

تفويهم العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة الرياضية

د. رانية صبحي محمد عبد الله

مدرس بقسم التدريب الرياضي " شعبة كرة اليد
" بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا

ملخص البحث

استهدف هذا البحث تقويم العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة من وجهة نظر المتطوعين في كل من التدريب ، والادارة ، والاتجاهات . اشتملت عينة البحث على عدد (٩٣) متطوع . استخدم لجمع البيانات استمارة استطلاع رأى للمتطوعين تتضمن الجوانب الثلاث . تضمنت الاستنتاجات ضعف الوعي لدى بعض المؤسسات التطوعية بأهمية التدريب للمتطوعين في رفع كفاءاتهم ، وتحقيق أهداف العمل التطوعي على النحو المرجو . تحتاج المؤسسات التطوعية إلى الاهتمام أكثر بعمليات التقويم لأدائها ، واستطلاع رأى المتطوعين حوله كروية موضوعية من خارج المؤسسة . تتسم اتجاهات الأفراد عينة البحث بالإيجابية نحو العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة . مما يعد نجاح للمؤسسات التطوعية ومؤسسات الدولة الأخرى في دعم المعلومات والمعارف المرتبطة بهذا المجال لدى أفرادها.

المقدمة

يعد العمل التطوعي أحد الروافد الأساسية لتنمية المجتمعات الإنسانية ، وخاصة القطاعات التي تتطلب الأولوية في الاهتمام بها كالأفراد ذوى الإعاقة ، فهم بالمجتمع المصرى يواجهون ضعف فى مستوى الخدمات والتسهيلات المقدمة إليهم ، مما قد يجعل للتطوع دور حيوى فى تقديم أوجه الدعم المختلفة لهم .

ويعرف " عبد الله عبد الحميد " (٢٠١٠) التطوع على أنه جهد يبذله الفرد تلقائياً لخدمة الآخرين دون مقابل مادي ، يلتزم فيه المتطوع إلتزاماً تاماً بجميع النظم والقواعد التي يخضع لها العمل التطوعي (٣ : ١٧) .

وتؤكد " منال طلعت " (٢٠٠٧) (٩) على أهمية العمل التطوعي فى تنمية المجتمعات الانسانية وتحقيق أهدافها ، بالإضافة للدور الهام والمؤثر فى بناء وتنمية شخصية المتطوع واكسابه العديد من القيم التي يصعب اكتسابها بمعزل عنه كالمواطنة والانتماء .

تقوم الأنشطة الترويحية بدور بناء فى حياة الأفراد ذوى الإعاقة حيث استثمار أوقات الفراغ و تنمية الشخصية والحد من الضغوط النفسية ، إذ أن الخبرات الترويحية المتنوعة لديها القدرة على اكساب الفرد مهارات تحول إلى العمل ، والمنزل ، والعلاقات مع العائلة فهى تسهل الاندماج داخل الجوانب الأخرى للحياة . بالإضافة إلى أن المشاركة فى الأنشطة الترويحية تعمل على زيادة معدلات الشعور بالرضا عن الحياة لديهم . كما تساعد الأنشطة الرياضية الترويحية على تطوير القدرات البدنية والحركية والاجتماعية ، فالترويج يقدم للأفراد ذوى الاعاقة الدعم والتواصل و التشجيع (١٢ : ١١٨ ، ١١ : ١٣٨) .

ويمكن أن يقوم المتطوعين بدور هام فى نجاح تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة . وبهذا الصدد يشير " Chelladurai " (٢٠٠٦) إلى أن المتطوعين هم أحد الموارد البشرية الهامة للعديد من المنظمات الرياضية والترويحية (٤:١٧) . وتتعدد أوجه الدعم التي يمكن أن يقدمها المتطوعون للأفراد ذوى الإعاقة فى سياق الممارسة الترويحية منها المشاركة فى الجوانب الادارية للأنشطة ، وتقديم الدعم البدنى للمشاركين عند الحاجة إليه ، وكذلك العمل على تعليم المهارات الترويحية ، والمساعدة فى أعمال الرعاية الذاتية للأفراد ذوى الإعاقة ، بالإضافة لمساعدتهم على التحرك خلال البرنامج الترويجى عند الحاجة لذلك ، و كذلك دورهم فى عمليات تقويم البرامج الترويحية المعدة (١٢ : ٢٥٩) .

ولقد أشار " Cuskelly&Auld " (٢٠٠٠) إلى أن منظمات الرياضة والترويج الناجحة ليست فقط التي تحافظ على أعداد المتطوعين بها ، بل التي تسلك السبل لزيادة مستويات الأداء والرضا لمواردها البشرية . كما أكد أن المتطوعون يتركون تلك المنظمات لأسباب متنوعة منها

ما هو إدارى أو غير إدارى ، ومنها ما هو شخصى أو مؤسسى ، وبالرغم من أهمية معرفة أسباب المغادرة إلى أن الأكثر أهمية هو التأكد من أن إدارة المنظمة وسياسات المتطوعين بها ليست هى سبب تحول المتطوعين (١٤ : ١٠ ، ٢٢) .

وتشير العديد من الدراسات والمراجع التى تناولت العمل التطوعى إلى بعض العوامل المؤثرة فى نجاحه بشكل كبير ، مما ينعكس أيضاً على نجاح آليات استقطاب المتطوعين والتى تضمنت اختيار المتطوعين، وعمليات التدريب ، والإدارة ، والتنظيم ، والتقييم ، والدوافع (٢٠ : ٦٧) (١٤ : ٢٢) (٧:١١) (١٧٣ : ١٣) (٣ : ٢٥٩) .

ويعد المتطوعون محوراً أساسى فى عمليات التقييم للمؤسسات ، حيث يشير " Chelladurai " (٢٠٠٦) نقلاً عن (Tedrick & Henderson) (١٩٨٩) أن المتطوعين يعدون أكثر جدارة وثقة ومنطقية ، نظراً لخدمتهم الحرة فى نشاط محبوب إليهم بالإضافة لتحررهم من الإعتبارات المالية لأنفسهم ، لذا فمن الممكن أن يكونوا موضوعيين وناقدين فى تقييمهم للعمليات التنظيمية ، الأمر الذى يعطى المنظمة تغذية رجعية بناءة ويساعد على الحفاظ على المؤسسة فى الطريق الصحيح (١٧ : ٨) .

مشكلة البحث

نظراً للواقع الحالى للمجتمع المصرى واحتياج مؤسساته إلى زيادة عدد المتطوعين لانجاح الخدمات الترويحية المقدمة للأفراد ذوى الإعاقة ، وحيوية الدور الذى تقوم به الأنشطة الترويحية فى حياتهم ، والأدوار الهامة التى يقوم بها المتطوعون فى تقديم تلك الخدمات ، وكذلك حاجة المؤسسات للتعرف على العوامل المؤثرة على استمرار المتطوعين فى التطوع ، حتى يتسنى لها ابتكار آليات لاستقطاب المتطوعين. تظهر أهمية الدراسة الحالية القائمة على تقييم العمل التطوعى فى مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة للتعرف على الوضع الراهن له من منظور ووجهة نظر المتطوعين أنفسهم كعين راصدة للواقع الميدانى .

هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى تقييم العمل التطوعى فى مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة من حيث التدريب ، والادارة ، والاتجاهات .

تساؤلات البحث

- ١- ما درجة مراعاة المؤسسات الأهلية للإعتبارات الخاصة بتدريب المتطوعين مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة ؟
- ٢- ما مدى مراعاة المؤسسات الأهلية للجوانب الإدارية للعمل التطوعى فى مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة ؟
- ٣- ما طبيعة اتجاهات الأفراد نحو العمل التطوعى فى مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة فى ضوء مكونات الاتجاه (المعرفى - الوجدانى - السلوكى) ؟

المنهج المستخدم

استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي (المسحي) ، حيث يتناول تقييم العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة ، من وجهة نظر المتطوعين في كل من التدريب ، والإدارة ، والاتجاهات .

مجتمع وعينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من طلاب جامعتي عين شمس وحلوان المتطوعين بالجمعيات الأهلية المقدمة للخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة ، حيث اشتملت على (٩٣) متطوعاً بواقع (٤٤) من الذكور ، و (٤٩) من الإناث ، وبلغ متوسط العمر الزمني لها (٢٣.٥) سنة ، ومتوسط عدد سنوات التطوع (٢.٦٦) سنة.

أداة جمع البيانات

تم تصميم استمارة استطلاع رأى للمتطوعين في مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة حول ثلاث جوانب هي التدريب ، والإدارة ، والاتجاهات ذات ميزان تقدير ثلاثي (غالباً- أحياناً- نادراً) . ولقد قامت الباحثة بعرضها على (٥) من الخبراء حيث روعي في اختيار الخبير أن يكون عضو هيئة تدريس بكليات التربية الرياضية ، بجانب أن يكون لديه خبرة لا تقل عن (١٥) سنة في مجال الترويج أو التربية البدنية المعدلة ، لإبداء الرأى في مناسبة الجوانب الثلاث وفقاً لتعريفاتهم الإجرائية في هذا البحث ، والعبارات الدالة عن كل منها ، وميزان التقدير . ولقد أسفرت آراء الخبراء عن : الموافقة على ميزان التقدير الثلاثي ، والجوانب الثلاث ، والتغيير في صياغة بعض العبارات ، وإضافة عبارات أخرى . ثم تم إعادة عرض الاستمارة على نفس الخبراء بعد إجراء التعديلات المطلوبة و تم استبعاد العبارات التي حصلت على أقل من ٨٠% و بذلك استتدت الباحثة إلى صدق المحكمين .

ثم تم إجراء دراسة استطلاعية استهدفت حساب المعاملات العلمية لاستطلاع الرأى و تم تطبيق الاستمارة على عينة من الطلاب قوامها (١٩) لحساب صدق الاتساق الداخلى . حيث بلغ معامل الاتساق للتدريب (٠.٩٠) ، والإدارة (٠.٩٤) ، والاتجاهات (٠.٨١) . وبذلك أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية على النحو التالى :

أ- التدريب (يقصد به برنامج الإعداد الذى يخضع له المتطوع لتأهيله للقيام بالمسئوليات المحددة له بكفاءة). و يتضمن هذا الجانب جزئين :

الأول، يبدأ بسؤال المتطوع بما يلى : هل سبق لك التدريب قبل البدء فى العمل التطوعى ؟ نعم لا

الثانى ، موجه لمن تلقى التدريب قبل العمل التطوعى - الذين كانت إجاباتهم بنعم على الجزء الأول - . وهو يتضمن (١٩) عبارة تتضمن الاعتبارات العامة الواجب مراعاتها

فى تدريب المتطوعين حيث أساسيات محتوى التدريب ، والمناخ الذى يتم فيه التدريب حيث عدد المجموعات وقاعات التدريب .

ب- الإدارة (يقصد به العمليات والإجراءات الإدارية التى قد تؤثر على العمل التطوعى سواء كانت على مستوى التخطيط أو التنفيذ) . يحتوى هذا الجانب على (٢٦) عبارة تتضمن مجموعة من العمليات و الإجراءات الادارية التى يجب على المؤسسات مراعاتها عند تخطيط وتنفيذ الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة حيث تشير العبارات إلى مبادئ الاختيار و التعامل مع المتطوعين ، و مشاركة المتطوعين فى بعض العمليات الإدارية حيث تخطيط وتنظيم وتقويم الخدمات المقدمة ، وطبيعة عملية تحديد مسؤوليات المتطوعين ، و توفر الامكانيات اللازمة لتقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة .

ج- الاتجاهات (يقصد به اتجاهات الأفراد نحو العمل التطوعى فى مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة) . تم بناء هذا الجانب فى ضوء مكونات الاتجاه الثلاث كما يلى :

- المكون المعرفى ، يتضمن (٧) عبارات تشير إلى طبيعة معارف ومعلومات المتطوعين المرتبطة بالعمل التطوعى فى مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة .
- المكون الوجدانى ، يتضمن (٧) عبارات تشير إلى مشاعر المتطوعين عند تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة حيث التقدير ، والسعادة ، والرضا ، والفخر .
- المكون السلوكى ، يتضمن (٧) عبارات تشير إلى النزعات السلوكية للمتطوعين مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة .

عرض ومناقشة النتائج

تحقيقاً لهدف البحث وللدرد على تساؤلاته تعرض وتناقش الباحثة النتائج فى ضوء جوانب استطلاع الرأى التدريب ، والإدارة ، والاتجاهات حيث تمت معالجة البيانات باستخدام الأوزان الترجيحية لميزان التقدير . حيث تم الاستناد فى التفسير إلى المستويات الآتية (قوى ٨٠ % فأكثر - متوسط من ٦٠ إلى أقل من ٨٠ % - ضعيف أقل من ٦٠ %) .

أولاً: التدريب ، بالنسبة للجزء الأول من جانب التدريب ، بلغ عدد المتطوعين الذين لم يتلقوا التدريب (٣٢) أى ٣٤.٤٠% من عينة البحث أى أكثر من ثلث العينة وهو الأمر الذى قد يشير إلى إغفال ، أو ضعف اقتناع بعض المؤسسات بأهمية وعائد التدريب على المتطوعين وعلى المؤسسة أو المنظمة ، وبهذا الصدد تشير دراسة محمد صبحى حسانين وآخرون (١٩٩٧) (٧) إلى أن من أهم أسباب عزوف الشباب عن المشاركة فى العمل التطوعى فى المجال الرياضى هو قلة تنظيم دورات الصقل للمتطوعين . كما تؤكد العديد من الدراسات والمراجع على

أهمية تدريب المتطوعين إذ أن مستوى كفاءة المتطوعين له عائد كبير على نجاح منظمات الرياضة والترويج حيث يمكن إيجاز أهمية التدريب في التالي ، إن تدريب المتطوعين ورفع كفاءتهم يزيد من مستوى الثقة لديهم ويقودهم للتطلع لأدوار إضافية بذات المؤسسات ، كما أنه لا يفيد المنظمات على الفور فقط وإنما يجعل التطوع أكثر جاذبية وإثابة وهادفية للمتطوعين ، بالإضافة إلى أن التدريب يركز على المعرفة والمهارات المحددة المطلوبة للعمل والتي تسمح للأفراد بأداء العمل أو تحسين أدائهم فيها (١٤ : ٧) (١٦ : ٧) (١٣ : ١٧٢) .

كما تشير " Taylor " (٢٠٠٤) إلى أن في مقدمة حقوق المتطوعين على المنظمة هي الحق في التدريب على العمل . كما تؤكد على ضرورة اتخاذ منظمات الرياضة وأوقات الفراغ كافة مبادرات التدريب والتنمية ، حيث يعتمد التدريب على المهارات والقدرات المرتبطة بالعمل ، وكذلك ضرورة أن تعد تلك المنظمات الفرص للمتطوعين لاكتساب مهارات فنية وشخصية وكذلك تنمية الثقة في دورهم (٢٠ : ٦٦ ، ٦٧) .

و كما يوضح " Hughes " نقلاً عن " Thomson " (٢٠٠١) إلى تأكيد الأبحاث على أهمية التدريب من وجهة نظر المتطوعين حيث يمكنهم من ممارسة الاساليب ، والتواصل مع المشرفين لسؤالهم وتعلم مهارات جديدة ، والتدريب على طبيعة العمل (١٦ : ٧) .

بالنسبة للجزء الثاني ، الخاص بالذين تلقوا التدريب ، يوضح نتائجه جدول (١) كالتالي :

جدول (١) التكرارات والأوزان النسبية لمحور التدريب ن = (٦١)

م	العبارات	نادرا		احيانا		غالبا		الوزن	النسبة
		ت	%	ت	%	ت	%		
١	برنامج التدريب يشرح أهداف المؤسسة بوضوح .	٣	٣.٢	١٩	٢٠.٤	٣٩	٤١.٩	١٥٨	٨٦.٣٣
٢	يوضح برنامج التدريب أهداف تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة	١٢	١٢.٩	٢٧	٢٩.٠	٢٢	٢٣.٧	١٣٢	٧٢.١٣
٣	فترة التدريب كافية بالنسبة لطبيعة المسؤوليات المكلف بها المتطوع	٧	٧.٥	٢٣	٢٤.٧	٣١	٣٣.٣	١٤٦	٧٩.٧٨
٤	هناك توازن في برنامج التدريب بين الدراسة النظرية والتدريب العملي	٩	٩.٧	٢٥	٢٦.٩	٢٧	٢٩.٠	١٤٠	٧٦.٥٠
٥	التدريب يدعم المتطوع بكافة المعلومات والمهارات اللازمة للنجاح في مهمته	٤	٤.٣	٢٦	٢٨.٠	٣١	٣٣.٣	١٤٩	٨١.٤٢
٦	يوضح برنامج التدريب طبيعة المهام المطلوبة من المتطوع	٥	٥.٤	٢٠	٢١.٥	٣٦	٣٨.٧	١٥٣	٨٣.٦٠
٧	يوضح برنامج التدريب كيفية القيام بالمهام المطلوبة من المتطوع	٩	٩.٧	٢٤	٢٥.٨	٢٨	٣٠.١	١٤١	٧٧.٠٤
٨	يوفر برنامج التدريب للمتطوعين مطبوعات موضح بها المعلومات الأساسية عن طبيعة الاعمال والمسئوليات الخاصة بموضوع التطوع	١٣	١٤.٠	٢٧	٢٩.٠	٢١	٢٢.٦	١٣٠	٧١.٠٣
٩	يتناول التدريب شرح لطبيعة الإعاقة التي سيتعامل معها المتطوع	١٦	١٧.٢	٢٣	٢٤.٧	٢٢	٢٣.٧	١٢٨	٦٩.٩٤
١٠	يتضمن برنامج التدريب شرح لماهية الأنشطة الترويجية المقدمة للأفراد ذوي الإعاقة	٤	٤.٣	٢٥	٢٦.٩	٣٢	٣٤.٤	١٥٠	٨١.٩٦
١١	يتضمن التدريب العملي طرق استخدام الأجهزة والأدوات	١٦	١٧.٢	٢٧	٢٩.٠	١٨	١٩.٤	١٢٤	٦٧.٧٥
١٢	يستثير التدريب دافعية المتطوعين نحو تحسين الأداء وانجاز المهام المسندة إليهم	٦	٦.٥	٢٢	٢٣.٧	٣٣	٣٥.٨	١٤٩	٨١.٤٢
١٣	يدعم التدريب الاتجاهات الايجابية نحو الافراد ذوي الاعاقة	٥	٥.٤	٢٠	٢١.٥	٣٦	٣٨.٧	١٥٣	٨٣.٦٠
١٤	يتضمن برنامج التدريب بعض المعلومات الأساسية عن الإعاقات الأولية	١٨	١٩.٤	٢٢	٢٣.٧	٢١	٢٢.٦	١٢٥	٦٨.٣٠
١٥	يوضح برنامج التدريب احتياطات الأمان الواجب مراعاتها عند تنفيذ الأنشطة الترويجية	١٠	١٠.٨	٢٥	٢٦.٩	٢٦	٢٨.٠	١٣٨	٧٥.٤٠
١٦	يتم تنفيذ برنامج التدريب للمتطوعين قبل تنفيذ الأنشطة بوقت كاف	٧	٧.٥	٣٠	٣٢.٣	٢٤	٢٥.٨	١٣٩	٧٥.٩٥
١٧	يتم التدريب في مجموعات صغيرة العدد	١٨	١٩.٤	٢٧	٢٩.٠	١٦	١٧.٢	١٢٠	٦٥.٥٧
١٨	القاعات المخصصة للتدريب مناسبة ومعينه على تحقيق أهدافه	١٥	١٦.١	٢٨	٢٩.٠	١٨	١٩.٤	١٢٥	٦٨.٣٠
١٩	مواعيد التدريب تناسب المتطوعين	١٠	١٠.٨	٣٣	٣٥.٥	١٨	١٩.٤	١٣٠	٧١.٠٣
	المحور							٢٦٣٠	٧٥.٦٣

يتضح من جدول (١) أن استجابة العينة تشير إلى قوة مراعاة المؤسسات لشرح أهدافها بوضوح، وكذلك دعم المتطوع بالمعلومات اللازمة لنجاح مهمته ، وشرح المهام المطلوب إنجازها، ودعم اتجاهات ودافعية المتطوعين، إذ تراوحت نسبتهم من (٨٦.٣ - ٨١.٤٢%) وهي تمثل درجة القوة، في حين أن العبارات التي تعرضت لتوضيح أهداف تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوى الإعاقة، و للمحتوى حيث التدريب النظرى والعملى ودرجة التوازن بينهما ، وتوضيح طبيعة الإعاقة التى سيتم التعامل معها، وكيفية القيام بالمهام المطلوبة تراوحت نسبتها ما بين (٧٩.٧٨ - ٦٥.٥٧%) أى درجة متوسطة.

وكذلك العبارات التى تناولت البيئة والظروف التى يتم خلالها التدريب حيث مناسبة ميعاد التدريب للمتطوعين ، وعدد مجموعة التدريب ، ومناسبة قاعات التدريب ، وتوافر المطبوعات جاءت بدرجة متوسطة أيضاً مما قد يشير إلى أنه ليست كل المؤسسات التى تعمل على تدريب متطوعيها تراعى مقومات التدريب الناجح والفعال ، فى حين أن جميعهم أهتم بتوضيح أهدافهم مما قد يعكس اهتمام المؤسسات بتوضيح أهدافها بغض النظر عن درجة كفاءة التدريب المقدم من خلالها ، وبالتالي محدودية التأثير فى تنمية وتطوير مهارات وقدرات المتطوعين بها مما قد يؤثر على أدائهم و نجاح العمل التطوعى بالدرجة المرجوة.

وبهذا الصدد تشير المراجع والدراسات إلى عدة عوامل يجب مراعاتها ليكون تدريب المتطوعين فعالاً منها، أن يبنى التدريب على الفجوات القائمة بين مستوى المهارة والمعرفة المطلوبة للقيام بالدور، وقدرات المتطوع للوصول للمستوى المطلوب من خلال التدريب. كما يجب أن يستهدف التدريب اكساب المتدربين المهارات المؤثرة إيجابياً فى كفاءاتهم وفعاليتهم، والتأثير فى المعرفة حيث اكسابهم المعلومات المؤثرة فى مستوى مهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم إزاء المنظمة التطوعية التى يعملون خلالها والقطاع الذى ينتمون إليه . وضرورة التدريب على كيفية أداء المهام المطلوبة لإنجاز الأهداف (٣ : ٢٦٠) (١٢ : ٢٦٢) (٢٠ : ٦٧).

ثانياً : الإدارة، بالنسبة لجانب الإدارة توضح نتائجه بجدول (٢) كالتالى

جدول (٢) التكرارات والأوزان النسبية لمحور الإدارة = ن ٩٣

م	العبارات	نادرا		احيانا		غالباً		الوزن	النسبة
		ت	%	ت	%	ت	%		
١	اختيار المؤسسة للمتطوعين يتم في ضوء نوعية مؤهلات ومهارات المتطوع ونوعية العمل المطلوب القيام به	١١	١١.٨	٣٨	٤٠.٩	٤٤	٤٧.٣	٢١٩	٧٨.٤٩
٢	يراعى مبدأ الحيادية في التعامل مع المتطوعين	١٠	١٠.٨	٤٢	٤٥.٢	٤١	٤٤.١	٢١٧	٧٧.٧٧
٣	يشارك المتطوعين في عمليات التخطيط للخدمات الترويجية التي تقدمها المؤسسة للأفراد ذوي الإعاقة	١٦	١٧.٢	٣٩	٤١.٩	٣٨	٤٠.٩	٢٠٨	٧٤.٥٥
٤	يشارك المتطوعين في عمليات التنظيم للخدمات الترويجية التي تقدمها المؤسسة للأفراد ذوي الإعاقة	٨	٨.٦	٤٩	٥٢.٧	٣٦	٣٨.٧	٢١٤	٧٦.٧٠
٥	يراعى ظروف المتطوعين عند تصميم الجداول الخاصة بمواقف تقديم الخدمات الترويجية	٢٣	٢٤.٧	٣٥	٣٧.٦	٣٥	٣٧.٦	١٩٨	٧٠.٩٦
٦	تلتزم المؤسسة بالمواعيد المحددة للمتطوعين	١٢	١٢.٩	٤٦	٤٩.٥	٣٥	٣٧.٦	٢٠٩	٧٤.٩١
٧	تحدد مسؤوليات المتطوعين في ضوء مهاراتهم	١٦	١٧.٢	٣٣	٣٥.٥	٤٤	٤٧.٣	٢١٤	٧٦.٧٠
٨	تترعى المؤسسة ميول المتطوعين عند إسناد المهام إليهم	١٢	١٢.٩	٣٩	٤١.٩	٤٢	٤٥.٢	٢١٦	٧٧.٤١
٩	يتوافر العدد اللازم من الأدوات والأجهزة الصالحة للاستخدام لتقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة	٢٠	٢١.٥	٥٠	٥٣.٨	٢٣	٢٤.٧	١٨٩	٦٧.٧٤
١٠	الاماكن المخصصة لتنفيذ البرامج الترويجية بها التسهيلات المناسبة للأفراد ذوي الإعاقة	٩	٩.٧	٥٤	٥٨.١	٣٠	٣٢.٣	٢٠٧	٧٤.١٩
١١	هناك توازن بين عدد الأفراد المتطوعين وعدد الأفراد المقدمة لهم الخدمات الترويجية	١٥	١٦.١	٤٢	٤٥.٢	٣٦	٣٨.٧	٢٠٧	٧٤.١٩
١٢	توفر المؤسسة وسائل انتقال للمتطوعين من وإلى أماكن تقديم الخدمات الترويجية	٢٥	٢٦.٩	٤١	٤٤.١	٢٧	٢٩.٠	١٨٨	٦٧.٣٨
١٣	تصرف المؤسسة ببدل انتقال مناسب للمتطوعين عند تعذر توفيرها لوسائل الانتقال	٢٩	٣١.٢	٣٩	٤١.٩	٢٥	٢٦.٩	١٨٢	٦٥.٢٣
١٤	تهتم المؤسسة بإبلاغ الأمن عن مواعيد تنفيذ البرامج الترويجية في التجمعات كبيرة العدد لاتخاذ الإجراءات اللازمة	٦	٦.٥	٣٤	٣٦.٦	٥٣	٥٧.٠	٢٣٣	٨٣.٥١
١٥	تتوافر حقيبة اسعافات أولية في أماكن تنفيذ البرامج الترويجية	١٦	١٧.٢	٣٨	٤٠.٩	٣٩	٤١.٩	٢٠٩	٧٤.٩١
١٦	يوجد تناسب بين عدد المشرفين من المؤسسة و المتطوعين	١٧	١٨.٣	٤٥	٤٨.٤	٣١	٣٣.٣	٢٠٠	٧١.٦٨
١٧	يقدم المشرفون الدعم الفني اللازم عند الحاجة إليه خلال العمل التطوعي	٩	٩.٧	٤٦	٤٩.٥	٣٨	٤٠.٩	٢١٥	٧٧.٠٦
١٨	هناك متابعة جيدة لعمل المتطوعين	١٧	١٨.٣	٣٣	٣٥.٥	٤٣	٤٦.٢	٢١٢	٧٥.٩٨
١٩	توجه المؤسسة للمتطوعين باستمرار للوصول لأعلى جودة في الأداء	١١	١١.٨	٣٨	٤٠.٩	٤٤	٤٧.٣	٢١٩	٧٨.٤٩
٢٠	تحدد المؤسسة بوضوح سلطات المتطوع في اتخاذ القرارات	١٠	١٠.٨	٤٠	٤٣.٠	٤٣	٤٦.٢	٢١٩	٧٨.٤٩
٢١	تقوم المؤسسة بتقييم دورى لأنشطة المتطوعين	١٦	١٧.٢	٤٥	٤٨.٤	٣٢	٣٤.٤	٢٠٢	٧٢.٤٠
٢٢	يشارك المتطوعون في عملية التقييم التي تقوم بها المؤسسة	١٧	١٨.٣	٤٦	٤٩.٥	٣٠	٣٢.٣	١٩٩	٧١.٣٢
٢٣	تتسم إدارة المؤسسة بالمرونة الكافية إذ تسمح للمتطوعين بإجراء التعديلات في الخدمات الترويجية المقدمة تبعاً لتغير الظروف	٢٣	٢٤.٧	٣٨	٤٠.٩	٣٢	٣٤.٤	١٩٥	٦٩.٨٩
٢٤	تتلقى المؤسسة شكاوى المتطوعين وتسعى لحلها بأقصى سرعة لتقديم الخدمات الترويجية بنجاح	١٢	١٢.٩	٤١	٤٤.١	٤٠	٤٣.٠	٢١٤	٧٦.٧٠
٢٥	تهتم المؤسسة بدراسة مقترحات المتطوعين	١٤	١٥.١	٣٩	٤١.٩	٤٠	٤٣.٠	٢١٢	٧٥.٩٨
٢٦	نتيجة المؤسسة الفرصة للمتطوع لطرح الأسئلة المرتبطة بموضوع التطوع	٢٠	٢١.٥	٤٠	٤٣.٠	٣٣	٣٥.٥	١٩٩	٧١.٣٢
	محور الإدارة							٥٣٩٦	٧٤.٣٨

يتضح من جدول (٢) أن استجابة المتطوعين على العبارات لا تصل لدرجة القوة أو الضعف الواضح إذ جميعها يتراوح ما بين (٦٠ إلى أقل من ٨٠%) فيما عدا عبارة واحدة إذ بلغت نسبتها (٨٣.٥١%) والتي تشير إلى اهتمام المؤسسات بإبلاغ الأمن عن مواعيد تنفيذ الأنشطة الترويجية في التجمعات كبيرة العدد وهي العبارة الرابعة عشر (١٤).

وقد تشير هذه النتائج إلى أنه ليست كل المؤسسات تراعى الاعتبارات والاجراءات المرتبطة بمرحلتى التخطيط والتنفيذ على النحو المطلوب مما قد يؤثر سلباً على العمل التطوعي وأهدافه . وبهذا الصدد يؤكد "Cuskelly&Auld" (٢٠٠٠) على أن أداء الفرد قد يتأثر بالممارسات الإدارية ومناخ العمل مما ينسحب على إنجاز الأهداف (١٤ : ١٠) . في حين أن قوة الاستجابة على العبارة رقم (١٤) قد ترجع إلى الوضع السياسي لمصر في تلك الفترة حيث

قبضة الأمن وأهمية إبلاغ المؤسسات عن أنشطتها لتأمينها وحصولها على الموافقة لتنفيذ الأنشطة .

وقد ترجع وسطية الاستجابة على بقية العبارات إلى ما أورده " كمال درويش وآخرون " (١٩٩٦) حول أسباب فشل التخطيط حيث وضع خطط مثالية ، أو عدم توفر القدرات والكفاءات والمهارات التي تتطلبها عملية التخطيط لدى الأفراد القائمين بها في تلك المؤسسات ، أو عدم مطابقة التخطيط لما هو واقع للظروف المتاحة ، أو عدم تحديد المؤسسات للمسئولية عن تنفيذ كل جزء من أجزاء عملية التخطيط . أو قد ترجع إلى أن الإجراءات المتبعة غير مؤسسة على حقائق ومعلومات كافية عن الوضع الفعلي ، أو أنها لا تتسم بالاستقرار والمرونة بالدرجة الكافية (٦ : ٣٣ ، ٤٠) .

أو قد تعزى إلى بعض القصور في سياق العمل التطوعي حيث الدعم المؤسسي المقدم للمتطوعين كتفويض سلطة اتخاذ القرار ، أو طبيعة التواصل بين طاقم العمل بالمؤسسة والمتطوعين ، حيث تشير " Glenn et tal " (٢٠٠٦) نقلاً عن " Nancy McDuff " (١٩٩٥) إلى أنه حتى يتسنى الحفاظ بفريق فعال في التطوع يجب أن تدعم المنظمة طاقم العمل والمتطوعين ، حيث يكون الدعم والثقة متبادل بين كل منهم ، كما يجب أن يكون البناء المؤسسي نفسه معزز للتواصل بينهم الأمر الذي من شأنه المساعدة على بناء مناخ من التعاون والتناسق في العمل ليساعد في تحقيق الأهداف . وكذلك في توزيع المسؤوليات وما تتطلبه من تفويض في سلطة اتخاذ القرارات ، بالإضافة الى التقدير الذي تبديه المؤسسة للمتطوعين (١٣ : ١٧٢-١٧٣) . وبهذا الصدد تشير نتائج دراسة "وليد أحمد عبد الرازق ، ويحيى محمد الجيوشي (٢٠٠٩) (١٠) إلى أنه من عوامل زيادة مشاركة المتطوعين في مجال الرياضة للجميع توفير مناخ ملائم لعمل المتطوعين ، واختيار آلية ثابتة لتقسيم العمل وتوفير الوقت المناسب لظروف المتطوع .

أو قد ترجع لمحدودية مشاركة المتطوعين في عمليات التخطيط والتنظيم والتقييم بالمؤسسة . والتي تؤكد على أهميتها العديد من الدراسات والمراجع إذ تشر " Taylor " (٢٠٠٤) إلى أن المشاركة في كل أوجه الأداء بالمنظمة ، واستشارة المتطوعين تعد حق لهم (٢٠ : ٦٦) .

ثالثاً : الاتجاهات، بالنسبة لجانب الاتجاهات توضح نتائجه بجدول (٣) كالتالي

جدول (٣) التكرار والأوزان النسبية لمحور الاتجاهات ن = (٩٣)

م	العبارات	نادرا		احيانا		غالبا		النسبة
		%	ت	%	ت	%	ت	
١	* المكون المعرفي العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة يسهم في تنمية شخصية المتطوع .	١.١	٢٩	٣١.٢	٦٣	٦٧.٦	٢٤٨	٨٨.٨٨
٢	المشاركة في العمل التطوعي واجب أخلاقي على كل فرد بالمجتمع .	٢.٢	٢٥	٢٦.٩	٦٦	٧١.٠	٢٥٠	٨٩.٦٠
٣	العمل التطوعي هو طريقة للحصول على وظيفة دائمة بالمؤسسة المتطوع بها .	٣٥.٥	٣٣	٤٠.٩	٣٨	٢٣.٧	١٧٥	٦٢.٧٢
٤	العمل التطوعي وسيلة لشغل أوقات الفراغ .	٦.٥	٦	٣٨.٧	٣٦	٥٤.٨	٢٣١	٨٢.٧٩
٥	يجب أن تمنح المؤسسة مكافآت مادية للمتطوعين نظير مجهوداتهم .	٣٧.٦	٣٥	٣٥.٥	٣٣	٢٦.٩	١٧٦	٦٣.٠٨
٦	تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة ينمي قدراتهم و يجعلهم أكثر قدرة على التكيف داخل المجتمع .	٥.٤	٥	٣٤.٤	٣٢	٦٠.٢	٢٣٧	٤.٩٤
٧	تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة يعد أحد مظاهر العدالة الاجتماعية .	٥.٤	٥	٣١.٢	٢٩	٦٣.٤	٢٤٠	٨٦.٠٢
	المكون المعرفي						١٥٥٧	٧٩.٧٢
٨	* المكون الوجداني أشعر بالتقدير من الإداريين بالمؤسسة للعمل التطوعي الذي أقوم به .	٨.٦	٨	٣٦.٦	٣٤	٥٤.٨	٢٢٩	٨٢.٠٧
٩	أشعر بالتقدير من الأفراد ذوي الإعاقة عند تعاملهم معهم في عملي التطوعي .	٨.٦	٨	٣٣.٣	٣١	٥٨.١	٢٣٢	٨٣.١٥
١٠	أحب المشاركة في تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة مهما كانت درجة الإعاقة	٦.٥	٦	٣٦.٦	٣٤	٥٧.٠	٢٣٣	٨٣.٥١
١١	أسعد عند مشاركتي بالعمل التطوعي مع الأفراد ذوي الإعاقة .	٢.٢	٢	٣٣.٣	٣١	٦٤.٥	٢٤٤	٨٧.٤٥
١٢	أفخر أمام زملائي بعمل التطوعي مع الأفراد ذوي الإعاقة .	١٤.٠	١٣	٢٨.٠	٢٦	٥٨.١	٢٢٧	٨١.٣٦
١٣	أشعر بالرضا عن الذات عندما أشارك في العمل التطوعي مع الأفراد ذوي الإعاقة .	٥.٤	٥	٢٩.٠	٢٧	٦٥.٦	٢٤٢	٨٦.٧٣
١٤	العمل التطوعي يزيد ثقتي بنفسى .	٣.٢	٣	٢٤.٧	٢٣	٧٢.٠	٢٥٠	٨٩.٦٠
	المكون الوجداني						١٦٥٧	٨٤.٨٤
١٥	* المكون السلوكي أشارك في العمل التطوعي بالمؤسسة في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة للحصول على شهادة خبرة	٣٨.٧	٣٦	٣٩.٨	٣٧	٢١.٥	١٧٠	٦٠.٩٣
١٦	أقوم بكافة الأعمال التي توكل إليّ في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة مهما كانت نوعيتها	٧.٥	٧	٣٩.٨	٣٧	٥٢.٧	٢٢٨	٨١.٧٢
١٧	أشارك بالعمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة للاستمتاع بالخدمات المقدمة دون تحمل أية تكاليف مادية	٤١.٩	٣٩	٣٨.٧	٣٦	١٩.٤	١٦٥	٥٩.١٣
١٨	أبذل أقصى ما أستطيع في العمل التطوعي لمحاولة إسعاد الأفراد ذوي الإعاقة	٤.٣	٤	٣٤.٤	٣٢	٦١.٣	٢٣٩	٨٥.٦٦
١٩	أكون صدقات جديدة من خلال العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة	٤.٣	٤	٣٢.٣	٣٠	٦٣.٤	٢٤١	٨٦.٣٧
٢٠	أودى ما أكلف به من أعمال خلال العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة بغض النظر عما أتلقاه من التقدير المادي أو المعنوي .	٦.٥	٦	٣٧.٦	٣٥	٥٥.٩	٢٣٢	٨٣.١٥
٢١	لدى النية للاستمرار في العمل التطوعي بمجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة	١٧.٢	١٦	٣٣.٣	٣١	٤٩.٥	٢١٦	٧٧.٤١
	المكون السلوكي						١٤٩١	٧٦.٣٤
	محور الاتجاهات						٤٧٠٥	٨٠.٣٠

يتضح من جدول (٣) أن اتجاهات أفراد عينة البحث نحو العمل التطوعي في مجال

تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة تعد اتجاهات إيجابية إذ بلغت نسبتها (٨٠.٣٠%).

ونظراً لأن الاتجاه هو نتاج التفاعل بين مكوناته الثلاث (المعرفي-الوجداني-السلوكي) إذ

أن اتجاه الفرد يتأثر بالمعلومة أو المعرفة التي تقود لاشباع حاجاته النفسية والاجتماعية ، كما أنه

يتأثر بالمعرفة التي تقترب من القيم والمعايير التي يؤمن بها الفرد ومن العادات التي يمارسها

(٥: ٢٦١) . بالإضافة لما يشير إليه " أحمد عطوة " في أن نتائج الدراسات التي تناولت الاتساق

بين الاتجاه النفسي والسلوك الفعلي أوضحت عدم وجود صراع أو تناقض بين المكونين المعرفي

والوجداني للاتجاه (١ : ٩٧).

لذا يمكن مناقشة وتفسير إيجابية اتجاهات أفراد عينة البحث في ضوء استجاباتهم على العبارات الدالة على كل مكون على النحو التالي :

- استجابة الأفراد على العبارات الدالة على المكون المعرفي تشير إلى أن معلومات ومعتقدات أفراد عينة البحث حول العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة ايجابية ، وتشير إلى وعيهم بأهمية العمل التطوعي في تنمية الشخصية ، وأنه حق للمجتمع ، بالإضافة إلى أنه يعكس إيمانهم بأهمية تقديم الدعم للأفراد ذوي الإعاقة وأحقيتهم في ممارسة الأنشطة الترويحية كأقرانهم غير المعاقين.

قد يرجع ذلك إلى تأثير المصادر المتنوعة للمعلومات المرتبطة بالتطوع والخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة على الأفراد عينة البحث كالأعلام ، والتعليم ، و التدريب . أو قد يعزى إلى الخبرات السابقة لديهم . حيث تشير الدراسات والمراجع إلى أن للأعلام دور هام في تزويد المتطوعين بالمعلومات ، وكذلك دور التعليم في تزويد الفرد بالمعلومات التي تسهم في تنمية اتجاهاته وتدعيمها . حيث التأكيد على أن الاتجاه النفسي في صورته المتكاملة يتضمن كل الترابطات والمعلومات التي تراكت عبر كل ما تعرض له الفرد من خبرات سابقة (٣ : ١٦) (١ : ١٠٢) (٢ : ٣٢٧) (٨ : ٢٤٧).

- تمثل استجابة الأفراد عينة البحث على العبارات الدالة على المكون الوجداني أعلى نسبة بين مكونات الاتجاه إذ بلغ (٨٤.٨٤%) . الأمر الذي يشير إلى إيجابية مشاعر أفراد عينة البحث المرتبطة بقيم ونواتج العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويحية للأفراد ذوي الإعاقة. كما قد يعزى ذلك إلى مراعاة المؤسسات التطوعية للجانب الوجداني لدى المتطوعين حيث توفير مناخ عمل داعم ومشجع يحظى خلاله المتطوعون بالتقدير . إذ تشير المراجع والدراسات إلى أهمية توفير بيئة مشجعة للعمل التطوعي لتأثيرها على زيادة مشاركة المتطوعين ، ولتحقيق الأهداف المرجوة من التطوع . حيث التقدير من جانب المشرفين لمجهودات وإنجازات المتطوعين ، وتقدير دوافعهم ورغبتهم في الخدمة ، وإتاحة الفرص لهم للتعبير عن الذات ، وتقديم الدعم المعنوي إليهم (٣ : ١٦) (٤ : ١٠) .

وقد يرجع إلى أن الاحتكاك والتفاعل بين الأفراد المتطوعين والأفراد ذوي الإعاقة خلال العمل التطوعي في تقديم الخدمات الترويحية كان له عائداً إيجابياً على شعور المتطوعين

بالرضا والسعادة . حيث يذكر " Wittig " (١٩٩٨) (٢١) أن زيادة الاحتكاك بين أفراد جماعات مختلفة يعزز معتقدات أكثر صحة من خلال الفرد عن الآخرين وتحت الشروط المناسبة قد يعزز علاقات أفضل بينهم.

وقد يرجع إلى الخبرات الإيجابية السابقة للمتطوعين في التفاعل مع الأفراد ذوي الإعاقة ، إذ تشير " Tara " وآخرون (٢٠٠٨) (١٩) نقلاً عن " Amsel&Fichte " (١٩٨٨) إلى أن الطلاب المتطوعين ممن لديهم خبرات سابقة في الاحتكاك مع الأفراد ذوي الإعاقة كانوا أكثر سهولة في التعامل مع هؤلاء الأفراد من غيرهم من الطلاب الذين لم يحتكوا من قبل . بالإضافة لما أشار إليه " أحمد عطوة " (١٩٩٩) في أن من خصائص الاتجاه أنه مكتسب وليس فطري إذ يكتسبه الفرد خلال ما يتعرض له من خبرات عديدة (١ : ٩١) .

وقد يعزى إلى تباين الدوافع النفسية للمتطوعين عينة البحث للعمل التطوعي . حيث تشير " Nelanie&Hayley " (٢٠٠٩) (١٥) إلى أن نتائج العديد من الدراسات توضح اختلاف دوافع الأفراد للتطوع وفقاً للمرحلة السنية حيث قد تتمثل دوافع التطوع في الإثارة ، وإشباع الذات ، وتعلم مهارات جديدة ، أو شغل أوقات الفراغ ، أو مقابلة الناس واكتساب صداقات جديدة ، أو مساعدة الناس .

- تعد استجابة الأفراد عينة البحث على العبارات الدالة على المكون السلوكي الذي بلغن نسبته (٧٦.٣٤%) متوسطة حيث ظهرت النوايا السلوكية للمتطوعين تعكس استعدادهم لبذل الجهد لتقديم الخدمة للأفراد ذوي الإعاقة واسعادهم . وقد يرجع ذلك للخبرات المكتسبة من العمل التطوعي، أو طبيعة إدارة العمل التطوعي في بعض المؤسسات حيث تقسيم مسئوليات التنفيذ. أو قد تعزى إلى أن بعض عمليات التدريب التي خضع لها المتطوعين بالمؤسسات ساعدتهم على تقبل الأفراد ذوي الإعاقة ، إذ تشير دراسة " Schleien&Ray " (١٩٨٨) إلى أنه على المشرفين بالمؤسسات الترويجية تدريب الكوادر على أهمية التقبل والعناية بسلوكيات كل الأفراد (١٨ : ١٣٤).

الاستخلاصات

في ضوء عينة البحث ، والمنهج المستخدم تقدم الباحثة أهم استخلاصات البحث على النحو التالي :

- ضعف الوعي لدى بعض المؤسسات التطوعية بأهمية التدريب للمتطوعين في رفع كفاءاتهم ، وتحقيق أهداف العمل التطوعي على النحو المرجو .

- تحتاج المؤسسات التطوعية إلى الاهتمام أكثر بعمليات التقييم لأدائها ، واستطلاع رأى المتطوعين حوله كرؤية موضوعية من خارج المؤسسة .
- تتسم اتجاهات الأفراد عينة البحث بالإيجابية نحو العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة . مما يعد نجاحاً للمؤسسات التطوعية ومؤسسات الدولة الأخرى في دعم المعلومات والمعارف المرتبطة بهذا المجال لدى أفرادها .

التوصيات

استناداً لنتائج البحث توصي الباحثة بالآتي :

- أن تدرج أقسام الترويج بكليات التربية الرياضية مقرر أو أكثر يتناول العمل التطوعي وأهميته في مجال الترويج .
- أن تدرج أقسام الترويج بكليات التربية الرياضية الموضوعات المرتبطة بالعمل التطوعي مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة بالخطط البحثية لها ، مما ينتج آليات جديدة لاستقطاب المتطوعين ، وإدارة العمل التطوعي على النحو الأمثل .
- أن تقدم كافة المؤسسات الأهلية التدريب للمتطوعين بها قبل تنفيذ الأنشطة المخططة ، لما له من دور في تنمية كفاءة المتطوعين وتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسات .
- أن تتضمن برامج التدريب للمتطوعين بالمؤسسات كافة المعلومات والمهارات اللازمة لرفع كفاءاتهم ومهاراتهم لتحقيق الأهداف المرجوة على النحو المناسب .
- أن تهتم المؤسسات الأهلية بمراعاة دقة العمليات والاجراءات الادارية التي قد تؤثر على العمل التطوعي ، وكذلك إشراك المتطوعين في كل أوجه عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم بالمؤسسات
- أن تقدم المؤسسات التطوعية الدعم المعنوي للمتطوعين بما يتضمنه من التقدير ، والتشجيع .
- أن تتضافر الجهود في كافة مؤسسات الدولة التعليمية والاجتماعية والاعلامية لتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التطوعي في مجال تقديم الخدمات الترويجية للأفراد ذوي الإعاقة من خلال التركيز على طبيعة المكون المعرفي والوجداني للاتجاه .

- المراجع العربية

- ١- أحمد عطوة (١٩٩٩) : علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته ، حرره زين العابدين درويش ، القاهرة ، دار الفكر العربى .
- ٢- أنوف. ويتيج (١٩٧٧) : ملخصات شوم نظريات ومسائل: مقدمة فى علم النفس ، ترجمة عادل عز الدين الأشول ن محمد عبد القادر عبد الغفار ، نبيل عبد الفتاح حافظ ، عبد العزيز السيد الشخص ، جمهورية مصر العربية ، القاهرة ، دار ماكجروهيل للنشر .
- ٣- عبد الله عبد الحميد الخطيب (٢٠١٠) : العمل الجماعى التطوعى ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة .
- ٤- عمر بن نصير البركاتى (١٤٢٧ هـ) : استقطاب المتطوعين فى القطاع الخيرى بين الواقع والمأمول ، مجلة البيان ، العدد (٢٣١) ، ذو القعدة .
- ٥- فؤاد البهى السيد ، سعد عبد الرحمن (١٩٩٩) : علم النفس الاجتماعى رؤية معاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربى .
- ٦- كمال الدين عبد الرحمن درويش ، محمد محمد الحماحمى ، سهير مصطفى المهندس (١٩٩٦) : الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات ، القاهرة .
- ٧- محمد صبحى حسانين ، عبد الرحمن أحمد سيار ، حنان الأحمد (١٩٩٧) : تقويم العمل التطوعى فى المجال الرياضى بدولة البحرين ، المؤتمر العلمى الأول " الرياضة وتحديات القرن العشرين " ، مجلد (١) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان ، ٢٦ - ٢٨ مارس .
- ٨- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٧) : علم النفس الاجتماعى-دراسات عربية وعالمية ، القاهرة ، الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية ، ط ٥ .
- ٩- منال طلعت محمود (٢٠٠٧) : العمل التطوعى وتنمية ثقافة المواطن ، مجاة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، تصدرها كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، العدد (٢٣) ، أكتوبر ، ج ٣ .
- ١٠- وليد أحمد عبد الرازق ، يحيى محمد الجيوشى (٢٠٠٩) : مشروع مقترح لتأهيل القيادات التطوعية فى مجال الرياضة للجميع ، المؤتمر العلمى الدولى الأول " الرياضة والطفولة " ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، ١٤-١٥ أكتوبر ، ج ١ .

- المراجع باللغة الإنجليزية

- 11- Auxter,david;pyfer,jean&huettig,carol (1993) :principles and methods of adapted physical education and recreation,7th ed ,mosby-year book,inc,louis,missouri .
- 12- Charles c.bullock and michael j.mahon (2000): introduction to recreation services for people with disabilities aperson-centered approach, 2nd ed , samgamore publishing .
- 13- Glenn a.j.bowdin , johnny allen,william o'tool,robert harris and ian mcdonnell (2006) :events management ,2nd ed,elsevier ltd.
- 14- Graham cuskelly&christopher auld (2000) :volunteer management program retaining volunteers ,australian sports commission .
- 15- Hayley fitzgerald&nelanie lang (2009): review of the literature on volunteering, disability and sport, the carnegie research institute, leeds metropolitan university.
- 16- Lewis hughes (2006) :a guide for training volunteers (part a),volunteering australia
- 17- Packianathan chelladurai (2006): human resource management in sport and recreation, 2nd ed,champaign,human kinetics.
- 18- Stuart j.schleien and m.tipton ray (1988): community recreation and person with disabilities: strategies for integration, paul h.brookes publishing com., inc.
- 19- Tara. L. Perry , mark ivy, allyson conner and dawn shelar (2008) :recreation student's attitudes towards person with disabilities: consideration for future service delivery, journal of hospitality ,leisure, sport &tourism education,vol.7,no.2.
- 20- Tracy taylor (2004) :managing human resources in sport and leisure ,edited by una mcmahon ,bacttie and yeoman,thomson learning,london .
- 21- Wittig ,michele .a (1998) :the utility of allport's conditions of intergroup contact for predicting perceptions of improved racial attitudes and beliefs (contact hypothesis) ,journal of social issues, winter