

## الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين

الأستاذ \ إبراهيم بن محمد السماعيل

جمعية البر بغرب الرياض

ورقة مقدمة إلى اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة

الشرقية ١٤٢٤ هـ

الذي تنظمه جمعية البر بالمنطقة الشرقية تحت عنوان

”استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية”

## بسم الله الرحمن الرحيم

### مقدمة:

إن الحمد لله نستغفره ونتوب إليه ونعوذ به من شرور أنفسنا، وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له ، وأشهد أن نبينا محمداً عبده ورسوله ، اللهم صلِّ وسلم على عبدك ورسولك محمد وعلى آله وصحبه ومن اهتدى بهديه وعمل بسنته إلى يوم الدين . أما بعد

فإن العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية ايجابية تمثل سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات والأمم، وهو مدرسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح.

ومع تعقد العلاقات الاجتماعية في الوقت الحاضر فقد أصبحت المؤسسات الراعية للأعمال الخيرية ضرورة شرعية لا غنى عنها في أي مجتمع نظراً لما تسهم به في بناء وتماسك للمجتمعات ودفع لعجلة التنمية، وأصبحت الأعمال التطوعية أحد أهم الأسس التي تقوم عليها تلك المؤسسات الخيرية ، كما أصبحت تمثل تجسيداً عملياً لمبدأ التكافل الاجتماعي الذي حث عليه الدين الإسلامي .

والعمل التطوعي يكتسب أهمية خاصة في مجتمعنا الإسلامي ذلك أن الشريعة الإسلامية حثت على عمل الخير والتطوع به وجعلت ذلك من القربات العظيمة التي يتقرب بها الإنسان إلى خالقه عز وجل قال تعالى " ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم " البقرة ١٥٨ ، وقال " فمن تطوع خيراً فهو خيرٌ له " البقرة ١٨٤

ومع توسع العمل الخيري في المملكة العربية السعودية وتعدد جمعيات النفع العام وارتفاع المصروفات الإدارية لهذه الجمعيات والمجتزئة من التبرعات التي هي حق للمستفيدين أصبحت الحاجة ماسةً لتفعيل العمل التطوعي داخل هذه الجمعيات من خلال إعداد دراسات وبحوث لاستقطاب هؤلاء المتطوعين فكانت هذه الورقة المعنونة بالوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين والتي سوف نعرض من خلالها ثلاث محاور رئيسية هي:

أولاً: الحواجز النفسية المانعة من التطوع.

ثانياً: تهيئة الأفراد للانخراط في العمل التطوعي.

ثالثاً: وسائل تحفيز وتنمية الانتماء للعمل التطوعي.

## أولاً : الحواجز النفسية المانعة من التطوع :

- ١- الخجل (الرهاب الاجتماعي).
- ٢- احتقار الذات (الاعتقاد بعدم وجود مهارة).
- ٣- انعدام أو ضعف الدافع الذاتي.
- ٤- عدم إدراك أهمية العمل التطوعي وآثاره الإيجابية.
- ٥- الخوف من المستقبل (انخفاض الدخل والانشغال بتأمين دخل إضافي).
- ٦- الخوف من الفشل.
- ٧- الخوف من تحمل المسؤولية.
- ٨- ضعف أو انخفاض الشعور بالانتماء للمجتمع.
- ٩- الأنانية المفرطة (التطوع ينمي مبدأ تفضيل روح الجماعة على المصلحة الفردية).
- ١٠- عدم الشعور بالمسؤولية عن الغير.
- ١١- عدم الثقة بالمؤسسة الخيرية.
- ١٢- تعارض العمل التطوعي مع المفاهيم الثقافية والاجتماعية للمتطوع.
- ١٣- عدم وضوح أهداف المؤسسة.
- ١٤- عدم استيعاب المتطوع لأهداف المؤسسة.
- ١٥- الشعور بعدم الاحترام داخل المؤسسة.
- ١٦- عدم توافق مهام المؤسسة مع شخصية واستعدادات المتطوع.
- ١٧- عدم الشعور بالتحدي.

- ١٨- العقبات الإدارية.
- ١٩- طول فترة التطوع.
- ٢٠- شعور المتطوع بعدم ثقة المؤسسة به.
- ٢١- عدم جدية المؤسسة في التعامل مع المتطوعين.
- ٢٢- النظرة الاجتماعية للتطوع.
- ٢٣- انعدام القدوات.

### ثانياً : تهيئة الأفراد للانخراط في العمل التطوعي :

- ١- نشر ثقافة التطوع من خلال الأنشطة التثقيفية والتوعوية لجهات الخدمات الدينية والتعليمية والتربوية والاجتماعية والإعلامية.
- ٢- تنشئة الأبناء تنشئةً اجتماعية سليمةً من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة (الأسرة، المدرسة، الإعلام) بدور مُنسّق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة .
- ٣- تأصيل مفهوم العمل التطوعي بإدراجه ضمن مناهج التعليم.
- ٤- تخصيص ساعات من أوقات الطلبة في المراحل النهائية للتعليم العام، والتعليم الجامعي للمشاركة في العمل التطوعي.
- ٥- إخضاع المتطوعين لدورات تدريبية في المجالات التطوعية التي يكلفون بها، مما يحقق:
  - أ- شد المتطوع إلى المؤسسة.
  - ب- استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنه.
  - ت- استغلال طاقاته بشكل أفضل.

ث- تعميق خبراته.

ج- رفع إنتاجيته.

ح- إكسابه مهارات جديدة.

٦- تعريف المتطوع بأهداف ومهام وتطلعات المؤسسة.

٧- إبراز القدوات الاجتماعية المساهمة في الأعمال التطوعية.

### ثالثاً : وسائل تحفيز وتنمية الانتماء للعمل التطوعي :

١- تكليف المتطوع بأعمال تتفق وامكانياته وقدراته.

٢- تعريف المتطوع بالفوائد التي سيحققها من عمله التطوعي (راحة نفسية، استثمار مواهبه،

القدرة على التعامل مع الآخرين، استمتاع، توسيع مداركه، صداقات جديدة)

٣- صرف مكافآت مالية كحوافز للمتطوعين (العاطلين عن العمل، محدودي الدخل) خاصة

وأن الظروف الاقتصادية والاجتماعية تحول دون انخراط الشباب في الأعمال التطوعية.

٤- إيجاد حوافز وظيفية للمتطوعين من موظفي الدولة (تعويض الإجازة، العلاوة السنوية،

الترقية، الخدمة).

٥- إيجاد حوافز إيمانية من خلال تعريف المتطوع بالأجر المترتب على عمله التطوعي.

٦- تنظيم التشريعات القانونية لجعل العمل التطوعي جزء من وسائل تخفيف الأحكام

القضائية.

٧- مراعاة رغبات المتطوع وظروفه الخاصة في تحديد وقت وزمن التطوع.

٨- إيجاد نظام خاص بالمتطوعين (لائحة).

٩- إبراز التجارب التطوعية المميزة في العديد من المؤسسات الخيرية.

- ١٠- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج ،
- ١١- إتاحة الفرصة للمتطوع للمشاركة في صلب عمل المؤسسة وليس على هامشها.
- ١٢- الشفافية في عمل المؤسسة وألا يكون لها أهداف سرية أو غير معلنة.
- ١٣- الاعتراف الدائم بإنجازات المتطوع وعطاءاته من خلال خطابات الشكر والتقدير، والثناء المباشر في المناسبات العامة.
- ١٤- إتاحة الفرصة للمتطوع للاندماج في المؤسسة فيما لو رغب ذلك.
- ١٥- إشراك المتطوع في إدارة المؤسسة من خلال استشارته وإتاحة الفرصة لإبداء رأيه.
- ١٦- إزالة العقبات الإدارية والفنية التي من الممكن أن تعيق المتطوع عن أداء عمله.
- ١٧- وضوح الواجبات والمسئوليات المطلوبة من المتطوع.
- ١٨- المساندة والإرشاد والتوجيه للمتطوع أثناء عمله.
- ١٩- وضوح المرجعية (المسئول المباشر).
- ٢٠- التعامل الجاد مع المتطوع على أساس أنه جزء من الهيكل الوظيفي للمؤسسة.
- ٢١- أشعار المتطوع بثقة المؤسسة به.
- ٢٢- تكليف المتطوع بالأعمال التي تتلاءم مع المفاهيم الثقافية والاجتماعية السائدة في بيئته.