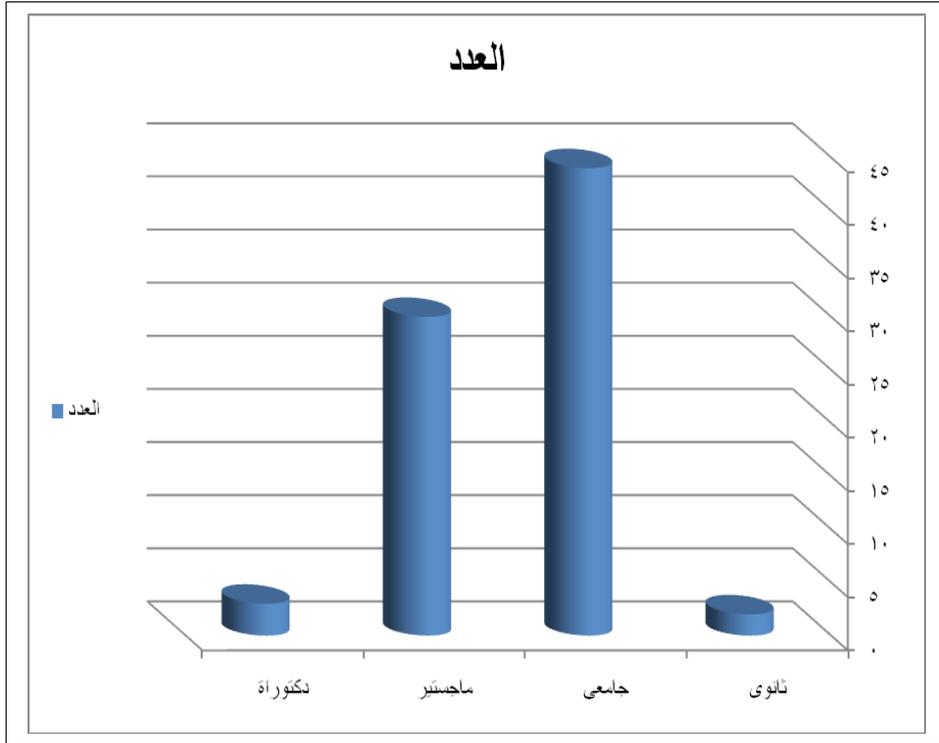
#### 4. توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (4/1/8)

التوزيع التكراري لافراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
2.5	2	ثانوي
55.7	44	جامعي
38	30	ماجستير
3.8	3	دكتوراة
100	79	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م.



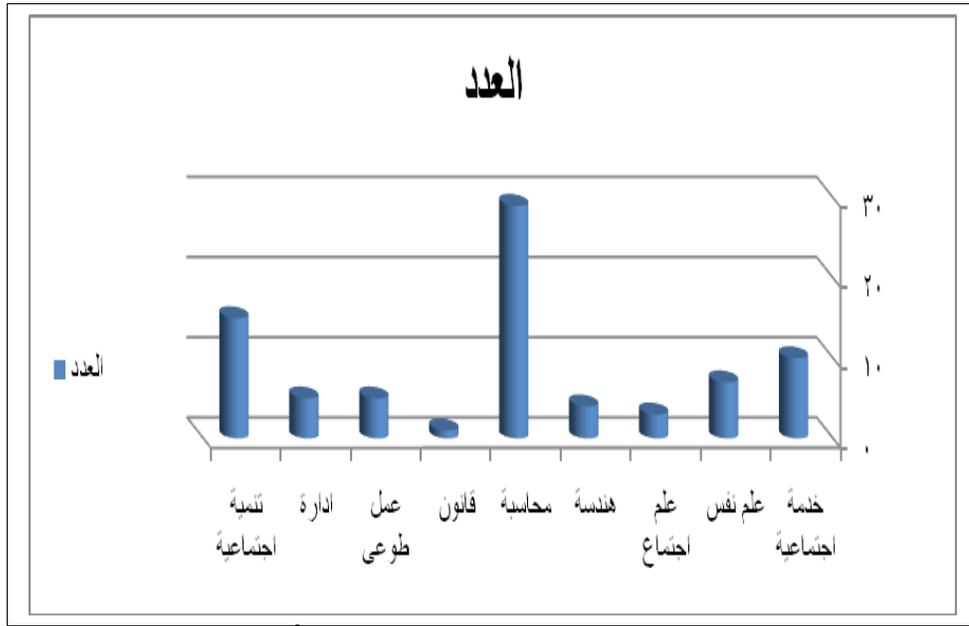
يتضح من الجدول رقم (4/1/8) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة من المستوى التعليمي الجامعي حيث بلغت نسبتهم (55.7%) من افراد العينة بينما بلغت نسبة حملة التعليم فوق الجامعي (ماجستير , دكتوراة) فى العينة (41.8%) . اما المستوى التعليمي الثانوي فقد بلغت نسبتهم (2.5%) . من اجمالي العينة المبحوثة.

#### 6. توزيع افراد العينة حسب التخصص العلمى جدول رقم (4/1/9)

التوزيع التكراري لافراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص العلمى

النسبة %	العدد	التخصص العلمى
12.7	10	خدمة اجتماعية
8.9	7	علم نفس
3.8	3	علم اجتماع
5.1	4	هندسة
36.7	29	محاسبة
1.3	1	قانون
6.3	5	عمل طوعى
6.3	5	ادارة
16	15	تنمية اجتماعية
100	79	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م.



يتضح من الجدول رقم (4/1/9) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة تخصصهم العلمي محاسبة حيث بلغت نسبتهم (36.7%) من افراد العينة بينما بلغت المتخصصين فى الدراسات الاجتماعية (خدمة اجتماعية , علم نفس , علم اجتماع , تنمية مجتمع) فى العينة (32.5%) اما المتخصصين فى ادارة الاعمال والهندسة والقانون والعمل الطوعى فى العينة فقد بلغت نسبتهم (19%) من العينة الكلية .

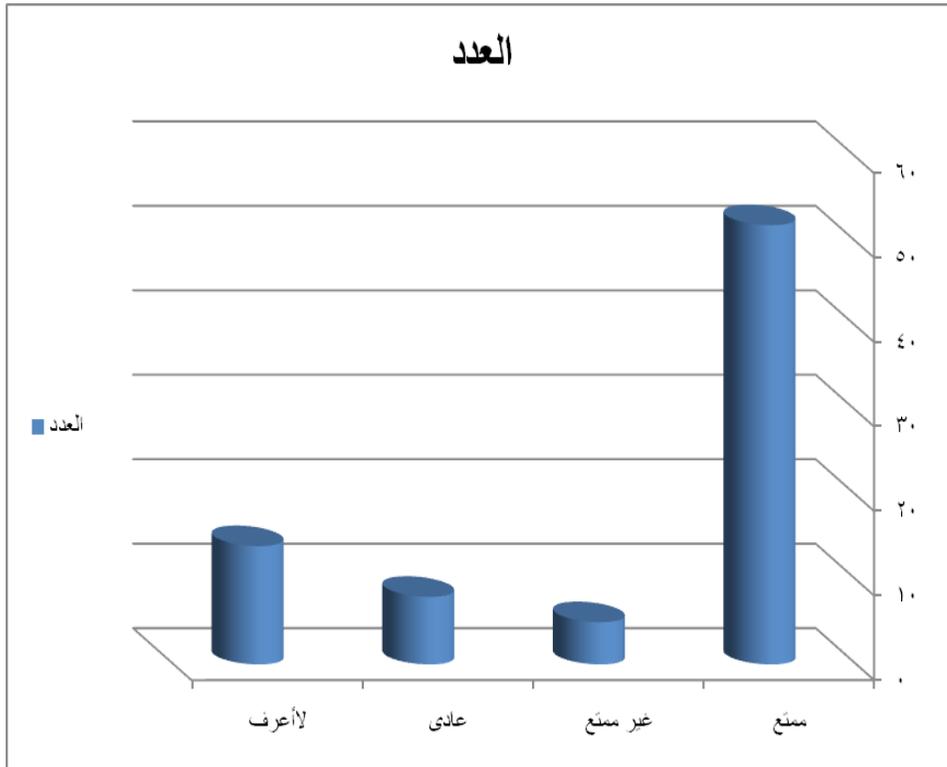
#### 7. توزيع أفراد العينة حسب العمل فى المجال الطوعى

##### جدول رقم (4/1/10)

#### التوزيع التكراري لافراد العينة وفق متغير العمل فى المجال الطوعى

النسبة %	العدد	العمل
65.8	52	ممتع
6.3	5	غير ممتع
10.1	8	عادى
17.8	14	لأعرف
100	79	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م.



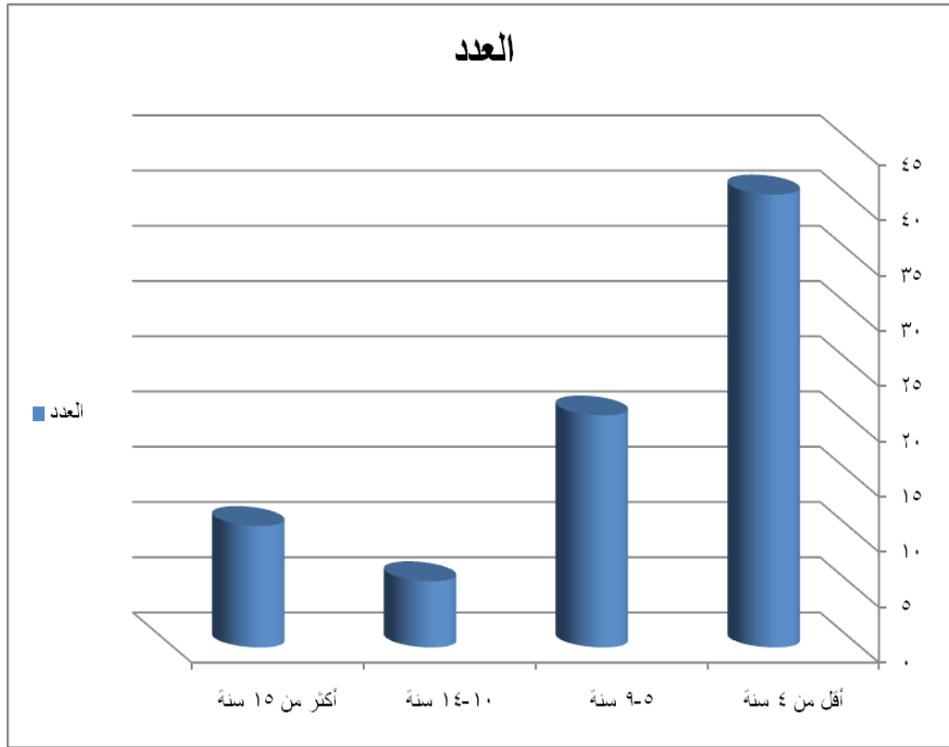
يتضح من الجدول رقم (5/1/10) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة أوضحوا بأن العمل فى المجال الطوعى متمتع حيث بلغت نسبتهم (65.8) % بينما بلغت نسبة الغير موافقون على ذلك (6.3) % اما أفراد العينة والذين قالوا بأن العمل فى المجال الطوعى عادى فقد بلغت نسبتهم (10.1) % من اجمالي العينة الكلية .

### 8. توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

**جدول رقم (4/1/11)  
التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق سنوات الخبرة**

النسبة %	العدد	الخبرة
51.9	41	أقل من 4 سنة
26.6	21	5-9 سنة
7.6	6	10-14 سنة
13.9	11	أكثر من 15 سنة
100	79	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م.



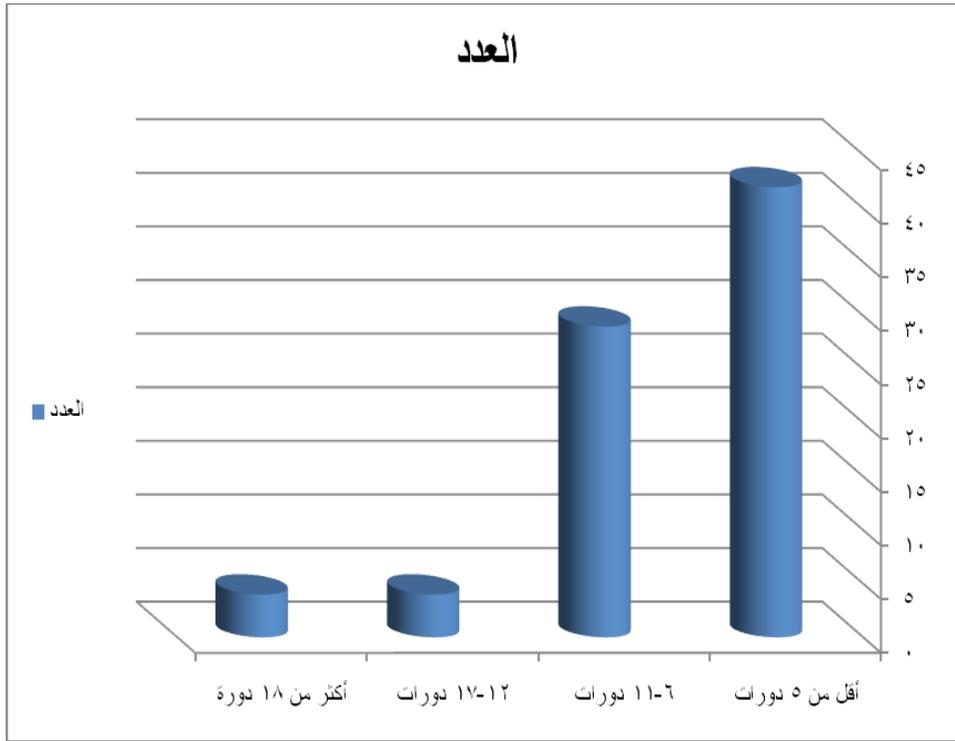
يتضح من الجدول رقم (4/1/11) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم أقل من 4 سنوات حيث بلغت نسبتهم (51.9) % بينما بلغت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 5-9 سنة (26.6) % اما افراد العينة والذين تزيد سنوات خبرتهم عن 15 سنة فقد بلغت نسبتهم (13.9) % من العينة الكلية .

## 9. توزيع أفراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية فى مجال العمل الطوعى:

**جدول رقم (4/1/12)  
التوزيع التكراري لافراد العينة وفق عدد الدورات**

عدد الدورات	العدد	النسبة %
أقل من 5 دورات	42	53.2
6-11 دورات	29	36.7
12-17 دورات	4	5.1
أكثر من 18 دورة	4	5.1
المجموع	79	100

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م.



يتضح من الجدول رقم (4/1/12) والشكل اعلاه أن غالبية افراد العينة تتراوح عدد الدورات فى مجال العمل الطوعي أقل من 4 دورات حيث بلغت نسبتهم (53.2) % بينما بلغت نسبة الذين تتراوح عدد الدورات 6-11 دورات (36.7) % اما افراد العينة والذين تلقوا أكثر من 15 دورة فى مجال العمل الطوعي فقد بلغت نسبتهم (5.1) % من العينة الكلية.

## 2.4 الفصل الثاني تحليل البيانات وإختبار فروض الدراسة

يتناول الباحث فى هذا المبحث تحليل البيانات الاساسية للدراسة للتمكن من معرفة مدى تمثيلهم لمجتمع الدراسة وقد قام الباحث بتلخيص البيانات فى جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الاساسية للعينة فى شكل ارقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة بالاضافة لمناقشة وتفسير نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال المعلومات التى اسفرت عنها جداول تحليل البيانات الاحصائية وذلك وفقاً للخطوات التالية:

1. التوزيع التكرارى لعبارات محاور الدراسة.
2. التحليل الاحصائى الوصفى واختبارات الفروق لعبارات محاور الدراسة.

وفيما يلى تحليل لبيانات الدراسة الميدانية .

### تحليل بيانات المحور الاول

**هل استفادت المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعى وخدمة المجتمع.**

### أولاً" التوزيع التكرارى لعبارات المحور الاول

وفيما يلى التوزيع التكرارى لاجابات الوحدات المبحوثة لجميع عبارات المحور الاول:

### جدول رقم (4/2/1)

## التوزيع التكراري لعبارات المحور الاول

لا اوافق بشدة		لا اوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0	0	3.8	3	6.3	5	38	30	51.9	41	1- للمنظمات التطوعية دور فى نشر ثقافة العمل الطوعى
2.5	2	11.4	9	26.6	21	45.6	36	13.9	11	2- المنظمات التطوعية تستعين بمراكز البحوث والدراسات فى تصميم مشروعاتها
2.5	2	12.7	10	30.4	24	29.1	23	25.3	20	3- المنظمات التطوعية تقدم خدماتها وفقا" للدراسات العلمية
5.1	4	16.5	13	19	15	38	30	21.5	17	4- مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالنظريات العلمية الجديدة التى تهدف الى تنمية المجتمع
2.5	2	13.9	11	29.1	23	30.4	24	24.1	19	5- مراكز البحوث والدراسات تعين المنظمات التطوعية على تحقيق أهدافها
6.3	5	19	15	21.5	17	27.8	22	25.3	20	6- تعتمد المنظمات التطوعية على مراكز البحوث والدراسات أكثر من المؤسسات الحكومية
3.8	3	10.1	8	22.8	18	35.4	28	27.8	22	7- المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمى فى المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقويمها
5.1	4	17.7	14	22.8	18	36.7	29	17.7	14	8- المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعى وفقا" لمناهج مراكز البحوث والدراسات
5.1	4	11.4	9	19	15	45.6	36	19	15	9- استفادة المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعى وخدمة المجتمع
3.7	26	12.9	92	21.9	156	36.3	258	25.2	179	مجموع العبارات

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م

يتضح من الجدول رقم (4/2/1) ما يلى:

1. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن للمنظمات التطوعية دور فى نشر ثقافة العمل الطوعى حيث بلغت نسبتهم (89.9)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (3.8)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (6.3)%.

2. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية تستعين بمراكز البحوث والدراسات فى تصميم مشروعاتها حيث بلغت نسبتهم (59.5)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (13.9)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (26.6)%.
3. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية تقدم خدماتها وفقاً للدراسات العلمية حيث بلغت نسبتهم (54.4)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (15.2)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (30.4)%.
4. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالنظريات العلمية الجديدة التى تهدف الى تنمية المجتمع حيث بلغت نسبتهم (59.5)% بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (21.6)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (19)%.
5. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تعين المنظمات التطوعية على تحقيق أهدافها حيث بلغت نسبتهم (54.5)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (16.4)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (29.1)%.
6. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية تعتمد على مراكز البحوث والدراسات أكثر من المؤسسات الحكومية حيث بلغت نسبتهم (53.1)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (25.3)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (21.5)%.
7. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمى فى المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقويمها حيث بلغت نسبتهم (63.2)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (13.9)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (22.8)%.
8. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقاً لمناهج مراكز البحوث والدراسات حيث بلغت نسبتهم (54.4)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (22.8)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (22.8)%.
9. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن استفادة المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع حيث بلغت نسبتهم (54.6)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (16.5)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (19)%.
10. أن غالبية افراد العينة يوافقون على جميع عبارات (المحور الاول) حيث بلغت نسبتهم (61.5)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (16.6)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (21.9)%.

### ثانياً : التحليل الوصفي واختبار الفروق لعبارات المحور الاول:

فيما يلي تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة ولاختبار وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج اعلاه تم استخدام اختبار (t) لدلالة الفروق. وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الاول.

**جدول رقم (4/2/2)**  
**الاحصاء الوصفي واختبار الفروق لعبارات المحور الاول**

عبارات الفرضية	المتوسط	التفكير	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية
1- للمنظمات التطوعية دور فى نشر ثقافة العمل الطوعي	4.38	أوافق بشدة	0.773	15.8	0.000
2- المنظمات التطوعية تستعين بمراكز البحوث والدراسات فى تصميم مشروعاتها	3.57	أوافق	0.956	5.29	0.000
3- المنظمات التطوعية تقدم خدماتها وفقاً للدراسات العلمية	3.62	أوافق	1.07	5.11	0.000
4- مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالنظريات العلمية الجديدة التى تهدف إلى تنمية المجتمع	3.54	أوافق	1.15	4.19	0.000
5- مراكز البحوث والدراسات تعين المنظمات التطوعية على تحقيق أهدافها	3.59	أوافق	1.08	4.89	0.000
6- تعتمد المنظمات التطوعية على مراكز البحوث والدراسات أكثر من المؤسسات الحكومية	3.47	أوافق	1.23	3.36	0.001
7- المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمي فى المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقويمها	3.73	أوافق	1.09	5.96	0.000
8- المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقاً لمناهج مراكز البحوث والدراسات	3.44	أوافق	1.12	3.48	0.001
9- استفادة المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع	3.63	أوافق	1.07	5.11	0.000
الاجمالي	3.69	أوافق	1.05	5.91	0.000

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م باستخدام مخرجات نتائج التحليل الاحصائي يتضح من الجدول رقم (4/2/2) ما يلى:

1. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الاولى (4.38) بإنحراف معياري (0.773) كما بلغت قيمة (15.8) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة اجابات ولصالح الموافقين بشدة على أن للمنظمات التطوعية دور فى نشر ثقافة العمل الطوعي .
2. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثانية (3.57) بإنحراف معياري (0.956) كما بلغت قيمة (5.29) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه

القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية تستعين بمراكز البحوث والدراسات فى تصميم مشروعاتها.

3. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثالثة (3.62) بإنحراف معياري (1.07) كما بلغت قيمة (5.11) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية تقدم خدماتها وفقاً للدراسات العلمية .

4. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الرابعة (3.54) بإنحراف معياري (1.15) كما بلغت قيمة (4.19) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالنظريات العلمية الجديدة التي تهدف إلى تنمية المجتمع .

5. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الخامسة (3.59) بإنحراف معياري (1.08) كما بلغت قيمة (4.89) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تعين المنظمات التطوعية على تحقيق أهدافها.

6. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة السادسة (3.47) بإنحراف معياري (1.23) كما بلغت قيمة (3.36) (t) بمستوى معنوية (0.001) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية تعتمد على مراكز البحوث والدراسات أكثر من المؤسسات الحكومية.

7. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة السابعة (3.73) بإنحراف معياري (1.09) كما بلغت قيمة (5.96) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمي في المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقويمها.

8. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثامنة (3.44) بإنحراف معياري (1.12) كما بلغت قيمة (3.48) (t) بمستوى معنوية (0.001) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقاً لمناهج مراكز البحوث والدراسات.

9. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة التاسعة (3.63) بإنحراف معياري (1.07) كما بلغت قيمة (5.11) (t) بمستوى معنوية (0.000) هذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن

المنظمات التطوعية استفادت من مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعى وخدمة المجتمع.

10. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة لجميع عبارات المحور (3.69) بإنحراف معياري (1.05) كما بلغت قيمة (5.91) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء فى عبارات المحور الاول.

ومما تقدم نستنتج أن (المنظمات التطوعية استفادت من مراكز البحوث والدراسات فى نشر ثقافة العمل الطوعى وخدمة المجتمع) تم التحقق من صحتها فى جميع عبارات المحور بنسبة موافقة بلغت (61.5%).

**تحليل بيانات المحور الثاني :**

**يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والمنظمات التطوعية (المحلية , الاقليمية, الدولية)**

**أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني**

وفيما يلي التوزيع التكراري لاجابات الوحدات المبحوثة لجميع عبارات المحور الثاني:

**جدول رقم (4/2/3)  
التوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني**

لا اوافق بشدة	لا اوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة		
2.5	2	13.9	11	27.8	22	45.8	36	10.1	8	1-يوجد تنسيق جهود بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية
2.5	3	11.4	9	25.3	20	44.3	35	15.2	12	2-هناك علاقة كبيرة بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي
3.8	2	15.2	12	27.8	22	48.1	38	6.3	5	3-يوجد تنسيق بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات
2.5	2	12.7	10	22.8	18	45.6	36	16.5	13	4-مراكز البحوث والدراسات تقوم بتنمية وتطوير المنظمات التطوعية
1.3	1	10.1	8	22.8	18	39.2	31	26.6	21	5-مراكز البحوث والدراسات تقدم دراسات متقدمة تهدف إلى بناء ورفع قدرات المنظمات التطوعية
2.5	2	8.9	7	19	15	34.2	27	35.4	28	6-عبر مراكز البحوث والدراسات تتحدد احتياجات المجتمع بصورة علمية
1.3	1	1.3	1	11.4	9	25.3	20	60.8	48	7-المنظمات التطوعية من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعى
2.5	2	7.6	6	21.5	17	30.4	24	38	30	8-مراكز البحوث والدراسات من أهدافها نشر ثقافة العمل

الطوعي										
5.1	4	8.9	7	26.6	21	30.4	24	29.1	23	9-مراكز البحوث والدراسات تمتد المنظمات التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة
3.8	3	6.3	5	15.2	12	46.8	37	27.8	22	10-مراكز البحوث والدراسات تساعد المنظمات التطوعية
2.8	22	9.6	76	22	174	38.7	308	26.6	210	مجموع العبارات

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م

يتضح من الجدول رقم (4/2/3) ما يلي:

1. أن غالبية افراد العينة يوافقون على وجود تنسيق جهود بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية حيث بلغت نسبتهم (55.9)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (16.4)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (27.8)%.
2. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن هناك علاقة كبيرة بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي حيث بلغت نسبتهم (59.5)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (15.1)% اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (25.3)%.
3. أن غالبية افراد العينة يوافقون على وجود تنسيق بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات حيث بلغت نسبتهم (54.4)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (17.7)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (27.8)%.
4. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تقوم بتنمية وتطوير المنظمات التطوعية حيث بلغت نسبتهم (62.1)% بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (15.2)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (27.8)%.
5. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تقدم دراسات متقدمة تهدف إلى بناء ورفع قدرات المنظمات التطوعية حيث بلغت نسبتهم (65.8)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (11.4)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (22.8)%.
6. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تحدد احتياجات المجتمع بصورة علمية حيث بلغت نسبتهم (69.6)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (11.4)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (19)%.
7. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية من أهدافها نشر ثقافة العمل التطوعي حيث بلغت نسبتهم (86.1)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (6.1)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (8)%.
8. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي حيث بلغت نسبتهم (68.4)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (10.1)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (21.5)%.

9. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن حيث بلغت مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالكوادر المؤهلة فى المجالات العلمية المختلفة نسبتهم (59.5%) بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (14%) اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (26.6%).
10. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تساعد المنظمات التطوعية حيث بلغت نسبتهم (74.6%) بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (10.1%). اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (15.2%).
11. أن غالبية افراد العينة يوافقون على جميع عبارات (المحور الثاني) حيث بلغت نسبتهم (65.3%) بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (12.4%) اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (22%).

### ثانياً التحليل الوصفي واختبار الفروق لعبارات الفرضية الثانية:

فيما يلي تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة واختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج اعلاه تم استخدام اختبار (t) لدلالة الفروق . وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات الفرضية.

### جدول رقم (4/2/4)

#### الاحصاء الوصفي واختبار الفروق لعبارات الفرضية الثانية

عبارات الفرضية	المتوسط	التغير	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية
1- يوجد تنسيق جهود بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية	3.46	أوافق	0.945	4.40	0.000
2- هناك علاقة كبيرة بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي	3.56	أوافق	1.01	4.90	0.000
3- يوجد تنسيق بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات	3.41	أوافق	0.913	3.94	0.000
4- مراكز البحوث والدراسات تقوم بتنمية وتطوير المنظمات التطوعية	3.61	أوافق	0.992	5.44	0.000
5- مراكز البحوث والدراسات تقدم دراسات متقدمة تهدف إلى بناء ورفع قدرات المنظمات التطوعية	3.80	أوافق	0.993	7.14	0.000
6- عبر مراكز البحوث والدراسات تتحدد احتياجات المجتمع بصورة علمية	3.91	أوافق	1.06	7.61	0.000
7- المنظمات التطوعية من أهدافها نشر ثقافة العمل التطوعي	4.43	أوافق بشد	0.843	15.05	0.000

ة					
0.000	7.80	1.07	أواف ق	3.94	8-مراكز البحوث والدراسات من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي
0.000	5.44	1.13	أواف ق	3.70	9-مراكز البحوث والدراسات تمتد المنظمات التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة
0.000	7.77	1.01	أواف ق	3.89	10-مراكز البحوث والدراسات تساعد المنظمات التطوعية
0.000	168.7	0.106	أواف ق	4.17	الاجمالي

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م باستخدام مخرجات نتائج التحليل الاحصائي  
يتضح من الجدول رقم (4/2/4) ما يلي:

1. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الاولى (3.46) بإنحراف معياري (0.945) كما بلغت قيمة (t) (4.40) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على وجود تنسيق جهود بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية .
2. بلغت قيمة المتوسط لأفرادعينة الدراسة للعبارة الثانية (4.90) بإنحراف معياري (1.01) كما بلغت قيمة (t) (184.2) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن هناك علاقة كبيرة بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي.
3. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثالثة (3.41) بإنحراف معياري (0.913) كما بلغت قيمة (t) (3.94) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على وجود تنسيق بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات .
4. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الرابعة (3.61) بإنحراف معياري (0.992) كما بلغت قيمة (t) (5.44) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تقوم بتنمية وتطوير المنظمات التطوعية.
5. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الخامسة (3.80) بإنحراف معياري (0.993) كما بلغت قيمة (t) (7.14) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تقدم دراسات متقدمة تهدف إلى بناء ورفع قدرات المنظمات التطوعية.
6. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة السادسة (3.91) بإنحراف معياري (1.06) كما بلغت قيمة (t) (7.61) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تحدد احتياجات المجتمع بصورة علمية.

7. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة السابعة (4.43) بإنحراف معياري (0.843) كما بلغت قيمة (15.09) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية من أهدافها نشر ثقافة العمل التطوعي.
8. بلغت قيمة المتوسط لإفراد عينة الدراسة للعبارة الثامنة (3.94) بإنحراف معياري (1.07) كما بلغت قيمة (7.80) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بشدة على أن مراكز البحوث والدراسات من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي.
9. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة التاسعة (3.70) بإنحراف معياري (1.13) كما بلغت قيمة (5.44) (t) بمستوى معنوية (0.000) هذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة.
10. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة لجميع عبارات المحور الثاني (4.17) بإنحراف معياري (0.106) كما بلغت قيمة (168.7) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء بعبارات الفرضية الثانية.
- مما تقدم نستنتج: (وجود تنسيق بين مراكز البحوث والمنظمات التطوعية (المحلية , الاقليمية, الدولية)) بنسبة موافقة بلغت (65.3%).

### تحليل بيانات المحور الثالث

توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث

والدراسات ورفع بناء قدرات المنظمات التطوعية

أولاً : التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث

وفيما يلي التوزيع التكراري لاجابات الوحدات المبحوثة لجميع عبارات المحور الثالث:

### جدول رقم (4/2/5)

### التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا اوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
1-مراكز البحوث والدراسات تصمم برامج تدريبية متقدمة في مجال رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية	22	27.8	32	40.5	20	25.3	3	3.8
2-قدرة المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها	17	21.5	38	48.1	17	21.5	7	8.9

										قدرات تدريبية
1.3	1	6.3	5	30.4	24	35.4	28	26.6	21	3-المنظمات التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة
1.3	1	5.1	4	16.5	13	43	34	34.2	27	4-التدريب هدف مشترك بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات
1.3	1	3.8	3	30.4	24	41.8	33	22.8	18	5-تقوم مراكز البحوث والدراسات بتقييم برامجها وخاصة التدريبية
1.3	1	15.2	12	25.3	20	34.2	27	24.1	19	6-المنظمات التطوعية لديها قدرات تدريبية عالية تفوق قدرات المؤسسات الحكومية
3.8	3	8.9	7	35.4	28	31.6	25	20.3	16	7-مراكز البحوث والدراسات تسعى إلى حل مشاكل الضعف المؤسسي في بناء قدرات المنظمات التطوعية
5.1	4	13.9	11	27.8	22	40.5	32	12.7	10	8-المنظمات التطوعية تعتمد في بناء ورفع قدراتها على مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي
7.6	6	3.8	3	30.4	24	36.7	29	21.5	17	9-توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية
2.7	19	7.7	55	27	19	39.1	27	23.5	16	مجموع العبارات

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م

يتضح من الجدول رقم (4/2/5) ما يلي:

1. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تصمم برامج تدريبية متقدمة في مجال رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية حيث بلغت نسبتهم (68.3)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (8.3)% .  
اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (25.3)% .

2. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن قدرة المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها قدرات تدريبية حيث بلغت نسبتهم (69.6)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (8.9)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (21.5)%.
3. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة حيث بلغت نسبتهم (62)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (7.6)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (30.4)%.
4. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن التدريب هدف مشترك بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات حيث بلغت نسبتهم (77.2)% بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (6.4)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (16.5)%.
5. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تقوم بتقييم برامجها وخاصة التدريبية حيث بلغت نسبتهم (64.6)% بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (5.1)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (30.4)%.
6. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية لديها قدرات تدريبية عالية تفوق قدرات المؤسسات الحكومية حيث بلغت نسبتهم (58.3)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (16.5)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (25.3)%.
7. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن مراكز البحوث والدراسات تسعى إلى حل مشاكل الضعف المؤسسي في بناء قدرات المنظمات التطوعية حيث بلغت نسبتهم (61.9)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (12.7)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (35.4)%.
8. أن غالبية افراد العينة يوافقون على أن المنظمات التطوعية تعتمد في بناء ورفع قدراتها على مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي حيث بلغت نسبتهم (53.2)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (19)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (27.8)%.
9. أن غالبية افراد العينة يوافقون على وجود مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية حيث بلغت نسبتهم (58.2)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (11.4)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (30.4)%.
10. أن غالبية افراد العينة يوافقون على جميع عبارات (المحور الثالث) حيث بلغت نسبتهم (62.6)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (10.4)%. اما افراد العينة والذين لم يبدوا اجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (27)%.

### ثانياً: التحليل الوصفي واختبار الفروق لعبارات المحور الثالث:

فيما يلي تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة واختبار وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج اعلاه تم استخدام اختبار (t) لدلالة الفروق. وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الثالث.

**جدول رقم (4/2/6)**  
**الاحصاء الوصفي واختبار الفروق لعبارات المحور الثالث**

عبارات الفرضية	المتوسط	التفكير	الانحراف المعياري	قيمة كاي تربيع	مستوى المعنوية
1-مراكز البحوث والدراسات تصمم برامج تدريبية متقدمة في مجال رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية	3.87	أوافق	0.952	8.15	0.000
2-قدرة المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها قدرات تدريبية	3.82	أوافق	0.873	8.37	0.000
3-المنظمات التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة	3.80	أوافق	0.952	7.44	0.000
4-التدريب هدف مشترك بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات	4.04	أوافق	0.912	10.1	0.000
5-تقوم مراكز البحوث والدراسات بتقييم برامجها وخاصة التدريبية	3.81	أوافق	0.878	8.20	0.000
6-المنظمات التطوعية لديها قدرات تدريبية عالية تفوق قدرات المؤسسات الحكومية	3.65	أوافق	1.05	5.46	0.000
7-مراكز البحوث والدراسات تسعى إلى حل مشاكل الضعف المؤسسي في بناء قدرات المنظمات التطوعية	3.56	أوافق	1.03	4.78	0.000
8-المنظمات التطوعية تعتمد في بناء ورفع قدراتها على مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي	3.42	أوافق	1.04	3.55	0.000
9-توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية	3.60	أوافق	1.10	4.89	0.000
الإجمالي	3.73	أوافق	0.976	6.77	0.000

المصدر: الدراسة الميدانية 2013م باستخدام مخرجات نتائج التحليل الاحصائي يتضح من الجدول رقم (4/2/6) ما يلي:

1. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الاولى (3.86) بإنحراف معياري (0.952) كما بلغت قيمة (8.15) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تصمم برامج تدريبية متقدمة في مجال رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .
2. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثانية (3.82) بإنحراف معياري (0.873) كما بلغت قيمة (172.9) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن قدرة المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها قدرات تدريبية.
3. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثالثة (3.80) بإنحراف معياري (0.952) كما بلغت قيمة (7.44) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بشدة على أن المنظمات التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة .

4. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الرابعة (4.04) بإنحراف معياري (0.912) كما بلغت قيمة (10.1) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن التدريب هدف مشترك بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات
5. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الخامسة (3.81) بإنحراف معياري (0.878) كما بلغت قيمة (8.20) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تقوم بتقييم برامجها وخاصة التدريبية.
6. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة السادسة (3.65) بإنحراف معياري (1.05) كما بلغت قيمة (5.46) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية لديها قدرات تدريبية عالية تفوق قدرات المؤسسات الحكومية.
7. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة السابعة (3.56) بإنحراف معياري (1.03) كما بلغت قيمة (4.78) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن مراكز البحوث والدراسات تسعى إلى حل مشاكل الضعف المؤسسي في بناء قدرات المنظمات التطوعية.
8. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة الثامنة (3.42) بإنحراف معياري (1.04) كما بلغت قيمة (3.55) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن المنظمات التطوعية تعتمد فى بناء ورفع قدراتها على مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي.
9. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة للعبارة التاسعة (3.60) بإنحراف معياري (1.10) كما بلغت قيمة (4.89) (t) بمستوى معنوية (0.000) هذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على وجود مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية.
10. بلغت قيمة المتوسط لأفراد عينة الدراسة لجميع عبارات المحور الثالث (3.73) بإنحراف معياري (0.976) كما بلغت قيمة (6.77) (t) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بشدة ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثالثة. ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثالثة والتي نصت على (توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع بناء قدرات

المنظمات التطوعية) تم التحقق من صحتها في جميع عبارات الفرضية بنسبة موافقة بلغت (63.2%) .

## الخاتمة

وتشتمل على :

أولاً : النتائج  
ثانياً : التوصيات  
ثالثاً : المقترحات

## أولاً : النتائج

### أثبتت نتائج التحليل الإحصائي

1. أوضحت الدراسة أن المنظمات ستفادت من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي .
2. أكدت الدراسة أن هناك علاقة بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات في تنسيق الجهود على المستوى المحلي والإقليمي والدولي .
3. أوضحت الدراسة أن هناك مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع قدرات المنظمات التطوعية .
4. ثقافة العمل الطوعي مهمة في عمل المنظمات التطوعية لأنها تساعد في فهم الجوانب الإيجابية والسلبية التي تؤثر على العمل الطوعي مما يزيد احتمالات النجاح لعمل المنظمات التطوعية .
5. غياب المساءلة والمحاسبة والشفافية أكبر مهدد للعمل التطوعي الإنساني .
6. ثقافة العمل الطوعي تعتبر الوسيلة الفعالة لتحقيق أهداف العمل الطوعي .
7. أوضحت الدراسة أن غالبية أفراد العينة من الذكور مما يشير إلى ضعف ترسخ ثقافة العمل الطوعي وسط النساء .
8. توجد منطلقات ثقافة العمل الطوعي ، ومبادئه بصورة كبيرة بين الشباب السوداني .
9. هناك توافق وتكيف نفسي قيمى أخلاقي مع من يقومون بالعمل الطوعي .

## ثانياً: التوصيات:

1. العمل على ضمان التدفق الحر للمعلومات ، والتفاعل الخلاق مع المجتمع العالمي في ضوء الحفاظ على أساسيات خصوصية الثقافة السودانية .
2. العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية والتركيز على مستقبل الأجيال السودانية القادمة .
3. إن ثقافة العمل الطوعي أمر حيوي لدعم وبناء مجتمع واعي وتحقيق نمو سليم لكياناته التطوعية . أيضاً الاهتمام بثقافة العمل الطوعي والبعد الأخلاقي والقيمي تؤكد القدوة الحسنة في مجال العمل الطوعي.

4. أن تدرك جهات الاختصاص بأن نشر ثقافة العمل الطوعي توفر الاطمئنان لدى المانحين بأن ما يقدمونه من دعم في أيدي أمينه ، مما يزيد فرص الدعم والمنح للكيانات التطوعية .
5. أن تلتزم المنظمات التطوعية بالمحاسبة والمساءلة (accountability) ، والشفافية (transparency) وفق نظم يتفق عليها ومؤسسات يتم التفكير في إنشائها .
6. أن تلتزم المنظمات التطوعية بكل ما تضمنته موثيق حقوق الإنسان الدولية المعاصرة ورفع الوعي الاجتماعي والثقافي للمواطنين.
7. علي المنظمات التطوعية أن تعكس اهتمامات النساء ومنظوراتهن وخبراتهم ، وأن تتيح لهن أن يحققن حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية .
8. تؤكد المنظمات التطوعية أن (التطوع) هو بعد رئيس فيها وذات فعالية وتطالب كل مؤسسات التنشئة الاجتماعية في مجتمعنا السوداني بغرس وتعزيز وتقوية قيمة التطوع والسلوك التطوعي.
9. أن توجه برامج البحوث والدراسات جهودها لتدعيم المنظمات التطوعية بالبحث العلمي قيماً وقيمة كما وكيفاً وان تعمل المنظمات التطوعية على الإسهام البارز في عملية التنمية .
10. تعزيز المساهمة في الحوار الاجتماعي الثلاثي (القطاع الحكومي ، القطاع الخاص ، القطاع الطوعي) من خلال الدراسات والبحوث والتوعية وبناء القدرات ، والمنتديات ، والمؤتمرات العلمية .
11. إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول الموضوع للإستفادة العامة.

### ثالثاً : المقترحات :

1. تدعيم دور المنظمات التطوعية في المساءلة والشفافية لمنع استغلال العمل الطوعي لأهداف غير مشروعة .
2. الاهتمام بمشكلات المتطوع الأسرية والإدارية لها الأثر الطيب في تفعيل ثقافة العمل الطوعي .
3. فعالة معرفة جهود المنظمات التطوعية الوطنية على خارطة العمل الطوعي المنظم في العالم .

# المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع :

1. القرآن الكريم
2. السنة النبوية
3. إبراهيم عبد الهادي الخليجي ، تنظيم المجتمع مدخل النظرية ورؤية واقعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
4. أبو الحسن عبد الموجود ، التطور الإداري في منظمات الرعاية الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث 2007م .
5. أبو القاسم عبد القادر صالح وآخرون ، المرشد في إعداد البحوث والدراسات العلمية ، الخرطوم 2011م .
6. أحمد مصطفى خاطر ، الإدارة ومنظمات الرعاية الاجتماعية الأسس النظرية والممارسة العامة ، الإسكندرية 2007م .
7. إدريس سالم حسن رؤى سودانية مقالات في المعرفة والثقافة والمجتمع ، مركز الدراسات الإستراتيجية ، 2001م .
8. أشرف سعد نحلة ، الأسرة وتحديات العصر الفضائيات ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية 2011م .
9. أنوار محمود الإعلام والعلاقات العامة ، دار القلم ، لبنان ، 2007م .
10. حسن عبد الحميد رشوان ، المرأة والمجتمع ، الطبعة الثانية ، الإسكندرية دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، 2011م .
11. حسن محمد يوسف ، إدارة الكوارث ، الخرطوم 2012م .
12. حسن مصطفى عبد المعطي ، الأسرة ومشكلات الأبناء ، دار السحاب للنشر والتوزيع ، 2004م .
13. حسين عبد الحميد أحمد ، البيئة والمجتمع (دراسة في علم اجتماع البيئة) المكتب الجامعي الحديث، القاهرة .
14. سامية محمد فهمي ، المشكلات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية 2000م .
15. السيد عبد العاطي وآخرون ، الأسرة والمجتمع ، دار المعرفة الجامعية 2002م .
16. الشيخ محمد عبده ، نهج البلاغة ، الجزء الأول ، دار الجيل.

17. صبحي عبد الحفيظ قاضي ، قضايا جامعية ، دار الإصلاح للنشر والتوزيع 1984م .
18. عبد الرحمن أبو دوم ، العمل الطوعي والأمن من منظور إيماني ، الدوحة ، 2003م .
19. عبد الرحمن أحمد عثمان ، العمل الطوعي مفاهيمه النظرية وتطبيقاته العملية في ظل العولمة والنظام العالمي الجديد ، دار جامعة إفريقيا العالمية للطباعة والنشر ، 2003م .
20. عبد الرحيم أحمد بلال ، القصة الاجتماعية والمجتمع المدني في السودان ، الطبعة الأولى ، دار عزة للنشر ، الخرطوم ، 2005م .
21. عبد الله عبد الحميد الخطيب ، العمل الجماعي التطوعي ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، 2010م .
22. كمال الدين عبد الغني المرسي ، الأسرة المسلمة (الرد على ما يخالف أحكامها وأدابها) ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية 2002م .
23. محمد البدوي الصافي ، السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية ، دار القلم للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الجزء الثاني 1998م .
24. محمد أنوار محروس ، دراسات في قضايا علم الاجتماع ، المكتبة المصرية ، 2004م .
25. محمد عاطف غيث ، قاموس الخدمة الاجتماع ، الإسكندرية ، دار المعارف الجامعية .
26. محمود محمد كنساوي ، الخدمة الاجتماعية لطلاب برنامج العلوم الأسرية ، وزارة المعارف ، المملكة العربية السعودية ، 1991م .
27. مدحت أبو النصر ، إدارة منظمات المجتمع المدني ، دراسات في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والثقافة والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة ، الطبعة الأولى 2007م .
28. مصطفى السروجي ، سياسات الرعاية الاجتماعية والحاجات الإنسانية ، دار القلم للنشر والتوزيع ، 1998م .
29. المعهد الإقليمي لدراسات الجندر والتنوع والسلام والحقوق ، دليل المؤسسات السودانية العاملة في مجال التنمية والمرأة والدستور والحكم الرشيد ، الجزء الأول 2012م .
30. المعهد الإقليمي لدراسات الجندر والتنوع والسلام والحقوق ، دليل المؤسسات السودانية العاملة في مجال التنمية والمرأة والدستور والحكم الرشيد ، الجزء الثاني 2012م .
31. هدى تاج السر ، الإعلام العلمي والفرضية الغائبة ، الخرطوم ، 2009م .
32. يوسف منافخي ، التفكير الإستراتيجي القيادي ، دار الرفاعي للنشر ، دار القلم العربي 2012م .

### **المجلات العلمية :**

1. مجلة الراصد الإعلامي ، العلاقات العامة والإعلام ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2012م .
2. مجلة فصلية تصدرها الوكالة الإسلامية للإغاثة ، العدد الأول ، 2010م .

### **التقارير والأوراق العلمية :**

1. أبرز أنشطة الوكالة الإسلامية في دارفور ، الوكالة الإسلامية للإغاثة 2011م .
2. تقرير أداء المؤسسة الصحية العالمية للعام 2011م .

3. تقرير أداء وقفة مع مسيرة الدعوة ، جمعية أم معبد الوقفية للعام 2012م.
4. تقرير الأداء للوكالة الإسلامية للعام 2010 - 2011م .
5. تقرير الأداء لمسيرة الوكالة الإسلامية 2005 - 2009م .
6. تقرير مشروعات مسيرة عام عطاء لأجل الحياة ، مؤسسة معارج للسلام والتنمية للعام 2012م .
7. الدعم الاجتماعي الواقع وآفاق المستقبل - أوراق علمية - ورشة عمل ، وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي ، 2012م الخرطوم السودان .
8. المشروع الاجتماعي الدعوي الثقافي ، وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي لإسناد ولايتي النيل الأزرق ، وجنوب كرد فان ، تقرير نصف سنوي ، 2012م.
9. نشرات دورية معهد تنمية الأسرة والمجتمع ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2011م .
10. ورشة عمل ، التمويل الأصغر وسيلة فعالة لمكافحة الفقر ، وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي ، 2008م .
11. ورقة العمل الطوعي في السودان ، مؤتمر العمل الطوعي والعون الإنساني في السودان ، قاعة الصداقة ، مايو 2005م .
12. ورقة عمل عن دور المرأة في السلام ، مركز دراسات السلام و التنمية ، جامعة زالنجي ، 2011م .

### **الرسائل الجامعية :**

1. أيوب كولل أيوب ، دور المنظمات التطوعية في تنمية المجتمعات المحلية - النازحين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين ، 2005م.
2. علي بن حميد الحميد ، الفضائيات وأثرها على الأمن الشامل للمجتمع ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة النيلين 2010م.
3. كامل مصطفى الأمين ، دور المنظمات التطوعية في إعداد الدراسات ومدى الاستفادة من مخرجاتها لأغراض تنمية المجتمع ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2012م.
4. محمد أحمد عثمان محمد ، دور المنظمات التطوعية في التنمية الريفية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين ، 2006م .
5. مصطفى علي الضوء محمد ، دور الشريعة الإسلامية في الضبط الاجتماعي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة النيلين ، 2012م .
6. منال محمد قشوع ، إستراتيجيات التنمية الريفية المتكاملة في الأراضي الفلسطينية ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، 2009م .
7. مها أحمد العوض ، الفضائيات وأثرها على التغير الثقافي والاجتماعي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين 2006م .
8. ميرغني محجوب أحمد حسين ، التحديات التي تواجه تمويل المنظمات غير الحكومية في مشروعات العمل الطوعي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2011م.
9. نادية محمد أحمد البطحاني ، مشاركة المجتمع المحلي في العمل الطوعي من خلال عمليات النفير الزراعي ، رسالة دبلوم عالي غير منشورة ، دراسات الكوارث واللاجئين ، جامعة إفريقيا العالمية، 2010م.
10. نجوى عبد اللطيف محمد ، الزوجانية الإنسانية ما بين الرؤية الشرعية والمواثيق الدولية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2010م .

11. هاجر عوض أحمد صديق ، أثر المشروعات التنموية على الاستقرار الاجتماعي في السودان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين ، 2010م.

12. هارون يوسف جمعة ، دور منظمات المجتمع المدني التطوعية في التوعية بالمخاطر الناتجة عن فيروس مرض فقدان المناعة المكتسبة (الإيدز) رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين ، 2009م .

13. Nawar al-shikh mahgoub, Sudanese women During the mahdiyyi .master degree . university of Bergen – Narowg.

### **المواقع الإلكترونية :**

1. [http://humansecuritysd.blogspot.com/2012/05/blog-post\\_1326.html](http://humansecuritysd.blogspot.com/2012/05/blog-post_1326.html)
2. <http://saaid.net/Anshatah/dole/index.htm>
3. <http://www.arabo.com/links/,199,225,211,230,207,199,228/,227,228,217,227,199,202/more6.html>
4. <http://www.arabvolunteering.org/corner/avt41229.html>
5. <http://www.asbar.com/ar/>
6. <http://www.google.com/>
7. <http://www.unocha.org/sudan/front>
8. Sudan Organizations - منظمات السودان
9. [www.arabvolunteering.org/corner/avt40913.html](http://www.arabvolunteering.org/corner/avt40913.html)
10. [www.asbar.com/ar/contents.aspx?c=27](http://www.asbar.com/ar/contents.aspx?c=27)

# الملاحق

ما - - - - - (١١)  
شكل الا  
لتحكيم  
بسم ال  
رحيم  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا  
معهد تنمية الأسرة والمجتمع  
برنامج ماجستير العمل الطوعي



يجري الباحث هذه الدراسة بعنوان: " دور مراكز البحوث و الدراسات  
في نشر ثقافة العمل الطوعي " كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير  
في مجال العمل الطوعي وقد تضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات . نرجو  
شاكراً التكرم بقراءتها بنمعن والإجابة عليها بدقة وموضوعية ، وذلك بوضع علامة  
(√) مقابل كل فقرة في العمود المناسب .  
أنتبه : مع التأكيد بسرية الإجابة \*\*\* ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .  
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،

الباحث

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

### البيانات الأولية :

- 1/ النوع : أ - ذكر ( ) ب - أنثى ( )  
2/ الحالة الاجتماعية : أ - متزوج ( ) ب - أعزب ( ) ج - أرمل ( )  
3/ العمر : أ - 18 - 20 ( ) ب - 21 - 30 ( ) ج - 31 - 40 ( ) د - 41 - 50 ( ) هـ - 51 - 60 ( ) و - 61 - فما فوق ( ) .  
4/ المؤهل العلمي : أ - متوسط ( ) ب - ثانوي ( ) ج - جامعي ( )  
د - فوق الجامعي ( ) هـ - ماجستير ( ) و - دكتورا ( ) .  
5/ التخصص :

- أ - خدمة اجتماعية ( ) ب - علم نفس ( ) ج - علم اجتماع ( ) د - اقتصاد ( )  
هـ - هندسة ( ) و - محاسبة ( ) ز - قانون ( ) ح - عمل طوعي ( ) ط - إدارة ( )  
ي - أخرى ( )

### 6/ عدد سنوات الخدمة :

- أ - 1 - 10 ( ) ب - 11 - 20 ( ) ج - 21 - 30 ( ) د - 31 - فما فوق ( )

### 7/ عدد الدورات التدريبية في مجال العمل الطوعي :

- أ - دوره وأحد ( ) ب - 2 - 5 ( ) ج - 6 - 10 ( ) د - أكثر من 10 ( ) .

### 8/ العمل في مجال العمل الطوعي :

- أ - ممتع ( ) ب - غير ممتع ( ) ج - عادي ( ) د - لا أعرف ( )

**المحور الأول :** هل استفادت المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع .

م	العبارة	درجة الوضوح		درجة الأهمية		درجة الاستفادة منها	
		واضح	غير واضح	مهمة	غير مهمة	مفيد	غير مفيد

رقم	مهمة	درجة	مهمة	رقم	مهمة
1	المنظمات التطوعية في خدمة وتنمية المجتمع				
2	المنظمات التطوعية تستعين بمراكز البحوث والدراسات في تصميم مشروعاتها				
3	المنظمات التطوعية تقدم خدماتها وفقاً للدراسات العلمية				
4	مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالنظريات العلمية الجديدة التي تهدف إلى تنمية المجتمع				
5	مراكز البحوث والدراسات تعين المنظمات التطوعية على تحقيق أهدافها				
6	تعتمد المنظمات التطوعية على مراكز البحوث والدراسات أكثر من نظيراتها كالمؤسسات الحكومية				
7	المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمي في المتابعة والتقييم لمشروعاتها (أثناء ، وقبل ، وبعد التنفيذ)				
8	المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقاً لمنهج مراكز البحوث والدراسات العلمي				
9	استفادة المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع				

**المحور الثاني : يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والمنظمات التطوعية (المحلية ، والإقليمية ، والدولية)**

رقم	العبارة	درجة الوضوح		درجة الأهمية		درجة الاستفادة منها	
		واضح	غير واضح	مهمة	غير مهمة	مفيدة	غير مفيدة
10	يوجد تنسيق جهود بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية						
11	هناك علاقة كبيرة بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات						

						التطوعية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي
						12 هناك رابط قوي بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات متمثلاً في خدمة المجتمع
						13 مراكز البحوث والدراسات تقوم بتنمية وتطوير المنظمات التطوعية
						14 مراكز البحوث والدراسات تقدم دراسات متقدمة تهدف إلى بناء ورفع قدرات المنظمات التطوعية
						15 عبر مراكز البحوث والدراسات تحديد احتياجات المجتمع
						16 مراكز البحوث والدراسات من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي والمنظمات التطوعية أيضاً
						17 مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالكوادر المؤهلة المجالات العلمية المختلفة
						18 مراكز البحوث والدراسات تساعد المنظمات التطوعية في إعداد الدراسات للاستفادة منها لأغراض تنمية المجتمع
						19 توجد روابط وثيقة بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث

**المحور الثالث : توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .**

م	العبارة	درجة الوضوح		درجة الأهمية		درجة الاستفادة منها	
		واضح	غير واضح	مهمة	غير مهمة	مفيدة	غير مفيدة
20	مراكز البحوث والدراسات تصمم برامج تدريبية متقدمة في مجال رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية						
21	يرجع نجاح المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها قدرات تدريبية						
22	المنظمات التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة						

						التدريب هدف مشترك بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات	23
						تقوم مراكز البحوث والدراسات بتقييم برامجها وخاصة التدريبية	24
						المنظمات التطوعية لديها قدرات تدريبية عالية تفوق قدرات المؤسسات الحكومية	25
						مراكز البحوث والدراسات تسعى إلى حل مشاكل الضعف المؤسسي في بناء قدرات المنظمات التطوعية	26
						المنظمات التطوعية تعتمد في بناء ورفع قدراتها على مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي	27
						توجد دالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية	28

**ملحوظة :** ميزان التقدير المختار هو الخماسي (أوفق بشدة ، أوافق ، لا أوافق بشدة ، لا أوافق ، محايد) . موافق ( ) غير موافق ( )

**ملحق رقم ( 2 )  
يوضح خطاب موجه للسادة المحكمين  
بسم الله الرحمن الرحيم**

**جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا**  
كلية الدراسات العليا  
معهد تنمية الأسرة و المجتمع

**السيد الدكتور**

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته  
**الموضوع : تقنين استبانته :**

بعد إسداء وافر الشكر والتقدير وجزيل الامتنان نرجو من كريم تفضلكم بالتكرم بمتابعة هذه الاستبانة وضبطها للحصول على المعاملات العلمية وذلك بهدف تقنينها .

ولكم مني فائق الشكر والتقدير ،،،،

آدامكم الله لخدمة العلم والمعرفة

## الباحث

### ملحق رقم ( 3 ) يوضح التعديل الذي تم إجراءه للإستبانة

**المحور الأول : هل استفادت المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع .**

الرقم	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
ج	المؤهل العلمي ( المتوسط )	تغير	ثانوي
و	العمل في مجال العمل الطوعي	تقديم علي	عدد الدورات التدريبية
1	المنظمات التطوعية في خدمة وتنمية المجتمع	إعادة صياغة	للمنظمات التطوعية دور في نشر ثقافة العمل الطوعي
6	تعتمد المنظمات التطوعية علي مراكز البحوث والدراسات أكثر من نظيراتها كالمؤسسات الحكومية	حذف	تعتمد المنظمات التطوعية علي مراكز البحوث والدراسات أكثر من المؤسسات الحكومية
7	المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمي في المتابعة و التقييم لمشروعاتها (أثناء ، وقبل ، وبعد التنفيذ)	حذف + إضافة	المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمي في المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقويمها
8	المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقاً لمنهج مراكز البحوث والدراسات العلمي	تصحيح	المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقاً لمنهج مراكز البحوث والدراسات

**المحور الثاني : يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والمنظمات التطوعية (المحلية ، والإقليمية ، والدولية)**

الرقم	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
8	مراكز البحوث و الدراسات	تجزئة	- مراكز البحوث والدراسات

من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي والمنظمات التطوعية أيضاً		من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي - المنظمات التطوعية من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي
3	توجد روابط وثيقة بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات	يوجد تنسيق بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات

**المحور الثالث : توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .**

الرقم	العبرة قبل التعديل	نوع التعديل	العبرة بعد التعديل
2	يرجع نجاح المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها قدرات تدريبية	إعادة صياغة	للمنظمات التطوعية قدرات تدريبية عالية في تنفيذ المشاريع

ملحق رقم ( 4 )  
يوضح شكل الاستبانة بعد التحكيم  
بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا



## كلية الدراسات العليا معهد تنمية الأسرة والمجتمع

يجري الباحث هذه الدراسة بعنوان : " دور مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي " كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في مجال العمل الطوعي وقد تضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات . نرجو شاكراً التكرم بقراتها بتمعن والإجابة عليها بدقة وموضوعية ، وذلك بوضع علامة (√) مقابل كل فقرة في العمود المناسب .  
**أنته** : مع التأكيد بسرية الإجابة \*\*\* ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .  
وبإجابتك الصحيحة سوف تسهم في دعم العلم والمعرفة .  
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،،

### البيانات الأولية :

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

#### 1/ النوع :

أ - ذكر

#### 2/ الحالة الاجتماعية :

أ- متزوج

د - مطلق

#### 3/ العمر :

أ- أقل من - 25 سنة

ب- من 26 - 35 سنة

ج- من 36 - 45 سنة

د- أكثر من - 55 سنة

#### 4/ المؤهل العلمي :

أ - ثانوي

د- دكتوراه

#### 5/ التخصص :

<input type="checkbox"/>	ب- <input type="checkbox"/> شي
<input type="checkbox"/>	ب- <input type="checkbox"/> كزب
<input type="checkbox"/>	د- <input type="checkbox"/> هجر
<input type="checkbox"/>	ج- <input type="checkbox"/> ليل
<input type="checkbox"/>	ب- من 26 - 35 سنة
<input type="checkbox"/>	د - من 46 - 55 سنة
<input type="checkbox"/>	ب - جامعي
<input type="checkbox"/>	ج - ماجستير

1- خدمة اجتماعية  كلم نفس  كلم اجتماع

د- هندسة  حاسبة  تون

ز- عمل طوعي  إدارة  ص- تنمية اجتماعية

**6 / العمل في مجال العمل التطوعي :**

1- ممتع  ب- ممتع  ج-  ي

د- لا أعرف

**7 / عدد سنوات الخدمة :**

أ- أقل من 4 سنة  من 5 - 9 سنة

ج- من 10 - 14 سنة  أكثر من 15

**8 / عدد الدورات التدريبية في مجال العمل الطوعي :**

أ- أقل من 5 دورات  ب- 6 - 11 دورات

ج- من 12 - 17 دورات  د- أكثر من 18

**المحور الأول : هل استفادة المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع .**

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	للمنظمات التطوعية دور في نشر ثقافة العمل الطوعي					
2	المنظمات التطوعية تستعين بمراكز البحوث والدراسات في تصميم مشروعاتها					
3	المنظمات التطوعية تقدم خدماتها وفقاً للدراسات العلمية					
4	مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالنظريات العلمية الجديدة التي تهدف إلى تنمية المجتمع					
5	مراكز البحوث والدراسات تعين المنظمات التطوعية على تحقيق أهدافها					
6	تعتمد المنظمات التطوعية على مراكز البحوث والدراسات أكثر من المؤسسات الحكومية					
7	المنظمات التطوعية تستعين بأساليب البحث العلمي في					

					المتابعة والتقييم لمشروعاتها وتقييمها
					8 المنظمات التطوعية تقوم بنشر ثقافة العمل الطوعي وفقاً لمناهج مراكز البحوث والدراسات
					9 الاستفادة المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع

**المحور الثاني : يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والمنظمات التطوعية (المحلية ، والإقليمية ، والدولية)**

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة أوافق
10	يوجد تنسيق جهود بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية					
11	هناك علاقة كبيرة بين مراكز البحوث والدراسات والمنظمات التطوعية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي					
12	يوجد تنسيق بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات					
13	مراكز البحوث والدراسات تقوم بتنمية وتطوير المنظمات التطوعية					
14	مراكز البحوث والدراسات تقدم دراسات متقدمة تهدف إلى بناء ورفع قدرات المنظمات التطوعية					
15	عبر مراكز البحوث والدراسات تتحدد احتياجات المجتمع بصورة علمية					
16	المنظمات التطوعية من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي					
17	مراكز البحوث والدراسات من أهدافها نشر ثقافة العمل الطوعي					
18	مراكز البحوث والدراسات تمد المنظمات التطوعية بالكوادر المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة					
19	مراكز البحوث والدراسات تساعد المنظمات التطوعية في إعداد الدراسات للاستفادة منها لأغراض تنمية المجتمع					

					20	توجد ثقة وتنسيق جهود بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات
--	--	--	--	--	----	--

**المحور الثالث : توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .**

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أبشدة
20	مراكز البحوث والدراسات تصمم برامج تدريبية متقدمة في مجال رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية					
21	يرجع نجاح المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها قدرات تدريبية					
22	المنظمات التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة					
23	التدريب هدف مشترك بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات					
24	تقوم مراكز البحوث والدراسات بتقييم برامجها وخاصة التدريبية					
25	المنظمات التطوعية لديها قدرات تدريبية عالية تفوق قدرات المؤسسات الحكومية					
26	مراكز البحوث والدراسات تسعى إلى حل مشاكل الضعف المؤسسي في بناء قدرات المنظمات التطوعية					
27	المنظمات التطوعية تعتمد في بناء ورفع قدراتها على مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي					
28	توجد دالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية					

ملحق رقم (5)

## يوضح شكل الاستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

معهد تنمية الأسرة والمجتمع

يجري الباحث هذه الدراسة بعنوان : " دور مراكز البحوث و الدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي " كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في مجال العمل الطوعي وقد تضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات . نرجو شاكراً التكرم بقراءتها بتمعن والإجابة عليها بدقة وموضوعية ، وذلك بوضع علامة (√) مقابل كل فقرة في العمود المناسب .  
**أنتبه :** مع التأكيد بسرية الإجابة \*\*\* ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .  
وبإجابتك الصحيحة سوف تسهم في دعم العلم والمعرفة .

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،**

### البيانات الأولية :

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

1/ النوع : أ - ذكر  ب - أنثى

2/ الحالة الاجتماعية :

أ - متزوج  ب - أعزب  ج - أرمل

د - مطلق

3/ العمر :

أ- أقل من - 25 سنة

ب- من 26 - 35 سنة

ج- من 36 - 45 سنة

د- أكثر من - 55 سنة

4/ المؤهل العلمي :

أ - ثانوي  ب  ج  د  جستير

			د- دكتوراه
			<b>5 / التخصص :</b>
	ج- علم اجتماع	علم نفس	أ- خدمة اجتماعية
	ب- قانون	هـ- باسبة	د- هندسة
	د- تنمية اجتماعية	ح- رة	ز- عمل طوعي
			<b>6 / العمل في مجال العمل الطوعي :</b>
	ب- ممتع	ب- ممتع	أ- ممتع
	ب- ممتع		4- لا أعرف
			<b>7 / عدد سنوات الخدمة :</b>
	من 5 - 9 سنة	أ- أقل من 4 سنة	
	ب- أكثر من 15	ج- من 10 - 14 سنة	
		<b>8 / عدد الدورات التدريبية في مجال العمل الطوعي :</b>	
	أ- أقل من 5 دورات	ب- أقل من 6 - 11 دورات	
	ج- من 12 - 17 دورات	د- أكثر من 18	

**المحور الأول : هل استفادة المنظمات التطوعية من مراكز البحوث والدراسات في نشر ثقافة العمل الطوعي وخدمة المجتمع .**

المحور الثاني : يوجد تنسيق بين مراكز البحوث والمنظمات  
التطوعية ( المحلية ، الإقليمية ، الدولية )

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أشده
1	للمنظمات التطوعية دور في					
1	يوجد تنسيق بين المراكز					
2	البحوث والمنظمات التطوعية والمنظمات					
2	التطويرية البحوث والدراسات					
2	هناك تعاون بين مشاريعها					
3	البحوث والمنظمات التطوعية والمنظمات					
3	التطوعية على المستوى المحلي					
3	والإقليمية والدولي					
3	يوجد تنسيق بين الدراسات					
3	تتمد المنظمات التطوعية					
3	والدراسات العلمية الجديدة					
4	التي تهدف إلى تنمية المجتمع					
5	مراكز البحوث والدراسات تقوم					
5	بتمهيد وتنظيم الدراسات					
5	تتمتع المنظمات التطوعية					
5	على تحقيق أهدافها					
6	مراكز البحوث والدراسات تقدم					
6	دراسات متقدمة تهدف إلى بناء					
6	على مراكز البحوث					
6	ورفع قدرات المنظمات					
6	التطوعية الدراسات أكثر من					
6	المؤسسات الحكومية					
7	غير مراكز البحوث والدراسات					
7	تنحدر احتياجات المجتمع بصورة					
7	عاطية والمتابعة والتقييم لمشروعاتها					
7	المنظمات التطوعية من أهدافها					
8	نشر ثقافة العمل التطوعي					
8	مراكز البحوث والدراسات التطوعية					
8	أهدافها نشر ثقافة العمل التطوعي					
8	الطوائف					
99	مراكز البحوث والمنظمات التطوعية					
99	المنظمات كالتطوعية، بالكليات					
99	المؤهلين تطلق الأعمال العلمية					
99	التطوعي وخدمة المجتمع					
10	مراكز البحوث والدراسات تساعد					
10	المنظمات التطوعية في إعداد					
10	الدراسات للاستفادة منها					
10	لأغراض تنمية المجتمع					

**المحور الثالث : توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية .**

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة
1	مراكز البحوث والدراسات تصمم برامج تدريبية متقدمة في مجال رفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية					
2	قدرة المنظمات التطوعية في خدمة المجتمع في أن لديها قدرات تدريبية					
3	المنظمات التطوعية تقدم خدماتها للمجتمع عبر كوادر مؤهلة					
4	التدريب هدف مشترك بين المنظمات التطوعية ومراكز البحوث والدراسات					
5	تقوم مراكز البحوث والدراسات بتقييم برامجها وخاصة التدريبية					
6	المنظمات التطوعية لديها قدرات تدريبية عالية تفوق قدرات المؤسسات الحكومية					
7	مراكز البحوث والدراسات تسعى إلى حل مشاكل الضعف المؤسسي في بناء قدرات المنظمات التطوعية					
8	المنظمات التطوعية تعتمد في بناء ورفع قدراتها على مراكز البحوث والدراسات والبحث العلمي					
9	توجد مساهمة واضحة في البرامج التدريبية لمراكز البحوث والدراسات ورفع وبناء قدرات المنظمات التطوعية					

ملحق رقم (6)  
قائمة محكمو الاستبانة

الرقم	المحكم	طبيعة العمل	مكان العمل
-------	--------	-------------	------------

1	أ. د. محمد البدوي الصافي	كلية الدراسات الاجتماعية	جامعة أم درمان الإسلامية
2	أ. د. سيف علي موسى	معهد تنمية الأسرة والمجتمع	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
3	د. عادل محمد الطيب	مدير المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام	المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام
4	د. حسن محمد يوسف	معهد دراسات الكوارث واللاجئين	جامعة إفريقيا العالمية
5	د. شرف الدين حسن نصر	مدير هيئة الأعمال الخيرية	هيئة الأعمال الخيرية دولت الإمارات - السودان
6	د. نجوى عبد اللطيف محمد	معهد تنمية الأسرة و المجتمع	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
7	د. النعمة إبراهيم عوض الكريم	كلية الخدمة الاجتماعية	جامعة بحري
8	د. دولت محمد سعيد	كلية التربية	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا