

التطوع واستقطاب المتطوعين



تأليف بندر عوض الشهراني

التطوع واستقطاب المتطوعين

بندر بن عوض الشهراني

١٤ جماد الآخر ١٤٣٨ هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى والديّ

اللذين بدعائهما وحبهما أسعد في حياتي

إلى زوجتي الحبيبة

التي لم تكل ولم تمل في سبيل راحتي ونجاحي

مقدمة مركز استراتيجيات التربية

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد..
فنحمد الله على إتمام وتجهيز هذا الكتاب
للأستاذ بندر بن عوض الشهراني والذي كان في أصله
دراسة أكاديمية بعنوان "إدارة الموارد البشرية وأثر غيابها
في عمل المؤسسات الخيرية : دراسة تطبيقية على مراكز
الأحياء الاجتماعية" تم اختصارها وتقديمها إلى القراء
الأعضاء، وكان عملنا في ذلك هو إعادة اختصار المادة
ومراجعتها وتنسيقها لتكون مرجعاً بإذن الله تعالى في
موضوعها. وتم تقسيم المادة إلى قسمين :

الأول : التطوع واستقطاب المتطوعين.

الثاني : أثر غياب الموارد البشرية في عمل المؤسسات
الخيرية.

فيكون القسم الأول محضراً للتطوع، ويكون القسم
الثاني مُعرِّفاً بأسباب التسرب الوظيفي والعزوف عن
الوظائف في المؤسسات الخيرية.

وكان سبب اختيارنا لهذه المادة هو ما تعرضنا له في عملنا من مشكلة في التسرب الوظيفي مما لفت أنظارنا إلى هذه المادة الجميلة في موضوعها، خاصة وأنه تم تطبيقها على مراكز الأحياء والتي هي في أصلها تطبيق للتربية العامة في المجتمع.

ونتقدم بالشكر للمؤلف على ثقته بنا في إخراج الكتاب، كما نشكر ونقدر جهود فريق العمل الذي بذل في سبيل إخراج هذا البحث بصورة إيجابية للقارئ الكريم. ومع حرصنا على تجاوز أي ملاحظة في الإخراج؛ فإن العمل البشري لا يسلم منه إلا من وفقه الله وأكرمه. فما كان صواباً فمن الله وحده.

مركز استراتيجيات التربية

مدخل

إن من السمات التي يمتاز بها المجتمع المسلم سمات التراحم والتواصل وبذل الخير والنفع لبعضهم البعض، ويهدف المسلم من هذا إلى كسب رضا الله - سبحانه وتعالى - متطلعاً إلى الدار الباقية وذلك اهتداءً بقول الحق جلا وعلا: (وافعلوا الخير لعلكم تفلحون)^١، وقوله تعالى: (وما تفعلوا من خير يعلمه الله)^٢. ولقد كان بذل الخير أصلاً في المسلم، فتجده يسعى إلى تقديم الخدمة لمن يحتاجها، والنصيحة لمن يجهلها، والمنفعة لمن هو أهل لها، مبادرةً منه وحرصاً من ذاته.

ومن نعم الله عز وجل علينا أن جعل لنا أبواباً للخير كثيرة، ضرب لها رسول الله صلى الله عليه وسلم بعض الأمثلة بحسب القدرة فقال - عليه الصلاة والسلام -

١ الحج ٧٧ .

٢ البقرة ١٩٧ .

: "على كل نفس في كل يوم طلعت عليه الشمس صدقة
منه على نفسه ومن أبواب الصدقة: التكبير، وسبحان
الله، والحمد لله، ولا إله إلا الله، واستغفر الله، ويأمر
بالمعروف، وينهى عن المنكر، ويعزلُ الشوك عن طريق
الناس والعظمَ والحجرَ، وتهدى الأعمى، وتسمعُ الأصم
والأبكم حتى يفقه، وتدلل المستدل على حاجة له قد
علمت مكانها، وتسعى بشدة ساقيك إلى اللهفان
المستغيث، وترفع بشدة ذراعيك مع الضعيف، كل ذلك
من أبواب الصدقة منك على نفسك..."^٣ فإن لم يفعل
المسلم شيئاً من ذلك: "فليمسك عن الشرِّ فإنه له صدقة"^٤
وهذه أدنى مراتب النفع والخير التي لا ينبغي لمسلم أن
ينزل عنها أو يقف عندها.

لهذا حرص المؤمنون في سابق الأزمان على بذل
الخير بشكل عام، وفي زماننا هذا حرصوا على فتح

٣ صحيح الجامع.

٤ رواه البخاري.

المشاريع والمنظمات الخيرية التي تتبنى أعمال البر والخير،
ونشر الدين الإسلامي والعلم الشرعي، وتحفيظ القرآن
الكريم، وحيث إن غالبية هذه المشاريع نشأت تحت
جهود المتطوعين الذين لا يريدون إلا الخير للناس والأجر
من الله، وهم - إن شاء الله - من مصاييح الهدى
والخير في هذه الأمة.

الأعمال التطوعية في المؤسسات الخيرية

الأعمال التطوعية في المؤسسات الخيرية

لقد حظي العمل التطوعي (Voluntary Work) باهتمام كبير على المستوى العالمي، ولاسيما بعد الحرب العالمية الثانية التي هيأت الفرصة لبروزه، استجابة لما خلفته الحرب من دمار وآثار نفسية واجتماعية سيئة، عانى منها كثير من الناس في الدول الغربية، فكان للجهود التطوعية في فترة البناء والتعمير دوراً ملحوظاً وهاماً، وساند الجهود الحكومية وأدى إلى ثقة تلك المجتمعات المستمرة بالتطوع والمتطوعين، مما ساهم في ازدياد أعداد المؤسسات التطوعية الغير ربحية (Non-Profit Organizations) والأفراد المتطوعين (Volunteers). وقد اهتمت الأمم المتحدة بالتطوع حيث خصصت له عام ٢٠٠١م ليكون العام

العالمي للتطوع، كما حددت اليوم الخامس من شهر ديسمبر من كل عام ليكون اليوم العالمي للتطوع^٥.

وفي أمريكا ٩٠ مليون متطوع للعمل الخيري، يشاركون بمعدل ٤ ساعات أسبوعية في مجالات خيرية مختلفة، وقد بلغ عدد المتطوعين الراشدين في الولايات المتحدة الأمريكية الذين أعمارهم فوق الـ ٢١ عاماً في عام ٢٠٠٠م ما يقارب ٣,٩ مليون متطوع أنجزوا ١٥,٥ بليون ساعة عمل، تقدر قيمة الساعة الواحدة بـ ١٦,٥٤ دولار، أي ما يعادل ٢٥٦,٣٧ بليون دولار^٦.

وإذا علمنا أن عدد المتطوعين في مؤسسات العمل الخيري في العالم الآن يربو على المائة مليون شخص، ينفقون في العمل أكثر من بليون ساعة، وبمعدل ٤

٥ الزهراني، استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول.

٦ Source: Giving and Volunteering in the United State, 2001 Edition, Independent

Sector

ساعات أسبوعياً للفرد الواحد^٧ فإننا ندرك أهمية الأعمال التطوعية ومدى اهتمام العالم بها وتنوع مجالات العمل التطوعي وازدياد عدد المؤسسات الخيرية في شتى أرجاء المعمورة.

^٧ القصير، آلية استقطاب المتطوعين

تعريف العمل التطوعي:

يعرّف العمل التطوعي على أنه المجهود القائم على مهارة، وخبرة معينة، والذي يُبدل عن رغبة واختيار، بغرض أداء واجب اجتماعي، وبدون توقع الحصول على مردود مالي بالضرورة. وقد عرفه الدكتور محمد القاضي بقوله: (كل جهد بدني أو فكري أو عقلي أو قلبي يأتي به الإنسان أو يتركه تطوعاً دون أن يكون ملزماً به لا من جهة المشرع ولا من غيره).^٨

٨ القاضي، الأعمال التطوعية في الإسلام

ضوابط العمل التطوعي في الإسلام:

١. لا بد وأن يكون خارجاً عن مسمى الفرض شرعاً.
٢. لا بد أن يكون خالصاً لوجه الله.
٣. لا بد من موافقته للشريعة أصلاً ووصفاً وهيئةً^٩.

٩ البريكان، الأعمال التطوعية في الإسلام

تعريف المؤسسة الخيرية:

وأما تعريف المؤسسة الخيرية فإنه ينطبق عليها ما ينطبق على المؤسسات بشكل عام، والتي تعرف بأنها وحدات مخططة منظمة أنشئت بقصد تحقيق أهداف معينة، وهي تعرف بأنها :

١. تضم مجموعة من الأشخاص.
٢. متفاعلين ومترابطين مع بعضهم البعض.
٣. يسعون لتحقيق أهداف مشتركة.

مكانة العمل التطوعي في الإسلام:

وللعمل التطوعي في الإسلام مكانة خاصة تتضح من عدة أوجه منها :

١. ما رتب عليه الشارع من الثواب والجزاء.
٢. أن العمل التطوعي داخل في أسماء الدين المحموده شرعاً كالعمل الصالح، والبر والإحسان والتقوى.
٣. أن العمل التطوعي مما تسدد به الفرائض ويجبر به نقصها.
٤. أن العمل التطوعي ينشر الحب بين الناس، ويقوي الصلات الاجتماعية بينهم، وهو سبب للتكافل الاجتماعي بين المسلمين، كما أنه سبب لمحبة غير المسلمين لأهل الإسلام.

وغيرها من الأوجه التي تبين مكانة العمل التطوعي وأثره على المجتمع المسلم، ولهذا كان على المجتمع الإسلامي أن يهتم بالأعمال التطوعية ويحث الناس عليها وينافس المجتمعات الغربية في الاهتمام بها

وفي استقطاب الأفراد المتطوعين وبيان عظيم مكانتهم
ودورهم في تنمية المجتمع على شتى المجالات والتي منها
المجالات الاقتصادية والفكرية والمهنية.

أدوار يجب أن يقوم بها المجتمع لتمكين التطوع:

وهناك أدوار يجب أن تقوم بها أجزاء المجتمع لغرس حب التطوع في نفوس الأبناء منذ صغرهم؛ ولكي يتربوا عليها، ولشحن همم الكبار والشباب للمشاركة في العمل التطوعي وفق الأدوار التالية:-

١. دور المسجد في التوعية وغرس حب مساعدة الآخرين وفق نظرة شرعية.

٢. التربية الأسرية من خلال التنشئة الاجتماعية، وهي مهمة الأسرة في تربية أبنائها وغرس حب التطوع في نفوسهم منذ الصغر.

٣. دور مؤسسات التعليم من مدارس وجامعات من خلال المناهج والبرامج العملية في مجال التطوع، كالزيارات للجهات الخيرية، وحث الطلاب على التطوع بالمؤسسات والجمعيات الخيرية.

٤. دور الدولة في تشجيع إنشاء الجمعيات والمؤسسات الخيرية، والعمل على إيجاد إستراتيجية للتطوع

ضمن النظام العام لها ، وشحذ الهمم وتكريم
المؤسسات العاملة في المجال التطوعي.
٥. دور وسائل الإعلام في توعية المجتمع وإبراز دور
المتطوعين في مساعدة الجمعيات والمؤسسات
الخيرية؛ لتحقيق أهدافها^١.
٦. كما أن على المؤسسة الخيرية نفسها دوراً كبيراً
في تهيئة الأفراد للمشاركة في الأعمال
التطوعية، وذلك بإخضاعهم لدورات تدريبية في
المجالات التطوعية، تساعدهم في أداء أعمالهم،
وترغبهم في العمل، وترفع من مستوى إنتاجيتهم،
واستغلال طاقاتهم بشكل أفضل، وبها يتم إطالة
فترة بقائهم في العمل التطوعي لمدة أكثر.

١٠ السلمي، الوسائل الاجتماعية لاستقطاب المتطوعين

وسائل استقطاب المتطوعين

لقد حدد الدكتور القعيد^{١١} الوسائل المتبعة في الجهات الخيرية لاستقطاب المتطوعين كالتالي:

١. الإعلانات ووسائل الإعلام المختلفة.
 ٢. الاستقطاب الفردي عن طريق الموظفين بالجهة.
 ٣. الاستقطاب الفردي عن طريق المتطوعين في الجهة.
- وهذه ليست الطرق الوحيدة إلا أنها شائعة الاستخدام بين الجهات الخيرية لاستقطاب المتطوعين، وحيث إن الأنشطة التطوعية مختلفة ويمكن أن يشارك فيها شرائح المجتمع المختلفة من الأطفال والشباب والشيب، فإن طرق استقطاب هذه الشرائح قد تختلف بعضها عن بعض.

١١ القعيد، وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم

صفات المتطوع:

ومما يجب أن لا يُغفل عنه هو أن للمتطوع صفات يجب أن تتوفر فيه؛ حتى يتم الاستفادة منه بفعالية أكثر، وليكون له الدور الأكبر في تحمل المسئوليات وإنجاح المشاريع المطلوبة منه، وهي كما ذكرها الدكتور الزهراني^{١٢} على النحو التالي:

١. الرغبة الصادقة الذاتية في القيام بالأعمال التطوعية اختياراً، والحرص على استمرارها وتطورها.
٢. التمتع بالسيرة الحسنة والأخلاق الفاضلة في التعامل مع الآخرين.
٣. امتلاك سمات الشخصية الناضجة والقادرة على تحمل المسئولية.
٤. امتلاك القدرات والمهارات اللازمة لأداء الأعمال.
٥. عدم توقع أي مردود مالي.

١٢ الزهراني، استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول

وقد أضاف السلمي^{١٣} بعض الصفات وهي:

١. احترام الناس وتقدير فروقهم الفردية.
٢. قدرة المتطوع على العمل مع الناس بأسلوب تعاوني.
٣. امتلاك القدرة على التأثير في الآخرين.
٤. التحرك في حدود أنظمة المؤسسة والانطلاق إلى المجتمع من خلالها، واحترام سياستها ونظمها.

وقد لا يشترط أن تتوافر هذه الشروط بأكملها في كل متطوع، إلا أن منها ما يجب أن يكون في كل المتطوعين، ومنها ما يجب أن يكون في بعضهم من أصحاب الأعمال الخاصة والتي تتطلب مهارات خاصة ومسئوليات كبيرة.

١٣ السلمي، الوسائل الاجتماعية لاستقطاب المتطوعين

عوائق الاستقطاب:

تواجه عملية استقطاب المتطوعين العديد من العوائق، والتي تجعل من توفر المتطوعين أمراً صعباً في أغلب الأحيان، وقد كتب الدكتور الزهراني عن الجهود الحثيثة للمؤسسات الخيرية في عملية استقطاب المتطوعين، والتي لا زالت دون المستوى المطلوب، وتواجه العديد من العوائق والصعوبات التي تحد بشكل كبير من استقطاب المتطوعين، وأبرز هذه العوائق هي ما يلي:

١. عدم معرفة الكثير من المواطنين بأهمية العمل التطوعي ودوره في خدمة المجتمع، وما أعده الله من أجر وثواب للمتطوعين.
٢. اعتقاد بعض أفراد المجتمع عدم جدية العمل في المؤسسات الخيرية.
٣. عدم وضوح الرؤية العامة للمؤسسات الخيرية.
٤. وجود قناعة لدى بعض المسؤولين في الجهات الخيرية بعدم جدوى استقطاب المتطوعين؛ نظراً

لعدم الثقة بهم، أو نظراً لكون المؤسسة لديها فائض مالي كبير تستطيع من خلاله توظيف من تشاء.

٥. استخدام طرق غير علمية أو موضوعية في عملية اختيار المتطوعين في المؤسسات الخيرية.

٦. محدودية برامج وأنشطة المؤسسات الخيرية.

٧. عدم وجود لوائح تنظيمية للعمل التطوعي في معظم المؤسسات الخيرية.

٨. التقصير الإعلامي في تغطية البرامج التطوعية وإبراز جهود القائمين عليها.

٩. عدم كفاية التشجيع والتقدير المجتمعي لإسهامات المتطوعين مما أدى إلى عزوف الكثير من الأفراد عن التطوع.

١٠. عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والمناسبة للمتطوعين في بعض الجهات الخيرية؛

مما قد يؤدي إلى عدم استمرار استقطاب المتطوعين في برامج خيرية أخرى^{١٤}.

وقد تكون بعض هذه العوائق هي أسباب لترك الأعمال التطوعية، فتكون عائقاً عن استقطاب متطوعين جدد وسبباً في خروج المتطوعين الحاليين، لذا كان من الواجب على المجتمع عامة، وعلى المؤسسات الخيرية خاصة، الاهتمام بأوضاع التطوع والمتطوعين في هذا الزمن، الذي أصبحت الأمم تتباهى فيه بما لديها من إمكانيات متاحة وقدرات متوفرة، ومنها أعداد المتطوعين لديها في مجالات التنمية المتنوعة.

إن العمل التطوعي يسهم بلا شك في رفعة الأمة، ويؤدي إلى تساند أفرادها، وإيجاد روح التعاون والمحبة فيما بينهم، وكلما سما هدف التطوع كان عمله أكثر قيمة وأوسع خيراً وأعظم فائدة، والمتطوع يرى ما لا يراه

١٤ الزهراني، استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول

غيره من الناس؛ وذلك بحكم احتكاكه بعامة الناس ورؤيته أحوالهم وشؤونهم، وهو بحكم ما في قلبه من محبة للناس يندفع لمساعدتهم وبحكم إيمانه يحب لهم ما يحب لنفسه.

ومن يعيش أجواء الأعمال التطوعية لا يحب أن يفادرها، ويشعر بتفهم عميق لنفسية من يشاركه إياها..

أسأل الله تبارك وتعالى أن يبارك في جهود العاملين في
هذه المؤسسات الخيرية، وأن يعينهم ويوفقهم ويسدد
خطاهم

وصلِّ اللهم وسلم وبارك على النبي الكريم وعلى آله
وصحبه أجمعين.

مراجع الدراسة

المصادر

١. القرآن الكريم
٢. السنة النبوية

المراجع

١. البريكان، إبراهيم بن محمد (١٤٢٥هـ). الأعمال التطوعية في الإسلام. ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية . جمعية البر الخيرية، الدمام.
٢. الخزندار، محمود (١٤١٧). هذه أخلاقنا حينما نكون مؤمنين حقاً.
٣. زمزمي، يحيى بن محمد (١٤٢٥هـ). الدور الأمني لمراكز الأحياء. ورقة عمل مقدمة لندوة المجتمع والأمن. كلية الملك فهد الأمنية، الرياض.
٤. الزهراني، محمد بن سعيد (١٤٢٥هـ). استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول. ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية . جمعية البر الخيرية، الدمام.
٥. السلمي، عبدالله بن حضيض (١٤٢٥هـ). الوسائل الاجتماعية لاستقطاب المتطوعين. ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية . جمعية البر الخيرية، الدمام.

٦. طلاب المستوى الثامن بقسم الخدمة الاجتماعية (١٤١٢هـ-).
معوقات التطوع في المؤسسات الخيرية. دراسة تطبيقية بالهيايات
الإسلامية بالرياض، بحث غير منشور.
٧. القعيد، إبراهيم (١٤١٨). وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع
الأمثل بجهودهم.
١٦. عبيدات، ذوقان، وآخرون. البحث العلمي مفهومه - أدواته -
أساليبه. الطبعة السادسة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان،
الأردن، ٢٠٠١م.
٨. القاضي، محمد بن صالح (١٤٢٥هـ-). الأعمال التطوعية في
الإسلام. ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية .
جمعية البر الخيرية، الدمام.
٩. القصير، توفيق أحمد (١٤٢٥هـ-). آلية استقطاب المتطوعين من
شرائح المجتمع المختلفة. ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي
الرابع للجهات الخيرية . جمعية البر الخيرية، الدمام.

جدول المحتويات

- الإهداء..... ١
- الأعمال التطوعية في المؤسسات الخيرية..... ٩
- تعريف العمل التطوعي:..... ١٢
- ضوابط العمل التطوعي في الإسلام:..... ١٣
- تعريف المؤسسة الخيرية:..... ١٤
- مكانة العمل التطوعي في الإسلام:..... ١٥
- وسائل استقطاب المتطوعين..... ١٩
- صفات المتطوع:..... ٢٠
- عوائق الاستقطاب:..... ٢٢