

إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى

(دراسة مسحية)

أ.م.د/ كريم محمود الحكيم
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية-جامعة المنصورة

أ.م.د/أحمد فاروق عبد القادر
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم-جامعة حلوان

محمد عبد الحكيم محمد صيام
باحث بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية-جامعة المنصورة

م.د/ حسام عبد العزيز جوده
مدرس بقسم الترويج الرياضي
كلية التربية الرياضية- جامعة المنصورة

الملخص

يهدف البحث إلى دراسة مسحية لإدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى, واستخدم الباحث المنهج الوصفي- الدراسات المسحية، واشتملت عينة البحث على(225) فرد بواقع (140) متطوع فى البطولة العربية الثانية للجامعات 2010م، (45) متطوع فى بطولة كأس العالم للخماسي الحديث 2014م، (40) مسئول من رؤساء لجان المتطوعين فى البطولات عينة البحث ورؤساء وأعضاء اتحادات رياضية، واستخدم الباحث الأدوات الآتية لجمع البيانات (استمارة المقابلة الشخصية، استمارة تحليل الوثائق، استمارة استبيان).

وكانت أهم النتائج مايلى:

- 1- من معوقات التطوع فى الأحداث الرياضية أنه لا توجد موارد تدريبية كافية لتدريب المتطوعين على فعاليات الحدث، يحجم الأفراد عن المشاركة التطوعية فى الأحداث بسبب الحالة الصحية والتزامات الأسرة والعمل.
- 2- لجنة إدارة المتطوعين هى لجنة متخصصة تضم المتطوعين فى الحدث ومهمتها الرئيسية هى تعويض النقص فى الموارد البشرية.
- 3- تهدف لجنة إدارة المتطوعين إلى الحد من المشكلات الناتجة عن النقص فى الموارد البشرية فى الأحداث الرياضية الكبرى، ورفع كفاءة المتطوعين المشاركين لمواكبة متطلبات الحدث الرياضى، وتحديد السياسات التى تنظم عمل المتطوعين فى الحدث.
- 4- يتم اختيار مسئولى لجنة إدارة المتطوعين من المتقدمين للتطوع فى الحدث.
- 5- تتشكل لجنة إدارة المتطوعين من (رئيس لجنة- مدير المتطوعين- مسئول الجذب والإستقطاب- مسئول التدريب).

أولاً: مقدمة ومشكلة البحث:

وقد تزايدت في الآونة الأخيرة أهمية الأحداث الرياضية، وصارت من المجالات التجارية الرئيسية في عالم صناعة الرياضة، ودائماً ما تتطلب الأحداث الرياضي الكبرى الإستعانة بعدد كبير من الموظفين الجدد وبصورة جوهريه فإنه عادة ما تتألف بصوره مبدئية من المتطوعين أو العمال المؤقتين خلال فتره قصيرة قبل الحدث وأثناءه وبعده مباشرة، كما أن إطراد الزيادة والنقص في إشغال الوظائف خلال فتره تتراوح بين أسبوع أو اثنين يعد أمراً معقداً، كما أنه يمثل مشكله خطيرة لإدارة الموارد البشريه مما يتطلب تطبيق برامج منظمة في التوظيف والإختيار والتوجيه

حتى يمكن جذب الموظفين، كما يجب الإستعانة بنظم بسيطة وفعالة تكون أساساً لعملية التقييم وتحديد المكافأه بهدف الإبقاء على هؤلاء الافراد. (3:159،167)

هذا؛ وتعطى طريقة تنظيم المجتمع أهمية خاصة للتطوع، فهي لاتعتبره هدفاً أو غاية في حد ذاته وإنما تعتبره وسيلة تتمكن من خلالها تحقيق أهدافها في تنمية الموارد البشرية، فالعمل التطوعى هو المجهود القائم على مهارة أو خبرة معينة والذي يبذل عن رغبه وإختيار بغرض أداء واجب إجتماعى دون انتظار أى عائد. (6:235)

تطورت الرياضة فى السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً وأصبحت من الركائز الأساسية للمجتمع الذى نعيش فيه لما لها من أهميه كبيرة فى الإرتقاء بالمجتمع، فهى عباره عن نشاط أو خبرة أو عمل تجارى يركز على اللياقة أو الترويح أو قضاء وقت الفراغ.

وفى كل من المجال التربوى والرياضى نجد أن نجاح الإدارة فى كل من المؤسسات التربوية والمنظمات أو الهيئات الرياضية إنما يعود على تقدم هذه المؤسسات، إذ أن الوصول للمستويات الرياضية العالمية والمنافسة على تحقيق نتائج مؤهلة للحصول على مراكز متقدمة فى البطولات العالمية، إنما يتطلب إدارة واعية تعتمد على أحدث الأساليب العلمية فى كل من التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وإتخاذ القرار. (5:9)

كما تعد الأحداث الرياضييه مظهراً من مظاهر تقدم الرياضه بالدوله وسواء أقيمت على مستوى الدوله أو المحافظه أو الهيئات أو الممارسة فإنها تقوم لتحقيق أهداف معينه مثل إظهار مدى تقدم الرياضه والإحتفال بالمناسبات العامه والأعياد القوميه وكذلك تقديم ما هو جديد فى المجال وأيضاً ترويح لكل المشاركين فيها والمشاهدين لها. (1:96)

وفى الوقت الحالى إتجهت الكثير من المنظمات إلى الإعتماد على المتطوعين بسبب زيادة المشكلات المالية لدى الحكومات، وأصبح المتطوعين فى الوقت الحاضر هم أحد مقومات النظام الرياضى، فليس من المتصور أن تكون الرياضة فى الحاضر والمستقبل بدون المتطوعين ، كما اهتمت المنظمات الرياضية بإعادة التركيز فى ممارسات المتطوعين على الدوافع بدلاً من احتياجاتهم للموارد البشرية، وتعد السياسات الحكوميه فى العديد من الدول الأوروبية من الجوانب الداعمة للنشاط الرياضى من أجل زيادة أفراد النشاط فى هذه البلدان التى تهدف لزيادة مستوى الأداء التطوعى من خلال زياده أعداد المتطوعين وساعات مشاركته التطوعيه.

وتشير دراسة ميلان ميهاجلوفيك وآخرون (Millan mihajlovic& others 2010م) بأن هناك مشكلات تعترض التطوع فى المجال الرياضى حيث لا يوجد وقت كافى للتطوع، معظم الأفراد لا يمتلكون خبرة للتطوع، وتحقيق نتائج عالية يعتمد على المهنية. (14)

وتشير دراسة حسام عبد العزيز جوده (2012م)، أن المشاركة فى الانشطة التطوعية تهدف الى إستثمار أوقات فراغ الطلاب، وتتركز أهم معوقات الأنشطة التطوعية فى ضعف عوامل الجذب والتشويق، وندرة الامكانات للمشاركة. (169:2)

قام فريق البحث بالإطلاع على الأحداث الرياضية الكبرى داخل جمهورية مصر العربية والتي شارك فيها متطوعين وذلك فى الفترة من (2006م) وحتى (2014م) جدول(1).

جدول(1)

الأحداث الرياضية الكبرى التى شارك فيها متطوعين

داخل جمهورية مصر العربية

م	نوع الحدث الرياضى	التاريخ	عدد المتطوعين	م	نوع الحدث الرياضى	التاريخ	عدد المتطوعين
1	بطولة كأس الأمم الأفريقية	2006م	380	5	بطولة العالم للإسكواش سيدات	2008م	غير محدد
2	الدورة العربية الحادية عشر	2007م	3500	6	كأس العالم للشباب	2009م	1475
3	البطولة الدولية لتنس الطاولة	2008م	60	7	البطولة العربية الثانية للجامعات	2010م	204
4	البطولة الأفريقية لتنس الطاولة	2008م	30	8	كأس العالم للخماسي الحديث	2014	60

وقد لاحظ فريق البحث الآتى:

ويرى فريق البحث بأن عدم وجود نظام موحد للتطوع أفقد العمل التطوعي كيانه وجعله يسير من غير تخطيط أو تنظيم، وفي كثير من الأحيان يعتمد على إجهادات غير علمية مما أدى إلى غياب التنسيق وجعل الجهود التطوعية مشتتة، هذا ما دفع فريق البحث إلى القيام بدراسة مسحية لإدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى.

ثانياً: هدف البحث:

يهدف البحث إلى دراسة مسحية لإدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى.

ثالثاً: تساؤلات البحث:

- معوقات مشاركة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى؟
- ماهية لجنة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى؟
- أهداف لجنة إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى؟
- الهيكل التنظيمى للجنة إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى؟

رابعاً: المصطلحات والمفاهيم المستخدمة فى البحث:

- 1- **المتطوع:** يعرفه فريق البحث بأنه؛ "الشخص الذى يستخدم خبراته ومهاراته لتقديم خدمة

أو منفعة للآخرين بدون عائد مادي".*

1- لم تقام بطولات كبرى فى جمهورية مصر العربية يشارك فيها متطوعين منذ (2011م) وحتى (2014م) وذلك لظروف سياسية داخل الدولة.

2- لاتوجد معلومات واحصائيات عن المتطوعين فى الأحداث الرياضية بوزارة الرياضة أو الإتحادات الرياضية وتم الحصول على المعلومات من خلال مسئولى المتطوعين فى هذه البطولات عدا الإتحاد الرياضى المصرى للجامعات فحصل الباحث على ملف كامل للبطولة والمتطوعين وكيفية التواصل معهم.

3- حاول فريق البحث التواصل مع المتطوعين فوجد صعوبة فى الحصول على معلومات عن المتطوعين فى الدورات والبطولات فيما قبل 2010م وذلك لعدم وجود أرقام هواتف صحيحة وكذلك البريد الإلكتروني خاطئ.

4- المتطوعين هم أنفسهم المشاركين فى معظم الأحداث دون تغيير.

5- إنخفاض فى أعداد المتطوعين المشاركين فى الأحداث الرياضية عن سابقها.

6- إنهاء بعض المتطوعين مشاركتهم قبل نهاية البطولة لأسباب مختلفة.

2- الأحداث الرياضية: " طقوس أو إحتفالات يتم التخطيط لها وإقامتها بشكل مقصود للتعبير عن المظاهر البدنية والرياضية فهي لحظة زمنية فريدة يميزها إقامة مراسم احتفالية ". (96:1)

الدراسات السابقة:

1- قام بول دونورد وآخرون Downward

Paul & Other (2005م) (9) بدراسة تهدف إلى معرفة الإختلافات بين النوعين في الأحداث الرياضية التطوعية، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي في الدراسة، وتمثلت العينة في متطوعي دورة ألعاب الكومنولث السابعة عشر بمدينة مانشستر عام (2002م) - (698) متطوع، واستخدم الباحثين استمارة استبيان، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: (يشترك المتطوعين في نفس خصائص السكان ككل في شروط المشاركة الرياضية والتطوع - توقعات الفتيات المتطوعات مختلفة جداً وأكثر من عن نظرائهن من الذكور).

2- قامت جوانا ماشين وانجيلا أليس Joanna

machine & Angela ellis

(2008م) (12) بدراسة تهدف إلى معرفة القدرة على إدارة المتطوعين في المنظمات الرياضية الربحية وغير الربحية في إنجلترا، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في (1382) فرد من أكثر من (281)

منظمة في إنجلترا، واستخدم الباحثين الإتصال عبر الهاتف كوسيلة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج: (معظم المنظمات الرياضية تعتمد على توصيف الوظائف وتقييم الأداء والتوجيه والبرامج التدريبية والإعتراف والشكر للمتطوعين).

3- قام شريسوس توموث وآخرون

chrysostomos giannoulakis

& others (2008م) (8) بدراسة تهدف إلى قياس دافعية المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى (أولمبياد أثينا 2004م)، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي في الدراسة، وتمثلت العينة في (146) من المتطوعين (%63 إناث، %37 ذكور) في أولمبياد أثينا (2004م) واستخدم الباحثين استمارة استبيان في الدراسة، وكانت أهم النتائج: تتضمن أكثر الدوافع أهمية: (المشاركة الأولمبية- تحقيق الأهداف - إكتساب الخبرة - تكوين سيرة ذاتية) - تختلف دوافع المشاركة التطوعية في الأحداث المحلية عن الأحداث الرياضية الكبرى .

4- تقرير أيرلندا الشمالية Northern Irland

Report Summary (2009م) (15)

ويهدف التقرير إلى التعرف على الممارسات الإدارية للمتطوعين في الأحداث في أيرلندا الشمالية، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، وتمثلت العينة في (21) حدث

الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (1234) طالب وطالبة وأعضاء هيئة تدريس وأخصائيين من الكليات العملية والنظرية بالجامعة بالطريقة العشوائية والعمدية، واستخدم الباحث استمارات (المقابلية الشخصية- تحليل الوثائق- استبيان- أداة قياس) كأدوات جمع بيانات، ومن أهم النتائج: (تتركز أهم معوقات الأنشطة التطوعية في ضعف عوامل الجذب والتشويق في الأنشطة التطوعية، ندرة الإمكانيات)- (آليات تفعيل برامج الأنشطة التطوعية إعداد دليل إرشادي للأنشطة التطوعية بالجامعة، ودورات صقل للمشرفين علي إدارة برامج التطوعية).

خطة البحث:

- منهج البحث:

استخدم فريق البحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته.

- عينة البحث:

قام فريق البحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، وبلغ حجم العينة التي طبق عليها الاستبيان (235) فرد بواقع (145) متطوع في البطولة العربية الثانية للجامعات 2010م، (48)

متطوع في بطولة كأس العالم للخماسي الحديث 2014م، (42) مسئول من رؤساء لجان

رئيسي في أيرلندا الشمالية، واستخدم استمارة استبيان في الدراسة، وكانت أهم النتائج: (يتم توظيف الغالبية من خلال العضوية أو الإتصال الشخصي أو موقع الحدث -معظم المنظمات تطلب إستكمال استمارة التوظيف- إستغرق تدريب المتطوعين متوسط (10) ساعات-معظم المتطوعين يشعرون بأن هناك حاجة لدورة إدارة الفعاليات العامة للمتطوعين).

5- قام ميلان ميهاجلوفيك وآخرون & others

Millan mihajlovic (2010م) (14)

بدراسة تهدف إلى التعرف على مشكلات وفوائد التطوع في المجال الرياضي في صربيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، وتمثلت العينة في (231) طالب وعضو هيئة تدريس (115) ذكور و(76) اناث من (8) كليات، واستخدم الباحثين إستمارة استبيان، وكانت أهم النتائج: فوائد التطوع: (التعرف على أشخاص جدد - تكوين سيرة ذاتية - الرضا ومساعدة الآخرين - تعليم المسؤولية والإنضباط - تطوير مهارات الإتصال) مشكلات التطوع: (لايوجد وقت كافي للتطوع - تحقيق نتائج عالية تعتمد على المهنية - عدم وجود تعويض - معظم الأفراد لايمتلكون تجربة للتطوع).

6- قام حسام عبد العزيز جوده (2012م) (2)

بدراسة تهدف إلى وضع برنامج لتفعيل المشاركة في الأنشطة التطوعية لطلاب جامعة المنصورة، واستخدم الباحث المنهج

ارتضى الباحث البقاء على المحاور ذات النسبة المئوية الأكثر من (75%) مرفق (د)، وذلك من أجل تحقيق أقصى استفادة ممكنة في موضوع البحث، وبعد الموافقة علي الأربع محاور الرئيسية لإستمارة الإستبيان تم وضع العبارات الخاصة لكل محور مرفق (ه) مستنداً على نتائج أهم البحوث والدراسات بالإضافة إلى المسح المرجعي للكتب والمراجع العلمية فى مجال الإدارة الرياضية والتطوع فى المجال الرياضى، وتم عرضها على الخبراء لإستطلاع رأيهم في مدى مناسبة العبارات وملاءمتها لكل محور من المحاور.

بناء على آراء الخبراء تم قبول العبارات الحاصلة على نسبة موافقة (75%) فأكثر وتم حذف مجموعة من العبارات التي استقر الرأي على عدم ملاءمتها للمحاور.

- الدراسة الإستطلاعية:

قام فريق البحث بإجراء دراسة إستطلاعية على عينة قوامها (36) فرد من المجتمع وخارج عينة البحث الأساسية فى الفترة من (1-4 إلى 17-4-2014)، واستهدفت الدراسة التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات لمستوى فهم العينة وتحديد زمن تطبيق الإستبيان كذلك التعرف على أى صعوبات فى عملية التطبيق وأيضا إجراء المعاملات العلمية (الصدق والثبات)، وقد أظهرت نتائج الدراسة الإستطلاعية بحذف بعض العبارات وذلك لعدم وجود إرتباط بين العبارات

المتطوعين فى البطولات عينة البحث ورؤساء وأعضاء اتحادات رياضية.

- أدوات جمع البيانات:

استعان فريق البحث في جمع بيانات هذه الدراسة بالأدوات التالية:

1- استمارة المقابلة الشخصية:

قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية من خلال تصميم استمارة مقابلة شخصية شبة مقننة تحتوى على أسئلة مباشرة عن التطوع فى الأحداث الرياضية إعداد الباحث، وذلك مع رؤساء لجان المتطوعين فى بعض البطولات بهدف؛ جمع معلومات كافية عن الأنشطة التطوعية وبرامجها، وقد استفاد الباحث من هذه المقابلات عن طريق التعرف على توضيح مفهوم، أهمية، معوقات، مجالات التطوع، وطريقة إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى.

2- استمارة إستبيان (إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى).

قام فريق البحث بتحديد أربع محاور رئيسية مرفق (ج) توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات عن طريق المقابلة الشخصية وما اطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة.

قام فريق البحث بعرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء مرفق(أ) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها لتصميم استمارة الإستبيان، وقد

إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية

على مجموعة من المحكمين ممن لهم خبرة في مجال البحث، للتعرف على آرائهم في مدى مناسبة عبارات ومحاور استمارة الإستبيان.

ب- صدق الإتساق الداخلي: وذلك لحساب صدق عبارات ومحاور الإستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الخاص بها والإستبيان ككل، وكذلك إيجاد معامل الارتباط بين المحاور وبعضها البعض، وأيضاً إيجاد معامل الارتباط بين المحاور.

والمحاور، كذلك تم تحديد زمن الإجابة على الإستبيان من خلال حساب الزمن التجريبي إلى (14) دقيقة.

المعاملات العلمية ل- (إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى):

صدق الإستبيان: استعان فريق البحث بالطرق الآتية لحساب معامل صدق الإستبيان وهي:

أ- صدق المحتوى: وذلك للتأكد من صدق الإستبيان من خلال عرض استمارة الإستبيان

جدول (2)

معامل الارتباط بين عبارات المحاور والدرجة الكلية للمحاور والإستبيان (ن=36)

الجدولية	قيمة (ر)		الجدولية	قيمة (ر)		الجدولية	قيمة (ر)	م
الدرجة الكلية للإستبيان	الدرجة الكلية للمحور	م	الدرجة الكلية للإستبيان	الدرجة الكلية للمحور	م	الدرجة الكلية للإستبيان	الدرجة الكلية للمحور	م
*0.769	*0.860	27	*0.463	*0.583	14	*0.700	*0.697	1
*0.750	*0.746	28	*0.368	*0.469	15	*0.532	*0.711	2
*0.789	*0.827	29	*0.537	*0.613	16	*0.631	*0.484	3
*0.746	*0.877	30	*0.638	*0.743	17	*0.673	*0.575	4
*0.635	*0.715	31	*0.519	*0.568	18	*0.437	*0.635	5
*0.432	*0.477	32	*0.833	*0.829	19	*0.419	*0.394	6
*0.750	*0.629	33	*0.856	*0.879	20	0.215	0.276	7
*0.647	*0.638	34	*0.846	*0.877	21	*0.675	*0.670	8
*0.529	*0.669	35	*0.579	*0.659	22	0.131	0.011	9
*0.404	*0.696	36	*0.410	*0.539	23	*0.580	*0.714	10
0.209	0.290	37	*0.794	*0.824	24	*0.404	*0.558	11
*0.504	*0.568	38	*0.769	*0.754	25	*0.488	*0.539	12
			*0.451	*0.451	26	*0.526	*0.326	13

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0,05) = (0,304)

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباط ذات دلالة احصائية طردى بين عبارات المحاور الأربعة والدرجة الكلية للمحاور والإستبيان عدا

العبارات (7،9،37) عند مستوى معنوية (0,05) مما يدل على صدق المحور.

جدول(3)

معاملات الارتباط بين محاور الإستبيان

وبعضها وبين محاور الإستبيان والدرجة الكلية للإستبيان (ن=36)

م	المحاور	قيمة (ر) الجدولية			
		معلومات إدارة المتطوعين	ماهية لجنة إدارة المتطوعين	أهداف لجنة إدارة المتطوعين	الهيكل التنظيمي للجنة إدارة المتطوعين
1	معلومات إدارة المتطوعين		*0.795	*0.696	*0.788
2	ماهية لجنة إدارة المتطوعين			*0.795	*0.880
3	أهداف لجنة إدارة المتطوعين				*0.765
4	الهيكل التنظيمي للجنة إدارة المتطوعين				*0.846

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) = (0.304)

يتضح من الجدول السابق، وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية طردى بين محاور الإستبيان وبعضها، يتراوح ما بين (0.696) و(0.880) عند مستوي معنوية (0.05)، مما يدل على صدق الإستبيان، وبين محاور الإستبيان والدرجة الكلية للإستبيان، يتراوح ما بين (0.682) و(0.949) للإستبيان، مما يدل على صدق الإستبيان. ثبات الإستبيان: استخدم الباحث طريقة معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية وتعتمد هذه الطريقة على مدى تجانس درجات الاستبيان المستخدم، جدول(4).

إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية

جدول (4)

قيم ثبات محاور الاستبيان (ن=36)

م	المحاور	قيم ثبات معامل ألفا كرونباخ
1	معوقات إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى	*0.865
2	ماهية لجنة إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى	*0.830
3	أهداف لجنة إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى	*0.893
4	الهيكل التنظيمي للجنة إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى	*0.669
	الدرجة الكلية للإستبيان	*0.961

* قيم مرتفعة

وتفريغ وجدولة البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية.

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي Spss، وقد استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية:

(التكرارات - المتوسط الحسابي - النسبة المئوية

- الانحراف المعياري - معادلة الارتباط البسيط

لبيرسون - معامل ارتباط ألفا كرونباخ - الدرجة

الترجيحية - تحليل التباين أحادي الإتجاه-

كاي تربيع - إختبار (ت) لمتوسطى عينتين

مستقلتين).

يتضح من الجدول السابق، ارتفاع قيم معامل

ألفا كرونباخ لحساب ثبات محاور استبيان إدارة

المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى،

وتتراوح ما بين (0.588) و(0.937)، وتبلغ في

الاستبيان (0.961)، مما يدل على ثبات استمارة

الإستبيان.

الدراسة الأساسية:

بعد الإطمئنان لمعاملات الصدق والثبات، قام

الباحث بتطبيق أدوات جمع البيانات على عينة

البحث وذلك في الفترة (من 1-5 إلى 1-7-

2014م)، وقد ساعد الباحث مجموعة من

الزملاء، وبعد الإنتهاء، تم جمع وتنظيم

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

أولاً عرض النتائج:

جدول (5)

الوزن النسبي وكاي تربيع للواقع الحال

لإدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى (ن=225)

م	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	كا
	ك	%	ك	%	ك	%			
1	130	%57.78	85	%37.78	10	%4.44	570	%84.44	*98.00
2	61	%27.11	116	%51.56	48	%21.33	463	%68.59	*34.75
3	120	%53.33	75	%33.33	30	%13.33	540	%80.00	*54.00
4	126	%56.00	69	%30.67	30	%13.33	546	%80.89	*62.16
5	46	%20.44	76	%33.78	103	%45.78	393	%58.22	*21.68
6	55	%24.44	110	%48.89	60	%26.67	445	%65.93	*24.67
7	120	%53.33	74	%32.89	31	%13.78	539	%79.85	*52.83
8	46	%20.44	146	%64.89	33	%14.67	463	%68.59	*101.90
9	30	%13.33	47	%20.89	148	%65.78	332	%49.19	*108.50
10	55	%24.44	83	%36.89	87	%38.67	418	%61.93	*8.11
11	54	%24.00	125	%55.56	46	%20.44	458	%67.85	*50.43
12	93	%41.33	54	%24.00	78	%34.67	465	%68.89	*10.32
13	62	%27.56	137	%60.89	26	%11.56	486	%72.00	*85.52
14	84	%37.33	108	%48.00	33	%14.67	501	%74.22	*39.12
15	168	%74.67	32	%14.22	25	%11.11	593	%87.85	*173.30
16	131	%58.22	47	%20.89	47	%20.89	534	%79.11	*62.72

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (5.99)

إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية

جدول (6)

الوزن النسبي وكاي تربيع لماهية لجنة إدارة

المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى (ن=225)

ك2	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	غير موافق		إلى حد ما		موافق		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
*162.10	%86.37	583	%14.22	32	%12.44	28	%73.33	165	17
**115.20	%90.52	611	%14.22	32	%0.00	0	%85.78	193	18
*218.50	%88.44	597	%14.22	32	%6.22	14	%79.56	179	19
*84.67	%81.48	550	%4.44	10	%46.67	105	%48.89	110	20
*90.56	%83.56	564	%11.11	25	%27.11	61	%61.78	139	21

* قيمة (ك2) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (5.99)

** قيمة (ك2) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (3.84)

جدول (7)

الوزن النسبي وكاي تربيع لأهداف لجنة إدارة المتطوعين

فى الأحداث الرياضية الكبرى (ن=225)

ك2	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	غير موافق		إلى حد ما		موافق		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
*214.10	%88.30	596	%14.22	32	%6.67	15	%79.11	178	22
*244.70	%92.59	625	%4.44	10	%13.33	30	%82.22	185	23
*122.10	%83.41	563	%17.78	40	%14.22	32	%68.00	153	24
*218.50	%88.44	597	%14.22	32	%6.22	14	%79.56	179	25
*188.70	%90.37	610	%4.44	10	%20.00	45	%75.56	170	26
*158.50	%86.22	582	%14.22	32	%12.89	29	%72.89	164	27
*218.50	%88.44	597	%14.22	32	%6.22	14	%79.56	179	28
*144.70	%88.15	595	%4.44	10	%26.67	60	%68.89	155	29

* قيمة (ك2) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (5.99)

جدول (8)

الوزن النسبي وكاي تربيع للهيكل التنظيمي للجنة
إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى (آلية تشكيل لجنة إدارة المتطوعين
في الأحداث الرياضية الكبرى) (ن=225)

كا	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	غير موافق		إلى حد ما		موافق		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
*117.40	%78.22	528	%29.78	67	%5.78	13	%64.44	145	30
*185.00	%87.26	589	%14.22	32	%9.78	22	%76.00	171	31

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (5.99)

جدول (9)

الوزن النسبي وكاي تربيع للهيكل التنظيمي للجنة إدارة المتطوعين
في الأحداث الرياضية الكبرى (مسئولي لجنة إدارة المتطوعين في
الأحداث الرياضية الكبرى) (ن=225)

كا	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	غير موافق		إلى حد ما		موافق		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
**81.00	%86.67	585	%20.00	45	%0.00	0	%80.00	180	32
*217.00	%91.56	618	%4.44	10	%16.44	37	%79.11	178	33
*75.92	%82.22	555	%7.56	17	%38.22	86	%54.22	122	34
*127.20	%85.63	578	%11.56	26	%20.00	45	%68.44	154	35

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (5.99)

** قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (3.84)

ثانياً تفسير ومناقشة النتائج:

للمتطوعين لتعزيز المهارات التقنية والشخصية القائمة وتطوير مهارات جديدة وتحديد الفجوات بين مستوى المهارات والمعارف اللازمة لدور وقدرات المتطوعين والوصول لمستوى مناسب. (91:13)

- جاءت أعلى نسبة لماهية لجنة إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية عبارة رقم (18) بوزن نسبي (90.52%)، وقد يرجع ذلك إلى أن المتطوعين يشاركون في الأحداث جنباً إلى جنب مع العاملين بأجر ويؤدون نفس العمل المطلوب.

ويتفق ذلك مع ما ذكره **عصام بدوي (2001م)** أن المتطوعين يشكلون جزءاً هاماً من الموارد البشرية لكثير من المؤسسات والهيئات الترويجية، فالمتطوعون هم الذين يشاركون في إدارة الأنشطة التطوعية في كثير من المواقع بصفتهم خبراء أو مشرفون أو غيرهم. (97:4)

- جاءت أقل نسبة لماهية لجنة إدارة المتطوعين عبارة رقم (20) بوزن نسبي (81.48%)، وقد يرجع ذلك إلى أن المتطوعين قد يؤدون العمل التطوعي من خلال مجموعات وليس لجنة، وقد تكون مجموعات تابعة لبعض اللجان مثل العلاقات العامة والاتصالات.

- جاءت أعلى نسبة لمعوقات المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى عبارة رقم (15) بوزن نسبي (87.85%)، وقد يرجع ذلك إلى أن المتطوعين قد يواجههم بعض المشكلات ويحتاجون للدعم من أفراد ذو خبرة عالية في جميع مراحل الحدث.

ويتفق ذلك مع ما ذكرته **الرياضة الأسترالية Australian sport commission (2000م)** في أن تناول موقف جديد هو فتره حرجة للمتطوعين الجدد والمنظمة، فالمتطوعين يبذلون الجهد للانتقال من كونهم غرباء ومن الطرفية إلى موضع الأساسية داخل المنظمة، فالتوجيه يقلل من الإجهاد للمتطوعين الجدد ويجعلهم يشعرون بموضع ترحيب. (9:7)

- جاءت أقل نسبة لمعوقات المتطوعين في الأحداث الرياضية الكبرى عبارة رقم (9) بوزن نسبي (49.19%)، وقد يرجع ذلك إلى أن المتطوعين لا يتلقون التدريب الكافي وأن المواد التدريبية غير واضحة ومفهومة، أيضاً عدم وجود مساعدات التدريب (أجهزة، متخصصين، كتيبات، ملصقات).

ويتفق ذلك مع ما ذكره **روبينسون وبالمر Leigh robinson & Dick palmer (2011م)** في أنه يجب توفير فرص التدريب

- جاءت أعلى نسبة لآلية تشكيل لجنه إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى عبارة (31) بوزن نسبي (87.06%)، ويرجع ذلك إلى أن المتطوعين يسعون لتقلد المناصب العليا فى البطولة كذلك فهم يرون أن اختيار مدير المتطوعين من قبل المتقدمين للبطولة يكون أكثر شعوراً بمشكلاتهم.

ويتفق ذلك مع ما ذكرته الرياضة الأسترالية **Australian Sports commission** (2000م) أنه يمكن تعيين المتطوعين داخل المناصب السياسية للمنظمة لأنها تحتاج أن يكون على علم تام بالأهداف والخطط الإستراتيجية. (10:7)

ويتفق ذلك أيضاً مع ما ذكره **ميهاجلوفيك وآخرون Milan Mihajlovic & Others** (2010م) فى أن الطبقة العليا من متطوعى الحدث تشمل التخطيط والخطط التنفيذية وتشارك فى الرؤية والرسالة وتخدم مع مجلس الإدارة وتشارك فى إدارة الحدث، أما الطبقة الثانية فتشمل المستوى الإدارى وإدارة جوانب الحدث. (38:14)

- جاءت أعلى نسبة لمسئولى لجنه إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى عبارة (33) بوزن نسبي (91.56%)، ويرجع ذلك إلى أن مدير المتطوعين هو الشخص الذى يقوم بوضع برنامج إدارة المتطوعين فى

- جاءت أعلى أهداف لجنه إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية عبارة رقم (23) بوزن نسبي (92.59%)، وقد يرجع ذلك إلى أن البطولات الرياضية تحاول تعويض النقص فى أعداد منظمى الحدث وملء الوظائف الشاغرة بالإستعانة بمتطوعين يؤدون نفس الأدوار بعد الحصول على برامج تدريبية.

ويتفق ذلك مع ما ذكره **روسيل هويي، آرون سميث وآخرون (2009م)** أن الأحداث دائماً ما تتطلب الإستعانة بعدد كبير من الموظفين الجدد وبصورة جوهرية فإنه عادة ما تتألف بصورة مبدئية من المتطوعين أو العمال المؤقتين خلال فترة قصيره قبل الحدث أو أثناءه أو بعده. (160:3)

- جاءت أقل أهداف لجنة إدارة المتطوعين عبارة رقم (24) بوزن نسبي (83.41%) وقد يرجع ذلك إلى أن المنظمات الرياضية تعتمد على تعويض النقص فى الموارد البشرية والإستعانة بخبراتهم وطاقاتهم لتحقيق اهداف البطولة.

ويختلف ذلك مع ما ذكره **أيرن منجر Ironmonger (2000م)** أن التطوع هو المسئول عن (42 مليار دولار) من النشاط الإقتصادى سنوياً، ومجموع قيمة الدولارات المنسوبة لخدمة الرفاهية وحددها (274 مليون دولار) وهو تقريباً ضعف ما أنفق من جميع الحكومات والمصادر الغير حكومية. (13:7)

إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية

ذلك إلى أن مدير المتطوعين قد يقوم بنفس العمل الذى يؤديه مسئول الجذب والإستقطاب وذلك فى حالة قلة الأعداد المتقدمين للتطوع فى الحدث.

ويختلف ذلك مع ما ذكره كلاً من فورتيير وأوجر Julie Fortier & denis auger (2007م) أن جذب المتطوعين الجدد يتطلب المرونة وهو ما يتنافى أحياناً مع البرامج وإجراءات المنظمة، كما أن الإحتياجات الخاصة للشباب يجب أن تأخذ بعين الإعتبار وبالتالي أى منظمة ترغب بإشراك المتطوعين يجب عليها إنشاء إطار لدعمهم وتشجيعهم. (4:11)

الأحداث وهو الشخص الذى يلجأ إليه المتطوعين فى حالة حدوث مشكلات تعترضهم.

ويتفق ذلك أيضاً مع ما ذكره كلا من فورتيير

وأوجر Julie Fortier & denis auger (2007م) فى أنه يجب وضع بنود خطة إدارة المتطوعين ومعالجتها لتتناسب مع الأفراد والمؤسسة وتحديد أعداد المتطوعين المطلوبة والأدوار المخصصة لهم. (3:11)

- جاءت أقل نسبة لمسئولى لجنه إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى عبارة (34) بوزن نسبي (82.22%)، ويرجع

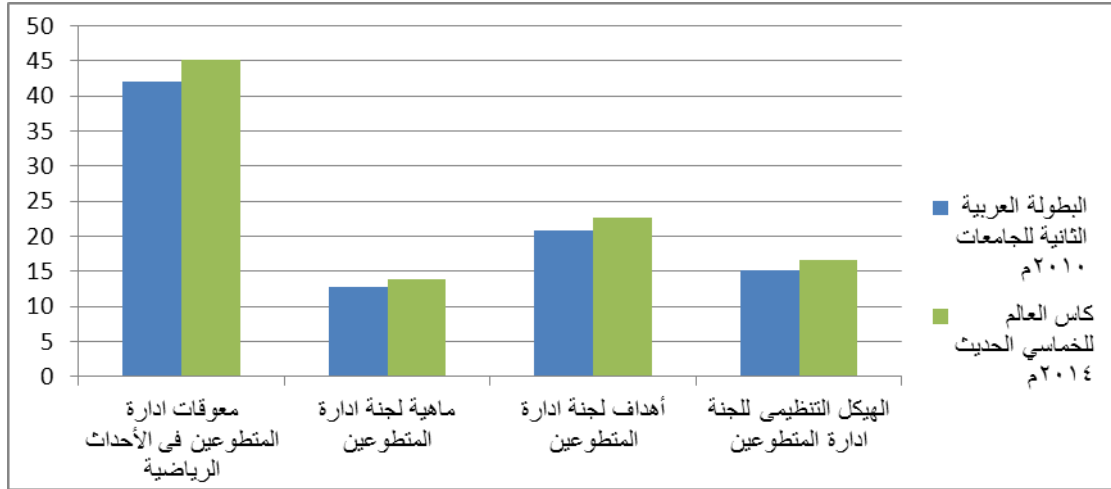
جدول (10)

دلالة الفروق فى التطوع فى الأحداث الرياضية الكبرى

وفقاً لمتغير نوعية الأفراد (ن=225)

م	المحور	متطوعين (ن=185)		مسئولين (ن=40)		فرق المتوسطين	قيمة اختبار (ت)	مستوى المعنوية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1	موقوفات ادارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية	42.09	8.02	45.15	5.13	3.06	*3.06	0.003
2	ماهية لجنة ادارة المتطوعين	12.71	2.83	13.85	1.07	1.14	*4.25	0.000
3	أهداف لجنة ادارة المتطوعين	20.86	4.34	22.62	1.81	1.76	*4.11	0.000
4	الهيكل التنظيمي للجنة ادارة المتطوعين	15.09	2.96	16.52	1.06	1.43	*5.21	0.000
	اجمالي محاور الإستبيان	117.73	20.95	126.88	6.76	9.15	*4.98	0.000

* قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (1.96)



شكل (1) دلالة الفروق في التطوع في الأحداث الرياضية الكبرى وفقاً لمتغير نوعية الأفراد

جدول (11)

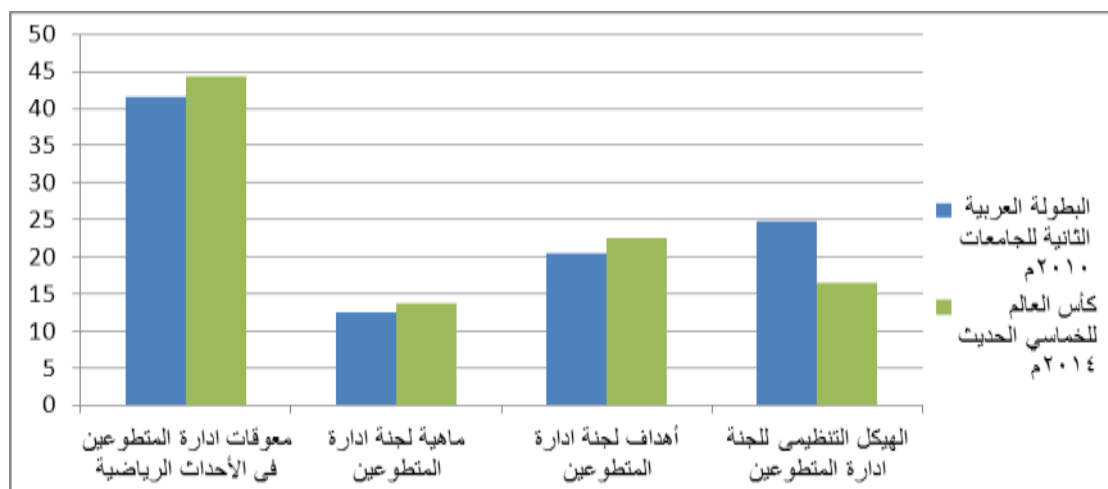
دلالة الفروق في التطوع في الأحداث الرياضية الكبرى

وفقاً لمتغير نوع الحدث (ن=185)

مستوى المعنوية	قيمة اختبار (ت)	فروق المتوسطي ن	كأس العالم للخماسي الحديث 2014م (ن=38)		البطولة العربية الثانية للجامعات 2010م (ن=147)		المحور	م
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.012	*2.57	2.84	5.26	44.34	8.51	41.50	معلومات ادارة المتطوعين في الأحداث الرياضية	1
0.000	*4.40	1.36	1.09	13.79	3.06	12.43	ماهية لجنة ادارة المتطوعين	2
0.000	*4.14	2.06	1.93	22.50	4.69	20.44	أهداف لجنة ادارة المتطوعين	3
0.000	*5.69	1.77	1.03	16.50	3.18	14.73	الهيكل التنظيمي للجنة ادارة المتطوعين	4
0.000	*4.66	10.14	6.75	125.79	22.81	115.65	اجمالي محاور الإستبيان	

* قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (1.96)

إدارة المتطوعين في الأحداث الرياضية



شكل(2) دلالة الفروق في التطوع في الأحداث الرياضية الكبرى وفقاً لمتغير نوع الحدث

ويتفق ذلك أيضاً مع ما ذكره بول دونوارد

وأخرون **Downward Paul & Other**

(2005م) في أن المتطوعين يشاركون في نفس

خصائص السكان ككل في شروط المشاركة

الرياضية والتطوع. (9)

استخلاصات البحث:

إنطلاقاً من نتائج هذا البحث وفي ضوء

المنهج المستخدم وفي حدود العينة وأدوات جمع

البيانات؛ يستخلص الباحث ما يلي:

1- من معوقات التطوع في الأحداث الرياضية

أنه لا توجد موارد تدريبية كافية لتدريب

المتطوعين على فعاليات الحدث، يحجم

الأفراد عن المشاركة التطوعية في الأحداث

بسبب الحالة الصحية والتزامات الأسرة

والعمل.

من الجداول (10،11) والأشكال (1،2) يتضح

أن:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التطوع في

الأحداث الرياضية الكبرى وفقاً لمتغير نوع

الحدث(البطولة العربية الثانية للجامعات

2010م- بطولة كأس العالم للخماسي

الحديث 2014م) لصالح بطولة كأس العالم

للخماسي الحديث 2014م، ووفقاً لمتغير نوعية

الأفراد(متطوعين ومسؤولين) لصالح

المسؤولين.

ويتفق ذلك مع ما ذكره شريسوستوموث

وأخرون **chrysostomos giannoulakis**

& others (2008م) في أن المشاركة

في الأحداث قد تختلف من حدث لآخر طبقاً

للدوافع، فهناك ارتباط بين الدافعية والرضا

والتوظيف للمشاركة التطوعية في الأحداث

الكبرى.(8)

- توصيات البحث:
- في ضوء المنهج المستخدم وهدف البحث وفي إطار العينة التي تم إجراء الدراسة عليها، يتقدم الباحث بالتوصيات التالية والنابعة من الإستخلاصات التي تم التوصل إليها من خلال عرض وتفسير ومناقشة النتائج:
- مناقشة الجهات ذات المسؤولية المشتركة في القطاع الرياضي بوضع البرامج الكفيلة ببناء الوعي التطوعي في الأحداث الرياضية.
 - تشجيع أساتذة الجامعات المتخصصين للقيام بإعداد عدة مؤلفات عن ثقافة التطوع في الدورات والبطولات الرياضية والتوعية بأهميته وأساليب الاستفادة من وقت الفراغ بالأنشطة التطوعية، حيث ما هو متوفر منها يحتاج إلى تدعيم عن طريق:
- رصد حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
 - توفير الدراسات والمراجع الحديثة بالمكتبات المركزية بالجامعات.
 - أن تضم البرامج الدراسية بالمدارس والجامعات بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم النشاط التطوعي وأهميته ودوره التنموي عن طريق:
- 2- لجنة إدارة المتطوعين هي لجنة متخصصة تضم المتطوعين في الحدث ومهمتها الرئيسية هي تعويض النقص في الموارد البشرية.
- 3- تهدف لجنة إدارة المتطوعين إلى الحد من المشكلات الناتجة عن النقص في الموارد البشرية في الأحداث الرياضية الكبرى، ورفع كفاءة المتطوعين المشاركين لمواكبة متطلبات الحدث الرياضي، وتحديد السياسات التي تنظم عمل المتطوعين في الحدث.
- 4- يتم اختيار مسؤولي لجنة إدارة المتطوعين من المتقدمين للتطوع في الحدث.
- 5- تتشكل لجنة إدارة المتطوعين من (رئيس لجنة- مدير المتطوعين- مسئول الجذب والإستقطاب- مسئول التدريب).
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التطوع في الأحداث الرياضية الكبرى وفقاً لمتغير نوعية الأفراد (متطوعين ومسؤولين) لصالح المسؤولين.
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التطوع في الأحداث الرياضية الكبرى وفقاً لمتغير نوع الحدث (البطولة العربية الثانية للجامعات 2010م وكأس العالم للخماسي الحديث 2014م) لصالح كأس العالم للخماسي الحديث 2014م.

جامعة المنصورة، رسالة دكتوراة منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، 2012 م.

3- روسيل هويي، أرون سميث وآخرون: **"إدارة الرياضة"**، ترجمة دار الفاروق، القاهرة، 2009 م.

4- عصام بدوي: **"موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضة"**، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001 م.

5- كمال الدين عبد الحميد، أمين أنور الخولى، أسامة كامل راتب: **"موسوعة الثقافة الأولمبية"**، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2000 م.

6- محمد محمود سرحان: **"نماذج ونظريات طريقة تنظيم المجتمع"**، مكتبة المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، المنصورة، 2012 م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

7- Australian sports commission: "Volunteer management program (recruiting volunteers)", 2000. www.ausport.gov.au/club.

8- Chrysostomos giannoulakis & Others: "Measuring Volunteer Motivation in Mega-Sporting Events" School of Sport & Exercise Science ,University of

- وضع مقرر للثقافة التطوعية على جميع طلاب المدارس والجامعات كشرط للتخرج.

- ربط المقررات الدراسية بسوق العمل وبالتبعية خدمة المجتمع المحيط.

• وضع اهداف استراتيجية يمكن تحقيقها من خلال التطوع فى الأحداث الرياضية.

• تطوير آليات وأساليب التطوع فى الأحداث الرياضية بالإتحادات والأندية كأساس داعم لتوفير نفقات الحدث.

• وضع تقرير نهائى فى نهاية الحدث الرياضى بإيجابيات وسلبيات التطوع.

• توفير التسهيلات والتجهيزات والكوادر الإعلامية المحترفة فى المؤسسات الرياضية.

• نشر كتيب للمتطوعين يوضح واجباتهم وحقوقهم.

• إقامة العديد من الندوات للتوعية لمعرفة فلسفة التطوع فى الأحداث الرياضية وأهميته.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1- آيان يومان وآخرون: **"إدارة المهرجانات والأحداث"**، ترجمة دار الفاروق للإستثمارات الثقافية، ط1، الجيزة، 2008 م

2- حسام عبد العزيز جوده: **"برنامج تفعيل المشاركة فى الأنشطة التطوعية لدى طلاب**

- 12-Joanna machine & Angela ellis:
"management matters - anational
survey of volunteer management
capacity" Institute for
volunteering research,2008.
www.cognizantcommunication.com.
- 13-Leigh robinson & Dick palmer :
"Managing voluntary Sport
organization" USA and Canada by
Routledge Madison Avenue,
Toylor & Francis e-Library,
Newyourk , 2011.
- 14-Millan mihajlovic &Others:
"volunteers in sport
organizations" faculty for
management in sport,sports
federations of Serbia , 2010.d.o.l.
[http: dx.doi.org/10.4127/ch.2010
.0040](http://dx.doi.org/10.4127/ch.2010.0040)
- 15-Northern Irland ,summary report:
Overview of volunteering and
volunteer : "management practice
within major northern irland
events" volunteer development
agency registered in, septemper,
2009.www.volunteering-in.org
- Northern Colorado, Greeley,CO
,USA,2008.
- 9- Downward, Paul & Other:
"Gender Differences In Sports
Event Volunteering_ Insights
From Crew 2002 At The XVII,
Commonwealth Games,
Managing Leisure" 10, 219–236,
October, Managing Leisure ISSN
1360-6719 print/ 2005 Taylor &
Francis, 2005.
- 10-Ghraham cuskelly&Others:
"working with volunteers in sport-
Theory and practice" Taylor &
Francis e-Library, USA and
Canada, 2006.
www.ebookstore.tandf.co.uk.
- 11-Julie Fortier,denis auger:_"The
motivations and satisfaction of
youth volunteers in leisure and
sport activites in quebe - the
perspective of the volunteer and
the organization" The journal of
the institute for volunteering
research, volume8, number 3,
2007.

Abstract

(Volunteer management in major sporting events (survey))

The research aims to survey for the management of volunteers in major sporting events, and the researcher used Alusvy- surveys and analytical, and included a sample search on (225) per capita rate of 145 volunteers in the tournament the second Arab Universities, 2010, (45), avolunteer at the World Cup Pentathlon modern 2014, (40), an official from the heads of the committees of volunteers in the research sample tournaments and heads and members of sports federations, and the researcher used the following tools for data collection (personal interview form, form analysis of documents, questionnaire).

The most important results were the following:

- 1- Of obstacles to volunteering in sporting events that there is no sufficient training resources to train volunteers on the activities of the event, individuals are reluctant to participate in volunteer events because of the health status and family and work obligations.
- 2- Management committee of volunteers is a specialized committee comprising volunteers in the event and its main task is to make up the shortfall in human resources.
- 3- Aims for the management committee of volunteers to reduce problems caused by the shortage of human resources in major sporting events, and raise the efficiency of volunteer participants to keep up with the requirements of the sporting event, and to identify policies that regulate the work of volunteers in the event.
- 4- Are selected officials of the Management Committee of the applicants volunteers to volunteer at the event.
- 5- Formed a committee of volunteer management (Chairman of the Committee - Director of volunteers -Official attraction and polarimeter -Official training).