

اللقاء السنوي الرابع

للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية

الفهرس

الصفحة	الموضوع
1	كلمة فضيلة الشيخ محمد بن زيد آل سليمان
2	كلمة الأمين العام لجمعية البر بالمنطقة الشرقية
3	المتحدثون
5	المقيمون
6	اللجان
8	جدول الفعاليات
11	الأعمال التطوعية في الإسلام (الدكتور محمد صالح القاضي)
36	استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول (الدكتور محمد بن سعيد الزهراني)
62	آلية استقطاب المتطوعين من شرائح المجتمع المختلفة (الدكتور توفيق أحمد القصير)
70	الوسائل الاجتماعية لاستقطاب المتطوعين (الدكتور عبدالله حضيض السلمي)
107	الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين (الدكتور إبراهيم حمد النقيثان)
124	الوسائل الإعلامية لاستقطاب المتطوعين (الدكتور محمد عبدالله الخرعان)
149	التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين (المهندس فوزي عليوي الجعيد)
166	الإجراءات والمتابعة في إدارة المتطوعين (الأستاذ محمد يحيى مفرح)
177	المعلقات
175	الأعمال التطوعية في الإسلام (الدكتور إبراهيم محمد البريكان)
206	الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين (الأستاذ إبراهيم محمد السماعيل)
214	العمل التطوعي للمرأة في المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم (الدكتور بدر بن ناصر البدر)

الفهرس

الصفحة	الموضوع
239	العمل التطوعي عطاء وتنمية الندوة العالمية للشباب الإسلامي كانموذج (الدكتور حميد بن خليل الشايجي)
276	الأعمال التطوعية في الإسلام (الأستاذ سلطان محمد العيسى)
294	استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول (الأستاذ عمر بن نصير البركاتي)
306	الدعوة إلى انبثاق هيئة (دعم) الخيرية لمساندة الأعمال اللاربحية (المهندس محمد أحمد حبيب)

تقديم

بقلم / صاحب الفضيلة الشيخ محمد بن زيد آل سليمان

عضو هيئة كبار العلماء بالمملكة رئيس محاكم المنطقة الشرقية

ورئيس اللجنة التنفيذية بجمعية البر بالمنطقة الشرقية

لقد أكرم الله سبحانه وتعالى هذه البلاد الطيبة بجمع كلمتها تحت راية الإسلام الخالدة، فكانت ولا زالت كلمة التوحيد هي الأساس المتين الذي قامت عليه هذه البلاد، والشعار الذي اتخذته لها منهجاً ودستوراً، وليس أدل على ذلك من انتشار هذه الجهات الخيرية في هذه البلاد المباركة.

وجمعية البر بالمنطقة الشرقية واحدة من تلك الجمعيات الخيرية التي نشطت في أوسع مجالات البر، وحققت العديد من الإنجازات والقفزات في مجال العمل الخيري ومن أبرزها تنظيم اللقاءات السنوية بتوفيق من الله سبحانه وتعالى ثم بدعم وتوجيه من لدن صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن فهد بن عبدالعزيز أمير المنطقة الشرقية رئيس مجلس إدارة جمعية البر بالمنطقة الشرقية.

فكانت تلك اللقاءات بمثابة ومضات أضاءت معالم الدرب وحققت ذلك الأمل المرجو، من خلال تنظيم مناسبة سنوية تجمع الأفراد العاملين في الجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية والتي تعد بحق دعامة من دعائم الخير في بلادنا المباركة التي تمد يد العون والمساعدة للمحتاجين، وتحث الموسرين على إحياء مفهوم التكافل بين أفراد المجتمع.

وقد جاءت توجيهات سموه الكريم -حفظه الله- لإقامة اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية لعام 1424هـ بعنوان: "استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية"، وهي لفئة كريمة من سموه الكريم تهدف إلى توحيد الجهود ورفع كفاءة عمل الجهات الخيرية لما يقدمه هذا اللقاء من معلومات قيّمة ومحاضرات مفيدة وحوارات بناءة.

فالشكر مرفوع لسموه الكريم، ثم لكافة الأخوة العاملين في الجمعية، وأخص بالذكر الأمين العام الدكتور/ عبدالله بن حسين القاضي وكل من شارك في إعداد هذا اللقاء من منظمين ومحاضرين ومشاركين، سائلاً المولى عز وجل أن يوفق الجميع لما فيه الخير والصالح.

والحمد لله رب العالمين. ، ، ،

كلمة

بقلم : الدكتور/ عبدالله بن حسين القاضي

الأمين العام لجمعية البر بالمنطقة الشرقية

قامت جمعية البر بالمنطقة الشرقية بتنظيم اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية لعام 1424هـ بعنوان: "استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية"، وذلك بتوجيه كريم من لدن صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن فهد بن عبدالعزيز أمير المنطقة الشرقية رئيس مجلس إدارة جمعية البر بالمنطقة الشرقية حفظه الله.

حيث تجتمع كافة الجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية في مكان واحد تحت شعار قوله تعالى: (وتعاونوا على البر والتقوى)، مما يدعو إلى تضافر تلك الجهود الخيرة التي من شأنها خدمة الفئات التي بحاجة ماسة للعون والمساعدة.

وبهذه المناسبة يسر جمعية البر بالمنطقة الشرقية أن تضع بين يديكم المادة العلمية للقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية لعام 1424هـ، والتي تحوي معلومات قيّمة لأكاديميين مختصين أو مساهمين في العمل الخيري من المشايخ وأعضاء مجلس الشورى بالملكة والخبراء والأساتذة والمحاضرين بمختلف الجامعات السعودية.

كما يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل لصاحب الفضيلة الوالد الشيخ/ محمد بن زيد آل سليمان رئيس محاكم المنطقة الشرقية ورئيس اللجنة التنفيذية بالجمعية على ما قام به فضيلته من جهود طيبة في فعاليات اللقاء، كما أشكر أعضاء مجلس إدارة الجمعية على ما قدموه من دعم مادي ومعنوي، والشكر موصول للجان التي نظمت هذا العمل وكل من ساهم في إبراز هذا اللقاء.

سائلاً المولى العلي القدير أن يبارك في هذا اللقاء، وأن يوفق المشاركين فيه للخروج به إلى أفضل النتائج وأرقى السبل لرفع مستوى العمل في الجمعيات والمؤسسات والهيئات الخيرية بالمنطقة الشرقية.

وفق الله الجميع لما يحبه ويرضاه. ، ، ،

المتحدثون

الاسم	الدرجة	الجهة
إبراهيم بن حمد القعيد	دكتوراه	مجموعة المعرفة بالرياض
إبراهيم بن حمد النقيثان	دكتوراه	جامعة الملك سعود بالرياض
إبراهيم بن عبدالعزيز الحسين	بكالوريوس	مشروع الأمير سلمان للإسكان الخيري
توفيق بن أحمد القصير	دكتوراه	مكتب الأفاق المتحدة الاستشاري
حامد بن عبدالله السقاف	ماجستير	شركة الكهرباء السعودية - الوسطى الشرقية
خالد بن محمد الزامل	ماجستير	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
زهير بن أحمد السباعي	دكتوراه	عضو مجلس الشورى
سعيد بن مسفر القحطاني	دكتوراه	مكة المكرمة
سليمان بن عبدالله أبا الخيل	دكتوراه	مدير عام مركز تقنيات المستقبل بالخبر
صالح بن سليمان الرشيد	دكتوراه	جامعة الملك فيصل بالأحساء
صالح بن يوسف المقرن	دكتوراه	إدارة التعليم بالأحساء
عادل بن أحمد الصالح	دكتوراه	معهد الادارة فرع المنطقة الشرقية
عادل بن سعد العبدالكريم	بكالوريوس	رجل أعمال بالدمام
عبد السلام بن عبدالله الشهري	دكتوراه	مستشفى القوات المسلحة بالطائف
عبدالله بن حضيض السلمي	دكتوراه	جامعة الامام محمد بن سعود بالرياض
عبدالله بن صالح العبيد	دكتوراه	عضو مجلس الشورى
عبدالله بن محمد الهدلول	دكتوراه	المستشفى القوات المسلحة بالرياض
عبدالله بن ناصر السدحان	دكتوراه	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
عبدالله بن حسين القاضي	دكتوراه	جامعة الملك فيصل بالدمام
عصام بن سعد العبدالكريم	ماجستير	جامعة الملك فيصل بالدمام
علي بن سلمان الصالحي	دكتوراه	جامعة الامام محمد بن سعود بالرياض
علي بن عبدالرحمن الرومي	دكتوراه	جامعة الامام محمد بن سعود بالرياض

الاسم	الدرجة	الجهة
عمر بن سليمان الحميدي	ماجستير	شركة سابك بالجبيل
عوض بن علي الجميلي	بكالوريوس	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
غسان بن محمد الصديقي	دكتوراه	مركز النخبة للتدريب بجدة
فوزي بن عليوي الجميد	بكالوريوس	جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالطائف
مالك بن إبراهيم الأحمد	دكتوراه	جامعة الملك سعود بالرياض
محمد بن سعيد الزهراني	دكتوراه	جامعة أم القرى
محمد بن صالح القاضي	دكتوراه	القاضي بالمحكمة المستعجلة بالدمام
محمد بن عبد الله الخرعان	دكتوراه	جامعة الامام محمد بن سعود بالرياض
محمد بن علي الغامدي	ماجستير	كلية العلوم الصحية بالدمام
محمد بن ناصر الرشيد	بكالوريوس	مؤسسة البراهيم الخيرية بالرياض
محمد بن عبد الله السلومي	دكتوراه	جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالطائف
محمد بن مسفر القرني	دكتوراه	جامعة أم القرى
محمد بن يحيى مفرح	ماجستير	مركز النخبة للتدريب بجدة
محمود بن صالح الساعاتي	بكالوريوس	مدرب إداري بمشاريع المطارات
مسفر بن عتيق الدوسري	دكتوراه	جامعة الملك سعود بالرياض
يحيى بن إبراهيم يحيى	دكتوراه	الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
يوسف بن مبارك الخاطر	بكالوريوس	إدارة التعليم بالدمام

المقيمون

د. سليمان عبدالله الرشيد

د. عادل أحمد الصالح

م. حامد عبدالله السقاف

م. محمد ناصر الرشيد

اللجان

المشرف العام على اللقاء

د.عبدالله بن حسين القاضي

الأمين العام للجمعية

اللجنة الخدمات المساندة

-:

رئيس	أحمد بن ناصر الرشادة
سكرتير	طارق السالم
متعاون	أحمد الغامدي
متعاون	سيف يوسف السيف
متعاون	عبدالله السيف
متعاون	راشد الشمري
متعاون	خالد اليوسف
متعاون	فهد العتيبي
متعاون	عوض باوزير
متعاون	بندر الربيعة

اللجنة المنظمة :-

رئيس	محمد بن علي الغامدي
نائب	عامر بن دعيج الدخيل
عضو	أحمد بن ناصر الرشادة
عضو	ناصر بن عيد الغامدي
عضو	جاسم بن عتيق أبو فلاسة
عضو	نايف بن صالح المذن
سكرتير	

اللجنة الفنية :-

رئيس	عامر بن دعيج الدخيل
رئيس	أحمد بن علي عسكر
سكرتير	عبدالعزیز بن محمد الحجی
متعاون	عبدالله المنيصير
متعاون	أحمد الورتان
متعاون	

لجنة التوصيات :-

رئيس	د. محمد السلومي
عضو	أ. عوض الجميلي
عضو	د.محمد الزهراني
عضو	أ. محمد الغامدي

اللجنة الإعلامية :-

رئيس	سمير بن عبدالعزيز العفيضان
سكرتير	خالد بن عبدالعزيز الحسن
متعاون	عبد اللطيف الثويني
متعاون	محمد الدوسري
متعاون	عبدالرحمن الجهوري

اللجنة العلمية :-

رئيس	أ.محمد بن علي الغامدي
سكرتير	محمد بن عبدالله باوزير
متعاون	مشعل بن محمد آل حسين
متعاون	عبدالحكيم العمري
متعاون	رضوان الرضوان
متعاون	عبدالله العبيد
متعاون	باسم بوعلي
متعاون	سعيد الهاجري
متعاون	سامي المالكي
متعاون	خليل القحطاني

لجنة العلاقات

العامة :-

رئيس	جاسم بن عتيق
سكرتير	أبوفلاسة
متعاون	أحمد التركي
متعاون	فوزي جمعة الرشدان
متعاون	طارق الغامدي
متعاون	علي بن أحمد الفقيه
متعاون	ماهر بن أحمد النوييس
متعاون	سلطان سعود الخالدي
متعاون	فيصل الحواس
متعاون	فهد الناصر
	زيد الرقيب

الجدول الزمني لنشاطات اللقاء السنوي الرابع لجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية

برنامج اليوم الأول

يوم الثلاثاء الموافق 29 / 10 / 1424هـ

يبدأ التسجيل من الساعة 7:30 - 8:00 صباحاً					
الجلسة	الوقت	عنوان الورقة	مقدم الورقة	رئيس الجلسة	المكان
الجلسة الأولى	8:00-8:45 ص	الأعمال التطوعية في الإسلام	د. محمد القاضي	د. عبدالله القاضي	قاعة عكاظ
	8:45-9:30 ص	استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول	د. محمد الزهراني		
استراحة 9:30 - 10:00 صباحاً					
آلة استقطاب المتطوعين	الجلسة الثانية	آلية استقطاب المتطوعين من شرائح المجتمع المختلفة	د. توفيق القصير	د. إبراهيم القعيد	قاعة عكاظ
"قاعة البندقية" اللقاء الصحي	حفل التعارف 11:00 - 12:00 ظهراً				
	صلاة الظهر 12:00 - 12:15 ظهراً				
	حفل الأفراح 12:15 - 1:30 ظهراً				
	الغداء 1:30 - 2:30 ظهراً ثم صلاة العصر				
الوقت	م	مجموعات النقاش - الإدارة العليا	منسق المجموعة	المكان	
6:30- 3:00 (ويختتم حفل المغرب استمره 5:00 م)	1	إعداد خطط عمل لاستقطاب المتطوعين	د. يحيى اليحيى	قاعة موعد 1	
	2		أ. خالد الزامل	قاعة موعد 2	
	3		د. علي الرومي	قاعة الطائف	
م	دورات تدريبية " المجموعة الأولى - الإدارة الوسطى"	المدرّب	المكان		
1	1	الأساليب الإعلامية لاستقطاب المتطوعين	د. مالك الأحمد	قاعة موعد 5	
2	2	الحدوى الاقتصادية من استقطاب المتطوعين	د. مسفر الدوسري	قاعة الديوان	
3	3	الجوانب الإدارية لاستقطاب المتطوعين	د. غسان الصديقي	قاعة الشرق	
4	4	العوائق النفسية لاستقطاب المتطوعين	د. عبدالله الهذلول	قاعة أها	
م	م	ورش عمل - الإدارة التنفيذية	منسق الورشة	المكان	
1	1	استقطاب متطوعين للعمل التجاري اللازمي	م. إبراهيم الحسين	قاعة عكاظ	
2	2	استقطاب متطوعين للعمل التربوي	د. علي الصالحني	قاعة الدانة	
3	3	استقطاب متطوعين للعمل الإداري والمالي	أ. عمر الحميدي	قاعة موعد 6	
صلاة العشاء 6:30 - 7:00 مساءً					
"قاعة البندقية" اللقاء الصحي	الندوة العامة				
	الوقت	العنوان	المحذون	مدير الندوة	
	8.30-7.00 م	الدال على الخير كفاعله	1- سعيد بن مسفر الفحطاني 2- أ. عوض الجميلي	د. محمد السلومي	
9.30-9.00 م	احتماخ تحضيري لمنسقي مجموعة النقاش				

الجدول الزمني لفعاليات اللقاء السنوي الرابع لجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية

برنامج اليوم الثاني

يوم الأربعاء الموافق 1 / 11 / 1424هـ

المكان	رئيس الجلسة	مقدم الورقة	عنوان الورقة	الوقت	الجلسة	
قاعة عكاظ	د. محمد القرني	د. عبدالله السلمي	الوسائل الاجتماعية لاستقطاب المتطوعين	8:00-8:30 ص	الجلسة الأولى وسائل استقطاب المتطوعين	
		إبراهيم النبتان	الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين	8:30-9:00 ص		
		د. محمد الخمران	الوسائل الإعلامية لاستقطاب المتطوعين	9:00-9:30 ص		
استراحة 9:30 - 10:00 صباحاً / اللقاء الصحفي "قاعة الشرق"						
قاعة عكاظ	معالي د.عبدالله العبيد	م. فوزي الجعيد	التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين	10:00-10:30 ص	الجلسة الثانية إدارة المتطوعين	
		أ. محمد مفرح	الإجراءات والمناهج في إدارة المتطوعين	10:30-11:00 ص		
"قاعة الشرق" اللقاء الصحفي	الغداء 11:45 - 12:00 ظهراً					
	صلاة الظهر 12:00 - 12:30 ظهراً					
المكان	ممنسق المجموعة	مجموعات النقاش - الإدارة العليا		م	الوقت	
1- قاعة موعد	د. يحيى الجبجي	إعداد مخطط عمل لاستقطاب المتطوعين		1	(يتخللها صلاة المغرب واستراحة 5:00 - 6:30 م)	
	أ. خالد الزامل			2		
	د.علي الرومي			3		
المكان	المدرّب	دورات تدريبية " المجموعة الثانية " - الإدارة الوسطى		م		
5- قاعة موعد	د. مالك الأحمد	الأساليب الإعلامية لاستقطاب المتطوعين		1		
قاعة الديوان	د. مسفر الدوسري	الجدوى الاقتصادية من استقطاب المتطوعين		2		
قاعة الشرق	د.عسان الصديقي	الجوانب الإدارية لاستقطاب المتطوعين		3		
قاعة أمجا	د. عبدالله الهذلول	العوائق النفسية لاستقطاب المتطوعين		4		
المكان	ممنسق الورشة	ورش عمل - الإدارة التنفيذية		م		
قاعة عكاظ	أ. يوسف الخاطر	استقطاب متطوعين للعمل الدعوي		1		
قاعة الدانة	أ. محمود الساعاني	استقطاب متطوعين لخدمة الموارد وجمع التبرعات		2		
3- قاعة موعد	د. عبدالسلام الشهري	استقطاب متطوعين للعمل المهني		3		
"قاعة الشرق" اللقاء الصحفي	صلاة العشاء 6:30 - 7:00 مساءً					
	قاعة الديوان	اجتماع مسئولي الجهات الخيرية مع اللجنة المنظمة ثم العشاء			8.30-7.30م	
مستشار اللقاء					10.00-8.30م	

الجدول الزمني لفعاليات اللقاء السنوي الرابع لجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية

برنامج اليوم الثالث

يوم الخميس الموافق 2 / 11 / 1424هـ

ندوة اللقاء				
المكان	مدير الندوة	المحدثون	العنوان	الوقت
قاعة عكاظ	أ.د. زهير بن أحمد السباعي	د. يحيى البجعي	خطط عمل لإستقطاب المتطوعين	8:00 – 9:30 ص
		أ. خالد الزامل		
		د.علي الرومي		
الحفل الختامي				9:30 – 10:00 ص
إعلان التوصيات وتوزيع جوائز المسابقة للمشاريع الابتكارية / اللقاء الصحفي				

قراءات إضافية :-

- 1- بحث علمي معد خصيصاً للقاء بعنوان : " نماذج من المتطوعين في صدر الإسلام " اعداد : الأستاذ / صالح بن يوسف المقرن و الأستاذ / عصام بن سعد العبد الكريم
- 2- كتاب بعنوان " توظيف المتميزين " تأليف / كفيين كلينفكس ، أشرف على نقله إلى العربية / موسى يونس

مترجم لغة الإشارة : الأستاذ/ ضيف الله الغامدي

عنوان الورقة :
الأعمال التطوعية في الإسلام

مقدمها :
الدكتور/ محمد بن صالح القاضي

ملخص البحث

المحور الأول: [مفهوم الأعمال التطوعية] يراد بالمفهوم التعريف أو قل الحد ، أو تحرير محل البحث.

ونقصد بالعمل التطوعي : 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 . كالتطوع في كتابة العقود، وتغسيل الموتى، وإماطة الأذى عن الطريق، وإيناس المرضى، وإنقاذ الغرقى والهدمى والحرقى، وإعانة في مهم كموت وعرس وسفر.

المحور الثاني: مشروعية الأعمال التطوعية ومكانتها في الإسلام

أولاً: العمل التطوعي في القرآن:

- (أ) قال تعالى: " لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضاة الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً " سورة النساء آية رقم (114)
- (ب) قال تعالى: " ولا ياب كاتب أن يكتب كما علمه الله " سورة البقرة آية رقم 282
- (ج) تطوع ذو القرنين ببناء السد.
- (د) تطوع موسى عليه الصلاة والسلام بالسقي للمرأتين من أهل مدين.
- (هـ) تطوع الخضر ببناء الجدار لليثيمين .

ثانياً: العمل التطوعي في السنة النبوية:

- قال صلى الله عليه وسلم: { كل سلامى من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس قال تعدل بين الاثنين صدقة، وتعين الرجل على دابته فتحمله عليها، أو ترفع عليها متاعه صدقة، قال والكلمة الطيبة صدقة، وكل خطوة تخطوها إلى الصلاة، وتميط الأذى عن الطريق صدقة }
- خبر المرأة السوداء التي كانت تقم المسجد.
- قوله عليه الصلاة والسلام: { لا يعجز أحدكم أن يكون كأبي ضمضم }
- قوله عليه السلام: واللّه في عون العبد مادام العبد في عون أخيه { رواه مسلم

ثالثاً: الأعمال التطوعية من خلال فقه الأمة:

الكفالة، الوكالة، الوديعة، اللقيط.

المحور الثالث: الحافز على العمل التطوعي في الإسلام

أولاً: وعد الله تبارك وتعالى أهل الإيمان المتطوعين بأعمال الإحسان بجنة عرضها السموات والأرض.

ثانياً: محبة الله تعالى لهم ووصفهم بالصفات الحسنة.

ثالثاً: أن على كل مسلم كل يوم صدقة عن كل مفصل من مفاصل بدنه البالغة ثلاثمائة وستين مفصلاً وكثير من الأعمال التي عددها رسول الله صلى الله عليه وسلم شكراً لهذه النعمة تدخل تحت مظلة العمل التطوعي. وقد تم تعداد تسعة عشر سبباً حافزاً في ورقة العمل.

المحور الرابع: أمثلة وقنوات في العمل التطوعي في صدر الإسلام

مشاركة النبي صلى الله عليه وسلم في بناء الكعبة، ووضع الحجر الأسود في مكانه، وشهادة أم المؤمنين خديجة حيث قالت: إنك لتصل الرحم، وتحمل الكل، وتكسب المعدوم، وتعين على نوائب الحق، ومشاركته صلى الله عليه وسلم مع عمومته في حلف الفضول، ومشاركته عليه الصلاة والسلام في بناء المسجد النبوي وصور أخرى من الأعمال التطوعية التي قام بها الخلفاء الراشدين رضي الله عنهم.

وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

الحمد لله الذي جعلنا خير أمة أخرجت للناس وجعل خيرنا أنفعنا لخلقه في دنياهم وأخراهم وجعل خير نجوانا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس والصلاة والسلام على خير البرية وأزكى البشرية المبعوث رحمة للعالمين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين نجوم الدجى ومنارات الهدى وأوعية الخير أما بعد

فموضوع ورقة العمل هذه هو: (الأعمال التطوعية في الإسلام)

[المحور الأول] :

وأول ما نحتاج إليه : أن نحدد مفهوم الأعمال التطوعية :

والمفهوم نقصد به هنا التعريف أو قل الحد ويمكن أن يطلق على المفهوم: تحرير محل البحث أو تحرير محل النزاع كما يقرره أهل أصول الفقه. وشرط الحد والتعريف والمفهوم الطرد والعكس بمعنى أن يكون جامعاً لجميع أجزاء المعرف مانعاً لغيره من الدخول فيه.

والحد ينقسم إلى ثلاثة أقسام: حقيقي، ورسمي، ولفظي .

حقيقي: وهو القول الدال على ما هية الشيء.

والماهية: ما يصلح جواباً للسؤال بصيغة ما هو.

مثال: ما هو الإيمان ؟

ج: أن تؤمن بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقدر خيره وشره.

والرسمي: وهو اللفظ الشارح للشيء بتعدد أوصافه الذاتية واللازمة بحيث يطرد وينعكس

كقولهم في حد الخمر (أي تعريفها)

اللفظي: بالزبد يستحيل (أي يتغير) إلى الحموضة ويحفظ في الدن.

اللفظي : شرح اللفظ بلفظ أشهر منه .

مثال: تقول الهزبر ثم تعرفه وتقول هو الأسد.

أفاطم لو شهدت ببطن خبت

وإذ لاقى الهزبر أخاك بشرا
هزبراً أغلباً لاقى هزبراً إذا لرأيت ليثاً أم ليثا

فنقول في تحديد مفهوم العمل التطوعي وتعريفه:

كلمة عمل: إننا لا نقصد بالعمل التطوعي تقديم المال أي العمل المالي المحض أو ما كان مشتركاً بين العبادة المالية والبدنية وإنما نقصد تقديم الفعل والقول، والفعل أحياناً يكون بالترك.

كلمة تقديم المال في العمل الخيري سواء كان زكاة أو صدقة أو هبة أو عطية أو قرضاً. كلمة تطوع : ولا يدخل في العمل التطوعي الفروض والواجبات سواء كانت عينية أو كفائية، معينة أو مبهمة مضيقة أو موسعة، أداء أو قضاء أو نذراً. وإنما ما ترد تسميته بالمستحب، والمندوب، والأدب، والفضيلة والنفل والتطوع. والمستحب في الشريعة: ما طلب الشرع فعله لا على سبيل الإلزام وهو ما يثاب فاعله ولا يعاقب تاركه.

فهو مستحب: من حيث أن المشرع يحبه ويؤثره.

ومندوب: من حيث أنه بين ثوابه وندب ورغب فيه.

وفضيلة ونفلاً: من حيث أنه زائد على الفرض والواجب.

وتطوعاً: من حيث أن فاعله يفعله من غير أن يؤمر به حتماً.

فيمكن بعد هذه الإخراجات أن نصور العمل التطوعي بأنه:

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.

مثال ذلك: كتابة العقود، وتغسيل الموتى، إماطة الأذى عن الطريق، إعانة الرجل على دابته ورفع متاعه عليها، أن تفرغ من دلوك في إناء المستسقي، أن تعين ضائعاً، إنقاذ الغرقى والهدمى والحرقى، إعانة في مهم كموت وعرس وسفر، كف أذاك عن الناس.

[المحور الثاني] :

مشروعية الأعمال التطوعية ومكانتها في الإسلام :

أولاً: العمل التطوعي في القرآن :

(أ) قال الله تعالى :

(لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً) سورة النساء آية 114
فالأمر هنا : عمل تطوعي بدني سواء كان أمراً بصدقة أو أمراً بمعروف والسعي بالإصلاح بين الناس: عمل تطوعي بدني.

تفسير الآية : يقول تعالى :

(لا خير في كثير من نجواهم) يعني لا خير في كثير من كلام الناس وأحاديثهم ومحاوراتهم.
 (إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس).

تفسير للآية بالسنة (الحديث) :

عن أبي الدرداء قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: { ألا أخبركم بأفضل من درجة الصيام والصلاة والصدقة قالوا: بلى يا رسول الله، قال: إصلاح ذات البين } رواه أحمد وأبو داود والترمذي وقال حسن صحيح وبلا شك أن منزلة الصيام والصلاة عظيمة فهما ركنان من أركان الإسلام والمراد هنا بالصلاة التي إصلاح ذات البين خير منها صلاة النوافل وليس الفرائض ولكنهما عمل محصور أجره وثوابه على صاحبه بينما إصلاح ذات البين: نفع متعدي إلى الآخرين وقاعدة الشريعة: أن النفع المتعدّي أولى من النفع القاصر.

بمعنى أن من يقضي وقته بإصلاح ذات البين أفضل ممن يشغل وقته بنوافل الصيام والصلاة.

" ابتغاء مرضات الله " أي مخلصاً في ذلك محتسباً مريداً وطالباً رضوان الله.

" فسوف نؤتيه أجراً عظيماً " أي ثواباً جزيلاً كثيراً واسعاً.

(ب) قال تعالى :

(ولا يَأب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ) سورة البقرة آية 282

فهنا ترغيب للكاتب أن يتطوع بكتابته ولا يمتنع إذا طلب منه، فالكتابة من نعم الله على العباد التي لا تستقيم أمورهم الدينية ولا الدنيوية إلا بها وأن من علمه الله الكتابة فقد تفضل الله عليه بفضل عظيم، فمن تمام شكره لنعمة الله تعالى أن يقضى بكتابته حاجات العباد ولا يمتنع من الكتابة.

(ج) تطوع ذو القرنين ببناء السد

(حتى إذا بلغ بين السدين وجد من دونهما قوماً لا يكادون يفقهون قولاً. قالوا يا ذا القرنين إن يأجوج ومأجوج مفسدون في الأرض فهل نجعل لك خرجاً على أن تجعل بيننا وبينهم سداً. قال ما مكنتي فيه ربي خير فأعينوني بقوة أجعل بينكم وبينهم ردماً. أتوني زبر الحديد حتى إذا ساوى بين الصدفين قال انفخوا حتى إذا جعله نارا قال أتوني أفرغ عليه قطراً. فما استطاعوا أن يظهروه وما استطاعوا له نقباً. قال هذا رحمة من ربي فإذا جاء وعد ربي جعله دكاء وكان وعد ربي حقاً) سورة الكهف

تفسير الآيات:

يأجوج ومأجوج: من ذرية آدم خلق من خلق الله أهل شر وفساد وهم أكثر أهل النار وقد حال الله بينهم وبين الإفساد في الأرض والإفساد على الخلق بسد ذي القرنين فإذا جاء وعد الله جعل هذا السد الذي عجزوا عن نقبه والصعود عليه دكاً فيخرجون من كل حذب ينسلون ويعيثون في الأرض فساداً ويمرون على بحيرة طبرية فيشربون ماءها ويمر بها آخرهم فيقول كان بهذه ماء فيقتلون ويسلبون وينهبون ويظلمون ويحصر عيسى عليه السلام ومن معه من المؤمنين في الطور بعد أن يوحي الله إليه إنني قد أخرجت عبداً لي لا يدان لأحد بقتالهم فحرز عبادي إلى الطور ويؤمر عموم الناس بالهرب منهم وعدم مواجهتهم فمن طغيانهم وبغيهم وفسادهم أنه بعد أن يعيثوا في الأرض قتلاً وتدميراً وإهلاكاً للحرث والنسل يقولون قتلنا أهل الأرض فلنقتل أهل السماء فيرمون بنسبهم إلى السماء فيرجعها الله فتنة لهم مخضبة بالدماء فيقولون قتلنا أهل الأرض وقتلنا أهل السماء وتكون نهايتهم أن يجأر من بقي من أهل الأرض وعلى رأسهم عيسى عليه الصلاة والسلام ومن معه من المؤمنين بالشكوى إلى الله أن يرفع عنهم البأس والضراء فيرسل الله على يأجوج ومأجوج دود النغف في رقابهم فيصبحون موتى جميعاً في ليلة واحدة في كل أصقاع الأرض كموت نفس واحدة.

فكان بناء السد نعمة عظيمة للبشرية وسبباً من أسباب هناء العيش على الأرض " قالوا يا ذا القرنين إن يأجوج ومأجوج مفسدون في الأرض فهل نجعل لك خرجاً " قال ابن جريج عن عطاء عن ابن عباس: " خرجاً " أي أجراً عظيماً يعني أنهم أرادوا أن يجمعوا له من بينهم مالاً يعطونه إياه حتى يجعل بينه وبينهم سدا.

فقال ذو القرنين بعفة وديانة وصلاح وقصد للخير: " ما مكّني فيه ربي خير " أي إن الذي أعطاني الله من الملك والتمكين خير لي من الذي تجمعونه كما قال سليمان عليه السلام: " أتمدون بمال فما آتاني الله خير مما آتاكم " وهكذا قال ذو القرنين الذي أنا فيه خير من الذي تبدلونه ولكن ساعدوني بقوة أي بعملكم وآلات البناء " أجعل بينكم وبينهم درما أتوني زبر الحديد " والزبر: جمع زبرة وهي القطعة منه.

(د) قال تعالي: (ولما ورد ماء مدين وجد عليه أمة من الناس يسقون ووجد من دونهم امرأتين تذودان قال ما خطبكما قالتا لا نسقي حتى يصدر الرعاء وأبونا شيخ كبير. فسقى لهما ثم تولى إلى الظل فقال رب إني لما أنزلت إلى من خير فقير) القصص آية 24 التفسير:

" ولما ورد ماء مدين " أي وصل إليه، وهو الماء الذي يستقون منه " وجد عليه أمة من الناس يسقون " أي وجد على الماء جماعة كثيرة من الناس يسقون مواشيهم، ومدين اسم للقبيلة لا للقرية .

" ووجد من دونهم " أي من دون الناس الذين يسقون مابيينهم وبين الجهة التي جاء منها " امرأتين تذودان " أي تحبسان أغنامهما عن الماء حتى يفرغ الناس ويخلو بينهما وبين الماء. " قال ما خطبكما " أي قال موسى للمرأتين: ما شأنكما لا تسقيان غنمكما مع الناس ؟ " قالتا لا نسقي حتى يصدر الرعاء " أي أن عادتنا التآني حتى يصدر الناس عن الماء وينصرفوا منه حذراً من مخالطتهم، أو عجزاً عن السقي معهم والرعاء: جمع راع " وأبونا شيخ كبير " عالي السن لا يقدر أن يسقى ماشيته من الكبر فلذلك احتجنا ونحن امرأتان ضعيفتان أن نسقي الغنم لعدم وجود رجل يقوم لنا بذلك. فلما سمع موسى كلامها رحمهما وسقى لهما أغنامهما، فلما فرغ من السقي لهما تولى إلى الظل أي انصرف إليه فجلس فيه ونادى

ربه " قال رب إنني لما أنزلت إلى من خير " أي خير كان " فقير " أي محتاج إلى ذلك، قيل أراد بذلك الطعام. (فتح القدير الشوكاني ج4 ص168)
 ولما قدم إلى موسى الطعام قال: إنا أهل بيت لا نبيع ديننا بمالأ الأرض ذهباً وذهب أكثر المفسرين: إلى أن المرأتين ابنتا شعيب عليه السلام فحصل له سكينه وطمانينة إلى رسول من رسل الله، وزوجته هي ابنة رسول، وطعام حلال بإجارة شريفة، فكان هذا العمل التطوعي الصالح سبباً وباب خير له عليه الصلاة والسلام.
 (هـ) قال تعالى:

(وأما الجدار فكان لغلامين يتيمين في المدينة وكان تحته كنز لهما وكان أبوهما صالحاً فأراد ربك أن يبلغا أشدهما ويستخرجا كنزهما رحمة من ربك وما فعلته عن أمري ذلك تأويل ما لم تسطع عليه صبرا) سورة الكهف
 وهذا الأب كان الأب السابع لهذين الغلامين اليتيمين وفيه دليل على أن الرجل الصالح يحفظ في ذريته وتشمل بركة عبادته لهم في الدنيا والآخرة بشفاعته فيهم ورفع درجاتهم إلى درجة الصالحين في الجنة لتقر عينه بهم قال ابن عباس: حفظا بصلاح أبيهما ولم يذكر لهما صلاح.
 قال الحسن البصري: " وكان تحته كنزهما " قال: لوح من الذهب مكتوب فيه باسم الله الرحمن الرحيم عجبت لمن يؤمن بالقدر كيف يحزن، وعجبت لمن يؤمن بالموت كيف يفرح، وعجبت لمن يعرف الدنيا وتقلبها بأهلها كيف يطمئن إليها لا إله إلا الله محمد رسول الله.
 (و) ولا شك أن العمل التطوعي الذي فيه نفع الناس والإحسان إليهم بما هو جائز في شرعنا من العمل الصالح ويدخل في عموم العمل الصالح المثاب عليه والممدوح في مثل قول الله تعالى:
 " والتين والزيتون. وطور سنين. وهذا البلد الأمين. لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم ثم رددناه أسفل سافلين. إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات فلهم أجر غير ممنون. فما يكذبك بعد بالدين أليس الله بأحكم الحاكمين " وفي مثل قوله تعالى: " والعصر. إن الإنسان لفي خسر. إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر " ، ومهما دق ذلك العمل فإنه مثاب عليه إذا كان خالصاً صواباً .

قال تعالى: " فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره " ، وقال تعالى: " إن الله لا يظلم مثقال ذرة وإن تك حسنة يضاعفها ويؤت من لدنه أجراً عظيماً " ، ويجمع ذلك كله قوله تعالى " وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان "

ثانياً: العمل التطوعي في السنة النبوية :

(أ) عدد مفاصل الإنسان ثلاثمائة وستون مفصلاً ويستحب له أن يؤدي شكر نعمة كل مفصل من هذه المفاصل كل يوم بصوره من صور العمل المبارك التالية (والتي أكثرها أعمال تطوعية)
في صحيح البخاري - كتاب الصلح

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: كل سلامي من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس [1] تعدل بين الناس صدقة } .
وفي صحيح مسلم:

{ كل سلامي من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس قال تعدل بين الاثنين صدقة ، [2] وتعين الرجل على دابته فتحمله عليها ، [3] أو ترفع عليها متاعه صدقة ، قال [4] والكلمة الطيبة صدقة ، وكل خطوة تخطوها إلى الصلاة ، [5] وتميط الأذى عن الطريق صدقة }

وفي مسند الإمام أحمد: { [6] إن سلامك على عباد الله صدقة ، وإماطتك الأذى عن الطريق صدقة ، [7] وإن أمرك بالمعروف [8] ونهيك عن المنكر صدقة }

وفي صحيح مسلم : من حديث عائشة عن النبي صلى الله عليه وسلم: كتاب الزكاة { إنه خلق كل إنسان من بني آدم على ستين وثلاثمائة مفصل فمن كبر وحمد الله وهلل الله وسبح الله واستغفر الله [9] وعزل حجراً عن طريق الناس ، [10] أو شوكة ، [11] أو عظماً عن طريق الناس وأمر بمعروف ونهى عن منكر عدد تلك الستين والثلاثمائة السلامي فإنه يمشى يومئذ وقد زحزح نفسه عن النار } .

والسلامي: بضم المهملة وتخفيف اللام مع القصر أي مفصل ، أصله عظام الأصابع وسائر الكف ثم استعمل في جميع عظام البدن.

الفتح : كتاب الجهاد : والمعنى : أن على كل مسلم مكلف بعدد كل مفصل صدقة لله تعالى على سبيل الشكر له بأن جعل عظامه مفاصل يتمكن بها من القبض والبسط وخصت بالذكر لما في التصرف بها من دقائق الصنائع التي اختص الآدمي بها .

عليه صدقة : أي صدقة ندب وترغيب لا إيجاب وإلزام .

(ب) الأمر بالعمل التطوعي مع الأمر بالتوحيد / وهو شعبة من شعب الإيمان ، فحق الخالق توحيدهم وصرف جميع العبادة له ، وحق الخلق حسن الخلق وبذل الخير .

روى الإمام أحمد في المسند باقي مسند الأنصار :

عن أبي تيميمة عن رجل من قومه أنه أتى رسول الله صلى الله عليه وسلم أو قال : شهدت رسول الله صلى الله عليه وسلم وأتاه رجل فقال : أنت رسول الله ؟ أو قال : أنت محمد ؟ قال : نعم .

قال : فإلام تدعوا .

قال :- أَدْعُوا إِلَى اللَّهِ وَحْدَهُ مِنْ إِذَا كَانَ بِكَ ضَرٌّ فَدَعَوْتَهُ كَشَفَهُ عَنْكَ .

- وَمِنْ إِذَا أَصَابَكَ عَامٌ سَنَةَ دَعْوَتِهِ أَنْبَتَ لَكَ .

- وَمِنْ إِذَا كُنْتَ فِي أَرْضٍ قَفَرٍ فَأَضَلَّتْ دَعْوَتَهُ رَدَّ عَلَيْكَ .

قال : فاسلم الرجل ، ثم قال : أوصني يا رسول الله .

فقال له : لا تسب شيئاً أو قال أحداً شك الحاكم ، قال : فما سببت شيئاً بغيراً ولا شاة منذ أوصاني رسول الله صلى الله عليه وسلم .

ولا تزهد في المعروف ولو ببسط وجهك إلى أخيك وأنت تكلمه .

وأفرغ من دلوك في إناء المستسقي . وقال صلى الله عليه وسلم : { الإيمان بضع وسبعون شعبة أعلاها لا إله إلا الله وأدناها إماطة الأذى عن الطريق }

(ج) سلامة الصدر والصفح عمل جليل من الأعمال التطوعية ففي سنن أبي داود ، كتاب الأدب :

عن عبدالرحمن بن عجلان قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : { أيعجز أحدكم أن يكون مثل أبي ضمضم قال : ومن أبو ضمضم قال : رجل فيمن كان قبلكم بمعناه : قال : عرضي لمن شتمني }

(د) محبة النبي صلى الله عليه وسلم البالغة لأهل الأعمال التطوعية وعنايته بهم ، وتفقدته لهم .

روى البخاري ومسلم وابن ماجه بإسناد صحيح واللفظ له :

عن أبي هريرة رضي الله عنه : أن امرأة سوداء كانت تقم المسجد ففقدتها رسول الله صلى الله عليه وسلم فسأل عنها بعد أيام فقيل له : إنها ماتت فقال : " فهلا أذنتموني فأتي قبرها فصلي عليها "

(هـ) وأعمال القربات كلها أعمال تطوعية لا يجوز أخذ الأجرة عليها ، وإنما يعطي ولي أمر

المسلمين للقائم عليها رزقاً من بيت المال :

قال صلى الله عليه وسلم : { من أذن سبع سنين محتسباً (أي متطوعاً) كتب له براءة من النار } قال الفقهاء : ولا يجوز أن يرزق مؤذناً وهو يجد متبرعاً عدلاً

قال القرآني في أنوار البروق المجلد الثالث :

- الفرق بين قاعدة الأرزاق وقاعدة الإجازات :

القضاة يجوز أن يكون لهم أرزاق من بيت المال عن القضاء ، ولا يجوز أن يستأجروا

على القضاء إجماعاً ، بسبب أن الأرزاق إعانة من الإمام لهم على القيام بالمصالح لا أنه عوض .

(و) وأنه من أسباب إعانة الله للعبد أن يكون في عون أخيه والجزاء من جنس العمل .

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : { من نفس عن مسلم كربة من كرب الدنيا نفس الله عنه كربة من كرب يوم القيامة ، ومن ستر مسلماً ستر الله عليه في الدنيا والآخرة ، ومن يسر على معسر يسر الله عليه في الدنيا والآخرة ، والله في عون

العبد ما كان العبد في عون أخيه } رواه مسلم وأبو داود والترمذي وابن ماجه وأحمد

(ز) إعانة ذوي الاحتياجات الخاصة من أفضل الأعمال . وكف الشر عن الناس درجة عليا من

درجات العمل التطوعي .

عن أبي ذر رضي الله عنه قال قلت يا رسول الله أي الأعمال أفضل ؟ قال : الإيمان بالله والجهاد

في سبيله . قلت : أي الرقاب أفضل ؟ قال أنفسها عند أهلها وأكثرها ثمناً . قال قلت : فإن لم

أفعل ؟ قال : تعين صانعاً أو تصنع لأخرق قال : قلت يا رسول الله إن ضعفت عن بعض العمل ؟

قال: تكف شرك عن الناس فإنها صدقة منك على نفسك " رواه مسلم - كتاب الإيمان وعند البخاري " تعين ضائعاً أو تصنع لأخرق " قال ابن حجر في الفتح : " تعين ضائعاً ، بالضاد المعجمة وبعد الألف تحتانية لجميع الرواة في البخاري كما جزم به عياض وغيره وكذا هو في مسلم إلا في رواية السمرقندي . والضائع : ذو الضياع من فقر أو عيال كثير . وقال أهل اللغة : رجل أخرق : لا صنعة له : أي غير صانع . [تكف شرك عن الناس فإنها صدقة منك على نفسك] وسنضرب مثلاً واضحاً وصريحاً في أن كف الشر درجة عليا من درجات العمل التطوعي لنفس الإنسان وغيره . قال صلى الله عليه وسلم { العين حق } رواه البخاري { ويحضرها الشيطان وحسد ابن آدم } رواه أحمد في المسند قال الهيثمي : ورجاله رجال الصحيح وقال صلى الله عليه وسلم: { أكثر من يموت من أمتي بعد قضاء الله وقدره بالعين } حسنه الحافظ ابن حجر في الفتح وذكره الألباني في سلسلة الأحاديث الصحيحة

والمراد بالعين حق :

أي الوصف دون ذكر الله وهو سم اللسان ، فإنه عند الوصف دون ذكر الله باللسان تنطلق الشياطين الحاضرة فتعمد إلى إيذاء الموصوف . قال شيخ الإسلام في كتابه السلوك : الحسد مرض من أمراض النفس ، وهو مرض غالب فلا يخلص منه إلا القليل من الناس ، ولهذا يقال : ما خلا جسد من حسد لكن اللئيم يبيده والكريم يخفيه . ومعنى اللئيم يبيده : أي بوصف أخيه المسلم دون ذكر الله . وقد قيل للحسن البصري : أيحسد المؤمن فقال : ما أنساك إخوة يوسف لا أبالك ، ولكن غمه فيصدرك ، فإنه لا يضرك ما لم تعد به يد ولا لسان .

ثالثاً : مكانة الأعمال التطوعية في الإسلام :

من خلال فقه الأمة لقد جاءت الشريعة الإسلامية ببيان صور كثيرة من صور العمل التطوعي ففرق علماء الإسلام وفقهاؤه :-

بين عقود المعاوضات: كالبيع والشراء والإجارة والمساقاة والمزارعة والشركات. وبين عقود الإرفاقات: كالهبة والعطية والوصية والحوالة وغير ذلك.

كما أن علماء الإسلام الأفاضل من محدثين وفقهاء أفردوا أبواباً في كتب الحديث والفقه لبيان الأحكام التفصيلية لكثير من الأعمال التطوعية :

(1) فأفردوا باباً في بيان أحكام الكفالة : وهي عمل تطوعي يتضمن : التزام رشيد إحضار من عليه حق إلى صاحبه .

(2) وأفردوا باباً في بيان أحكام الوكالة : وهي استئابة جائز التصرف مثله فيما تدخله النيابة . وهي صورة من صور العمل التطوعي حينما تكون وكالة بغير جعل وأجر .

(3) وأفردوا باباً في بيان أحكام الوديعة : وهي المال المدفوع إلى من يحفظه بلا عوض .

(4) وأفردوا باباً في بيان أحكام اللقطة واللقيط : وهو الطفل المنبوذ الذي يوجد ملقياً على قارعة الطريق فيتطوع مسلم بأخذه ورعايته والعناية به .

وكل فروض الكفاليات في الشريعة في الأعمال البدنية هي عمل تطوعي مادام أن هنالك أناس كثير يعرضون قيامهم بها . حيث أن تعريف فرض الكفالية عند أهل الأصول : هو العمل الشرعي المطلوب إقامته فإذا قام به من يكفي سقط الإثم عن الباقيين . فتنافس أهل الإسلام على القيام بفرض الكفالية في المنافع المتعددة صورة من صور العمل التطوعي مثل : العناية باللقيط ، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتغسيل الموتى ودفنهم والصلاة عليهم وإنقاذ الغرقى والحرقى وأصحاب الهدم ، وإرشاد الضال وغير ذلك .

[المحور الثالث] :

الحافز على العمل التطوعي في الإسلام

من خلال سردنا لمشروعية الأعمال التطوعية ومكانتها في الإسلام في القرآن الكريم، والسنة النبوية، وفقه الأمة يمكن أن نستخلص الحوافز والمثيرات ونلخصها في المعددات التالية:

أولاً: وعد الله تبارك وتعالى أهل الإيمان المتطوعين بأعمال الإحسان المسارعين بجنة عرضها السموات والأرض حيث قال الإله الحق المبين: "وسارعوا إلى مغفرة من ربكم وجنة عرضها السموات والأرض أعدت للمتقين. الذين ينفقون في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين".

ثانياً: وصفهم الله من خلال النص السابق بأنهم أهل الإحسان والتقوى.

ثالثاً: وبشرهم تعالى من خلال النص السابق أنه يحبهم "والله يحب المحسنين"

رابعاً: جاءت الشريعة الإسلامية أن كلام الناس وأحاديثهم ومحاوراتهم في مجالسهم ومنتدياتهم ومنابرهم لا خير في كثير منه إلا ما كان مداره على الحديث في نفع الناس وإصلاح ذات بينهم.

قال تعالى: "لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس".

خامساً: وعد الله من تطوع بذلك مبتغيًا به وجه الله وطالبًا رضاه بالأجر العظيم والعطاء الكثير الجزيل الواسع والجزاء المضاعف أضعافاً كثيرة. قال تعالى: "ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً"

سادساً: أن العمل التطوعي عبادة عظمت اسمها الشكر لنعم الله على عبده من صحة وعافية وحواس سليمة وبدن معافى والإيمان نصفان نصف شكر ونصف صبر، والشكر الحقيقي هو ما اجتمع فيه قول اللسان وعمل الجوارح بكفها عن معصية الله وبذلها في طاعته قال تعالى:

"اعملوا آل داود شكراً وقليل من عبادي الشكور"

وقال تعالى: "ولا ياب كاتب أن يكتب كما علمه الله"، وقال صلى الله عليه وسلم: { كل

سلامي من الناس عليه صدقة }

سابعاً: اعتناء النبي صلى الله عليه وسلم بالأعمال التطوعية حتى أنه عليه الصلاة والسلام أعطاها من نفسه وقلبه ولفظه وعدد منها وهو الذي أوتي جوامع الكلم وفواتحه وخواتمه إحدى عشرة صوره من صور العمل التطوعي في حديث واحد ترغيباً إليها وحثاً عليها ورفعاً لشأنها

وساوها الذي ربما كان في عيون الناس حقيراً : فقال عليه الصلاة والسلام : { كل سلامى من

الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس :

(1) تعدل بين الناس صدقة (العدل بين الناس)

(2) تعين الرجل على دابته فتحمله عليها صدقة .

(3) ترفع المتاع للرجل على دابته صدقة .

(4) تتكلم مع الناس بكلام طيب صدقة .

(5) إماطة الأذى عن الطريق صدقة .

(6) سلامك على عباد الله صدقة .

(7) أمرك بالمعروف صدقة .

(8) نهيك عن المنكر صدقة .

(9) تعزل حجراً عن طريق الناس صدقة .

(10) تعزل شوكة عن طريق الناس صدقة .

(11) تعزل عظماً عن طريق الناس صدقة .

(12) تعين ضائعاً صدقة .

(13) تعين صانعاً صدقة .

(14) تصنع لأخرق صدقة .

ثامناً : إعلام النبي صلى الله عليه وسلم لأمته أن هذا العمل التطوعي المندوب إليه شكراً على

نعمة المفاصل في ثلاثمائة وستين صورة على عدد المفاصل ليس لمرة واحدة في العمر وإنما هو عمل

يتجدد طلب فعله مع كل طلوع شمس لكل يوم . فقال صلى الله عليه وسلم { كل يوم تطلع فيه

الشمس } .

تاسعاً : بشارته صلى الله عليه وسلم لكل رجل من أمته تصدق عن مفاصله كل يوم بما أرشده

إليه بأنه يسير حينئذ على الأرض وقد باعد نفسه عن نار جهنم وكان مهيباً لدخول الجنة . فقال

صلى الله عليه وسلم : { فإنه يمشي يومئذ وقد زحزح نفسه عن النار } .

عاشراً : أمر النبي صلى الله عليه وسلم بالعمل التطوعي مع أمره بالتوحيد حيث قال للأعرابي

في الحديث الذي مر ذكره ورواه الإمام أحمد : إني أدعوا إلى الله وحده وبين وجه استحقاق الله

للعبودية بثبوت ربيوبته فلما أسلم الأعرابي : أوصاه بأن لا يسب شيئاً وأن يبسط وجهه إلى أخيه وأن يفرغ من دلوه في إناء المستسقي .

الحادي عشر: العمل التطوعي - إيمان صادق حيث عدّه النبي صلى الله عليه وسلم من شعب الإيمان التي أعلاها

شهادة أن لا إله إلا الله وأدناها إمالة الأذى عن الطريق .

الثاني عشر : محبة النبي صلى الله عليه وسلم البالغة لأهل الأعمال التطوعية وعنايته بهم وتفقده لهم . كما فعل مع المرأة السوداء التي كانت تقمّ المسجد .

الثالث عشر : أن الله تعالى تفضلاً وتكراً منه يكون معيناً لعبده المتطوع الذي يكون في عون أخيه .

الرابع عشر : سعة مفهوم الشريعة للعمل التطوعي حتى أنها حين لا يجد المسلم أي عمل خير يمكن أن يقدمه إلى مجتمعه وأمته بالفعل فإنه يمكن لكل أحد أن يقدم عملاً صالحاً لمجتمعه وأمته ولنفسه بالترك بحيث إذا عجز عن ذلك أجمع فإنه يكف شره عن الناس فإنها صدقة منه على نفسه وعلى الناس ولا يعجز ولو أن يكون كأبي ضمضم فيصدق بعرضه على من شتمه .

الخامس عشر: أن العمل التطوعي ولو كان في حجم الذرة فإن الله تبارك وتعالى يباركه وينميه ولا يضيع أجر من أحسن عملاً ولا يظلم مثقال ذرة . **قال تعالى :** " فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره " **السادس عشر:** إن العمل التطوعي المحمود لا يقتصر على المقدم للإنسان وإنما يشمل حتى الحيوان والطير وغيرها ، كما أن العمل التطوعي ربما كان سبباً رئيساً من أسباب المغفرة ولو مع وجود كبائر الذنوب كما غفر الله للبغي الزانية من بني إسرائيل لأنها رحمت الكلب الذي رأته عطشاناً فمالت حذاءها ماءً من البئر وسقت الكلب .

السابع عشر : أن العمل التطوعي سيما أحباب الله وأخلائه والمقربين إليه من خلقه من رسل الله عليهم الصلاة والسلام وعباد الله الصالحين كمحمد صلى الله عليه وسلم وإبراهيم صلى الله عليه وسلم وهما الخليان وموسى عليه السلام حين سقى للمرأتين وتولى إلى الظل وهو من أولى العزم من الرسل وكفعل الخضر مع الغلامين صاحبي الجدار وكعمل ذي القرنين مع البشرية جمعاء.

الثامن عشر : لما كان عمل ذي القرنين جليلاً أثنى الله عليه في القرآن وذكر لنا في القرآن خبره وبلوغه مغرب الشمس ومطلعها وبين السدين وذكر لنا قصة بناء السد ، كما ذكر الله عز وجل النملة في القرآن حين اعتذرت عن نبي من أنبيائه ، وذكر كلب أصحاب الكهف حين رافق الصالحين ، وذكر الإبل في إتيانها ضامرة من كل فج عميق قاصدة بيته العتيق لما رافقت الحجاج من عباده ، وأقسم بالخيال وهي المشاركة لعباده في الجهاد .

التاسع عشر : أن العمل التطوعي صورة عظمى من صور التعاون على البر والتقوى التي هي سيما أهل الإسلام .

[المحور الرابع] :

أمثلة وقدوات في العمل التطوعي في صدر الإسلام

زيادة على ما مضى التنبيه عليه من الأمثلة المشرقة من سير الرسل عليهم وعلى نبينا أفضل الصلاة وأتم التسليم والصالحين عليهم رحمة الله من القرون الخالية .

نذكر نفاتح معطرة من شذى السيرة العطرة لخير البرية وأزكى البشرية نبينا محمد عليه وعلى آله أفضل الصلاة وأتم التسليم : والمراد الإشارة لا الإحصاء .

المثال الأول :

مشاركة النبي صلى الله عليه وسلم في بناء الكعبة :

من حديث أبي الطفيل رضي الله عنه قال : كانت الكعبة في الجاهلية مبنية بالرضم (الصخور) وكانت غير مسقوفة إنما توضع ثيابها عليها ثم تسدل سدلاً ، وكان الركن الأسود موضوعاً على سورها تأدياً ، وكانت ذات ركنين كهيئة الحلقة .. إلى أن قال : فهدمتها قريش وجعلوا بينونها بحجارة الوادي تحملها قريش على رقابها ، فرفعوها في السماء عشرين ذراعاً ، فبينما النبي صلى الله عليه وسلم يحمل حجارة من أجياد وعليه نمرة ، فضاقت عليه النمرة ، فذهب يضع النمرة على عاتقه فترى عورته من صغر النمرة ، فنودي يا محمد خمر عورتك فلم ير عرياناً ، وكان يرى بين الكعبة وبين ما أنزل عليه خمس سنين ، وبين مخرجه وبنائها خمس عشرة سنة .

أخرجه الطبراني في الكبير وأحمد طرفاً منه ورجالهما رجال الصحيح كما قال الهيثمي في مجمع الزوائد .

المثال الثاني :

وضع النبي صلى الله عليه وسلم الحجر الأسود في مكانه :

فقد روى علي رضي الله عنه ((أنه لما أرادوا أن يرفعوا الحجر ((يعني قريشاً)) اختصموا فيه ، فقالوا : يحكم بيننا أول رجل يخرج من هذه السكة قال : وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم أول من خرج عليهم ، فجعلوه (أي الحجر) في مرط ثم رفعه جميع القبائل كلها ، ورسول الله يومئذ رجل شاب يعني قبل البعثة وفي رواية ((لما رأوا النبي صلى الله عليه وسلم قالوا : قد جاء الأمين)) .

قال الهيثمي : رواه الطبراني في الأوسط ورجاله رجال الصحيح . ورواه الحاكم وصححه ووافقه الذهبي .

المثال الثالث :

شهادة أم المؤمنين خديجة رضي الله عنها لرسول الله صلى الله عليه وسلم بصور كثيرة من صور العمل التطوعي :

وذلك أنه لما رأى جبريل عليه السلام ونزل عليه بقول الله تعالى : " اقرأ باسم ربك الذي خلق . خلق الإنسان من علق . اقرأ وربك الأكرم " رجع بها رسول الله صلى الله عليه وسلم يرجف فؤاده ، فدخل على خديجة بنت خويلد فقال : زملوني فزملوه حتى ذهب عنه الروع ، فقال لخديجة ، وأخبرها الخبر : لقد خشيت على نفسي .

فقالت خديجة : كلا والله ما يخزيك الله أبدا ، إنك لتصل الرحم ، وتحمل الكل ، وتكسب المعدوم ، وتقري الضيف ، وتعين على نوائب الحق .. الحديث (متفق عليه).

المثال الرابع :**مشاركته عليه الصلاة والسلام وهو غلام مع عمومته حلف الفضول :**

وحلف الفضول كما قال محمد بن إسحاق : أن قبائل من قريش تداعت إلى حلف فاجتمعوا له في دار عبد الله بن جدعان لشرفه وسنه .

وكان حلفهم عنده بنو هاشم وبنو عبد المطلب وبنو أسد بن عبد العزى ، وزهرة بن كلاب وتيم بن مرة . فتعاهدوا وتعاقدوا على أن لا يجدوا مظلوماً من أهلها وغيرهم ممن دخلها من سائر الناس إلا كانوا معه ، وكانوا على من ظلمه حتى يردوا عليه مظلّمته فسمت قريشاً ذلك الحلف حلف الفضول.

قال صلى الله عليه وسلم: { شهدت حلف المطيبين مع عمومتي وأنا غلام فما أحب أن لي حمر النعم ، وأني أنكته }

أخرجه الإمام أحمد وأبو يعلى والبزار وقال الهيثمي : رجاله رجال الصحيح وقال الساعاتي في الفتح الرباني : الحديث إسناده صحيح .

المثال الخامس :**مشاركته صلى الله عليه وسلم في بناء المسجد النبوي :**

لما بنى النبي صلى الله عليه وسلم المسجد جاء أبو بكر بالحجارة وجاء عمر وجاء عثمان وكان الصحابة يحملون لبنة لبنة وعمار يحمل لبنتين لبنتين والنبي صلى الله عليه وسلم ينفذ التراب عنه والصحابة رضي الله عنهم أجمعين يرتجزون وهم يشاركون في البناء ويقولون : لئن جلسنا والرسول يعمل لذلك من العمل المضلل

ويقولون : لا يستوى من يعمر المساجدا يذاب فيها قائماً وقاعدا

ومن يرى عن الغبار حائراً

وبني المسجد باللبن ، وسقفه بالجريد ، وعمده خشب النخل .

المثال السادس :

نزول النبي صلى الله عليه وسلم بنضسه في قبر ذي البجادين ومشاركة في دفنه :

من حديث عبدالله بن مسعود رضي الله عنه أنه كان يحدث قال : ((قمت من جوف الليل ، وأنا مع رسول الله صلى الله عليه وسلم في غزوة تبوك ، فرأيت شعلة من نار في ناحية العسكر ، فاتبعتها أنظر قال : فإذا رسول الله صلى الله عليه وسلم وأبوبكر وعمر ، وإذا عبدالله ذو البجادين قد مات ، وإذا هم قد حضروا له ، ورسول الله صلى الله عليه وسلم في حضرته ، وأبوبكر وعمر يدلانه وإذا هو يقول : ((أدنيا إلي أياكم)) فدلياه إليه ، فلما هياه لشقه ، قال : ((اللهم إني قد أمسيت راضياً عنه فأرضى عنه)) قال : يقول ابن مسعود : يا ليتني كنت صاحب الحفرة .

أخرجه ابن منده ، والبعوي وأخرجه بن إسحاق في السيرة

المثال السابع :

حلب الخليفة الراشد أبي بكر الصديق لجواري الحي منائحهم :

أخرج ابن سعد عن ابن عمر وعائشة وابن المسيب وغيرهم رضي الله عنهم دخل حديث بعضهم في حديث بعض وكان مما جاء في الحديث : ((وكان يحلب للحي أغنامهم ، فلما بويع بالخلافة قالت جارية من الحي : الآن لا تحلب لنا منائح دارنا ، فسمعها أبوبكر رضي الله عنه فقال : بلى والله لأحلبنها لكم ، واني لأرجوا أن لا يغيرني ما دخلت فيه عن خلق كنت عليه ، فكان يحلب لهم فربما قال للجارية من الحي : يا جارية أتحيين أن أرغي لك (من الإرغاء : الحلب بحيث يأتي عليه الزبد) أو أصرح (من التصريح : الحلب بدون الزبد) فربما قالت : أرغ وربما قالت:صرح فأني ذلك قالت فعل .

قال ابن كثير هذا سياق حسن ، وله شواهد من وجوه آخر ومثل هذا تقبله النفوس وتلقاه بالقبول.

المثال الثامن :

عمل أمير المؤمنين عمر بن الخطاب وزوجته أم كلثوم بنت علي رضي الله عنهم أجمعين في مساعدة امرأة في المخاض :

كان عمر رضي الله عنه على عادته يتفقد الناس ليلاً ونهاراً فإذا ببیت شعر ينبعث منه أنین امرأة وعلى بابہ رجل قاعد فسلم عليه عمر وسأله من هو ، فأجابہ بأنه رجل من البادية جاء يصيب من فضل الله : فقال عمر ما هذا الصوت الذي أسمعہ في البيت ، قال الرجل : انطلق رحمك الله لحاجتك ولا تسأل عما لا يعنيك فألح عليه عمر يريد معرفة الأمر فأجابہ : امرأة تمخض - أي على وشك الولادة - وليس عندها أحد فعاد عمر رضي الله عنه إلى منزله وقال لامرأته أم كلثوم بنت علي رضي الله عنهما : هل لك في أجر ساقه الله إليك ؟ قالت : وما هو ؟ فأخبرها الخبر وأمرها أن تأخذ معها ما يحتاج إليه الوليد الجديد من ثياب وما تحتاج إليه المرأة وقدراً وحبوباً وسمناً . فجاءت به فحمل القدر ومشت خلفه حتى انتهى إلى البيت وقال لامرأته ادخلي إلى المرأة وجلس هو مع الرجل وأوقد النار وطبخ ما جاء به والرجل جالس لا يعلم من هو . وولدت المرأة فقالت أم كلثوم من داخل البيت : بشر يا أمير المؤمنين صاحبك بغلام ، فتهيب الأعرابي ، وأطعم عمر الرجل من الطعام الذي أعده وأعطى زوجته أم كلثوم فأطعمت المرأة النفساء وقال للرجل : إذا كان غدأ فأتنا نأمر لك بما يصلحك فلما أصبح أتاه ففرض لابنه في الذرية وأعطاه .

المثال التاسع :

الرجل الذي تستحي منه الملائكة ذو النورين وزوج البنيتين عثمان بن عفان رضي الله عنه الخليفة الراشد الذي أحبه الله ورسوله والمؤمنون وقريش حال جاهليتها لبذله في كل وجوه العمل الخيري التطوعي .

حيث كانت المرأة القرشية ترقص طفلها الصغير وتناغيه بقولها :

أحبك والرحمن حب قريش عثمان

وقال فيه صلى الله عليه وسلم بعد أن أعطى وأنفق في جيش العسرة وكان يأتي بالمال يحمله بنفسه ويضعه بين يدي رسول الله صلى الله عليه وسلم أصفراً وأحمرأً وسلاحاً ونوقاً قال فيه عليه السلام : { ما ضر عثمان ما فعل بعد اليوم ، ما ضر عثمان ما فعل بعد اليوم } .

المثال العاشر :

أمير المؤمنين علي بن أبي طالب رضي الله عنه رابع الخلفاء الراشدين المهديين ابن عم

النبي صلى الله عليه وسلم وزوج ابنته فاطمة سيدة نساء العالمين ووالد سيدها شباب أهل الجنة الحسن والحسين رضي الله عنهم أجمعين يكنس بيت المال بنفسه بعد أن يفرغه من كل صفراء وبيضاء .

أخرج أبو نعيم في الحلية عن علي بن ربيعة الوالبي عن علي بن أبي طالب رضي الله عنه قال : قال : جاءه ابن النَبَّاج فقال يا أمير المؤمنين امتلاً بيت مال المسلمين من كل صفراء وبيضاء ، فقال : الله أكبر وقام متوكئاً على ابن النَبَّاج حتى قام على بيت مال المسلمين فنودي في الناس فأعطى جميع ما في بيت مال المسلمين حتى ما بقى منه دينار ولا درهم ثم أمر بنضحه وصلى فيه ركعتين .

وعن مجمع التيمي قال : كان علي رضي الله عنه يكنس بيت المال ويصلي فيه يتخذه مسجداً رجاء أن يشهد له يوم القيامة . وأخرجه ابن عبد البر في الاستيعاب

وهكذا كان السلف الصالح من الصحابة رضي الله عنهم والتابعين وعلماء الإسلام وقد أثر عن الإمام المزني وهو من كبار علماء الشافعية ومن كبار العلماء الذين أخذوا عن الإمام الشافعي أنه كان محتسباً في تغسيل الموتى .

وإذا أردت أن تستقرأ تلك الأعمال التطوعية الجليلة فاقراً في كتب سير هؤلاء الرجال العظماء ولا يزال هذا الموكب الإيماني والركب النوراني يتهادى في دروب الأعمال التطوعية الصالحة وهأنث ترى بعد أكثر من ألف وأربعمائة عام على وفاة النبي صلى الله عليه وسلم أمته تقتفى سنته وتتبع أثره وتعتصم بحبل الله المتين القرآن الكريم وتستن بسنة خير المرسلين .

فتجد من يتطوع في تعليم الناس أمور دينهم من إلقاء الدروس والمحاضرات والندوات ابتغاء ما عند الله لا ما عند الخلق (مكاتب الدعوة التعاونية) .
وتجد من ينتدب نفسه لمعالجة الفقراء والمعوزين (كمؤسسة البصر العالمية) .
وتجد من ينتدب نفسه لدلالة التائهين من الحجاج ومساعدة العجزة وسقيا الماء .. (كفرق الكشافة) .

وتجد من يدافع عن حقوق المظلومين والمأسورين والمقهورين والضعفاء (كهيئة المدافعة عن الأسرى) ، وتجد من النساء من تعد أنواع المطبوعات لتصرفها في الأسواق الخيرية لدعم مشاريع تحفيظ القرآن (ومثال ذلك مدرسة أم المؤمنین خديجة بنت خويلد بالخبر تتسع 2700 طالبه كلفت أربعة عشر مليوناً جمعها النساء من أموالهن ومن جهودهن في إعداد الأطباق الخيرية) .
وتجد من احتسب نفسه ووقته وجهده في نفع إخوانه المسلمين في باب الرقية الشرعية .
وتجد من احتسب من النساء في تجهيز بنات الفقراء لأزواجهن بالخضاب والطيب وترتيب الشعر ، وإعارة الحلي والملابس .

وتجد من احتسب في إيناس المرضى بزيارتهم وتفريحهم وإدخال السرور عليهم .
وقامت الدولة أيدها الله ورعاها متمثلة في الملك ونائبه والوزراء والأمراء وفقهم الله أجمعين برعاية العمل التطوعي الخيري بكل وجوهه وصوره ومتابعة ذلك متابعة مباشرة من قبلهم بل وتجدهم الداعم الأساس في أغلب مشاريعه فلا تكاد تخلو مدينة من جمعيات البر ، ولا تكاد تخلو قرية أو هجرة من جمعية تعاونية .

وخرجت إلى النور رابطة العالم الإسلامي - وهيئة الإغاثة الإسلامية العالمية - والبنك الإسلامي للتنمية - والندوة العالمية للشباب الإسلامي - ومؤسسة الحرمين الخيرية ومثيلاتها - ومدينة الأمير سلطان بن عبدالعزيز .. - وجائزة الملك فيصل العالمية - وجوائز أعمال البر ومنها جائزة الأمير محمد بن فهد بن عبدالعزيز لأعمال البر التي نحن اليوم نتقياً ظللها .
وصور كثيرة مشرقة تشهد بجلاء وصدق على نوازع العمل التطوعي الخيري المتجذرة إيماناً و يقيناً واحتساباً في قلوب هذه الأمة المؤمنة من رجال هذا البلد المبارك .

إن أمة الإسلام أمة مباركة من الله عليها بالكتاب والإيمان قال تعالى : " قل بفضل الله ورحمته فبذلك فليفرحوا هو خير مما يجمعون " وفصل الله ورحمته هو الإيمان والقرآن ومحمد صلى الله عليه وسلم .

اللهم تقبلنا وتقبلهم عندك في الصادقين المهديين ورثة جنة النعيم واجعل أعمالنا خالصة لوجهك الكريم وصلى الله وسلم على خاتم الأنبياء وإمام الأتقياء وخير من مشى تحت أديم السماء نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

عنوان الورقة :
استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول

مقدمها :
د . محمد بن سعيد الزهراني

ملخص البحث

يعتبر العمل التطوعي أحد الروافد الهامة لمجالات العمل الإنساني المختلفة على مر العصور، ومما لا شك فيه فإن الحاجة للمتطوعين في عصرنا الحاضر أصبحت ضرورة ملحة أكثر من أي وقت مضى لا سيما للعمل في الجهات الخيرية نظراً للتوسع الملحوظ في أعدادها وبرامجها ومشاريعها، مما يعكس حاجتها الماسة للمزيد من القوى البشرية التي ستمكّنها - بإذن الله تعالى - من استمرارية تأدية رسالتها الإنسانية العظيمة.

هدفت هذه الورقة إلى التعرف على استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول وذلك من خلال إلقاء الضوء على إحدى القضايا التي تهم المسؤولين في الجهات الخيرية ألا وهي تأثير حجم المصروفات المخصصة للقوى العاملة بها على البرامج والمشاريع التي تنفذها كما ونوعاً ونسبته لميزانيتها العامة. كما تطرقت إلى واقع استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية وأبرز العوائق التي تواجهه، بالإضافة إلى معرفة المأمول في استقطاب المتطوعين للعمل فيها والزيادة المتوقعة في أعمالها الخيرية كنتيجة لإسهامهم في العمل بها.

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد قدوة الخلق أجمعين عليه الصلاة وأزكى التسليم وعلى آله وصحابه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أتاح الإسلام بتشريعاته الحكيمة وتعاليمه الخالدة الكثير من الواجبات والفرائض وسبل البر والخير والتطوع للحصول على الثواب الجزيل والتقرب بها إلى الخالق سبحانه وتعالى. كما حفل تاريخنا الإسلامي العظيم بنماذج مشرفة ومشرقة في العمل التطوعي واحتساب الأجر عند الله سبحانه وتعالى مما كان لها أكبر الأثر في ازدهار الحضارة الإسلامية التي أبهرت البشرية في مشارق الأرض ومغاربها (بخاري، 1418هـ).

لقد حظي العمل التطوعي (Voluntary Work) باهتمام كبير على المستوى العالمي لا سيما 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). فعلى سبيل المثال لا الحصر، بلغ عدد المتطوعين الراشدين الذين أعمارهم فوق 21 عاماً - في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 2000م بـ 3.9 مليون متطوع أنجزوا 15.5 بليون ساعة عمل، تقدر قيمة الساعة الواحدة بـ \$16.54، أي ما يعادل 256.37 بليون دولار.

Source:

Giving and Volunteering in the United States, 2001 Edition, Independent Sector

كما أن الأمم المتحدة اهتمت بالتطوع حيث خصصت عام 2001م على أنه العام العالمي للتطوع والذي شارك في الاحتفال به معظم دول العالم، كما حددت اليوم الخامس من شهر ديسمبر من كل عام ليكون اليوم العالمي للتطوع وذلك تأكيداً على أهمية مساهمة المتطوعين في معالجة المشكلات التي تعاني منها معظم دول العالم كال فقر والمرض والجهل وذلك تطلعاً

للوصول لتحقيق الرفاهية للمجتمعات الإنسانية والتصدي لتلك المشكلات بكافة الوسائل والموارد والإمكانات المادية والبشرية المتاحة.

ويعرف العمل التطوع على أنه المجهود القائم على مهارة وخبرة معينة والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع الحصول على مردود مالي بالضرورة (حسنين، 1985م). ويرى (موسى، 1418هـ) أن العمل التطوعي مظهراً من مظاهر الخدمة الاجتماعية وهو يمارس على أنه خدمة اجتماعية بشكل فردي أو جماعي لإشباع حاجات الأفراد والجماعات والمجتمعات بإتباع الأساليب العلمية ومراعاة للقواعد التنظيمية الموجودة في الجهة المستفيدة من تلك الخدمة وبدون أجر مادي وفي أوقات منتظمة بهدف إيصال الخدمة الاجتماعية المطلوبة لمستحقيها مع تحمل من يقوم به لكافة المسئوليات النظامية المحاطة بذلك العمل إدراكاً منه بأنه واجب اجتماعي إنساني يراد به وجه الله سبحانه وتعالى.

وتزداد أهمية العمل التطوعي ودوره وقيمه في المجتمع نظراً لانسامه بعدة خصائص منها حماس المتطوعين الذين يعملون بدافع الحصول على الثواب أو الأجر من الله، أو بدافع الإنسانية أو خدمة مجتمعهم. فهم لا ينتظرون مقابل مادي، فغالباً ما يكونون أكثر حماساً ولديهم الرقابة الذاتية مرتفعة مقارنة بالعاملين الرسميين الذين يتقاضون أجراً على عملهم. كما أن دوافع العمل لديهم تختلف عن العاملين الرسميين الذين يؤدون عملهم للحصول على الراتب الشهري. كما أنهم ليسوا محدودين بأوقات عمل صارمة مقارنة بزملائهم الموظفين الرسميين المقيدون بأوقات عمل معينة وتنتهي مهمتهم بانتهاء ساعات عملهم (الباز، 1422هـ).

ولا تقتصر أهمية العمل التطوعي على المجتمع بل تنعكس أيضاً على المتطوعين أنفسهم. فالعمل التطوعي يساهم بشكل مباشر في إتاحة الفرصة للمتطوعين بالمشاركة في خدمة مجتمعهم وحل مشكلاته والمساهمة في علاجها أو التخفيف من حدتها وذلك من خلال زيادة وعيهم كمواطنين بأوضاع مجتمعهم وظروفه وإمكانياته وسبل التعاون بين الدولة والمواطنين في تحقيق الأهداف والتطلعات. كما يتيح الفرصة لاكتساب مهارات وخبرات جديدة في مجالات عديدة تحقق لهم إشباعاً للكثير من الحاجات والرغبات النفسية والاجتماعية التي يصبون إليها. كما يساهم في تقوية الروابط الأخوية والمواطنة الصادقة بين أفراد المجتمع من

حيث إذكاء روح التعاون والتكاتف والتكافل والتكامل والتآزر والتنافس البناء في أوجه الخير والبر، بالإضافة إلى استغلالهم لأوقات الفراغ في أنشطة وبرامج تحقق لهم المتعة والفائدة. والمتطوع هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة ويستطيع أن يستخدمها لأداء واجب اجتماعي عن طواعية واختيار دون توقع جزاء مالي في المقابل بالضرورة (الديب، 1413هـ). كما أن هناك العديد من الشروط التي يجب أن تتوفر لدى الأفراد المتطوعين بصفة عامة والعاملين في الجهات الخيرية بصفة خاصة منها ما يلي:

- 1- الرغبة الصادقة الذاتية في القيام بالأعمال التطوعية اختياراً والحرص على استمرارها وتطويرها.
- 2- التمتع بالسيرة الحسنة والأخلاق الفاضلة في التعامل مع الآخرين.
- 3- امتلاك سمات الشخصية الناضجة والقادرة على تحمل المسؤولية.
- 4- امتلاك القدرات والمهارات اللازمة لأداء الأعمال.
- 5- أن يقدم أعماله التطوعية من خلال مؤسسة تؤدي خدمات جليلة يقدرها المجتمع مما يتطلب التزامه بمواعيدها ومراعاته للوائحها وأنظمتها.
- 6- عدم توقع أي مردود مالي.

كما أن جهود المتطوعين ستزيد من عملية ربط الأحياء بالمؤسسات والهيئات والمراكز والوزارات وسيحقق التنسيق المطلوب في تلك الجهود لإشباع الحاجات والرغبات وفق الموارد والإمكانيات المادية المتاحة. ومما لا شك فيه فإن المتطوعين سيساهمون وبشكل كبير في تحقيق أهداف التنمية الشاملة التي تصبو لنمو المجتمع بأسرع من معدلات النمو الطبيعية وتؤكد على أهمية الاستفادة من كل مواطن مهما كانت إمكانياته وقدراته وخبراته، نظراً لتعويضهم النقص الموجود في القوى البشرية في مؤسسات المجتمع المختلفة وبالتالي ستمكن من تنفيذ برامجها ومشروعاتها دون أن تتكلف أعباء مالية إضافية، الأمر الذي سيساهم بدوره في إنفاق المبالغ المالية المتوفرة والتي كانت ستصرف على الرواتب للمتطوعين في إضافة مشاريع جديدة أو التوسع في المشاريع الحالية.

حجم الإنفاق على القوى العاملة في الجهات الخيرية ونسبته لميزانية مشاريعها:

تعتمد معظم الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية في إيراداتها المالية على

المصادر التالية:

1. إعانة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية سواء التأسيسية أو السنوية.
2. اشتراكات الأعضاء.
3. الهبات والتبرعات والمساعدات النقدية والعينية.
4. إيرادات الأنشطة والدورات التدريبية والمهرجانات.
5. المشاريع الاستثمارية.

أما الصرف في الجمعيات الخيرية فغالباً ما يكون في الأوجه التالية:

1. الأنشطة أو البرامج سواء كانت الدينية أو الثقافية أو التعليمية أو الاجتماعية أو الترفيهية.
2. المشاريع المنفذة أو التي تحت الإنشاء.
3. المساعدات النقدية.
4. المساعدات العينية.
5. المساعدات الطارئة في حالة الحوادث أو الكوارث.
6. المساعدات الصحية.
7. المساعدات المقطوعة للأسر في شهر رمضان.
8. المساعدات الإسكانية.
9. احتياجات المباني من التجهيزات والخدمات كالكهرباء والماء والصيانة.
10. الرواتب والمخصصات الشهرية للموظفين والعاملين بها (التقرير السنوي للجمعية الخيرية بمكة المكرمة، 1417هـ).

أشار الحليان (1424هـ) بأن الإنفاق العام للجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية سنوياً لا يتجاوز (1300) مليون ريالاً، وباستطلاع لآراء المسؤولين ببعض الجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة حول حجم الإنفاق على القوى العاملة بها ونسبته لميزانيتها العامة للعام المالي 1423هـ، فقد تبين من الجدول رقم (1) نسبة حجم الإنفاق إلى للميزانية العامة للجمعيات الخيرية أنه يتراوح

ما بين 1 - 49%. كما يوضح مدى إسهام الجمعيات الخيرية في السعودية وتوظيف الشباب الذين هم بحاجة أيضاً لدعم وبناء أسرهم ومقابلة احتياجات أفرادها إلا أنه يجب على الجمعيات الخيرية في إعادة النظر في مصروفاتها على القوى العاملة بحيث ألا تتعدى النسب المعقولة لا سيما أن المتطوعين يمكنهم أن يقوموا بسد النقص أو العجز الموجود في القوى البشرية بها وبالتالي فإن تلك المبالغ المخصصة للقوى البشرية يمكن الاستفادة منها و صرفها لدعم المزيد من البرامج والتوسع في الخدمات وتقديمها للمستفيدين بالمستوى اللائق لا سيما الذين هم في قائمة الانتظار مما يكفل تحقيقها للأهداف التي وجدت من أجلها.

جدول رقم (1)

م	حجم الميزانية للعام المالي 1423هـ	حجم الإنفاق على القوى العاملة	%
1	3.698.988.20	539.997.30	14.60
2	9.711.123.00	4.764.885.00	49.06
3	4.592.855.58	1.780.751.00	38.77
4	168.249.384.40	1.681.105.00	1.00

حجم الإنفاق على القوى العاملة في الجمعيات الخيرية ونسبته لميزانية المشاريع الخيرية

واقع استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية:

ينطلق انتشار العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف الحاث على فعل الخير والداعي إلى البر والإحسان والعطف على الفقراء والمساكين ومد يد العون إلى المحتاجين. ولذلك يتسابق الكثير من أفراد المجتمع السعودي ذكوراً وإناثاً للقيام بالأعمال الخيرية تقرباً لله سبحانه وتعالى وطمعاً في كسب رضاه عز وجل ونيل ثوابه، إضافة إلى إحساسهم العميق بمسئوليتهم الاجتماعية تجاه الوطن وأبنائه، فنجد المتبرعين بالمال والجهد والوقت تحقيقاً لمبدأ التعاون والتكافل الاجتماعي الذي أكده الدين الإسلامي الحنيف.

كما حرصت الدولة الرشيدة بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز

- حفظه الله - على التأكيد بأهمية العمل التطوعي في المجتمع من خلال الدعم المعنوي والمادي للجهود الأهلية وتشجيعها للإسهام في الأعمال التطوعية في مختلف الميادين والمجالات واستمر التأكيد على دور هذا القطاع الحيوي مطروحاً طوال الخطط الخمسية للتنمية. وتأكيداً على هذا الاهتمام أوكل الإشراف عليه لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال الجمعيات الخيرية التي بلغ عددها (255) جمعية والجمعيات التعاونية التي بلغ عددها (141) جمعية ومراكز التنمية الاجتماعية التي بلغ عددها (25) مركزاً (الردادي، 1424هـ).

كما عقد في المملكة العربية السعودية العديد من المؤتمرات واللقاءات العلمية الخاصة بالتطوع وحظيت بالدعم السخي من الحكومة الرشيدة كالمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية في رحاب جامعة أم القرى بمكة المكرمة في الفترة ما بين (27- 1418/6/29هـ الموافق: 28- 1997/10/30م)، ومؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي تحت شعار "الأمن مسئولية الجميع" المنعقد في رحاب أكاديمية الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية بمدينة الرياض في الفترة ما بين (27- 1421/6/29هـ الموافق: 25- 2000/9/27م)، والآن يعقد هذا اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية والذي تنظمه جمعية البر بالمنطقة الشرقية تحت شعار "استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية" والمنعقد خلال الفترة من 1424/10/29هـ الموافق: 2003/12/23م إلى 1424/11/11هـ الموافق: 2003/12/25م).

كما حرصت الدولة - رعاها الله - على تكريم المتطوعين في جميع مناطق المملكة العربية السعودية من خلال أساليب العمل الاجتماعي التي تبنتها ونفذتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مشكورة هذا العام 1424هـ - 2003م، مما يوضح بجلاء بعض ملامح الدعم المعنوي والمادي السخي الحكومي والأهلي الذي يحظى به التطوع والمتطوعين والمقدر من قبل جميع المسؤولين والمواطنين في بلادنا الحبيبة.

كما أنه من الملاحظ أن معظم الجمعيات الخيرية يوجد لديها متطوعين ولكن بأعداد محدودة والبعض الآخر لا يوجد بها متطوعون على الإطلاق ولا تعطي للتطوع فيها أهمية تذكر. وقد أكد (القرشي، 1418هـ) على أهمية تفعيل التطوع في قطاعات المجتمع السعودي المختلفة المتمثلة في قطاع الأسرة، والقطاع العام (الحكومي)، والخاص، والقطاع الأهلي، بالإضافة إلى ضرورة التنسيق فيما بينها لتحقيق التكامل المنشود. كما حدد (اللياني، 1418هـ) العوامل

التي ستسهم في نجاح العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية المتمثلة في وضوح الأهداف، ووجود الأنظمة واللوائح، والتخطيط السليم، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية، والتدريب، والإعفاءات الضريبية أو الرسوم، وتقديم الحوافز المجزية.

وقد حدد (القعيد، 1418هـ) الوسائل المتبعة في استقطاب المتطوعين بالجهات الخيرية كالتالي:

1. الإعلانات ووسائل الإعلام المختلفة.
 2. الاستقطاب الفردي عن طريق المتطوعين بالجهة.
 3. الاستقطاب الفردي عن طريق موظفي الجهة.
- ومن خلال استطلاع لآراء المسؤولين في بعض الجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة تجاه الآليات المتبعة حالياً في استقطابهم للمتطوعين للعمل لديهم، وجد أن الآليات المتبعة كالآتي:

1. رفع تقارير من إدارة الجمعية لمن يتوسم فيه الخير والصلاح وحثه على المشاركة كمتطوع في الجمعية.
2. استقطاب الأشخاص الذين يتوسم فيهم الخير وقيام المسؤولين بالجهة الخيرية معهم بزيارات ميدانية لمرافق الجمعية ولبعض لأسر المحتاجة للتعرف على أحوالهم عن قرب وذلك بهدف إقناعهم بالمشاركة في أعمال الجمعية كمتطوعين.
3. الترغيب في التطوع من خلال المحاضرات والندوات المنعقدة في المساجد والأندية الأدبية والمراكز الصيفية والمعسكرات الكشفية والمهرجانات.
4. الحفلات الخيرية والأنشطة التي تنظمها اللجان النسائية.
5. تشجيع أولياء الأمور على التطوع من خلال مجالس الآباء والأمهات في المدارس.
6. الدعوة للعمل التطوعي عن طريق الإعلانات التي تعدها لجنة العلاقات العامة بالجمعيات الخيرية.

وعلى الرغم من الجهود التي يبذلها المسؤولين بالجهات الخيرية لاستقطاب المتطوعين للعمل لديهم إلا أنه ما زالت أعدادهم ضئيلة بالنسبة لحجم البرامج والمسؤوليات التي تتحملها الجهات

الخيرية. والجدول رقم (2) أدناه يوضح عدد الموظفين الرسميين والمتطوعين ببعض الجهات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة كما جاءت في استطلاع الرأي للمسؤولين بها.

جدول رقم (2)

م	عدد العاملين	عدد المتطوعين
1	14	30
2	160	19
3	93	62
4	39	لا يوجد

عدد الأفراد العاملين والمتطوعين في بعض الجمعيات الخيرية بمكة المكرمة

وعلى الرغم من أهمية الإجراءات المتبعة في استقطاب المتطوعين، إلا أنها لا تعتبر كافية وشاملة لتكوين منظومة متكاملة تحقق ذلك الهدف مما يستدعي زيادة الاهتمام بهذا الجانب الهام واستحداث آليات جديدة لاستقطاب المتطوعين وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة الجادة في العمل التطوعي الذي يمثل جانباً هاماً من جوانب خدمة المجتمع والنهوض به. وحتى تتمكن من وضع آليات جديدة لا بد من الوقوف على العوائق الحالية التي تواجه عملية استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية.

أبرز العوائق التي تواجه استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية:

- برغم الجهود الحثيثة التي ذكرت سابقاً إلا أن عملية استقطاب المتطوعين بالجهات الخيرية مازالت دون المستوى المطلوب وتواجه العديد من التحديات أو الصعوبات أو العوائق التي تحد وبشكل كبير من استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية أبرزها ما يلي:
1. عدم معرفة الكثير من المواطنين بأهمية العمل التطوعي ودوره في خدمة المجتمع، والأجر والثواب المترتب والموعود للمتطوعين في تقديم المساعدات للآخرين.
 2. اعتقاد بعض أفراد المجتمع بعدم جدية العمل في الجمعيات الخيرية، وعدم ثقة البعض الآخر في وصول المساعدات لمستحقيها.

3. عدم وضوح الرؤية العامة للجهات الخيرية وذلك لأسباب عدة منها عدم وجود جهود ملموسة لسد حاجة الأسر خاصة فيما يتعلق بتأهيل وتوظيف أفرادها العاطلين عن العمل.
 4. وجود قناعة لدى بعض المسؤولين في الجهات الخيرية بعدم جدوى استقطاب المتطوعين نظراً لعدم الثقة بهم أو نظراً لكون الجمعية ليست بحاجة لخدماتهم حيث إن إيراداتها تغطي احتياجاتها وبرامجها ويوجد لديها فائض مالي كبير تستطيع من خلاله توظيف من تشاء وتحتاج.
 5. أن بعض الجهات الخيرية يتم فيها اختيار المتطوعين بطرق غير علمية أو موضوعية وليس على مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين.
 6. محدودية البرامج والأنشطة ببعض الجهات الخيرية مما يجعلها لا تستطيع أن تستوعب عدداً كبيراً من المتطوعين.
 7. عدم وجود لوائح تنظيمية للعمل التطوعي في معظم المؤسسات والهيئات الحكومية والأهلية والاعتماد على الاجتهادات الشخصية للعاملين بها.
 8. التقصير الإعلامي في ندرة أو قلة التغطية الإعلامية للبرامج التطوعية الموجودة وإبراز جهود القائمين عليها.
 9. عدم كفاية التشجيع والتقدير المجتمعي لإسهامات المتطوعين مما أدى إلى عزوف الكثير من الأفراد عن التطوع.
 10. عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والمناسبة للمتطوعين في بعض الجهات الخيرية قد أدى إلى عدم الاستمرار في استقطابهم للعمل فيها.
- كما أضاف (كشك، 1998م) بعض العوامل التي قد تؤدي إلى عدم مشاركة الأفراد في العمل التطوعي منها:

1. فقدان الدافع للمشاركة الفعالة في الحياة العامة نتيجة للشعور بالاغتراب عن المجتمع أو فقدان الإحساس بالقيمة والأهمية.
2. فقدان الثقة بالنفس وعدم القدرة على التأثير في الآخرين.
3. الفردية وعدم اهتمام الفرد بالآخرين والاهتمام فقط بكل ما يحقق مصالحه الشخصية بصرف النظر عن مصالح الآخرين.

4. الاتكال على الحكومة والنظر إليها على أنها المسؤولة وحدها عن تحقيق احتياجات المجتمع.
 5. العوامل الاقتصادية والمتمثلة في ارتفاع نفقات المعيشة مما دفع الكثيرين للبحث عن المزيد من فرص العمل الإضافية بما يحقق لهم مزيداً من الدخل بدلاً من البحث عن فرص المشاركة في تحسين أوضاع المجتمع من خلال الأعمال التطوعية.
 6. خروج المرأة للعمل وانشغالها به جعلها تنصرف عن المشاركة في الأعمال التطوعية.
 7. خوف المسؤولين في بعض الجهات الخيرية من عدم التزام المتطوعين بالأعمال التي تسند إليهم مما أدى إلى الاعتماد الكامل على الموظفين الرسميين بها.
- إن عملية استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية تعد عملية ليست بالسهلة إلا أن المحافظة عليهم واستمرارية عملهم تعتبر أكثر تعقيداً، كما وضع (القعيد، 1418هـ) إن من أسباب ترك بعض المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية وتردد البعض الآخر للاستمرار في العمل يرجع لأسباب التالية:
1. "ليس لدى الهيئة أهداف واضحة في استقطاب الكم الكبير من المتطوعين.
 2. لم يتعرف المتطوعين على الهيئة وأهدافها وطرق تنظيها.
 3. الإدارة العليا في الهيئة غارقة في العمل الروتيني اليومي ولم تستطع التعامل مع المتطوعين.
 4. ظن بعض العاملين الرسميين في الهيئة أن هناك تهديداً لأعمالهم ومكانتهم الوظيفية، لذلك لم يكونوا متحمسين أصلاً لفكرة جذب المتطوعين.
 5. الإجراءات واللوائح في الهيئة غير واضحة للمتطوعين.
 6. شعور أغلب المتطوعين بأنهم يضيعون أوقاتهم ولا يقدمون شيئاً يذكر.
 7. الشخص الذي أوكل إليه تنسيق أعمال المتطوعين حاد الطباع وممارساته الإدارية صارمة.
 8. وجد كثير من المتطوعين أن الأعمال التي أوكلت إليهم لا تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم.

9. وجد بعض المتطوعين أنهم أمام أعباء كثيرة ومهام متعددة وهم ليسوا مستعدين لذلك" (ص 640 - 641).

كما أن للحوافز المعنوية دور كبير في المحافظة على استمرارية واستقرار المتطوعين فقد أشار (القعيد ، 1418هـ) على أهمية الدعم المعنوي للمتطوعين والمتمثل في منحهم الشهادات التقديرية، خطابات الشكر، التنويه العلني بدون إسراف أو مبالغة بالإنجازات، الهدايا الرمزية، الدعوة لحضور الحفلات والمناسبات الخاصة التي تقيمها الجهة، والحسم الخاص على المبيعات الترويجية ونشر عطاءه في مجلات ونشرات الخاصة بالجهة. وعلى الرغم من أهمية الدعم المعنوي إلا أن هناك بعض المتطوعين من ذوي الدخل المحدود الذين لا بد من تقديم دعم مادي لهم لضمان استمرارهم في أداء أعمالهم التطوعية.

المأمول في عملية استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية:

بما أن المتطوعين يمثلون مصدر عطاء زاخراً وإسهاماً متميزاً تحتاج إليه جميع المجتمعات الإنسانية فإن مجتمعنا كغيره من المجتمعات في أمس الحاجة إلى مثل هذه الطاقات في دعم مسيرة التنمية الشاملة بوجه عام والعمل الخيري بوجه خاص لا سيما في وقت اختلطت فيه المفاهيم والتشكيك في أدوار الجمعيات الخيرية وأهدافها وأنشطتها. لذا فإنه من الضروري وضع رؤية مستقبلية لآليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية.

وحيث أن الرؤية المستقبلية ما هي إلا نوع من أنواع التخطيط البعيد المدى، وقد لا تتوفر لبعض الأفكار الفرصة أو الإمكانيات لتنفيذها في المستقبل القريب، لذا فإن الأمر يستدعي أفراد هذا الجزء لإعطاء صورة لما ينبغي أن تكون عليه آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المجتمع السعودي. وتعتمد هذه الرؤية على مجموعة من الأهداف أهمها ما يلي:

1 / المحافظة على استمرارية الجهات الخيرية لتقديم دعمها المادي والمعنوي للأفراد والجماعات الأكثر احتياجاً في المجتمع.

2 / إتاحة الفرصة لجميع المواطنين بالمشاركة في الأعمال التطوعية ، وذلك تأكيداً على مبدأ تكافؤ الفرص وتهيئتها لكل فرد في المجتمع كل حسب قدراته وإمكانياته للمساهمة في مساعدة الآخرين.

3 / توحيد الجهود المبعثرة للمتطوعين والعمل على تحقيق الاستفادة القصوى من جهودهم التي يتم تنظيمها وفق دراسات علمية تحدد بشكل موضوعي احتياجات المجتمع الحقيقية في كل مجال من المجالات الإنسانية المختلفة.

كما تركز هذه الرؤية المستقبلية لاستقطاب المتطوعين للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية على محورين أساسيين:

المحور الأول: الرؤية المستقبلية للهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة (أنموذجاً).

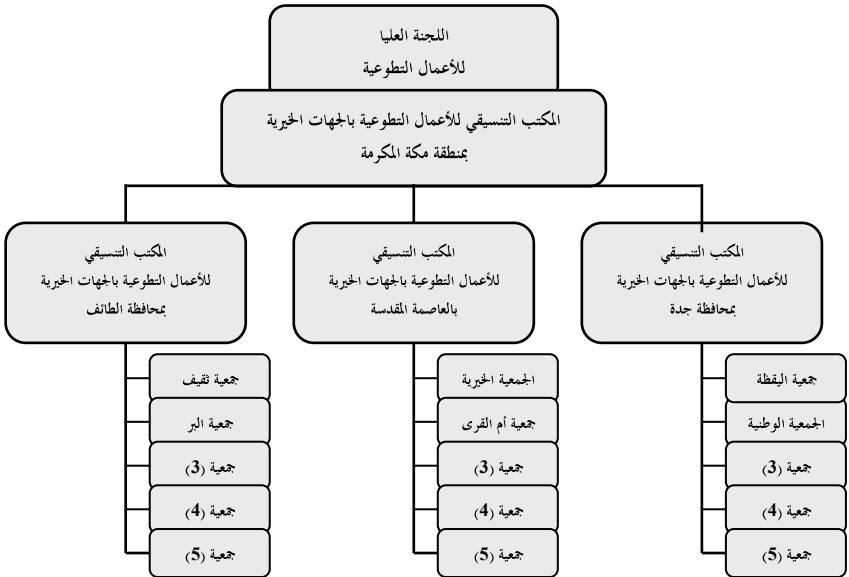
يتضمن هذا المحور تقديم تصور أو مقترح للهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية كما هو موضح في الشكل رقم (1) ، يشتمل على العناصر التالية:

1. تشكيل اللجنة العليا للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية (على مستوى الوطن).
2. تشكيل المكاتب التنسيقية للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية (على مستوى المناطق).
3. تشكيل المكاتب التنسيقية للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية (على مستوى المحافظات).
4. فتح مكاتب خاصة بالمتطوعين بكل جهة خيرية سواء في المدن أو القرى التابعة لكل محافظة من محافظات المنطقة.

شكل (1)

الهيكل التنظيمي

للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة
(أموذجاً)



المحور الثاني: توزيع المهام بين أقسام الهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية
أولاً: المهام الخاصة باللجنة العليا للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية (على مستوى الوطن):

يتم تشكيل هذه اللجنة على مستوى الوطن بحيث تشمل على أعضاء ممثلين للجهات الخيرية من جميع مناطق المملكة، من مهامها ما يلي:

1. تبني وضع السياسات والتشريعات الخاصة بالتطوع والمتطوعين في الجهات الخيرية على مستوى المملكة العربية السعودية وبما يتفق مع السياسات العامة للتطوع في المملكة.

2. وضع خطط استراتيجية للأعمال التطوعية قصيرة المدى وبعيدة المدى تلبى حاجات المجتمع وتطلعاته آخذين في الاعتبار الموارد والإمكانيات وظروف كل منطقة من مناطق المملكة.
3. تفعيل دور رجال الأعمال والمؤسسات الأهلية لتحقيق مزيد من الدعم المادي اللازم لتمويل المشروعات والبرامج التي يتطلع إليها المتطوعون لتحقيق أهداف المجتمع.
4. الإشراف على تكريم المتطوعين بما يستحقون من شهادات ودروع وجوائز وأوسمة تقديرية تليق بمكانتهم وجهودهم وتعكس تقدير الوطن والمواطنين لجهودهم وإسهاماتهم.
5. العمل على تذليل كل العوائق الحالية التي تواجه استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية.

ثانياً: المهام الخاصة بالمكاتب التنسيقية للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية (على مستوى المناطق) :

- لتحقيق الاستفادة القصوى من المتطوعين وتحقيق أهداف التطوع، يتم فتح مكتب تنسيقية للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية بكل منطقة من مناطق المملكة يتولى المهام التالية:
1. المتابعة والإشراف على جميع فروع محافظات المنطقة.
 2. تنظيم اللقاءات العلمية والدورات التدريبية وورش عمل لتعزيز تنمية العمل التطوعي بشكل عام وتزويد المتطوعين بالمعارف والمهارات اللازمة قبل انخراطهم في أعمالهم أو أثناء أدائهم لها بما يضمن أدائهم لأعمالهم التي سيكلفون بها على أكمل وجه.
 3. مقابلة المتطوعين ومعرفة رغباتهم وتحديد قدراتهم وإمكانياتهم وخبراتهم وفق أسس علمية تتسم بالموضوعية والدقة.
 4. توزيع المتطوعين وتوجيههم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم إلى الجهات المختلفة التي تحتاج إلى خدماتهم ومشاركتهم.
 5. إنشاء بنك للمعلومات (على مستوى المنطقة) أو قاعدة بيانات خاصة بالجهات الخيرية وأنشطتها وبرامجها والمتطوعين بها لتسهيل عملية الاتصال بهم والاستفادة من خبراتهم وخدماتهم والرجوع إليها في عملية التحويل أو الاستفادة منها في البحوث والدراسات العلمية الخاصة بالتطوع.

6. تقديم الدعم المستمر لإجراء الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوع للتعلم في فهمه ومعرفة أبعاده واحتياجاته.
7. تصميم وإعداد وتنفيذ البرامج الإعلامية المناسبة واستخدام كافة الوسائل الإعلامية لإظهار الأعمال التطوعية والإنجازات التي بذلها المتطوعين في خدمة المجتمع مما يعزز وعي المجتمع بأهمية العمل التطوعي والعلاقة الايجابية بين المتطوعين وجميع أفراد المجتمع وشرائحه.
8. رفع أسماء المتطوعين الواردة من جميع فروعهم بمحافظة المنطقة للجنة العليا ليناووا استحقاقهم من التكريم عرفاناً وتقديراً من الوطن والمواطنين لجهودهم وإسهاماتهم.

ثالثاً: المهام الخاصة بالمكاتب التنسيقية للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية (على مستوى المحافظات) :

- لتحقيق الاستفادة القصوى من المتطوعين وتحقيق أهداف التطوع يتم فتح مكتب تنسيقي للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية بكل محافظه من محافظات المنطقة ليتولى المهام التالية :
1. الإشراف والمتابعة لأقسام المتطوعين بجميع الجهات الخيرية الموجودة في المدن أو القرى التابعة للمحافظة وتزويدها بما تحتاجه من متطوعين.
 2. مقابلة المتطوعين ومعرفة رغباتهم وتحديد قدراتهم وإمكانياتهم وخبراتهم وفق أسس علمية تتسم بالموضوعية والدقة.
 3. توزيع المتطوعين وتوجيههم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم إلى الجهات المختلفة التي تحتاج إلى خدماتهم ومشاركتهم.
 4. تزويد المكتب التنسيقية (على مستوى المنطقة) بالبيانات الخاصة بالجهات الخيرية التابعة له وأنشطتها وبرامجها والمتطوعين لتسهيل عملية الاتصال بهم والاستفادة من خبراتهم وخدماتهم.
 5. المتابعة والإشراف المباشر على سير الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوع في المحافظة وتقديم الدعم والمساندة اللازمة لإنجازها.

6. تسهيل تنفيذ البرامج الإعلامية المناسبة التي تم تصميمها وإعدادها من قبل المكتب التسيقي الرئيسي واستخدام كافة الوسائل الإعلامية لإظهار الأعمال التطوعية والإنجازات التي بذلها المتطوعين في خدمة المجتمع على مستوى المحافظة.
7. رفع أسماء المتطوعين الواردة من أقسام المتطوعين بالجهات الخيرية للمكتب التسيقي للأعمال الخيرية بالمنطقة ليتم رفعها عن طريقه للجنة العليا للأعمال التطوعية لكي ينالوا حقهم في التكريم عرفاناً وتقديراً من الوطن والمواطنين لجهودهم وإسهاماتهم.

رابعاً: المهام الخاصة بمكاتب المتطوعين بالجهات الخيرية الموجودة بالمحافظة:

- تأكيداً للاعتراف بأهمية الأعمال التطوعية بالجهات الخيرية فيها وضماناً لتحقيق الاستفادة القصوى من المتطوعين وجهودهم يتم فتح مكتب للمتطوعين بكل جهة خيرية توجد بالمدن أو القرى التابعة للمحافظة وتكون مهامه على النحو التالي:
1. استقبال المتطوعين الاستقبال اللائق الذي يشعرهم بالتقدير والاهتمام.
 2. تعريف المتطوعين بالجهة الخيرية وتاريخ إنشائها ومراحل تطورها وفلسفتها وأهدافها وسياستها وبرامجها وإمكانيتها وعلاقتها بالمؤسسات الأخرى ودورها في المجتمع.
 3. تقديم كافة التسهيلات لهم وتحويلهم للأماكن المناسبة لهم واللائقة بمكانتهم لمزاولة أعمالهم.
 4. الإشراف المباشر على المتطوعين وتقديم المساعدة لهم عند الحاجة تحقيقاً لمزيد من التنظيم لأعمالهم وضماناً لإنجازها في الوقت المناسب.
 5. رفع التقارير الدورية الخاصة بالأعمال التطوعية للمكتب التسيقي بالمحافظة.

خامساً: مميزات الهيكل التنظيمي (المقترح) للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية:

- يتميز الهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية بالنقاط التالية:
- يضفي طابع التنظيم والمرونة للأعمال التطوعية مما يؤكد الاعتراف الرسمي والشعبي الكامل بأهمية التطوع ودوره في المجتمع وشرعية ممارسته.

1. يعطى المتطوع إحساس بأنه يتعامل مع مكاتب إدارية على مستوى عالي من التنظيم تولي تقديراً خاصاً لشخصه ولجهوده وتعمل على مصلحته وتلبي احتياجاته وتساعد في تحقيق أهدافه وتطلعاته التطوعية.
2. يتضمن استخدام الأسلوب العلمي والموضوعي في اختيار المتطوعين بعيداً عن مظاهر المحاباة أو العنصرية أو التحيز أو التعصب.
3. يتيح الفرصة للمتطوعين في تحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم التطوعية من خلال فتح آفاق جديدة للدعم والتوسع في الأعمال والمشاريع والبرامج التي تلبي حاجات المجتمع المختلفة.
4. يتميز بالتسلسل الهرمي البسيط الذي يعزز الإشراف والمتابعة الدقيقة للمتطوعين ومتابعة إنتاجهم وإنجازاتهم وتحفيزهم وحفظ حقوقهم.
5. يعزز سهولة الاتصال الفعال والإشراف والمتابعة والتقييم للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية سواء على مستوى المحافظة أو المنطقة أو الوطن ككل.

الزيادة المتوقعة في الأعمال التي تنفذها الجهات الخيرية من خلال إسهامات المتطوعين؛

يحظى المسؤولون بالجهات الخيرية والعاملون بها والمتطوعون بتقدير المواطنين بشكل عام والمستفيدين منها بشكل خاص. وأن الإنجازات الحقيقية للجهات الخيرية تتمثل من خلال مشاريعها وبرامجها وأنشطتها التي تسعى لتحقيق الأهداف السامية التي وجدت من أجلها فالمتطوعون سيسهمون بشكل فعال في إيجاد إضافات كمية ونوعية في برامج الجهات الخيرية وأنشطتها لا سيما في وقت اتسم بالتحولات العالمية الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي أدت إلى زيادة المشكلات وتفاقمها على المستوى الدولي كالفقر والبطالة والجهل والعلل الاجتماعية والأمراض النفسية، لذا فالجهات الخيرية بحاجة إلى دعم وجهد ووقت كل متطوع فهي تستحق لأنها تدعم وتساند وتخدم من يستحق.

ويرى (الباز، 1422هـ) أن التطوع في المملكة العربية السعودية لا يرقى إلى مستوى تطلعات الكثير من المسؤولين والمختصين والمواطنين إذا ما قورن ذلك بالدول المتقدمة التي اعتبرت إسهامات المتطوعين جزءاً هاماً من الاقتصاد الوطني والتي تقدر بملايين ساعات العمل، مما

يتطلب المزيد من الاهتمام والاعتراف المجتمعي (الرسمي والأهلي) بدوره وأهميته ويتم ذلك من خلال استحداث آليات جديدة لاستقطاب المتطوعين وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة الجادة لخدمة مجتمعهم وتطوره في جميع قطاعاته ومجالاته.

ولذلك فإن الزيادة المتوقعة في الأعمال التي تنفذها الجهات الخيرية من خلال إسهامات المتطوعين لا تتحقق إلا من خلال فتح آفاق جديدة لاستقطابهم وفتح المجال أمامهم للتوسع الحقيقي في الأعمال التطوعية لتشمل جميع المجالات الإنسانية المختلفة كالندوة والإرشاد، والحج والعمرة، والرعاية الطبية والاجتماعية والتعليمية، والتدريب المهني والتأهيل، والإغاثة، والأمن وخدمات البيئة وتنمية المجتمع والرفق بالحيوان (بخاري، 1418هـ).

فمن مجالات الأعمال التطوعية في الجهات الخيرية والتي يمكن للمتطوعين أن يسهموا

بجهودهم فيها ما يلي:

أولاً: المساعدات المحلية

بما أن المتطوع يعمل في نطاق بيئته ومجتمعه المحلي لذلك يجب أن يكون حلقة الوصل بين

الجمعية والمتطوعين ومن الأعمال التي يمكن أن يقوم بها المتطوع ويساهم فيها:

1. التعريف بالأسر المحتاجة والفقراء ضمن منطقتهم.
2. إرشاد الجمعية إلى الحالات المتعففة وسبل مساعدتها.
3. الزيارات الميدانية لبحث الحالات الاجتماعية بالتعاون مع الباحثين الاجتماعيين.
4. المشاركة في إعادة بحث الحالات وتقييم أوضاع الأسر.
5. إيصال المساعدات المالية وتسليم الشيكات إلى مستحقيها.
6. توزيع المساعدات العينية وإيصالها إلى مستحقيها.
7. مساعدة الأسر الفقيرة في الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية وغيرها.

ثانياً: الإغاثة:

إن دور المتطوعين الأكثر بروزاً يكون من خلال مساهماتهم في الحملات الإغاثية حيث يلاحظ حاجة الجهات الخيرية الماسة إلى جهودهم في وقت الأزمات للمساهمة في النهوض بالأعباء الملغاة على عاتقها في تقديم المساعدات الطارئة وذلك من خلال:

1. العمل في مقر الجمعية لاستقبال التبرعات.
2. المساهمة في الأعمال الإدارية في مقر الجمعية.
3. المشاركة في جمع التبرعات والاتصال بالمتبرعين.
4. العمل في تجهيز مواد الإغاثة وشحنها إلى مناطق العمل.
5. توزيع مواد الإغاثة في موقع العمل ومساعدة المتضررين.

ثالثاً: تنمية الموارد:

- لابد من توفير الموارد المالية لإنجاز الأعمال وتنفيذ المشروعات الخيرية ومشاركة المتطوعين في هذا الجانب يعد تطبيقاً للواجب الإنساني الذي نذروا له أنفسهم ومن ذلك:
1. الاتصال بالمحسنين من التجار والأعيان وحثهم على التبرع لصالح العمل الخيري.
 2. الاتصال بالأفراد والمؤسسات والمدارس والجامعات وغيرها لجمع التبرعات.
 3. توزيع قسائم التبرع والاستقطاعات.
 4. المساهمة في توزيع الحصصات بمختلف أنواعها على المراكز أو المحلات التجارية والأماكن العامة.
 5. العمل كمندوبين للجمعية في المراكز التجارية والبنوك وخاصة في المواسم الخيرية.
 6. المشاركة في إقامة المعارض والحفلات الخيرية.

رابعاً: الإعلام والعلاقات العامة :

- يلعب الإعلام دوراً مهماً في التعريف بالمؤسسة ونشاطاتها وبرامجها والعاملين والمتطوعين بها، لذا تقوم العلاقات العامة بدور مهم كحلقة وصل بين الجمعية ومختلف مؤسسات المجتمع ولذلك فإن للمتطوعين دوراً مهماً في هذا الجانب من خلال:
1. الإعلان عن أنشطة الجمعية وتوعية المجتمع بإمكانياتها وما تقدمه من خدمات.
 2. المساهمة في البرامج الثقافية والإعلامية التي تقيمها الجمعية.
 3. المشاركة في توزيع المواد الإعلامية التي تصدرها الجمعية والعمل على نشرها.

4. المشاركة في كتابة بعض المقالات والأخبار والمواد الإعلامية التي تساهم في التعريف بالجمعية وأنشطتها.
5. تصميم اللوحات والملصقات وكتابة اللافتات.
6. طرح أفكار جديدة وبرامج مبتكرة تساهم في دعم أنشطة الجمعية وتطويرها.

خامساً: التدريب والإشراف والتقييم:

- انطلاقاً من مبدأ التعاون والتواصل بين الجهات الخيرية ووزارة التربية والتعليم والجامعات والكليات يمكن استقطاب بعض أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين العاملين والمتقاعدين للتطوع والمشاركة الفعالة في:
1. تدريب العاملين والمتطوعين بالجهات الخيرية على مستجدات العمل لضمان مستوى أداء متميز.
 2. الإشراف على العاملين والمتطوعين لضمان سير العمل بالشكل الصحيح وإصدار التوجيهات في الوقت المناسب لتفادي أي إشكاليات قد تحد من جودة الأداء للعمل.
 3. تقييم البرامج والمشروعات الموجودة أو التي في طور التنفيذ والتأكد من عوامل نجاحها والتدخل المناسب في الحد من فشلها في ضوء التقييم المرحلي أو الشامل.

التوصيات

لقد توصلت هذه الورقة إلى التوصيات التالية:

1. إنشاء هيكل تنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية كما ورد في هذه الورقة وتطبيقه على إحدى مناطق المملكة كتجربة أولى للتأكد من صلاحيته وإمكانية نجاحه وبعد التأكد من نجاحه يمكن تعميمه.
2. التوسع في برامج الجهات الخيرية وأنشطتها وعدم اقتصرها في أنشطة محددة بل تشمل كافة المجالات الإنسانية لكي تستوعب كافة المتطوعين وتلبي تطلعاتهم واحتياجات المجتمع المختلفة مع الأخذ في الاعتبار مراعاة للفروق الفردية بين المتطوعين بحيث ينبغي أن تتنوع الأنشطة والبرامج بما يتلاءم مع استعداداتهم وقدراتهم ويترك لهم حرية الاختيار في الأعمال التي يرغبون في المشاركة بها.
3. إدراج التطوع ضمن المناهج الدراسية بمراحل التعليم العام والتعليم العالي لغرس حب التطوع في نفوس الناشئة والشباب لأنه سيعزز استقطابهم ومشاركتهم في الأعمال التطوعية مستقبلاً.
4. الاستفادة من التجارب والخبرات العالمية في الأعمال التطوعية وذلك من خلال الزيارات المتبادلة واستقطاب الخبراء وتطبيق التجارب والنماذج الناجحة التي تتناسب مع ديننا الإسلامي الحنيف وعادات وتقاليد مجتمعنا العريقة.
5. الدعم المادي والمعنوي لإجراء الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوع للتعلم في فهمه ومعرفة الكثير عن أبعاده واحتياجاته.
6. التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقنية المعلومات في الأعمال التطوعية لتطوير برامجها.
7. العمل على إنشاء موقع خاص بالأعمال التطوعية على شبكة الإنترنت لتسهيل التنسيق وعملية الاتصال وتبادل المعلومات والخبرات.
8. إنشاء الجمعية السعودية للمتطوعين تهتم بإعداد وتنظيم اللقاءات السنوية للمتطوعين على مستوى المناطق لتحقيق مزيد من تبادل الخبرات وتطوير العمل.

المراجع

- بخاري، محمد سعيد (1418هـ). مشروعية الخدمة التطوعية في الكتاب والسنة ومثلها من سيرة السلف الصالح. ورقه مقدمة للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (27- 29) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الباز، راشد بن سعد (1422هـ). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب الجامعة في مدينة الرياض. مجلة البحوث الأمنية: مركز البحوث والدراسات بكة الملك فهد الأمنية، 20(10)، 59- 117.
- الحليان، عيسى (1424هـ). جمعياتنا الخيرية 00 وبيل جيتس. عكاظ، 13626، الأربعاء 23 شوال.
- الجمعية الخيرية بمكة المكرمة (1417هـ). التقرير السنوي لمجلس الإدارة. مطابع البركاتي: مكة المكرمة.
- حسنين، سيد أبو بكر (1985م). طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- الديب، محمد نجيب توفيق حسن (1413هـ). تنظيم المجتمع. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- الردادي، عوض بن بنيه (1424هـ). أنظمة الرعاية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. مطابع أكاديمية الأمير نايف العربية للدراسات الأمنية: الرياض.
- كشك، محمد بهجت (1998م). تنظيم المجتمع من المساعدة الى الدفاع. دار المعرفة الجامعية: الإسكندرية.
- اللحياني، مساعد بن منشط (1418هـ).
- التطوع: مفهومه وأهميته وآثاره الفردية والاجتماعية وعوامل نجاحه ومعوقاته. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (27- 29) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- مبارك، عبد الحكيم موسى (1418هـ). دراسة استطلاعية لاتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي ومجالاته من وجهة نظرهم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات

التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (27- 29) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

القعيد، إبراهيم بن حمد (1418هـ). وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (27- 29) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

قرشي، فريد بن ياسين (1418هـ). رؤية شمولية وتكاملية لتتسيق العمل الخيري التطوعي في المملكة العربية السعودية. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (27- 29) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

مواقع الإنترنت:

<http://volunteertwincities.org/resources/statistics.php>

<http://www.volunteerfresno.org/beta/link.htm1>

عنوان الورقة :

آلية استقطاب المتطوعين من شرائح المجتمع المختلفة

مقدمها :

الدكتور/ توفيق بن أحمد القصير

تعتبر الأعمال الخيرية بأنواعها معلما من معالم التحضر والنمو في الأمم، وبذا فقد تنامت مراكز ومؤسسات العمل الخيري التطوعي في الدول المتقدمة بصورة ملفتة، حتى أصبحت مؤسسات العمل الخيري -كَمَا ونوعا- مؤشرا من مؤشرات التطور، وأصبح النمو الطردي الأفقي والعمودي لهذه المؤسسات في مجتمع من المجتمعات مؤشرا يقاس به وعيها وتقدمها. فإذا علمنا أن عدد المتطوعين في مؤسسات العمل الخيري في العالم الآن يربو على المائة مليون شخص، يجمعون أكثر من 800 مليار دولار في السنة، وينفقون في هذا العمل أكثر من 40 بليون ساعة، بمعدل 4 ساعات أسبوعيا للفرد الواحد، ندرك يقينا أهمية الآليات المستعملة في جمع هذه التبرعات، وكذلك الأهمية القصوى لآليات استقطاب أولئك المتطوعين من شرائح المجتمع المختلفة.

البيان	1900	1970	2000	2003	2025
عدد المسيحيين (مليون)	558	1,235	1,999	2,075	616,2
عدد المسلمين (مليون)	200	5544	1,188	1,265	1,785
نسبة عدد المسلمين للمسيحيين	36%	46%	59%	61%	68%
عدد اليهود (مليون)	12,3	14,7	14,4	14,8	16
عدد اللادينيين (مليون)	3	532	768	786	875
عدد العاملين لنشر المسيحية (مليون)	1,05	2,35	5,11	2,25	6,50
دخل الكنائس السنوي (بليون دولار)	7	50	108	125	300
عدد الكمبيوترات لاستعمال الكنائس (مليون)	0	1	332	400	1,500
كتب عن المسيحية (مليون)	30,0	1,8	4,8	5,3	11,8
توزيع الإنجيل (مليون)	5	25	54	62	180

جدول 1 - إحصائيات عن تنامي الإنفاق والنشاطات الدينية في العالم (1)

والجدول المرفق (جدول - 1) يبين بعض الإحصائيات لاتباع الديانات الثلاث، المسيحية والإسلام واليهودية، وأعداد اللادينيين في سنوات مختلفة في هذا القرن والقرن السابق، وكذلك مقارنة بسيطة لتطور العمل الكنسي على مستوى العالم من حيث عدد العاملين، أو استخدام الحاسبات الآلية، أو عدد الكتب المطبوعة، أو المبالغ التي تدخل على الكنائس لدعم أعمالها في داخل العالم النصراني وخارجه.

ومن هذا الجدول يتبين تنامي أعداد المسلمين مقارنة بأعداد أتباع كل من الديانة المسيحية واليهودية واللادينيين في العالم. وهذا الجدول ورغم أنه يبشر بزيادة نسبة أعداد المسلمين إلا أنه في نفس الوقت يشير إلى حجم التحدي المتنامي الذي يواجه المسلمين خصوصا وأن غالبيتهم العظمى هم من سكان دول العالم الثالث، وأن أكثر من 70% منهم يعيشون دون خط الفقر (2)، وأن نسبة الأمية فيهم تزيد على 60% (3)، وأن عدد المسلمين من مجموع اللاجئين في العالم يشكل أكثر من 75% (4).

وبالمقارنة، فإن عدد العاملين على نشر الديانة المسيحية في العالم، والدخل السنوي للكنائس، وأعداد نشر الكتب، وتوزيع الإنجيل، فهو في ازدياد مستمر. ويشكل عاملا من عوامل الصراع والتحدي القائم والمتنظر للمسلمين المعنيين بنشر دينهم، والمحافظة على إيمان وبقاء المسلمين بالولادة والمسلمين الداخلين في الإسلام حديثا.

وبناء على ما تقدم، فإن العمل الخيري عموما، والمنطلق من هذه البلاد خصوصا، يشكل عاملا أساسيا في حفاظ المسلمين على إيمانهم وبقائهم في مناطق عديدة من العالم. ولذا فإن الميزانيات المخصصة لجمعيات العمل الخيري وأعداد العاملين في هذه الجمعيات وخصوصا المتطوعين منهم، يعتبر عنصرا أساسيا في تمكين هذه الجمعيات من أداء دورها الإنساني الخيري والدعوي للمحتاجين عموما، والمسلمين منهم على وجه الخصوص.

وفي الوقت الذي يتفوق فيه الغرب علينا في أساليبه العلمية والقانونية والمالية، مما يتيح لجمعياته العمل في أجواء مفتوحة يتوفر له فيها المتطوعون المدربون، والميزانيات اللازمة، والحماية القانونية، والاستقلال في العمل، كجزء من أنظمة الغرب الحرة التي تساعد على تنامي وتنظيمات العمل الأهلي المدني كماً ونوعاً، وتهيئة كافة الأسباب اللازمة لنجاحها وتمكينها من تحقيق أهدافها.

وتركز هذه الورقة بصورة خاصة على آلية استقطاب المتطوعين من الفئات الآتية:

1- استقطاب الأطفال:

ويمتاز الأطفال عموماً بالإحساس المرهف والعاطفة الجياشة، والرغبة في مساعدة الغير، والتأثر البالغ بآثار الحروب من دمار وتشرد وقتلى، وآثار الكوارث الطبيعية من فيضانات وعواصف وهزّات أرضية وبراكين، وآثار الكوارث الصناعية من حرائق وتلوث وغيرها. وبذا فإن الأطفال خامات مناسبة لاستقطاب المتطوعين من خلال المدرسة والبيت والمسجد إذا ما تم مخاطبتهم بطريقة تثير عواطف الطفولة والإنسانية البريئة في أعماقهم، وتستنهض فيهم مشاعر الخير الكامنة.

ولعل إصدار وتوزيع مجلات خاصة بالأطفال شهرية وأسبوعية، تحث الأطفال على الشعور بحاجة الآخرين من البشر، ممن حرّموا من التعليم ومراكز العناية الصحية والمياه الصالحة للشرب وتعرضوا للمجاعات والكوارث، ودور الجمعيات الخيرية في خدمة هؤلاء وتحسين ظروفهم، هي من وسائل جذب وتشجيع هؤلاء الأطفال على الانخراط في هذه الأعمال. كما أن تقديم البرامج الإذاعية ومن خلال التلفاز ووسائل الإعلام الأخرى ونشر المقالات والمقابلات مع أطفال عاشوا تجربة العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية، له كبير الأثر على جعل الأطفال يفكرون بأن يكونوا من هؤلاء المتميزين الذين قاموا بمثل هذه الأعمال ونالوا مثل هذا التكريم.

والتشجيع على العمل التطوعي من خلال منابر المساجد والدروس الدينية يؤسس لهذا العمل دينياً في نفوس الأطفال، ويجببه لهم، ويغرس في نفوسهم التفكير الإيجابي الجدي في هذا العمل. والعمل الخيري عندما ينفذ من خلال برامج علمية وثقافية مدروسة ودورات تدريبية متقدمة، فإنه يتيح للأطفال فرصة صقل المواهب، ومخالطة الكبار، والإحساس بالمسؤولية، وبناء الثقة بالنفس، وتطوير القدرة الأدبية على التحدث والخطابة، وقوة المنطق واستخدام الوسائل العلمية المتطورة في إقناع الآخرين للتبرع والبذل للعمل الخيري، والإحساس بمعاناة

إخوانهم وأخواتهم في الإنسانية في الداخل والخارج، مهما كانت جنسياتهم أو ألوأنهم. إن العمل التطوعي إذا فرصة لصقل وتطوير مهارات الأطفال.

وبذا فإن أسر الأطفال ستوافق على انخراطهم في التطوع في جمعيات الأعمال الخيرية، وستكون مقتنعة بأن هذه البرامج بالإضافة للشباب الأخرى، هي برامج مساعدة على تنمية قدرات أطفالها، وصقل مواهبهم في وقت مبكر وفي أجواء إيجابية وآمنة.

2- استقطاب الشباب:

ويمتاز الشباب في المراحل المتوسطة من أعمارهم بالمثالية، والاستجابة لنداء الواجب والنخوة، والرغبة في التميز والإنجاز، والعمل المتفاني فيما يؤمنون به من قيم ومبادئ، دون ملل أو خوف أو تردد. وعند التركيز على الجوانب الخيرية التي امتاز بها ديننا الحنيف، وكيف أن خير الناس هو خيرهم لغيره من المحتاجين في الدين والإنسانية. وتعتبر الاحتفالات وإعلان قوائم المكرمين من المتطوعين ولو تكريماً رمزياً، وإبراز نماذج منهم في وسائل الإعلام المختلفة، من العوامل المؤثرة في نفوس الشباب وعقولهم.

إن إصدار مجلات ودوريات تُعنى بأمور الشباب، وتروي قصصاً من مغامراتهم وأعمالهم داخل البلاد وخارجها، معززة بالصور والتحقيقات الصحفية، ستكون محط اهتمام الشباب ومتابعتهم وتقديرهم.

ولعل مما يستهوي الشباب في هذه المرحلة العمرية هي روح المغامرة والسفر واكتشاف المجاهيل والتعرف على العادات والثقافات والبيئات المختلفة في العالم.

وعندما يعود هؤلاء الشباب فإنهم سيحكون مغامراتهم وما تعلموه خلال هذه الرحلات، وقابلوه من التجارب، وكيف تغلبوا على المصاعب التي صادفوها، وكيف تصرفوا تجاهها، وكيف حققوا أهدافهم وأوصلوا المعونات الغذائية إلى المحتاجين أو أسهموا في بناء أو تشغيل مراكز صحية أو تعليمية أو توعوية.

ومما يحقق الإقناع ويعين الشباب على اتخاذ قرار بالانخراط في الأعمال التطوعية، أن يكتشف الشباب ما يمكن أن يعود عليهم من هذا العمل، وإنه يرفعهم إلى مصاف الرجال والأبطال والمنقذين في بعض الأحيان، وكيف أن هذه الأعمال يمكن أن توجه طاقاتهم الشبابية

وإبداعهم ونوازع الخير الفطرية فيهم إلى أعمال يفخرون بها، حيث يعطون من جهودهم وأوقاتهم، ويشبعون في ذواتهم روح المغامرة والاكتشاف. وبالإضافة لذلك فإن أسر هؤلاء الشباب، ستجد أن هذه الأعمال التطوعية مصدر خير وبناء وتطوير وتوجيه لطاقتهم، في أعمال إيجابية تساعدهم على تربية هؤلاء الأبناء، وتحسينهم من الانحراف والضياع.

3- استقطاب الفئات المحدودة:

إن هناك فئات كثيرة مهملة في المجتمع، مع تمتعها بخبرات وعلاقات في غاية الأهمية، يمكن تفعيلها واستقطابها إذا ما أدرك القائمون على العمل الخيري وسائل التأثير على هذه الفئات. وهذه الفئات بغالبيتها تبحث عن الأجر والثواب، ويمكن التأثير عليها باستخدام المنطق والإحصائيات، عن مدى الحاجة إلى أعمالها وخبراتها وجزء من أوقاتها، وعن الآثار العظيمة الناجمة عما تجمعها من مال وما تحييه من آمال وأنفس لآلاف بل ملايين المحتاجين والمعدمين، وعن أهمية دورها وخبرتها في تخفيف آثار المثلث الخطير الجاثم على غالبية سكان هذه الأرض، وهو الجهل والفقر والمرض.

ويشعر المتقاعدون والمهنيون عموماً، وفي بلاد العالم الثالث خصوصاً، بشيء من الملل وعدم الرضا عن النفس أحياناً، ذلك أنهم بالرغم من توفر الخبرات والإمكانات لديهم، إلا أنهم لا يجدون مجالات مناسبة من خلالها يحققون طموحاتهم الخيرية والإنسانية، من خلال ممارسة هذه الخبرات والاستفادة من هذه القدرات.

ولعل العمل التطوعي الخيري من أفضل الميادين التي تجد بها هذه الفئة نفسها، وتمارس قدراتها ومهاراتها المكتسبة من خلال خبراتها الطويلة، بأعمال تعتبر في بعض الأحيان على درجة كبيرة من الأهمية، لإنجاح الجهود والأعمال الخيرية وتطوير وسائلها وقدراتها.

ولجذب هذه الفئات فإن العمل يحتاج إلى برامج متطورة في الاتصال، ورغبة صادقة لدى الجمعيات الخيرية في تطوير أعمالها، وربما تغيير بعض الأساليب المألوفة، سواء في طرق جمع التبرعات أو في خطط صرف هذه التبرعات، من خلال مشاريع خيرية قد تكون تقليدية في بعض الأحيان، وقد لا تحقق العائد المناسب على هذه الميزانيات. وبذا فإن استقطاب هذه الفئات

خصوصا ، يحتاج إلى برامج متطورة ورغبة صادقة لخدمة العمل الخيري التطوعي ، ودعمه ببرامج وخطط علمية متطورة ، يضح فيها قدر كبير من الإبداع والتفنى في هذا العمل الحيوي ، الذي يعود بالخير على الجميع في الدنيا والآخرة.

وبعد إدراك هذه الآليات في استقطاب الفئات العمرية والمهنية المختلفة ، فلا بد من تدريب القائمين على استقطاب هذه الفئات على أجدى وأقصر الوسائل ، بصورة علمية مبرمجة ، تجعل من هذا العمل أسلوبا علميا وعمليا ناجحا في استقطاب هذه الكوادر وضما لهذا العمل الخيري المبارك.

المراجع

1. International Bulletin of Missionary Research, January 2003, By: Prof. David Barrelt
2. كتاب المعلومات، مكتب الآفاق المتحدة الاستشاري، 1998م.
3. المسلمون..نظرة مستقبلية، آمال وتحديات، برنامج الدين والحياة، القناة الفضائية السعودية الأولى، د.توفيق أحمد القصير، يناير 2003م.
4. حوار الحضارات في العالم، القناة الفضائية السعودية الأولى، د.توفيق أحمد القصير، إبريل 200

عنوان الورقة :
الوسائل الاجتماعية لإستقطاب المتطوعين

مقدمها :
الدكتور/ عبدالله بن حضيض السلمي

ملخص البحث

يعتبر الحديث عن الوسائل الاجتماعية لإستقطاب المتطوعين من الموضوعات المهمة لتطوير مجال العمل التطوعي لما للمتطوعين من دور بارز في مساعدة المؤسسات الخيرية على تحقيق أهدافها. ولكن مناقشة هذا الموضوع يجب أن يرتبط بمعرفة الأسس العلمية والأطر النظرية التي تحكم العمل التطوعي والدور الذي تلعبه مهنة الخدمة الاجتماعية في هذا المضمار، خصوصاً وأن الهدف الأسمى لا يقتصر على جلب المتطوعين بل في تهيئتهم وأعدادهم خاصة فيما يتعلق بتجلية مفهوم التطوع لدى المتطوعين وطريقة العمل معهم وفق أسس علمية ومهنية مدروسة للإستفادة من خبراتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التطوعية. لذا تناول هذا البحث ثلاث محاور أساسية:

المحور الأول: لمناقشة أثر توجهات المجتمع على إستقطاب المتطوعين في الجمعيات الخيرية حيث يضم ثلاث جوانب أساسية الأول يناقش مفاهيم البحث "مفهوم التطوع و المتطوع، ومفهوم المؤسسة أو الجمعية الخيرية ومفهوم الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية" والجانب الثاني يتناول الخدمة الاجتماعية وتطور المجال التطوعي والمجال الثالث يوضح دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين بالمؤسسات الخيرية.

المحور الثاني: يناقش باختصار أثر المستوى المعيشي على إستقطاب المتطوعين.

المحور الثالث: ناقش وسائل تهيئة المجتمع وإقناعه بضرورة التطوع حيث تناول هذا المحور جانبين رئيسيين أولهما بإختصار التطوع في الإسلام والثاني حول اختيار المتطوعين من حيث الصفات التي يجب أن يتحلّى بها المتطوع والمهام والمسؤوليات التي يقوم بها بالمؤسسات الخيرية وبرنامج عملي شامل لوحدة المتطوعين بالمؤسسات الخيرية التطوعية.

كما خلص البحث إلى التأكيد على أن العمل التطوعي هو أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها العمل الخيري بحيث لا ينطلق من فراغ وإنما يبنى على أسس شرعية ونظرية إجتماعية وتطبيقية. لذا يجب تأطير العمل والاستفادة من معطيات العلوم الإنسانية والمهن ذات العلاقة. مع ضرورة الأخذ بالأساليب العلمية في إدارة الجهود التطوعية والدعوة إلى إنشاء وحدات أو إدارات للرعاية الاجتماعية مع استحداث وظائف للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التطوعية. و العمل على تجلية مفهوم التطوع والدعوة إلى بناء

إستراتيجية سوءا على مستوى الهيئات الخيرية أو على مستوى نظام الدولة وضرورة التنسيق بين الجمعيات الخيرية للاستفادة من خبرات المتطوعين في أعداد تنفيذ برامجها المختلفة.

إن العالم الإسلامي اليوم في حاجة ماسة إلى من يرفع شأنه ويحافظ على كيانه في مواجهة كيد الكائدين وحقد الحاقدين ممن لا يألون جهداً ولا يدخرون وسعاً في سبيل القضاء على الإسلام والمسلمين. وهذا الأمر يتطلب تضافر جهود أبناءه والعمل على توحيد قدراتهم وخاصة في ظل التغيرات المتسارعة والمشكلات التي أنتجتها المدنية الحديثة على مستوى المجتمعات المحلية وتأثيراتها على الوظائف الأساسية للأسرة المسلمة والعلاقات بين الأفراد داخل المجتمع المسلم أو على مستوى الظروف العصيبة والهجمات التي تتعرض لها المجتمعات الإسلامية والتطورات الحديثة التي يشهدها العالم اليوم بأسره، إن المخرج الوحيد من هذه الأزمات ومقابلة الحملات الشرسة التي يشنها أعداء الإسلام على أبناءه تتمثل في الرجوع إلى الله سبحانه وتعالى والتمسك بكتابه والعمل بأوامره واقتناء أثر رسوله صلى الله عليه وسلم وأصحابه وتابعيهم بإحسان ولزوم جماعة المسلمين ثم التحرك سويًا من خلال المؤسسات والهيئات الخيرية التي تعمل جاهدة إلى إيغاث الملهوف وصاحب الحاجة من المسلمين والتخفيف من معاناتهم والمساعدة في حل مشكلاتهم بإعطائهم القليل من وقتنا على المستوى المحلي والإقليمي والدولي وفق جهد علمي منظم يجمع بين العلمية منهجا والخبرة سلوكاً إعمالاً لتعاليم الإسلام وتنفيذا لأوامر الله عز وجل واستفادة من معطيات العلوم في المجالات المختلفة.

وفي سبيل تحقيق هذا الهدف النبيل لا بد أن نقرر بادئ ذي بدء أن العمل العشوائي لا يمكن أن يحقق الأهداف المرجوة ما لم يكن هناك دراسة وتخطيط وتنظيم وفق أسلوب علمي مدروس والعمل بخطى ثابتة وفق أسلوب مهني. لذا فقد تطور العمل الخيري تطوراً كبيراً خلال العقدين الماضيين حيث إنتقلت الجهود الخيرية من صورها الفردية والعشوائية المتفرقة إلى عمل مؤسسي منظم في صورة هيئات ومؤسسات خيرية تعمل على النطاق المحلي والإقليمي والعالمي. وأصبحت هناك العديد من المنظمات والمؤسسات الخيرية تقدم خدماتها لشرائح متعددة من أفراد المجتمع، وأضحى من الضروري أن تُربط هذه الجهود المباركة بالأسس العلمية والمهنية المنظمة للعمل المؤسسي، حيث أن العمل التطوعي يعد رافداً من الروافد الإجتماعية المهمة في عملية التنمية الشاملة و ليس وليد اللحظة بل مر عبر تطوره بمراحل إكتسب في كل مرحلة شيئاً جديداً حتى أصبح مجالاً من المجالات الإجتماعية

المهمة والتي تحكمه أطر علمية ونظرية مستقاه من العلوم الإنسانية ومن الخبرة والممارسة المهنية في الميدان. ولعل من أهم المهن والعلوم والتي لها إرتباط وثيق بالعمل التطوعي هي مهنة الخدمة الإجتماعية حيث نشأت وترعرعت في تربة الرعاية الإجتماعية، و أصبحت تمارس من خلال مؤسسات أولية أو ثانوية للخدمة الإجتماعية يمارسها أخصائيون إجتماعيون معدين إعداداً علمياً ومهنياً كبيراً حيث أن مهنة الخدمة الإجتماعية أصبحت لها مدارسها ونظرياتها وقيمها ومبادئها وأسسها المهنية المستقاة من معطيات العلوم الإنسانية الأخرى ومما توصلت إليه من معارف إستقتها من تاريخها الطويل في مجال الممارسة المهنية.

إن المتأمل في تطور العمل المؤسسي يجد أنه بدأ منذ فترة طويلة عبر الحقب التاريخية المتتالية قبل القرن الماضي حيث الجهود الخيرية و برامج الرعاية الإجتماعية التي تمارس في المجتمعات الإنسانية بدافع الخير وحب مساعدة الناس يقوم بها أهل الخير وأصحاب النفوذ في المجتمع. فلقد إستمرت على هذه الحال جهود عشوائية واجتهادات إرتجالية لا تقم على أساس علمي حتى ظهور مدارس الأعمال الإنسانية في بداية القرن العشرين عام 1904 م وتخرج منها الرعيل الأول من العاملين بالمؤسسات الإجتماعية المتخصصة ليمارسوا أعمالهم بشئ من العلمية حيث إستفادوا من الأساليب الإدارية والتقدم العلمي الذي أحرزته العلوم الأخرى (أبو المعاطي:1421هـ).

ومع مرور الوقت وظهور الثورة الصناعية وهجرة السكان من الأرياف إلى المدن في وقت لم تكن فيه المدينة مهيئة لتقبل هذا العدد الكبير من السكان وما صاحب ذلك من مشكلات إجتماعية لم تكن معهودة من قبل ومع ظروف الحرب العالمية الأولى تحولت مدارس الأعمال الإنسانية إلى مدارس للخدمة الإجتماعية لها مناهجها ومقرراتها مما أدى إلى إعداد جيل من الأخصائيين الإجتماعيين أكثر إعداداً وعلمية من ذي قبل (أبو المعاطي: 1421هـ).

لذلك فإن مهنة الخدمة الإجتماعية تسعى جاهدة إلى تحقيق هدفا سامياً عظيماً من خلال العمل في المجال التطوعي لمساعدة الإنسان على إشباع حاجاته المتغيرة والمتجددة والمتعددة بأسلوب علمي ومهني يحفظ معه كرامة الإنسان وحقه في تقرير مصيره. ويكون ذلك بعيداً عن العشوائية والإرتجال إن من يقوم بتنفيذ هذه البرامج هم من الأخصائيين الإجتماعيين حيث يلتزم الممارس بالمبادئ والقيم التي حث عليها ديننا الحنيف في أسمى صورها وأشكالها، فالتكافل

الإجتماعي في الإسلام والشورى واحترام كرامة الإنسان وحرية في تقرير مصيره والعمل على تفريغ كربة المسلم وغيرها كلها مبادئ حث عليها ديننا الحنيف في كثير من سور القرآن العظيم وسنة نبيه الكريم.

لذا فإن الواجب على المتخصصين في مجالات العلوم الاجتماعية بصفة خاصة والمتخصصين في العلوم الأخرى بصفة عامة كبير للعمل وفق أسلوب تكاملي ومد يد العون والمساندة لإخوانهم العاملين في هذه المؤسسات والجمعيات الخيرية من أجل الرقي بعملها إلى المستوى المطلوب. كما أن هناك دور كبير على القائمين بالعمل في هذه المؤسسات للإلتصال بالأقسام العلمية المعنية بذلك في الجامعات، وخاصة الأقسام الاجتماعية والاستفادة مما لديهم من خبرات ودراسات في المجالات الاجتماعية والتي ستعين بمشيئة الله هذه المؤسسات التطوعية في تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة عالية حين المزج بين العلم الأكاديمي وخبرة الممارسة الميدانية.

أن المسؤولية مسؤلية جماعية والأهداف لا يمكن أن تتحقق إلا بتوفيق من الله ثم تضافر الجهود، لذا فأني أؤكد على ضرورة الجدية والاحتماب والغيرة لخدمة هذا الدين الحنيف والعمل لما فيه تحقيق التكافل الإجتماعي واستشعار المسؤلية تجاه إخواننا المحتاجين من ذو الظروف الخاصة و الذين يتعرضون للحملات المغرضة والهجمات المسعورة في كل مكان من أرجاء المعمورة قال الله تعالى (واعتصموا بحبل الله جميعا ولا تفرقوا....) إن الحديث عن الوسائل الاجتماعية لإستقطاب المتطوعين هو من الموضوعات المهمة لتطوير مجال العمل التطوعي لما للمتطوعين من دور بارز في مساعدة المؤسسات الخيرية في تحقيق أهدافها. ولكنه من وجهة نظري لا يمكن مناقشة هذا الموضوع دون معرفة الأسس العلمية والأطر النظرية التي تحكم العمل التطوعي والدور الذي تلعبه مهنة الخدمة الاجتماعية في هذا المضمار وخاصة فيما يتعلق بتجلية مفهوم التطوع لدى المتطوعين وطريقة العمل مع المتطوعين وفق أسس علمية ومهنية مدروسة لإستفادة من خبراتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التطوعية.

لذا سيتناول هذا البحث ثلاث محاور أساسية:

المحور الأول: أثر توجهات المجتمع على إستقطاب المتطوعين بالجمعيات الخيرية : -
(1) مفاهيم البحث.

(2) الخدمة الاجتماعية والمجال التطوعي.

(3) دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين.

المحور الأول لمناقشة أثر توجهات المجتمع على إستقطاب المتطوعين في الجمعيات الخيرية حيث يضم ثلاث جوانب أساسية الأول يناقش مفاهيم البحث "مفهوم التطوع و المتطوع، ومفهوم المؤسسة أو الجمعية الخيرية ومفهوم الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية" والجانب الثاني يتناول الخدمة الاجتماعية وتطور المجال التطوعي والمجال الثالث يوضح دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين بالمؤسسات الخيرية.

والمحور الثاني لمناقشة أثر المستوى المعيشي على إستقطاب المتطوعين.

بينما المحور الثالث ناقش وسائل تهيئة المجتمع وإقناعه بضرورة التطوع حيث تناول

هذا المحور جانبين رئيسيين أولهما بإختصار التطوع في الإسلام والثاني حول اختيار المتطوعين من حيث الصفات التي يجب أن يتحلّى بها المتطوع والمهام والمسؤوليات التي يقوم بها بالمؤسسات الخيرية وبرنامج عملي شامل لوحدة المتطوعين بالمؤسسات الخيرية التطوعية.

أولاً: مفاهيم البحث :

(أ). مفهوم التطوع :

لقد تباينت وجهات النظر وتعددت الرؤى حول مفهوم التطوع ولكن إن اختلفت في الشكل فهي في عموميات الجوهر متفقة لذا يمكن القول بأنه اختلاف تنوع لا اختلاف تضاد.

لذا نجد من يربط بين التطوع والجهود غير المهنية أو بين التطوع والجانب الديني أو ربطه بالتبرع والمال أو كمرادف للعمل الخيري، إلا أن مفهوم العمل التطوعي لا زال يكتفه الغموض في العالم العربي رغم الجهود والخبرات التطوعية في مجال المؤسسات الإسلامية الخيرية كما أشار لذلك الدكتور الباز في دراسته حول الشباب والتطوع (الباز : 1422هـ).
 ❖ مفهوم التطوع في اللغة العربية: يأتي بمعنى الزيادة في العمل من غير إلزام كالنتفل في الصلاة أو الصوم أو نحو ذلك قال الله تعالى في محكم التنزيل "فمن تطوع خيراً فهو خيراً له... الآية" (البقرة:184).

❖ ويعرف التطوع بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجموعة بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس الفرص التي تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال هذه المؤسسات الديمقراطية و ميزة يتمتع بها الجميع ، وأن المشاركة تعهد يلتزمون به (رجب وآخرون 1983 :301).

كما حدد الباز مفهوم التطوع بأنه "التبرع بالجهد أو المال أو الوقت أو الاثنين معاً ، للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع ليس مطالباً به الفرد أو مسئولاً عنه ابتداء بدافع غير مادي، ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه، حتى لو كان هناك بعض المزايا المادية، فهي لا تعادل الجهد والوقت المبذول في العمل التطوعي"(الباز : 142 : 66-67).

لذا فان مفهوم التطوع يطلق على الجهد الذي يبذله الشخص بطوعه واختياره دون إكراه أو ضغوط خارجية، و إنما يقوم على الرغبة والدافع الذاتي ولا ينتظر من ذلك جزاء إلا من الله سبحانه وتعالى.

* **مفهوم المتطوع**؛ يشير هذا المفهوم إلى الفرد سواء كان رجل أو امرأة أو شاب أو مسن أو طالب أو عامل وما يبذله من جهد بطوعه واختياره للعمل في مجال من مجالات العمل الإسلامي أو الاجتماعي مستهدفاً من وراء ذلك صيانة أرواح وممتلكات المواطنين وثروة المجتمع الإسلامي والمسلمين ابتغاء الأجر والثواب من الله سبحانه وتعالى.

كما عُرف المتطوع بأنه "الفرد القائم بذلك التبرع أي الفاعل للأُنشطة" (الباز 1422: 67). فالمتطوع هو الشخص الذي يسخر نفسه عن طواعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لمساعدة ومؤازرة الآخرين قصد القيام بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد.

(ب). مفهوم المؤسسة أو الجمعية الخيرية :

ينطبق على تعريف المؤسسة أو الجمعية الخيرية الإسلامية ما عرفت به المؤسسات بصفة عامة بأنها "وحدات مخططة أنشئت بقصد تحقيق أهداف معينة" (معوقات التطوع في المؤسسات الإسلامية: 1412).

وعموماً فالمؤسسة تعرف بأنها:

1. تضم مجموعة من الأشخاص
2. متفاعلين ومتراطبين مع بعضهم البعض
3. يسعون لتحقيق أهداف مشتركة.

ولكن المؤسسات الخيرية الإسلامية لها ميزة خاصة فهي تسعى إلى تحقيق أهداف نبيلة أعم و أشمل من تلك الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات الأخرى والتي ربما تخدم أهداف شخصية أو محدودة، وذلك لارتباطها بمجال الدعوة إلى الله سبحانه وتعالى، ولذا فإنه يمكننا تعريف المؤسسة الإسلامية الخيرية بأنها:

"وحدة من الوحدات التي تسهم في بناء المجتمع المسلم، تضم أشخاص يستهدفون الدعوة إلى الله سبحانه وتعالى، وتخدم أفراد وجماعات ينتمون إلى المجتمع الإسلامي تربطهم علاقة الإيمان والرغبة في الدعوة إلى الله ويتفاعلون من أجل تحقيق هذا الهدف المشترك ويسعون من خلال دافعهم الذاتي في التقرب إلى الله سبحانه وتعالى والهدف العام هو خدمة الدين والمجتمع الإسلامي بأسرة. وتقوم هذه المؤسسات بتقديم مجموعة من

الخدمات الإنسانية التي حث عليها ديننا الحنيف مثل كفالة اليتيم و إغاثة الملهوف، ومساعدة الفقراء وتحقيق أهداف الدعوة الإسلامية". (معوقات التطوع في المؤسسات الإسلامية، 1412هـ: 18).

(ج). مفهوم الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية :

هناك من المتخصصين من يرى أنه من الصعوبة بمكان تحديد تعريفاً جامعاً مانعاً لمهنة الخدمة الاجتماعية والخدمة الاجتماعية الإسلامية نظراً لحداثة المهنة ولأنها لا تحتكر وحدها مجال مساعدة الناس وحل مشكلاتهم بل تعمل ضمن مهن أخرى في الميدان (عبدالهادي: 1998م) وإن كان دورها يعتبر أساسياً في مؤسسات العمل الاجتماعي.

لقد تعددت المحاولات والجهود التي تحاول أن تحدد تعريفاً يحدد ماهية المهنة وأهدافها ومجالات عملها وسنركز على نموذجين منها على سبيل المثال لا الحصر وهما: "أن الخدمة الاجتماعية عمليات تهدف إلى إحداث تغييرات اجتماعية متعددة في الأفراد والجماعات والمجتمعات في حدود مبادئ ونظريات المهنة بواسطة أخصائيين اجتماعيين" (عثمان وآخرون 1985م: 131).

يتضح من التعريف السابق لمهنة الخدمة الاجتماعية تركيزه على الهدف العام الذي ينشده التدخل المهني وهو إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد والجماعات والمجتمعات وفق عمليات منظمة تقوم على مبادئ وقواعد مهنية تحدد إطار الممارسة المهنية وتعتمد على الجانب المهاري الذي هو أحد الأسس والركائز التي تقوم عليها مهنة الخدمة الاجتماعية حين التأكيد على من يمارسها وهم الأخصائيون الاجتماعيون. وبذلك يكون التركيز في هذا التعريف على الجانب التطبيقي المهاري وإن لم يُبين جانب العلمية كأحد الركائز والأسس التي تقوم عليها مهنة الخدمة الاجتماعية وهو ما أشار إليه كثير من التعريفات الأخرى وأكدته تعريف الجمعية القومية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين حيث عرفت الخدمة الاجتماعية بأنها:

"علم وفن ومهنة تستهدف مساعدة الفرد كفرد أو كعضو في جماعة لأداء أفضل لدوره الاجتماعي، بتحسين علاقته ببيئته الاجتماعية، وتقوم هذه المساعدة على أساس تنمية قدراته الحالية أو تزويده بقدرات جديدة أو بمصادر خارجية للمساعدة

مستخدمة في ذلك خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع وطرق أخرى مساعدة وهي البحث الاجتماعي والإدارة. والخدمة الاجتماعية لا تعني فقط بحل مشكلات الأفراد العارضة ولكنها تعني كذلك مساعدته على حماية نفسه مستقبلا من هذه المشكلات وتحقيق رفاهيته بصفة عامة" (gorden 1962:66 في عثمان وآخرون 1985م).

ويتضح من خلال التعريف أعلاه شموله حيث حدد بوضوح خصائص مهنة الخدمة الاجتماعية وأسسها ومجالاتها وأهم طرقها وأهدافها العلاجية والتأهيلية والوقائية والتنموية رغم طول التعريف.

لقد تعددت مجالات الممارسة للخدمة الاجتماعية في مؤسسات أولية أو ثانوية لمساعدة وتدعيم النظم الاجتماعية كالنظام التعليمي والإقتصادي والسياسي على تحقيق أهدافها. ويرى عبد الهادي 1988م إن الدين هو النظام الأساسي في المجتمع الذي يجب أن تعمل معه الخدمة الاجتماعية لتساعده على تحقيق أهدافه ولا يرى أن ذلك بدعا بل أن المجتمعات قد سبقتنا في ذلك حيث نجد الخدمة الاجتماعية الكاثوليكية والبروستنتانية واليهودية. وهو بذلك يؤكد على أن الخدمة الاجتماعية الإسلامية هي مجال من مجالات الخدمة الاجتماعية تستخدم مهارات ومعارف الخدمة الاجتماعية مع إجراء بعض التعديلات التي تتلائم مع القيم الإسلامية بحيث تحقق الخدمة الاجتماعية الإسلامية هدفين أساسيين هما بناء الوعي والتنمية الذاتية في الإطار الإسلامي (عبد الهادي: 1988م).

وبذلك عرّف الخدمة الاجتماعية الإسلامية بإنها "ليس مهنة جديدة أو شيئاً بديلاً عن الخدمة الاجتماعية، بل هو استخدام طرق الخدمة الاجتماعية ذاتها وأدواتها وأساليبها في تحقيق أهداف الدين الإسلامي" (عبد الهادي 1988م:20).

ومما لا ريب فيه أن مهنة الخدمة الاجتماعية أرتبط ظهورها بالعمل الخيري التطوعي وكان للدين أثر كبير في صياغة مبادئها وقيمها بل كانت تمارس بدافع الخير وحب مساعدة الآخرين. ولكن يجب أن نأخذ في الإعتبار طبيعة المجتمع الذي تمارس فيه ونشأتها ومن ثم كيفية الاستفادة منها وهذا ينعكس على مجال ممارستها فهي تمارس في المجتمع النصراني واليهودي بكافة طوائفه وتتسمى بهذه الطائفة أو تلك. ولكن حينما يتم الحديث عن المجتمع المسلم وكيفية الاستفادة من هذه العلوم في مجال الممارسة نجد

الإختلاف بين المتخصصين بين من يزعم بأن العلوم ليست مسلمة وكافره ويرى أنه يجب أن نثبت أنفسنا في الميدان أولاً بغض النظر عن المسميات وطبيعة المعارف التي تنطلق منها الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وهناك من يرى أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وغيرها من العلوم الإنسانية كعلم النفس لم تؤتي ثمارها لإننا نطبق معارف ونظريات ربما لا تتفق مع قيم المجتمع أو في مجال التطبيق لا تتفق مع ثقافته. ومن هنا تأتي أهمية التأصيل أو التوطين حتى تنطلق الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من معارف وقيم ومبادئ تتفق مع ثقافة المجتمع المسلم ولا ضير أن تستفيد من المعارف والنظريات والخبرات التي توصل إليها المتخصصون في مجالات العلوم الإنسانية بصفة عامة والخدمة الاجتماعية بصفة خاصة فيكون الجهد مركز على مسارين أساسيين أولهما الإستفادة من تراث الخدمة الاجتماعية وإعادة صياغة المعارف النظرية بنظرة متعمقة في ضوء النظرة للإنسان والكون والحياة وبناء قاعدة نظرية من المعارف في ضوء ثقافة المجتمع وقيمة. وثانيهما التركيز في مجال الممارسة المهنية على التطبيق لهذه المعارف والمهارات والقيم في واقع مؤسساتنا الاجتماعية والتي بلا شك المؤسسات والهيئات التطوعية الخيرية هي أحد المجالات الخصبة للممارسة والتطبيق.

ثانياً : الخدمة الاجتماعية ومجال العمل التطوعي :-

(أ). نشأة وتطور مهنة الخدمة الاجتماعية .

(ب). دور مهنة الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الخيرية.

(أ) نشأة وتطور مهنة الخدمة الاجتماعية :

إن المتأمل في المجتمع الإنساني يجد أن الإنسان بطبقة اجتماعي ولا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الآخرين، فيما حياه الله سبحانه وتعالى آياه من عقل وتفكير دائم استطاع أن يعيش على هذه الأرض بسلام وأن يتكيف مع جميع الظروف وأن يتمكن في التغلب عليها.

إن مهنة الخدمة الاجتماعية وجدت وتمارس منذ وجود الإنسان على هذه البسيطة فهي تمارس بطرق شتى وهي امتداد لبرامج الرعاية الاجتماعية التي تمارس في المجتمعات الإنسانية منذ القدم والتي كان يقوم بممارستها أهل الخير وأصحاب النفوذ في المجتمع بدافع الخير ومساعدت الآخرين وهي عبارة عن اجتهادات فردية عشوائية وارتجالية، لا تقوم على أساس علمي واستمرت على هذا الحال وخاصة بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وتكدس السكان من الأرياف على المدن في وقت لم تكن فيه المدينة مهينته لتقبل هذا العدد الهائل من السكان بالإضافة إلى ما صاحب ذلك من مشاكل وآلام عديدة.

و مع استمرار الوقت كانت هناك إرهاصات لظهور مهنة الخدمة الاجتماعية وذلك بعد ظهور قوانين الفقر في أوروبا وأمريكا وظهر ما يسمى بالمدرس الزائر أو الممرضة الزائرة في المستشفيات وسيدة الإحسان والمحلات الاجتماعية حيث يقوم هؤلاء بدراسة حاجات الفقراء من الطلاب أو المرضى والتأكد من أحقيتهم للمساعدة كخطوة تمهيدية أولى على طريق تطور المهنة، ولكن مهنة الخدمة الاجتماعية كمهنة لم تصاغ بهذا الأسلوب العلمي الحديث إلا في أوائل القرن العشرين الميلادي وذلك حينما نادي المتخصصون في مجالات الرعاية الاجتماعية بضرورة العمل بطريقة منظمة. وتخرج الرعيل الأول من الأخصائيين الاجتماعيين من جامعة كولومبيا ليمارس الخدمة الاجتماعية بأسلوب علمي مهني وذلك على أنقاض تاريخ طويل من العشوائية والارتجالية.

وظهرت أول طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية فقد وضعت ماري ريشموند (عبد الفتاح عثمان ، 1986:ص38) الأخصائية الاجتماعية ومسئولة الإحسان اللبنة الأولى لطريقة خدمة الفرد في كتابها التشخيص الاجتماعي Social Diagnosis وذلك في سنة 1917م لتحدد إطارها العام وأهدافها وأساليبها في وقت ساد فيه الأسلوب العلمي.

وبذلك أقامت إطارا علميا متكاملا يقوم على الدراسة والتشخيص والعلاج وهي ما تسمى الآن بعمليات الخدمة الاجتماعية تأثرا بالنموذج الطبي في الممارسة، ثم في عام 1927م ظهرت طريقة العمل مع الجماعات وفي عام 1936م بدأت تمارس الخدمة الاجتماعية في أجهزة تنظيم المجتمع أو ما يعرف بطريقة تنظيم المجتمع.

وظهرت هناك العديد من مجالات الممارسة الأولية أو الثانوية للخدمة الاجتماعية ك مجال رعاية الأحداث والفئات الخاصة ورعاية المسنين والمجال المدرسي وحاليا مجال المؤسسات الإسلامية الخيرية والدعوة إلى الله وظهرت هناك طرق أخرى للخدمة الاجتماعية كالخطيط الاجتماعي وإدارة المؤسسات الاجتماعية ومجالات التنمية الأخرى.

لذا فإن مهنة الخدمة الاجتماعية لم تظهر لأول مرة بمضمونها و بشكلها المتعارف عليه في العصور الحديثة لأنها مرت عبر تطورها في تاريخها الحافل بمراحل عديدة اكتسبت من خلال كل مرحلة شيئا جديدا حتى أضحت على النحو والنهج الذي نعرفه اليوم(خفاجي، 1400 : 192). وتاريخياً فإن مهنة الخدمة الاجتماعية قد اهتمت اهتماما مباشرا برفاهية الإنسان خاصة فيما يتعلق بمساعدة الفقراء (حسن، بدون:192) على إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم.

وبعد هذا العرض الموجز عن تطور مهنة الخدمة الاجتماعية يلاحظ إنها ارتبطت بالإنسان منذ وجوده على سطح الأرض وأن برامج الرعاية الاجتماعية ما هي إلا عبارة عن الأرض الخصبة لتطورها، فهي تسعى جاهدة إلى إشباع حاجات الإنسان بأسلوب علمي ومهني يحفظ معه كرامة الإنسان وحقه في تقرير مصيره. لذا فهي مهنة أنسانيه يمارسها أخصائيو اجتماعيون تم أعدادهم إعدادا علميا ومهنيا يلتزم الممارس فيه بمبادئ وقيم هذه المهنة التي حث عليها ديننا الإسلامي الحنيف. فمؤسساتنا الإسلامية التي جندت نفسها لتقديم خدماتها لإخواننا المسلمين على المستوى المحلي أو على المستوى العالمي في جميع

أنحاء العالم تقوم بجهود جبارة في هذا الاتجاه بحمد من الله وتوفيقه ولكن ينقصها الكثير من العمل والتنظيم والتخطيط والدعم والتأييد. لذا فإنه يجب معرفة الأطر التي تحكم العمل المؤسسي التطوعي الاستفادة من خبرات المتخصصين في المجالات الاجتماعية بما لديهم من بحوث وأفكار للعمل بصورة منظمة مبنية على أساس العلم والخبرة. وذلك من أجل النهوض والرقي بمستوى العمل لتحقيق الأهداف التي تنشدها تلك المؤسسات الإسلامية في عالمنا الإسلامي بعد توفيق الله سبحانه وعونه.

(ب) دور مهنتي الخدمة الاجتماعية في المؤسسات والهيئات الإسلامية :

إن المتطوعين هم الرواد الأوائل في كافة مجالات مهنة الخدمة الاجتماعية، كما أنه يرجع إليهم الفضل بعد الله سبحانه في بلورة قيمها وأسسها المهنية التي تبنتها فيما بعد. كما أن مهنة الخدمة الاجتماعية تعطي أهمية خاصة للتطوع باعتباره الوسيلة المهمة التي تتمكن من خلاله المؤسسات تحقيق أهدافها في تنمية المجتمع الإسلامي وخدمة قضاياها. ورغم تزايد أعداد الأخصائيين الاجتماعيين المهنيين الذين تخرجهم كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية كل عام، إلا أن الاقتناع لدى المشتغلين بالخدمة الاجتماعية لا زال يدور حول إثارة أهمية العمل التطوعي وضرورة تنظيجه مع اعتبار أن مشاركة سكان المجتمع في كافة عمليات ومراحل العمل المهني ضرورة لتحقيق الأهداف والوصول إلى الغايات المرجوة دون الوصول إلى استراتيجية محددة للاستفادة من المتطوعين. وهناك مؤسسات وهيئات إسلامية (عبد الهادي 1991: 18) هدفها الأساسي هو الدعوة إلى الله ومساعدة المحتاجين على المستوى المحلي والعالمي ويقوم العمل في كثير منها على أكتاف قيادات تطوعية متحمسة ذات اهتمامات وطموحات عامة في الدعوة الإسلامية، ولكنها سرعان ما تصطدم في التنفيذ بكثير من المشاكل والمعوقات الإدارية التي قد تكون داخل المنظمة التي يقودونها أو خارجها خصوصاً في ظل الأوضاع الراهنة التي يمر بها العالم، فقد تستنزف تلك المشكلات طاقات المنظمة وتبددها وقد تهتم قيادات تلك المنظمات والهيئات بالاستفادة من خبرات أخرى وغالباً ما تكون خبرات إدارية بحثة تغفل الجانب الاجتماعي المهني المتمثل في استخدام مهارات الخدمة الاجتماعية في الاستفادة من العمل التطوعي أو الاستفادة من الخبرات الميدانية في مجال التخطيط والسياسة الاجتماعية، رغم أنها تعمل في

مجال العمل الاجتماعي الإسلامي كالجمعيات الخيرية الإسلامية. ومن تلك المؤسسات الإسلامية الدولية رابطة العالم الإسلامي وهيئة الإغاثة الإسلامية العالمية والندوة العالمية للشباب الإسلامي وغيرها من المؤسسات الخيرية المحلية كمشاريع مساعدة الشباب على الزواج وغيرها من المؤسسات الخيرية أو مؤسسات الإصلاح الاجتماعي.

وعلى ذلك فإن الأخصائي الاجتماعي يمكن أن يسهم بدور كبير وفعال في هذا الاتجاه ويمكن تحديد أهم مهامه ومسئوليياته التي يمكن أن يسهم بها من خلال المؤسسات الإسلامية فيما يلي :

1. القيام بأجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالتطوع والمشاكل التي تواجه المجتمع بصفة عامة.

2. توعية الرأي العام وتكوين رأي موحد إزاء الظواهر الاجتماعية و الحاجات والمشكلات المجتمعية التي تواجه المسلمين في أنحاء العالم اليوم.

3. الاهتمام بالتطوع والمتطوعين حيث يقوم المتطوعين في تلك المنظمات بالدور الأساسي في تنفيذ برامجها وتمويل مشروعاتها والخدمة الاجتماعية يمكن أن تسهم في هذا العمل بشكل فعال وبارز وذلك من خلال ما يلي (عبدالهادي 1991:18):

أ. الدعوة لزيادة عدد المتطوعين باستخدام الأساليب الملائمة لكل فئة والنوعيات اللازمة و المؤثرة في عملية الدعوة الإسلامية كالتركيز على الشباب والمهنيين من الأطباء والمهندسين والاجتماعيين... وغيرهم.

ب. تنظيم عملية التطوع وما يرتبط بها من مقابلات وسجلات وتوزيعهم حسب قدراتهم واهتماماتهم وإمكاناتهم العلمية والمهنية.

ج. الاهتمام بتدريب المتطوعين وإكسابهم المهارات اللازمة للعمل بالمؤسسات الإسلامية، و إعداد برنامجاً خاصاً بذلك كما سيأتي تفصيلاً في المحور الثالث أن شاء الله.

د. مساعدة القائمين على التطوع ورعاية المتطوعين على تحديد الأهداف والخطط وتنفيذها وتقييمها.

٥. تنظيم وتنسيق التعاون بين الهيئات والمؤسسات الإسلامية في كافة المجالات بعامة والتطوع بصفة خاصة.
٦. الاهتمام بالمسجد باعتباره مركز الإشعاع الديني وتدعيم نشاطه الثقافي والاجتماعي ودراسة العوامل التي تؤثر على سلبية بعض المسلمين في أداء الشعائر فيه وربط المسجد بالمجتمع المحلي وبمشكلاته وقضاياها بشكل عملي والاهتمام بمجال رعاية الشباب عن طريق إشراكهم في الأعمال التطوعية والاهتمام بالزكاة وتمييتها واستثمار مواردها بالشكل الذي يعود على المجتمع بالفائدة. وهي مصدر تمويلي كبير إذا أحسن جبايته والدعوة إليها وتوعية المسلمين بقيمتها (عبد الهادي 1991: 21).
٧. وضع كل الخبرات والمهارات المهنية في مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها النبيلة لخدمة الإسلام والمسلمين.
٨. الإعلام عن المؤسسة وحاجتها وأهدافها باستخدام كافة الوسائل الإعلامية المناسبة.
٩. التعرف على أهم المعوقات والصعوبات التي تواجه المؤسسة الخيرية الإسلامية أو المتطوعين والعمل على تذليلها بالأساليب المهنية المناسبة.
- هذا ولا يقتصر دور الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسات الإسلامية على العمل مع المتطوعين، بل يمتد إلى العمل مع القيادات بتلك المؤسسات وتزويدها بالمهارات اللازمة كمهارات التعامل مع الأفراد والاهتمام بأعداد قيادات جديدة للعمل الاجتماعي وذلك عن طريق اكتشافها وتدريبها، وكذلك مساعدتهم على التخطيط ورسم السياسة العامة للمؤسسة و المساهمة في تصميم وتخطيط وتقويم البرامج المختلفة وفق أسلوب علمي ومهني مدروس.

ثالثاً: دور المجتمع في إستقطاب المتطوعين

لاشك أن للمجتمع أثر كبير في توجهات المواطنين وإستقطابهم في المجال الخيري التطوعي، فلو لاحظنا المجال التطوعي في البلدان النامية وقارنا ذلك بالعالم الصناعي لم نجد هناك مجال للمقارنة لا من حيث الموارد المادية ولا القوة البشرية كما هو ملاحظ من خلال النظر للهيئات العالمية. لذا يمكن القول أن المجتمع له أثر كبير في إستقطاب المتطوعين في المؤسسات الخيرية المختلفة بل نجد أن هناك أعمال تطوعية يقوم بها من حُكم عليهم في بعض القضايا كالأحداث المنحرفين كالعامل في مؤسسات رعاية المسنين أو القيام بأعمال تطوعية أخرى يحكم بها القاضي من أجل ربط الفرد بمجتمعه وتعزيز جانب المسؤولية الجماعية أو ما يسمى تعزيز جانب المواطنة.

هذا يستلزم وجود إستراتيجية عامة للعمل التطوعي وفق برامج عملية سواءً على مستوى العمل الخيري أو كجزء من النظام العام للدولة، ولكن المهم أن يُجلى هذا المفهوم بحيث يغرس في نفوس الأفراد أنه وإن لم يكن التطوع بمقابل مادي إلا أنه إلترام يجب القيام به وأن نربي أبنائنا عليه منذ الصغر. وذلك لإننا نعمل في مؤسسة لها عملاتها وتسعى لخدمتهم ولها أهدافها العلاجية والتأهيلية والتنموية التي تسعى لتحقيقها وتقوم على جهود العاملين بها في المجال التطوعي ولذلك فأن أي قصور سيؤثر على فعاليتها وكفاءتها في مقابلة إحتياجات عملاتها كما أن لها مواردها وإمكاناتها التي يجب أن تحافظ عليها وترشدها إلى أقصى حد ممكن حيث تسعى إلى تطوير نفسها لذا كان لزاماً علينا أن نغرس حب التطوع في نفوس أبنائنا ونربيهم عليه من الصغر ولعل من أهم الأساليب والوسائل التي يمكن استخدامها ما يلي:

1. دور التوعية وغرس حب مساعدة الآخرين وفق نظرة شرعية وتعزيز الدور الذي يقوم به المسجد وهو غالباً ما تنطلق منه الجهود التطوعية.
2. التربية الأسرية من خلال التنشئة الاجتماعية وهي مهمة الأسرة في تربية أبنائها وغرس حب التطوع في نفوسهم منذ الصغر سواءً بالمال أو الوقت وبيان الأجر

- المرتبط على ذلك من خلال ربطه بالقيم العليا أي ربطة بما بينه الله سبحانه وتعالى من الأجر والثواب لمن كان في خدمة أخيه.
3. دور مؤسسات التعليم من المدارس والجامعات من خلال المناهج و البرامج العملية في مجال التطوع كالزيارات للجهات الخيرية وحث الطلاب على التطوع بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وترشيد المراكز الصيفية والتنسيق مع الجهات الخيرية للتطوع ببعض الوقت.
4. الدور الذي يمكن أن تقوم به الدولة من خلال تشجيع إنشاء المؤسسات الخيرية والعمل على إيجاد إستراتيجية للتطوع ضمن النظام العام لها سواءً على مستوى العمل الخيري أو من خلال نظام الإعضاء من الرسوم في حالة التطوع للمؤسسات الخيرية أو من خلال إبراز نماذج من المتطوعين لشحذ الهمم وتكريم المؤسسات العاملة في المجال التطوعي ونحو ذلك.
5. الدور الذي يمكن أن تقوم به المؤسسات الخيرية نفسها حيث يقع على عاتقها مسئولية كبيرة فيما يتعلق بإدارة شئونها والإستفادة من معطيات العلوم الإنسانية في الأخذ بأساليب الإدارة الحديثة وتأطير العمل والعمل على إنشاء إدارة خاصة بالتطوع تقوم بوضع سياسة معينة لإستقطاب المتطوعين وتدريبهم وتوزيعهم على الأعمال التطوعية كل حسب قدرته ومهارته ومتابعتهم والتقويم المستمر لإعمالهم كما سيتم الإشارة لذلك بالتفصيل في النموذج المقترح للمتطوعين في المحور الثالث.
6. وسائل الإعلام حيث يقع على عاتقها دور كبير في توعية المجتمع وإبراز دور المتطوعين في مساعدة الجمعيات والمؤسسات الخيرية لتحقيق أهدافها ولن تفصل في ذلك حيث أن هناك محور حول الوسائل الإعلامية للمساعدة في إستقطاب المتطوعين بالمؤسسات الخيرية وسيتولى عرضه المتخصصون خصوصاً فيما يتعلق بالعلاقات العامة ودورها في الجمعيات الخيرية.

المحور الثاني: أثر المستوى المعيشي على استقطاب المتطوعين :-

إن إبراز علاقة المستوى المعيشي باستقطاب المتطوعين هو من الموضوعات المهمة والجديرة بالبحث حيث أنه لا توجد دراسات قائمة على حقائق علمية تبرز ذلك الأثر على حد علمي يمكن الاعتماد عليها في المملكة العربية السعودية.

ولكن من خلال الاستقراء ومتابعة تطور نظام الرعاية الاجتماعية وظهور جمعيات الإحسان والمحلات الاجتماعية ونظام المؤسسات الخيرية التطوعية والنظام الاجتماعي المعاصر نجد أنه كلما تطور المجتمع وتقدم كلما كان دور الأفراد أكثر وضوحاً ومشاركتهم أكثر إيجابية في المؤسسات التطوعية نظراً لحجم الظاهرة في المجتمعات الحضرية وقربها من مراكز الإستقطاب التجاري والمؤسسات العلمية ومراكز اتخاذ القرار. لذا نجد أن أهل الخير والموسرين ورجال الحسبة لهم اليد الطولى والدور البارز في إنشاء وإدارة الأعمال التطوعية وهذا أمر واضح وملحوظ حيث نجد عبر التطور التاريخي لبرامج الرعاية الاجتماعية أن أصحاب المهن يقومون بروابط معينة لمساعدة الأفراد الذين ينتمون إليهم وهكذا.

فلو نظرنا الى العوامل التي أدت إلى ظهور المؤسسات والجمعيات الخيرية في المجتمعات الإنسانية نجد أنها خرجت بسبب التغير الذي طرأ على المجتمعات الإنسانية من حيث التقدم وظهور المدن ومراكز الإستقطاب التجاري و الصناعي وارتفاع المستوى المعيشي وما صاحب ذلك من تغير في العلاقات الاجتماعية ناتجة عن الهجرة إلى المدن وظهور الأسرة النووية وتأثير التغير الثقافي على كثير من المفاهيم والقيم الاجتماعية وضعف تأثير الأسرة الممتدة.

والدليل على ذلك ظهور المؤسسات الخيرية التطوعية وتنوعها في مجتمعنا السعودي في مجالات الإغاثة سواءً على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي وخاصة خلال الثلاثة العقود الماضية وارتباط ذلك بالتطور الحضاري والتقدم العلمي والتقني وارتفاع المستوى المعيشي في المملكة العربية السعودية.

المحور الثالث: وسائل تهيئة المجتمع واقتناع بضرورة التطوع :-

أولاً - التطوع في الإسلام

ثانياً - اختيار المتطوعين :

1. الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع في الهيئات والمؤسسات الخيرية.

2. مهام ومسؤوليات المتطوع بالهيئات والمؤسسات الخيرية الإسلامية

ثالثاً: تصور شامل عن برنامج المتطوعين بالمؤسسات والهيئات الخيرية الإسلامية

أولاً- التطوع في الإسلام :

أن العمل التطوعي هو الركيزة الأساسية في العمل الاجتماعي، حيث أن المتطوعين لهم دور هام يؤديه من خلال عضويتهم للجان المختلفة ومجالس الإدارة وذلك في مشاركة الفنيين في مسئولية تقديم خدمات مباشرة للجماعات والأفراد وتخطيط البرامج والمشروعات وحملات جمع المال وتقديم المقترحات والأفكار والتي من دورها لتطوير العمل بناء على الخبرة. لذا فإن دور المتطوع يرتبط بنوع العمل الذي يسند إليه سواء كان العمل إدارياً أو استشارياً أو مختصاً في تنفيذ البرامج (أحمد شمس الدين 1974 : 53 - 54).

والإسلام دين الإخاء والتكافل والتعاون يرتكز على أسس ومبادئ نبيلة ومعان سامية كريمة وهناك غاية كبرى يسعى إليها أبنائه وهي العمل ابتغاء وجه الله وكسب مرضاته لذا فأننا نجد أن هناك كثيراً من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة تحث على التطوع والبذل والعطاء والتكاتف والتعاقد والتعاون، ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم وصحابته وتابعيهم بإحسان إلى يوم الدين المثل الأعلى.

يقول سبحانه وتعالى "إن الصفاء والمروة من شعائر الله فمن حج البيت أو اعتمر فلا جناح عليه أن يطوف بهما ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم" (سورة البقرة الآية 158).

"فإن الله شاكر عليم" أي يثيب على القليل بالكثير عليم بقدر الجزاء فلا يبخس أحداً ثواباً "لا يظلم مثقال ذرة و إن تك حسنة يضاعفها ويؤت من لدنه أجراً عظيماً" (أبن كثير 1410 : 184).

وقال تعالى "وعلى الذين يطبقونه فدية طعام مسكين فمن تطوع خيرا فهو خير له و إن تصوموا خيرا لكم إن كنتم تعلمون" (البقرة، الآية 184).

وفي بداية الأمر كان تكليف الصوم شاقا على المسلمين وقد فرض في السنة الثانية من الهجرة، وقيل فرض الصوم فجعل الله فيه رخصة لمن يستطيع الصوم بجهد وهو مدلول يطبقونه بالإطاعة أي الاحتمال بأقصى جهد، وجعل الله سبحانه وتعالى هذه الرخصة وهو الفطر مع إطعام مسكين ثم حببهم في التطوع وهو الزيادة من غير فرض بإطعام المساكين إطلاقا إما تطوعا من غير الفدية و إما الإكثار على حد الفدية، كان يطعم اثنين وثلاثة أو أكثر عن كل يوم من أيام الفطر في رمضان "ومن تطوع خيرا فهو خيرا له".

وهناك الكثير من الآيات القرآنية الكريمة والتي تحث على التعاون والتطوع والتعااض وإفراج الكربة عن أبناء المسلمين. صراحة أو تلميحاً. قال تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان" فالتطوع في وجوه الخير بالجهد أو المال لمساعدة إخواننا المسلمين يدخل في مجمل الآية الكريمة.

أما من الأحاديث النبوية الشريفة فعن سهل بن سلمه رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "رباط يوم في سبيل الله خيرا من الدنيا وما عليها وموضع سوط أحدكم في الجنة خير من الدنيا وما عليها، والروحة يروحها العبد في سبيل الله أو الغدوة خيرا من الدنيا وما عليها" رواه البخاري.

وعن النعمان بن بشير رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى فيه عضوا تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى" رواه مسلم.

وقد وهب أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم أرواحهم رخيصة في سبيل إعلاء كلمة الله سبحانه وانفق أبو بكر ماله كله في سبيل الله كما أنفق عمر رضي الله عنه نصف ماله وجهز عثمان رضي الله عنه جيش العسرة بأكمله. وهكذا فالنماذج كثيرة لا حصر لها وقد أوردنا ذلك على سبيل المثال فقط.

وقد ربط الدكتور راشد الباز عند دراسته للشباب والعمل التطوعي، التطوع بنظرية المنفعة الاجتماعية وعلاقة ذلك بالمكاسب وبيّن "أن أهم مكسب يحصل عليه المسلم

من جراء القيام بأي عمل، أو مشاركة في أي نشاط هو الحصول على المثوبة والأجر من الله" (الباز 1422: 87). وكما جاء في الحديث "أحب الناس إلى الله تعالى أنفعهم للناس، وأحب الأعمال إلى الله عز وجل سرور يدخله على مسلم أو يكشف عنه كربة". وقد توعد الله سبحانه وتعالى العاملين بالصالحات أجرا عظيما كما بين سبحانه ذلك في العديد من آيات القرآن الكريم كما في قوله تعالى "وبشر الذين يعملون الصالحات أن لهم أجرا عظيما" (الإسراء آية 9). وقوله تعالى "ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا" (النساء آية 124).

وأي عمل أعظم من تفريج هم أو كربة مسكين أو حل مشكلة مسلم أو تخفيف معاناة وإصلاح ذات البين أو كفالة يتيم أو دعوة إلى الله وإنقاذ مسلم من براثن الشرك والتصير أو مساعدة أرملة لاجئة حلّ بدارها الجور والظلم والتشريد مع الإخلاص وصدق النية.

ثانيا - اختيار المتطوعين

تعتبر عملية اختيار المتطوعين من أهم مسؤوليات المؤسسات والهيئات الإسلامية لأنها تسعى لتوسيع قاعدة خدماتها أو الحصول على الموارد اللازمة لتمويل مشروعاتها الإنسانية التي تقدمها للمحتاجين ومن ثم فقد أشرنا إلى التطوع كمفهوم يتطلب منا تحديده وأزلت الغموض وسوء الفهم لدى الكثير منا حول تطبيقاته والنظرة إليه كجهد بدون مقابل مما يترتب عليه من عدم التزام ومن ثم التأثير سلباً على أهداف المؤسسة وفعاليتها نحو تحقيق أهدافها من ناحية أو نظر للاتجاهات السلبية لدى الكثير منا وخصوصاً الشباب نحو الأعمال التطوعية حيث يقضون أوقات كثيرة مع الأصدقاء في المقاهي أو مشاهدة الفضائيات أو الأنترنت في حين أن الحاجة إليهم ماسة للعمل بالهيئات والمؤسسات الإسلامية الخيرية بما يعود عليهم بالنفع في دنياهم من اكتساب الخبرات الميدانية والقيادية في تنفيذ الأعمال التطوعية وشغل وقت فراغهم بالنفع والفائدة وأن يكونوا أعضاء فاعلين بأحياء الشعور الإسلامي تجاه أمتهم وخدمة دينهم وبما يعود عليهم بالنفع والثواب الجزيل الذي أعده الله للذين يعملون الصالحات ابتغاء وجهه الكريم.

كما إن الأمر يتطلب منا أن نحدد الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع والمهام والمسئوليات المنوطة به عند العمل بالمؤسسات الإسلامية، مع ضرورة إعداد تصور شامل لبرنامج المتطوعين في المؤسسات الخيرية الإسلامية :

1. الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع في الهيئات والمؤسسات الإسلامية.

لقد أشرت في البداية لأهمية المتطوعين في المجال الإجتماعي وإرتباط ذلك بظهور مهنة الخدمة الإجتماعية خصوصا بعد تحول المدارس الإنسانية إلى معاهد ومدارس للخدمة الإجتماعية بعد تاريخ طويل من العشوائية والإرتجال لتمارس وتدار وفق أسس علمية ومهنية مدروسة. والمتطوعون في المؤسسات والهيئات الإسلامية الخيرية يقومون بجهود مباركة لمساعدة هذه الهيئات لتحقيق أهدافها إلا أنه من الأهمية بمكان أن يتم تقنين عملية اختيار المتطوعين والعمل على تدريبهم لضمان نجاح العمل. لذا فمن أبرز الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتطوع في الهيئات والمؤسسات الإسلامية ما يلي:

- (1) الإستعداد الشخصي والحماس لخدمة هذا الدين ومساعدة إخواننا المسلمين.
- (2) احترام الناس وتقبل فروقهم الفردية.
- (3) النضج العقلي والانفعالي الذي يمكن المتطوع من أداء عمله على الوجه الأكمل.
- (4) قدرة المتطوع على العمل مع الناس بأسلوب تعاوني.
- (5) القدرة على تحمل المسؤولية وتنفيذ الأعمال التي تسند إليه في حدود طاقته.
- (6) لديه القدر الكافي من المستوى الثقافي والمهارات اللازمة التي تساعده في مجال عمله.
- (7) يمتلك القدرة في التأثير على الآخرين.
- (8) سبق له العمل في مؤسسات اجتماعية أو هيئات إسلامية ولديه الخبرة اللازمة للقيام بالأعمال التي تسند إليه أو لديه الاستعداد للالتحاق ببرامج تدريب المتطوعين بالمؤسسة.
- (9) التحرك في حدود أنظمة المؤسسة والانطلاق إلى المجتمع من خلالها، واحترام سياستها ونظمها.

ونلاحظ أن هذه الصفات ليست تعجيزية ولكن من أجل التمييز بين شخص له الرغبة الحقيقية في العمل تطوعا ويفهم ذلك جيدا وانه مسئول مسئولية تامة حيال ما يقوم به

من أعمال حفاظا على تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة عالية، و الشخص الآخر الذي يفهم العمل التطوعي على أنه جهد يقوم به من غير الإلزام وما يترتب على عدم قيامه بالأعمال الموكلة إليه من آثار سلبية على أداء المؤسسة. كما أن هذه الصفات يمكن التعرف عليها من خلال المقابلات التي تجرى مع المتطوعين قبل العمل بهذه المؤسسات والبعض يمكن اكتشافها من خلال المتابعة من خلال البرنامج الذي يجب أن تعده المؤسسة لتدريب هؤلاء المتطوعين للقيام بالعمل فيها لاحقا.

2. مهام ومسؤوليات المتطوع بالهيئات والمؤسسات الخيرية الإسلامية :

هناك العديد من المهام والمسؤوليات التي تسند للمتطوع بالمؤسسات الخيرية الإسلامية وهي تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة عمل كل مؤسسة من هذه المؤسسات حيث أنها تقدم خدماتها لفئات متعددة من أبناء المسلمين في الحروب والكوارث، كما تقوم بكفالة الأيتام وبناء الملاجئ والمدارس وتشييد المساجد وحلقات تحفيظ القرآن الكريم والدعوة إلى الله سبحانه وتعالى إلى غير ذلك من المهام المناطة بها.

وهناك من المؤسسات والمشاريع الخيرية الإسلامية تقوم بأعمال جليلة من أجل مساعدة ذوي الظروف الخاصة والاحتياجات للرقي بمستواهم والمساهمة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية عن طريق برامجها المختلفة كبرنامج الدعم المادي والمعنوي ومن حيث تقديم الاستشارات الأسرية والعمل على حل المشكلات الأسرية والاهتمام بالبرامج التوعوية.

لذا فإنه من الضروري أن نلقي الضوء على أهم المهام والمسؤوليات التي يقوم بها المتطوع في المؤسسات الإسلامية الخيرية والتي من أهمها ما يلي:

- 1) الاشتراك في أعمال الإغاثة التي تقدم للمحتاجين من أبناء المسلمين.
- 2) العمل على تخطيط وتنفيذ البرامج التي تقوم المؤسسة بتنفيذها كالبرامج الإغاثية وبرنامج المتطوعين وكفالة الأيتام وغيرها من البرامج الأخرى.
- 3) القيام بالحملات الإعلامية للمؤسسة وجمع التبرعات.
- 4) الدعوة إلى الله وتبصير المسلمين بأمور دؤنهم في الداخل والخارج.
- 5) المشاركة في إقامة المعارض والحفلات الخاصة بهذه المؤسسات.

6) تقديم الاستشارات اللازمة كل حسب تخصصه وحسب خبرته وقدرته وإمكاناته العلمية والعملية.

إلى غير ذلك من المهام والمسؤوليات التي توكل لكل متطوع كل بحسب مستواه التعليمي وما لديه من خبرات في المجالات المختلفة.

ثالثاً . تصور مقترح لبرنامج للمتطوعين في المؤسسات الإسلامية (1) :

إن الهيئات والمؤسسات الإسلامية الخيرية تعتمد وبدرجة كبيرة على جهود المتطوعين في توسيع نطاق خدماتها أو الحصول على الموارد اللازمة لتمويل مشروعاتها الإنسانية التي تقدم للمتضررين من أبناء المسلمين كبرامج الإغاثة العاجلة وبرامج كفالة الأيتام وبناء المساجد والمدارس وتشييد الملاجئ وكفالة الدعاة الذين يوضحون للناس أمور دينهم ويدعون إلى شريعة الإسلام ويوضحون للناس الطريق الصحيح لعبادة الله سبحانه وتعالى.

وكذلك العمل على إعداد برامج الحفاظ على الشباب المسلم من خلال أتاحت الفرصة لهم للتطوع في أعمال هذه المؤسسات لشغل وقت فراغهم بما يعود عليهم بالنفع لصلق مواهبهم ومهاراتهم ومن خلال خدماتها لمساعدة الشباب على الزواج أو العمل في مجال الاستشارات وخاصة فيما يتعلق بالاستشارات الأسرية ودراسة بعض الظواهر والمشكلات الاجتماعية التي تهدد استقرار كيان الأسرة المسلمة مثل الطلاق والخلافات الأسرية حيث تقدم الاستشارات الأسرية الشرعية والاجتماعية للوقاية من هذه الظواهر وعلاج الآثار المترتبة عليها.

لذا فإنه من الضروري أن تكون هناك وحدة خاصة بالمتطوعين بكل مؤسسة من هذه المؤسسات تحدّد أهدافها والمسؤوليات والمهام المناطة بها سلفاً. رغم أن هناك من يرى أهمية إنشاء هيئة يناط بها مسئولية رسم إستراتيجية العمل التطوعي بعد أن أنتقل من المرحلة الفردية والجهود العشوائية إلى مرحلة العمل المؤسسي المنظم. وكذلك الوصول إلى نظام موحد وشامل للتطوع في المملكة العربية السعودية يبين حقوق وواجبات المتطوع وكذلك وجهة التطوع والسعي نحو تنسيق العمل التطوعي بين الجهات ذات العلاقة(الباز 1422 : 112)، بل ورسم سياسة التطوع على مستوى العالم العربي والإسلامي للتنسيق مع

الهيئات الإسلامية العاملة في نفس الميدان لترشيد واستغلال الموارد بكل فعالية وكفاءة ومنع الأزدواجية في تقديم الخدمات والعمل على الاستفادة من تبادل الخبرات والمهارات لتطوير العمل.

لذا فهذا تصور مقترح لوحدة المتطوعين بالمؤسسات الإسلامية كخطوة نحو بناء إستراتيجية للتطوع بالمؤسسات الإسلامية كأحد المرتكزات التي يقوم عليها العمل بهذه المؤسسات.

أولاً - أهداف وحدة المتطوعين: (1)

تهدف وحدة المتطوعين بالمؤسسة الإسلامية الخيرية إلى تحقيق عدد من الأهداف النبيلة والتي من أهمها تزويد المؤسسات والهيئات الإسلامية بالأعداد الكافية والنوعيات المطلوبة في التخصصات المناسبة من المتطوعين القادرين والراغبين في العمل للمساعدة على تحقيق الأهداف النبيلة لهذه المؤسسات وتنظيم استخدام جهود أولئك المتطوعين ووضع الخطط اللازمة لتدريبهم ومتابعة وتقويم أعمالهم بما يضمن بأذن الله أفضل استخدام ممكن لقدراتهم ومواهبهم في خدمة الأهداف النبيلة التي تسعى إليها المؤسسة الخيرية.

ثانياً - مسؤوليات ومهام وحدة المتطوعين:

وحدة المتطوعين بالمؤسسات الخيرية يجب أن تطلع بدور هام ومسئوليات جسيمة والتي من أهمها ما يلي:

- 1) الدعوة إلى التطوع وتعريف الجمهور بصفة عامة والقطاعات المطلوبة منع بصفة خاصة بالحاجات والفرص المتاحة للتطوع في الأعمال التي تؤديها تلك المؤسسات، وحثهم على التطوع بالوقت والجهد لتحقيق أهدافها.
- 2) استقبال وتسجيل الراغبين في التطوع والتعرف على إمكانياتهم ومهاراتهم والتي يمكن الاستفادة منها في تنفيذ أعمال المؤسسة الإسلامية وكذا الأوقات التي تناسبهم وطرق الاتصال بهم.

- 3) حصر احتياجات الوحدات أو البرامج التي تقوم المؤسسة بتنفيذها من الأفراد المتطوعين أو المواصفات والمهارات المطلوبة فيهم. وتحديث تلك الاحتياجات بشكل دوري مستمر.
 - 4) التوفيق بين احتياجات الوحدات والبرامج من جهة وبين الأفراد المتطوعين المسجلين لدى وحدة المتطوعين بالمؤسسة وذلك حسب قدراتهم ورغباتهم.
 - 5) تنظيم لقاءات تعريفية بالمؤسسة وأنشطتها للمتطوعين الجدد وتنظيم البرامج اللازمة للتدريب التي تتطلب القيام ببعض المسئوليات والتي لم يسبق لهم القيام بمثلها في خبراتهم السابقة.
 - 6) توزيع المتطوعين على وحدات العمل أو البرامج والمشروعات التي تنفذها المؤسسة أو الهيئة ومتابعة أدائهم باستمرار.
 - 7) تقويم أداء المتطوعين والتعرف على نواحي القصور لإمكان تلافئها والتوصية بما يلزم لحسن الاستفادة منهم في المستقبل.
 - 8) متابعة المتطوعين لضمان استمرارهم و تحفيزهم حتى لا يفتر حماسهم للعمل ولبذل مزيدا من الجهد.
- فمن الضروري العمل على تنشيط برنامج المتطوعين في المؤسسات الإسلامية نظرا لأهميته والحاجة إليه كما سبق وان أشرنا لذلك ولكن بعد إتباع مجموعة من الخطوات المنظمة والمخططة لبرامج المتطوعين حيث تتمثل هذه الخطوات في التصور التالي:

الخطوة الأولى:

- الإعلان عن حاجة المؤسسة للمزيد من المتطوعين بناء على نوعية الأعمال والبرامج والأنشطة التي ترغب في شغلها بالمهرة وتطلب ذلك ما يلي:
- 1) حصر المتطوعين الذي سبق لهم التطوع بالمؤسسات الإسلامية و الإتصال بهم للتأكد من وجودهم وضمان استمراريتهم وتحديث البيانات الخاصة بهم.
 - 2) ضرورة الإعلان عن حاجة المؤسسة لمزيد من المتطوعين ويمكن ان يعتمد في ذلك على مجموعة من الوسائل والتي من أهمها:

- أ. الاتصالات الشخصية وذلك عن طريق المتطوعين والمسؤولين بالمؤسسة أو طلاب التدريب الميداني التابعين لإقسام الخدمة الاجتماعية بكليات العلوم الاجتماعية أو الأقسام المماثلة في الجامعات الأخرى أو من خلال الإعلان بالمساجد أو المؤسسات الموجودة في المجتمع.
- ب. الاتصال بالعلماء والمشايخ وطلاب العلم و الاستعانة بهم في الدعوة إلى التطوع بالمؤسسات الإسلامية.
- ج. الإعلان بالكليات والجامعات وغيرها من المؤسسات والجهات الحكومية والأهلية الأخرى عن حاجة المؤسسات للمزيد من المتطوعين وذلك عن طريق مخاطبة هذه الجهات.
- وعند الحاجة يمكن توسيع نطاق الإعلان ليشمل أجهزة الإعلام من تلفزيون وإذاعة وصحافة وأتترنت... الخ.

الخطوة الثانية: الاستعداد لإستقبال المتطوعين

إن الإعلان عن الحاجة للمتطوعين يستلزم الاستعداد أولاً لاستقبالهم بل يجب إن تحرص المؤسسة كل الحرص على أن لا يتم الإعلان حتى تستكمل كافة الترتيبات اللازمة. وبذلك سيكون لها الأثر الإيجابي على المتقدمين للتطوع وشعورهم بالجدية والتنظيم ويشمل ذلك ما يلي:

1. توفير العدد المناسب من الاستثمارات الخاصة بالمتطوعين.
2. تهيئة المكان المناسب وزمن استقبال المتطوعين.
3. توفير العدد المناسب من الكتيبات والمنشورات والمطويات المعرفة بالمؤسسة وأنشطتها وخدماتها ومكاتبها داخل وخارج المملكة وأعطاهم فكرة عن البرامج التي تقوم بتنفيذها.
4. إعطاءهم فكرة عامة عن التطوع والمهام والمسؤوليات التي يمكن أن يقوم بها المتطوعون ومعرفة خبراتهم وتخصصاتهم (حسب ما هو موضح باستمارة التطوع).
5. إيضاح الأعمال والمهام والبرامج والأنشطة التي ترغب المؤسسة الإسلامية في شغلها بالمتطوعين حسب قدراتهم وإمكاناتهم.

6. التأكيد على ضرورة الإتصال بالمؤسسة بصورة دورية وتحديث المعلومات الخاصة بهم عند تغييرها. وذلك عند انتقالهم إلى أية جهة أو مدينة أخرى.

الخطوة الثالثة_ تدريب المتطوعين

انه من الضروري عند استقبال المتطوعين أن يكون هناك برنامجاً عملياً لتدريبهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة والضرورية في مجال عملهم التطوعي وتجليت مفهوم التطوع وربط ذلك بأهداف المؤسسة وما يجب على المتطوع من واجبات ومسئوليات وماله من حقوق. وفي ذلك يمكن إتباع مجموعة من الخطوات والتي من أهمها:

1. الإتصال بالجهات ذات الاختصاص كالاتصال بالمختصين في الخدمة الاجتماعية بالجامعات للمشاركة في أعداد برنامجاً خاصاً لتدريب المتطوعين.
2. الإتصال بذوي الخبرة من أساتذة ومتطوعين لهم سابق خبرة في المجال التطوعي.
3. اعداد المكان المناسب لتدريب المتطوعين.
4. تحديد الفترة الزمنية اللازمة لتدريب المتطوعين.
5. يجب أن يأخذ التدريب طابع المحاضرات والتطبيق ان أمكن ذلك في البرامج المتاحة بالمؤسسات كبرنامج الإغاثة وكفالة الأيتام مثلاً أو أي برامج أخرى بالهيئات والمؤسسات الإسلامية الأخرى في المجتمع.
6. تنظيم لقاءات دورية مع المسؤولين بالمؤسسة.
7. العمل على توزيع المتطوعين على البرامج والأنشطة التي تقوم المؤسسة بتنفيذها حال أنتهاء البرنامج التدريبي لأشعارهم بالجدية ولكي يكونوا على صلة مستمرة بها.

الخطوة الرابعة - متابعة المتطوعين؛

ولكي تضمن المؤسسة بمشيئة الله نجاح البرنامج فلا بد من متابعة المتطوعين من الحين للأخر والمتابعة تتخذ صوراً متعددة منها:

1. الإتصال هاتفياً بالمتطوعين من فترة لأخرى للاطمئنان عليهم و إشعارهم بمتابعة المؤسسة لهم.

2. دعوة المتطوعين للحضور بالمؤسسة والاستعانة بهم في تنفيذ البرامج المختلفة حينما يتطلب الأمر ذلك.
3. تنظيم لقاءات دورية مع المسؤولين في المؤسسات الإسلامية مرة كل أربعة أشهر أو حسب ما يروونه مناسباً.
4. الإتصال بالمؤسسات الأخرى والتنسيق معهم بشأن تزويدهم بما يحتاجونه من المتطوعين و الاستعانة بما لديهم من خبرات ومهارات إذا تطلب الأمر ذلك لتوثيق العلاقة بين المؤسسات الإسلامية وبعضها البعض.
5. العمل على عقد اجتماعات دورية مع المتطوعين وأعداد شهادات شكر و تقدير للمنتظمين والمتميزين منهم الذين على اتصال دائم بالمؤسسة أو في اللقاءات التي تعقد مع المسؤولين لكي يكون حافزاً لاستمرارهم في بذل المزيد من الجهد ولوقايتهم من فتور هممهم.
6. إعداد حفل ختامي نهاية كل عام وتوجيه الدعوة للمشاركين من المتطوعين لحضوره وتكريم البارزين منهم.
7. الإتصال بالمتطوعين بين الحين والآخر و إمدادهم بكل جديد على مستوى العمل بالمؤسسة والبرامج والأنشطة والإنجازات لكي يكونوا على وعي متصل بذلك.

الخطوة الخامسة- تقييم أداء المتطوعين

انه من الضروري بعد كل جهد يبذل إن تعمل المؤسسة الإسلامية على تقييمه. فتقييم أداء المتطوعين باستمرار يساعد على اكتشاف نواحي القوة لتدعيمها ونواحي القصور لمحاولة تلافيها. ولهذا يكون التقييم مرحلياً أو تقييمياً كلياً حسب العمل الذي يقوم بإنجازه المتطوع. وكتابة التقرير النهائي أو عن طريق متابعة وحدة المتطوعين له إنشاء قيامة بمهامه ومسئوليته حسب كفاءة المؤسسة وقدرتها الوظيفية. وكذلك الاستعانة بالخبراء لأستخدام المناهج الحديثة في التقييم وذلك من أجل الرقي بالعمل وتحقيق الأهداف بأعلى كفاءة ممكنة.

أهم التوصيات

1. العمل التطوعي هو أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها العمل الخيري، وهو لا ينطلق من فراغ وإنما ينطلق من أسس شرعية ونظرية وتطبيقية. لذا يجب تأطير العمل والإستفادة من العلوم والمهن التي لها علاقة وثيقة بالعمل الاجتماعي كمهنة الخدمة الاجتماعية لإرتباطها الوثيق بمجال الرعاية الاجتماعية.
2. الأخذ بالأساليب العلمية والمهنية في إدارة المتطوعين والدعوة إلى إنشاء وحدات للتطوع بالمؤسسات الخيرية تتولى إدارة شؤون المتطوعين والإستفادة منهم في تحقيق أهدافها.
3. المؤسسات الخيرية تعمل في الجانب الاجتماعي فمن الضروري أن توجد أدارات تحت مسمى إدارة الرعاية الاجتماعية وتُستحدث بها وظائف للأخصائيين الاجتماعيين للعمل مع المستفيدين والعاملين بالمؤسسات الخيرية وفق الأسس العلمية والمهنية والمهارية للخدمة الاجتماعية.
4. القيام بأعداد برامج عملية للمتطوعين لتهيئتهم و تجلية مفهوم التطوع بالتعاون مع المساجد والمؤسسات التعليمية والإعلامية من أجل التوعية بأهمية التطوع وأسسة العلمية وتدريب المتطوعين وتقويم أعمالهم.
5. تعزيز دور الأسرة في التنشئة الاجتماعية وكذلك دور المؤسسات التعليمية في تربية الناشئ على حب التطوع في الجهات الخيرية من خلال إستشعار المسؤولية وإبراز ذلك من خلال المناهج الدراسية ومن خلال البرامج العملية في المدرسة وفي المراكز الصيفية.
6. العمل على بناء إستراتيجية للتطوع سواءً على المستوى الخيري التطوعي أو على مستوى النظام العام بالدولة من خلال تشجيع المتطوعين وتدريبهم وفق أسس علمية تشرف عليها الدولة بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية المتخصصة بالمجتمع.
7. ضرورة التنسيق بين الجمعيات الخيرية وتنفيذ البرامج المشتركة و الإستفادة من المتطوعين في تنفيذ برامجها وفق أسس مهنية مدروسة.

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

- رقم المتطوع:.....
 - بطاقة تسجيل المتطوعين :.....
- أولاً: بيانات أساسية:**

- 1) اسم المتطوع رباعي:.....
- 2) الجنسية:.....
- 3) رقم الهوية.....المصدر.....التاريخ (/ / هـ)
- 4) منطقة السكن(الحي) :.....
- 5) الوظيفة (المهنة) :.....
- 6) الجهة أو الهيئة التي يهمل بها :.....
- 7) عنوان المراسلات:.....
- 8) رقم الهاتف: منزل(.....) عمل (.....) داخلي(.....) أرقام أخرى:.....
- 9) تحديث البيانات (تعباً فقط عند تغيير بيانات السكن أو العنوان):
 - أ- منطقة السكن (الحي) :.....
 - ب- عنوان المراسلات:.....
 - ج- رقم الهاتف: منزل(.....) عمل(.....) داخلي(.....)
 - د- الجهة التي يعمل بها حالياً:.....
- 10) أعلى مرحلة دراسية أو مؤهل دراسي:

أ- لا يوجد.

ب- الابتدائية.

ج- المتوسطة.

د- الثانوية.

هـ- كليات متوسطة.

- و- بكالوريوس.
 ز- دبلوم عالي.
 ح- ماجستير.
 ط- دكتوراه.

ثانياً: الأوقات المناسبة للتطوع:

1. بالنسبة للعمل التطوعي في مدينة الرياض:

أ. الأيام التي تستطيع الانتظام في العمل فيها:

- السبت □ - الأحد □ - الاثنين □ - الثلاثاء □ - الأربعاء □
 - الخميس □ - أي يوم من أيام الأسبوع حسب الحاجة □

ب. الأوقات التي تستطيع الانتظام في العمل في جزء منها:

- في الفترة الصباحية حتى الظهر □ - بعد الظهر □ - بعد العصر □
 - بعد المغرب □ - بعد العشاء □ - حتى العاشرة مساءً □

2. بالنسبة للتطوع لأداء المهام في المناطق الأخرى داخل المملكة أو خارجها:

أ. الفترة التي يمكنك السفر خلالها:

- العطلة الصيفية □ - عطلة الربيع □ - فترة الحج □
 - يمكن السفر في أي وقت □

ب. المدة التي تستطيع المشاركة خلالها في المهام التطوعية:

- في حدود يوم واحد □ - يومان □ - ثلاثة أيام إلى أسبوع □
 - في حدود أسبوعين □ - ثلاثة أسابيع إلى شهر □ - أكثر من شهر □

ثالثاً: الأعمال التي أسندت للمتطوع (للاستعمال الرسمي):

■ المهمة الأولى:

- 1- نوع المهمة: 2- قطاع العمل:
 3- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....):

■ المهمة الثانية:

- 1- نوع المهمة:
 2- قطاع العمل:
 3- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....).

■ المهمة الثالثة:

- 1- نوع المهمة:
 2- قطاع العمل:
 3- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....).

■ المهمة الرابعة:

- 1- نوع المهمة:
 2- قطاع العمل:
 3- المدينة أو الدولة: (.....) المدة (.....).

11) التخصص بناء إلى المؤهل الدراسي):

- أ-
 ب-

12) المهمة بناء على العمل الحالي:

13) اللغة الأولى:

14) اللغات الأخرى التي يجيدها:

ثانيا: الخبرات والمهارات ومناطق العمل:

1) أذكر المهارات والتخصصات التي تستطيع القيام بها لمساعدة الهيئة على تحقيق

أهدافها (تذكر المهارات والخبرات الفنية وغير الفنية).

- أ-
 ب-
 ج-
 د-
 هـ-

2 هل بإمكانك المشاركة في جهود جمع التبرعات للهيئة من خلال المستندات ذات

القيمة وفقا للشروط والضوابط المنظمة لها:

لا

نعم

3 المواقع التي تستطيع العمل بها:

أ- داخل كدينة الرياض.

ب- أي موقع داخل المملكة (دون تحمل تكاليف السفر والإقامة).

ج- أي دولة آسيوية (دون تحمل تكاليف السفر والإقامة).

د- أي دولة أفريقية (دون تحمل تكاليف السفر والإقامة).

هـ- أي دولة أوروبية أو أمريكية (دون تحمل تكاليف السفر أو

الإقامة).

و- دول ومناطق أخرى تذكر:.....

ز- يمكنني تحمل مصروفات السفر والإقامة داخل المملكة.

ح- يمكنني تحمل السفر والإقامة خارج المملكة.

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف

المراجع

1. القرآن الكريم
2. أبو المعاطي ماهر 1421هـ إدارة المؤسسات الاجتماعية
3. إبراهيم عبد الرحمن رجب و آخرون 1985م أساسيات تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة الثقافة الخيرية.
4. ابن كثير 1410هـ ، تفسير القرآن العظيم، بيروت، دار الجيل، الطبعة الثانية..
5. حسن على خفاجي 1401هـ الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثانية.
6. صحيح البخاري، تقديم فضيلة الشيخ أحمد محمد شاكر، بيروت، دار الجيل.
7. عبد الفتاح عثمان، 1986م خدمة الفرد في المجتمع النامي، مكتبة الأنجلوا المصرية.
8. عبد الهادي محمد أحمد 1991م "الخدمة الاجتماعية في مجال الدعوة إلى الله" بحث مقدم إلى ندوة التأصيل الإسلامي للخدمة الاجتماعية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة، 10- 13 أغسطس.
9. محمود حسن بدون، مقدمة في الخدمة الاجتماعية، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
10. بحث طلاب المستوى الثامن بقسم الخدمة الاجتماعية 1412هـ "معوقات التطوع في المؤسسات الإسلامية، دراسة تطبيقية بالهيئات الإسلامية بالرياض، بحث غير منشور.
11. الباز راشد سعد 1422هـ "الشباب والعمل التطوعي:دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض"، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية، مجلة البحوث الأمنية، المجلد 10، العدد 20 ص ص 59- 117.
12. محمد شمس الدين أحمد 1974م الإشراف على العمل مع الجماعات.

عنوان الورقة :
الوسائل النفسية لإستقطاب المتطوعين

مقدمها :
الدكتور/ إبراهيم بن حمد النقيثان

ملخص البحث

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده : فإن العمل الخيري سمة الإسلام الذي يقوم على التراحم والتكاتف ، ولا شك أن الأصل في المسلم المبادرة إلى البذل والمساهمة في الأعمال الخيرية تطوعاً واحتسائاً ، ولكن هذه الدنيا بصخبها ولهوها تباعد بين المسلم وبين الإحساس بما يدعو إليه دينة بما يتعلق بالتطوعات ، ويمكن عرض بعض الأسباب النفسية التي تحول بين المسلم وبين الإحساس بما يدعو إليه دينه بما يتعلق بالتطوعات ، ويمكن عرض بعض الأسباب النفسية التي تحول بين المسلم وبين الانخراط في الأعمال التطوعية ومنها :-

الفلة عن الأجر الأخرى العظيم المترتب على تلك الأعمال (إضافة إلى كونها نفع متعدي، زيادة الإيمان ، رفعه في الدنيا والآخرة ، التعرف عن قرب لواقع المسلمين المحتاجين) .

الرهبنة من المجهول ، فالإنسان عدو ما يجهل .

عدم الثقة بالذات ، وهذه من المعوقات الرئيسية للانخراط في الأعمال التطوعية .

الخجل : وهو غير الحياء ، فالحياء لا يأتي إلا بخير كما أخبر الرسول صلى الله عليه وسلم .

العائق الوحيد ، وتمثل في إدراك المسلم لأهمية الانخراط في العمل التطوعي لكن يرجى المساهمة في الأعمال التطوعية إلى التفرغ ، حيث يعيش تلك اللحظة بـ : الانشغال بالعمل الرسمي، الانشغال بالدراسة ، الانشغال بالأعمال التطوعية الهامشية.

الكبر (تضخيم الذات) : ويعني أن مركزه الاجتماعي أو مركزه الوظيفي يحول دون انخراطه بالأعمال التطوعية رغم إدراكه لمسيس الحاجة إلى خدماته .

إن من الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين تهيئتهم وتدريبهم للانخراط في الأعمال التطوعية ، وتمثل ذلك في الآتي :

التعريف بالأنشطة ومجالاتها وميادينها وما تجلبه من مسرات، وما يكتنفها من الصعوبات .

التدريب لقطاع كبير من المهتمين بالعمل التطوعي ومن ثم ترشيح من يجتاز التقييم بعد تدريبهم .

التدرج على ممارسة الأعمال التطوعية حسب صعوبتها وفعاليتها .

التحفيز وهو باب واسع وله طرق متعددة تسهم في استمرار الفرد في الأعمال التطوعية .

وهناك وسائل تحفيزية نفسية تؤدي إلى تنمية الانخراط والبذل والتضحية في الأعمال التطوعية منها :

- تذكير المسلم بواجبة في الشعور بالجسد الواحد .
 - تذكيره بالأجر المترتب على مثل هذه الأعمال في الدنيا والآخرة .
 - التعرف على واقع الفئات المحتاجة من خلال المعاشية الفعلية والمشاهدة على أرض الواقع .
 - عرض الجهود المبذولة من قبل الأعداء وأصحاب المبادئ المنحرفة في نصرة باطلهم (ويتضمن ذلك عرض ميزانيات الإنفاق على تلك الجهود التطوعية ، إضافة إلى عرض النظم والخطط الخمسية والعشرية ولتحقيق باطلهم ، وبذل الجهود الكبيرة لتحقيق تلك الخطط على أرض الواقع وبين الشعوب الإسلامية .
 - تلك أبرز الوسائل النفسية المعينة على النجاح في استقطاب الأفراد في الأعمال التطوعية .
- وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده .. وبعد : فإن العمل الخيري سمة دين الإسلام الذي يقوم على التراحم والتكاتف ، ولا شك أن الأصل في المسلم المبادرة إلى البذل والمساهمة في الأعمال الخيرية تطوعا واحتسابا ، ولكن هذه الدنيا بصخبها ولهوها تباعد بين المسلم وبين الإحساس بما يدعوه إليه دينه بما يتعلق بالتطوعات .

ومع المحور الأول الذي يتناول الحواجز النفسية المانعة من الانخراط في الأعمال التطوعية ، ومن هذه الأسباب النفسية التي تحول بين المسلم وبين الانخراط في الأعمال التطوعية ما يلي :

أولا : الغفلة عن الأجر الأخروي العظيم المترتب على تلك الأعمال : تنشأ هذه الغفلة بالاستغراق في مشاغل وهموم الحياة الكثيرة ، فيعرض كثير من المسلمين عن المساهمة في تلك الأعمال ، ومن هذا المدخل فإن استعراض بعض الأدلة وتذكير أفراد الأمة بها بين الحين والحين ، واستحضار عظم الأجر المترتب على تلك الأعمال ، يمكن أن يحفز بعض الأفراد لتحويل هذا الشعور - بعظم الأجر المترتب على الانخراط بهذه الأعمال - إلى حركة فاعلة وعمل إيجابي يدفع المسلم للأعمال التطوعية والمداومة عليها .. كما أن استشعاره لما يقوم به من أعمال نفع متعددي لا يقتصر على القائم والمساهم بتلك الأعمال بل يتعدى بنفسه إلى عدد كبير من إخوانه المحتاجين .. سوف يدفعه للمساهمة بتلك الأعمال.

ونستعرض بعضا مما ورد في بيان الأجر الأخروي للتذكير لولا فإن الزملاء بالأمس قد تناولوا هذا بشيء من التفصيل [ومنها :

قول الله تعالى { وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْيَتَامَى قُلْ إِصْلَاحٌ لَهُمْ خَيْرٌ وَإِنْ تُخَالِطُوهُمْ فَاحْوَثِكُمْ } [البقرة : 220] ، وقوله ﷺ { لَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ الْمَوْفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ } [البقرة : 177] ، وقال ﷺ { يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلْ مَا

أَنْفَقْتُمْ مِّنْ خَيْرٍ فَلِلَّهِ الدِّينُ وَالْأَقْرَبِينَ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ { البقرة : 215 } .

ومن الأحاديث قول المصطفى ﷺ [المُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ ، لَا يَظْلِمُهُ ، وَلَا يَخْدُلُهُ ، وَلَا يَحْقِرُهُ ، التَّقْوَى هُنَا] ، وَيُشِيرُ إِلَى صَدْرِهِ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ : [يَحْسَبُ امْرِئًا مِنَ الشَّرِّ ، أَنْ يَحْقِرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ ، كُلَّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ ، دَمُهُ وَمَالُهُ وَعَرْضُهُ] (رواه مسلم (1400 م 4: 1986) (بغ) ، وقال النووي [أنا وكافل اليتيم في الجنة هكذا] وأشار بالسبابة والوسطى ، وفرج بينهما شيئاً (رواه البخاري (1979 م 4 ج 7: 76) ، وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ : أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : [السَّاعِي عَلَى الْأُرْمَلَةِ وَالْمُسْكِينِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ، أَوْ الْقَائِمِ اللَّيْلِ وَالصَّائِمِ النَّهَارِ] رواه البخاري (1979 م 3 ج 6: 189) ، وروى مسلم (1400 م 4: 2287) ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : [السَّاعِي عَلَى الْأُرْمَلَةِ وَالْمُسْكِينِ ، كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ، (وَأَحْسَبُهُ قَالَ) : وَكَالْقَائِمِ لَا يَفْتُرُ ، وَكَالصَّائِمِ لَا يُفْطِرُ] ، وقال رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ [بِغُيُوبِ الضَّعْفَاءِ ، فَإِنَّمَا تُرْزَقُونَ وَتُنْصَرُونَ بِضَعْفَائِكُمْ] (رواه أبو داود (د ت م 2 ج 3: 32) .

فحين يستذكر المسلم هذه الأجور وهذه البشارات من الله ﷻ ، وكذلك كون الفعل نفع متعدي ، إضافة إلى ما تحرزه من زيادة الإيمان لدى القائم بهذه الأعمال ، إضافة إلى الرفعة في الدنيا والآخرة ... ، فلا شك ستتحرك عنده الدافعية نحو الفوز بهذا الأجر وهذه المنزلة ، وقد يسلك طرقاً متعددة منها الانخراط في العمل بالمؤسسات الخيرية .

ثانيا : الرهبة من المجهول : كثير من الناس لديه الرغبة في المساهمة بذاته في المشاريع الخيرية فضلا عن ماله وجاهه ، ولكن جهل كثير من الناس ببرامج وأنشطة واحتياجات تلك المؤسسات يكون عائقاً أما المساهمة .

إن التقصير الكبير لدى المؤسسات الخيرية في الجوانب الإعلامية يحرّمها قدرات ومواهب تتطلع بل تحترق شوق الخدمة دينها وجتمعها بل وأمتها من خلال تلك المؤسسات الخيرية ، ومن ذلك تقصيرها في عرض ما يتعلق بطبيعة المساهمة ومجالاتها ومستوياتها

(1) - الرقم الأول يشير لتاريخ النشر ، وما بعد (:) يشير لرقم الصفحة .

ومسؤولياتها .. الخ ، فلو أن الأخوة في المؤسسات الخيرية طرّفوا هذا الجانب إعلاميا لشكوا من كثرة العرّض للمتقدمين ، بل لزاد العرّض على الطلب كثيرا .

ثالثا : عدم الثقة بالذات : وهذا الأمر هو عرض نفسي يعتري كثيرا من الشباب ، وقد يرجع لذلك لأساليب التنشئة الاجتماعية التي تربيها علينا سواء في الأسرة أم المدرسة أم المجتمع ، فتجد الشاب لديه الرغبة في المساهمة في الأعمال الخيرية ، ولكنه يبقى مترددا من المبادأة والإقدام لهذا العمل أو ذاك ، ومرد هذا الخوف من الفشل أو النقد أو الرهبة الاجتماعية .. ، ولعل بعضا من التشجيع والتدريب والتكليف التدريجي ، إضافة إلى الجانب الإعلامي حول طبيعة أنشطة هذه المؤسسة أو تلك ، ومع عرض لنماذج حية من الشباب في الميدان وهم يمارسون نماذج من تلك الأنشطة ، قد يعالج هذا الجانب النفسي .

رابعا : عدم الثقة بالمؤسسة ذاتها : جرت سنة الله أن يوجد في هذه الكون أطيافا من البشر منهم العدو ومنهم المنافق ومنهم من يأكل الحسد قلبه ، ومنهم همه محاربة كل عمل مفيد وناجح ، إضافة إلى كل ذلك التشويه المتعمد وقلب الحقائق التي يقوم بها الأعداء وأذنانهم !! وبيواكب ذلك - وللأسف - القصور الإعلامي في رد شبه وادعاءات أولئك المغرضين ، كل ذلك يسهم في تشويه صورة هذه المؤسسة الخيرية أو تلك ، مما ينتج عنه تردد وإحجام من قبل البعض في الانضمام في أعمالها أو المساهمة في دعمها ، فكم جرّت تلك الإشاعات من مصائب تتمثل في الإحجام عن المشاركة أو وقف التمويل أو حضر لأنشطتها !! والله المستعان .

خامسا : الخجل : الحياء غير الخجل ، فالأول محمود والآخر مذموم ، أشار ابن منظور في لسان العرب (د ت م 11 : 200) في تعريفه للخجل لغة بقوله : خجل قال الفراء : الخَجَلُ : الاسترخاء من الحياء ، ويكون من الدُّلِّ ، رجل خَجَلٌ وبه خَجَلَةٌ أي حياء ، والخَجَلُ : التحير والدهش من الاستحياء ، وقال الليث : الخَجَلُ أن يفعل الإنسان فعلاً يَنْشَوُرُ منه فيَسْتَحْيُ ؛ وقال ابن شميل : خَجَلُ الرجل إذا التَبَسَ عليه أمرُه ، وقال ابن سيده : الخَجَلُ أن يلتبس الأمر على الرجل ، فلا يَدْرِي كيف المَخْرَجُ منه ، يقال : خَجَلُ فما يَدْرِي كيف يصنع ، وخَجَلُ بأمْره : عَيٌّ ، وقال أبو عمرو : الخَجَلُ الكَسَلُ والتواني عن طلب الرزق ، قال : وهو مأخوذ

من الإنسان الخجل يبقى ساكناً لا يتحرك ولا يتكلم ، ومنه قيل للإنسان : قد خجل إذا بقي كذلك .

ويعرف محمد نجاتي (1409: 114) الخجل اصطلاحاً بقوله : " حالة انفعالية يشعر فيها الإنسان بالخوف والخجل من فعل ما هو مذموم ومستقبح " ، كما يعرفه عبد الرحمن النملة (1416: 20) بقوله : الخجل من خلال هدي الإسلام يعني : حالة انفعالية تنمُّ عن حياء مفرض يدعو إلى الحيرة والاضطراب ، وهو أمر مذموم يدل على الضعف .. ، فيه إعاقة عن تحقيق الطموحات سواء على المستوى التعليمي أو المهني ."

أما الحياء فهو خصلة محمودة ، وهو خلق يعصم المرء من الوقوع في المعاصي والآثام ، و" هو بالمد وهو في اللغة : تغيّر وانكسار يعتري الإنسان من خوف ما يعاب به ، وقد يطلق على مجرد ترك الشيء بسبب ، والترك إنما هو من لوازمه ، وفي الشرع : خلق يبعث على اجتناب القبيح ويمنع من التقصير في حق ذي الحق" (محمد المباركفوري 1410 م: 6: 125) ، وقد وردت أحاديث ترغب فيه منها ما رواه عن أنس رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : [ما كَانَ الْفَحْشُ فِي شَيْءٍ إِلَّا شَانُهُ ، وَمَا كَانَ الْحَيَاءُ فِي شَيْءٍ إِلَّا زَانَهُ] (رواه الترمذي 1403 م: 3: 234) ، و عن أبي هريرة رضي الله عنه ، قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : [الْحَيَاءُ مِنَ الْإِيمَانِ ، وَالْإِيمَانُ فِي الْجَنَّةِ ، وَالْبِدَاءُ مِنَ الْجَفَاءِ ، وَالْجَفَاءُ فِي النَّارِ] (رواه الترمذي 1403 م: 3: 246) ، مما سبق يتضح لنا الفرق بين الخجل المذموم والحياء المطلوب.

ونخلص إلى أن بعض الأفراد يعوقهم عن الانخراط ببعض الأعمال التطوعية الخجل ، فيحجم عن المساهمة ، ليس عن قلة اهتمام أو لا مبالاة ولكن يمنعه الخجل من المبادرة والمشاركة ، ويمكن التغلب على هذا الأمر لدى شريحة كبيرة من خلال التعريض التدريجي للأعمال الأقل إثارة لهذه الحالة ، كالأعمال التي ليس بها مواجهة للجمهور ، أو تلك الأعمال التي مسؤولياتها ليست كبيرة مثلاً .

سادسا : العائق الوحيد : ، ويحتل هذا العائق حيزا كبيرا من مساحة العوائق التي تحول دون الانخراط في المساهمة الأعمال الخيرية لدى الغالبية من المدركين لفضل وأهمية المشاركة في الأعمال الخيرية ، ويتمثل هذا في إدراك المسلم لأهمية الانخراط في العمل

التطوعي والأجر العظيم المترتب على المشاركة فيه ، لكن يرجئ المساهمة في الأعمال التطوعية إلى التفرغ ، حيث يعيش تلك اللحظة هموم الحياة التي لا تنتهي كالانشغال بالعمل الرسمي أو الانشغال بالدراسة أو الانشغال بالأعمال التطوعية الهامشية ، فيعد النفس ويمنيها حين التفرغ من هذه الأعمال كلها أو بعضها ، بأنه سيتفرغ لأعمال الخير ، أو على الأقل المساهمة في بعض مناشطها ، ويمضي العمر وتزداد تلك الأعباء ويمتد التأجيل !! وهذه حيلة شيطانية لصرف المسلم عن الخير ، والحل لهذه الآفة يكمن في تنظيم المرء لوقته وترتيب أولوياته وترك التسويف .

سابعاً : الكبر : وهي آفة عظيمة ، وبسببها حرم إبليس من الجنة ، وهي التي منعت الملائ من إتباع الرسل وقبول الحق ، وهي صفة أهل النار ، وقد حذر الله ﷻ منها في آيات كثيرة ، كقوله ﷻ { ادْخُلُوا أَبْوَابَ جَهَنَّمَ خَالِدِينَ فِيهَا فَبِئْسَ مَثْوَى الْمُتَكَبِّرِينَ } { غافر: 76} ، كما حذر منه الرحيم الشفيق بأتمته ﷻ ، إذ يقول فيما يرويه مسلم (1400 م: 1: 93) عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : [لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ ، مَنْ كَانَ فِي قَلْبِهِ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ مِنْ كِبَرٍ] ، وروى مسلم (1400 م: 1: 93) أيضا عَنْ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : [لَا يَدْخُلُ النَّارَ أَحَدٌ فِي قَلْبِهِ مِثْقَالُ حَبَّةٍ خَرْدَلٍ مِنْ إِيْمَانٍ ، وَلَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ أَحَدٌ فِي قَلْبِهِ مِثْقَالُ حَبَّةٍ خَرْدَلٍ مِنْ كِبَرِيَاءٍ] .

فهناك من الناس من تمنعه هذه الخصلة المذمومة (الكبر) من المشاركة في الأعمال التطوعية ، بسبب الكبر وتضخيم الذات نتيجة مركزه الاجتماعي أو مركزه الوظيفي أو الاقتصادي ... فتحول هذه التصورات المريضة دون انخراطه بالأعمال التطوعية رغم إدراكه لمسياس الحاجة إلى خدماته وخبراته .

ولعل إدراك خطورة الكبر وآثاره المدمرة في الدنيا والآخرة ، مع عرض لنماذج وقداوات ممن هم يشاكلونه في مركزه الاجتماعي أو الوظيفي أو الاقتصادي ، يكون داعياً لتجاوز هذه الآفة المدمرة .

ثامناً : إهمال التعزيز المعنوي : صحيح أن غالبية من ينخرط في الأعمال التطوعية دافعهم في ذلك ابتغاء مرضاة الله ﷻ ، ومن ثم لا ينتظر من البشر جزاءً ولا شكوراً ، لكن طبيعة النفس البشرية بما خلقها الله تعالى تحتاج الى تعزيز بين الفينة والأخرى ، وحين ندبر القرآن

الكريم نجد تلك المواقف المعززة لعمل الخير أو الاستمرار فيه ، ومثل ذلك في سيرة المصطفى ﷺ مع صحابته رضي الله عنهم .

ومما يؤلم أن غالبية المؤسسات الخيرية لا تولي هذا الجانب ما يستحقه من اهتمام ، فلا يكون هناك تمييز بين من يواظب على العمل المكلف به ، وبين ذلك الذي يؤدي عمله حسب مزاجه مثلا ، فإن النفس تكل وتمل ، ولكن حين يكون بين الفينة والأخرى خطابات شكر ، أو هدية رمزية ، أو هناء له أمام الآخرين .. .

إن التعزيز المعنوي لا يكلف المؤسسة شيئا يذكر ، وهو عبارة عن درع أو خطاب ، أو دعوة لحضور اجتماع ، أو بطاقة تهنئة في المواسم .. الخ ، فمثل هذه تعزز التواصل مع المؤسسة سواء بالدعم أم المساندة أم المشاركة البدنية .. .

كم أتمنى أن تولي تلك المؤسسات هذا الجانب أهمية ، فتكرم العاملين حسب فاعليتهم ، وتكرم المساندين لها كذلك ، ولا ينبغي الغفلة عن تكريم الداعمين لها ماليا ، فالمال مرتكز نشاط تلك المؤسسات .

لا شك أن المساهمين في لجان المؤسسات الخيرية لا ينتظرون ذلك ، ولكن حصول مثل هذا الدعم المعنوي سيعزز الولاء والاستمرار في العمل التطوعي !! ، وكم من مشارك في أعمال تطوعية تركها بحجة عدم تقدير دوره ، ولا ننسى دور الشيطان في التثبيط عن أعمال الخير فيدخل على المرء من هذا الباب .

تلك أبرز المعوقات النفسية أجملتها فيما سبق ، ولا يعني حصر كل المعوقات النفسية ، وإنما عرضنا أبرزها وأكثرها تكررا ، ويمكن تجزئة وتحليل تلك العناصر إلى نقاط عديدة ومفصلة ، لكن المقام لا يسمح بذلك .



أما المحور الثاني فيتعلق بتهيئة الأفراد نفسيا للمساهمة في الأعمال التطوعية ، ويمكن تلخيص تلك الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين ومن ثم تهيئتهم وتدريبهم للمساهمة في الأعمال التطوعية ، حيث يمكن جذب الراغبين بالمشاركة في الأعمال التطوعية عن طريق التالي :

أولاً: التعريف بالأنشطة ومجالاتها وميادينها، والإجابة على كل التساؤلات بكل شفافية ووضوح، حيث تكثر أحيانا الإشاعات والأقاويل حول نشاطات بعض المؤسسات أو بعض العاملين فيها ..!! خاصة في القرى والمدن الصغيرة، هذا طبعا غير الإشاعات المغرضة الكيدية من أعداء هذا الدين سواء من بني جلدتنا أو من غيرهم .

كما ينبغي أن يشمل التعريف - بصورة مفصلة - على طبيعة الأعمال المرشح لها المتطوع وما تجلبه من مسرات، وما يكتنفها من صعوبات أو مشقات، ولا يُكتفى بالنبذ اليسيرة، وذلك لأن ردة الفعل ستكون سلبية، حين لا تكون تلك الأعمال حسب ما تصوره الفرد، فينعكس ذلك سلبيا على حماسه، وربما يشيع الإشاعات الكاذبة لكي يقنع نفسه ويبرر لأصدقائه ومعارفه سبب عزوفه عن استمراره في العمل الخيري الذي اشتهر عنه وعرف به .

كما أن التعريف بتلك الأنشطة وما يصاحبها من صعوبات أحيانا مهم جدا، لكي يكون المرء على بينة، خاصة حين يكون مجال المساهمة خارج بلده، فإذا وضعنا في الاعتبار أن بعض المشاركين في تلك الأنشطة لم يغادر خارج بلده أدركنا أهمية تهيئة الأفراد في جوانب شتى كطبيعة العمل وطبيعة البلد وأحوالها وأنظمتها وطبيعة شعوبها .

ثانياً : التدريب لقطاع كبير من المهتمين بالعمل التطوعي ومن ثم ترشيح من يجتاز ذلك الاختبار أو تلك الدورة أو ذلك لتقويم بعد تدريبهم إذا كان ذلك العمل يحتاج مثل هذا .

ويمكن وضع بعض الحوافز المادية لمن يجتاز هذه الدورة أو ذلك الاختبار ..، فمثل هذا يجعل عددا من الأفراد يأتي في البداية لأجل الفوز بتلك الجائزة وليس احتسابا، ولكن بعد الممارسة الفعلية يشعر بلذة تلك الأعمال حين ينتظر الجزاء من أكرم الأكرمين جل وعلا .
فائدة أخرى في وضع الحوافز المادية للاستقطاب، وهو إقبال الأعداد الكبيرة، ومن ثم يتأتى للمؤسسة تلك، المفاضلة بين المتقدمين، ليس هذا فقط بل واكتشاف الطاقات الكامنة لدى الأفراد أنفسهم .

كما يفيد مثل هذا الإجراء في تصنيف المتقدمين وفق امكاناتهم وقدراتهم أو خصائصهم النفسية والاجتماعية ..، ومن ثم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

ثالثا : التدرج في إسناد الأعمال التطوعية حسب صعوبتها : أحيانا يأخذ الانطباع لدى من يتولى توزيع الأعمال على المتقدمين الانطباع الأولي عن المتقدم أو الهالة المتصورة عنه ، أو وجود الحماس ، أو التميز بجانب من الجوانب ، أو بالنظر لمرتبه الوظيفية أو شهادته الدراسية .. ، فيكلف بأعباء وأعمال لا تتناسب وقدراته مثلا ، أو خصائصه النفسية ... الخ ، فتكون النتيجة تدني في الإنتاج وعزوف عن العمل التطوعي ، وبالتالي هضم لإمكانياته ومجال تميزه ونحو ذلك .. .

رابعا : التحفيز وبعث الدافعية لدى الأفراد : وهذا باب واسع وله طرق وأساليب متعددة تسهم في استمرار الفرد في الأعمال التطوعية .

يعرف علي عبد الوهاب الحافظ بقوله " الحافظ هو الشيء الذي يقدم لإشباع الحاجة الناقصة " النغمشي (1415 : 68) ، ويعرف المحيميد (1412 : 11) الحوافز في التربية الإسلامية بقوله " هي محرضات السلوك التي تحض على الاستقامة والصلاح والقيام بأداء الواجبات - بل والمستحبات أو المندوبات - وتبعث على فعل الخير والإحسان والعدل ، وإعطاء ذوي الحقوق حقوقهم ، وتحرك إلى الأهداف التربوية عن طريق الجد والبذل والعطاء والتفاني في العلم والعمل والجهاد ، والإنتاج وإشاعة الفضيلة ، وتباعد بين الفرد وبين الانحراف والإهمال والتواني والقيود " .

وقد قسم عبد العزيز المحيميد (1412) أساليب الحوافز في البيئة الإسلامية إلى عدة أساليب ، حيث يمكن الإستفادة من بعضها في تفعيل الدافعية لدى الأفراد للانخراط في الأعمال التطوعية ، ومن هذه الأساليب ما يلي :

- 1- أساليب التحفيز بالدوافع الفطرية الدينية حيث ذكر منها :دافع معرفة الله والإيمان به ، ودافع عبادة الله ، ودافع الخوف وطلب الأمن ، ودافع الأمل والرجاء .
- 2- أساليب التحفيز بالدوافع الفطرية الحيوية العامة وهي اثنا عشر منها : دافع المعرفة والاستطلاع والدافع الأخلاقي الفطري ودافع الإنجاز والانتماء إلى الجماعة .. .
- 3- أساليب التحفيز بتوجيه العواطف والانفعالات والطاقات والإمكانات والأهداف والاتجاهات وذكر منها : ما يتعلق بالعواطف : منها عاطفة : الحب والبغض والكراهية والموالة والمعادة ، ومن الانفعالات : عاطفة الغضب والغبطة والغيرة

والحياء والفرح والحزن ، ومن الطاقات والإمكانات أورد : العقل والإدراك ، والقلب والبدن ، والعلم والعمل ، والوقت والشباب والصحة ، والمال والثروة . كما أشار إلى أساليب التحفيز بالأهداف العليا والاتجاهات الإيجابية فذكر منها : الشعور بالمسؤولية ، التمسك بالقسط والعدل ، ملازمة التوسط والاعتدال ، والإيجابية وروح المبادرة .. .

4- الحوافز الذاتية الإيجابية وأساليب التحفيز بها ، وذكر منها : الإخلاص ، والطاعة ، وابتغاء مرضاة الله ، وطلب الأجر والثواب من الله وحده ، والجنة ونعيمها ، والوعد بالخير والنعيم من الله

كما عرض الحوافز الذاتية السلبية (الرادعة) وأساليب التحفيز بها ، فذكر منها : العفة ، والخوف من النار ، والوعيد ، وافتاء سخط الله .

5- الحوافز الذاتية (الإيجابية - السلبية معا) وأساليب التحفيز بها وهي : التقوى ، والصبر ، والإحسان ، وتذكر الموت وحياة القبر .

6- الحوافز الخارجية الإيجابية وأساليب التحفيز بها ومنها : المعاملة الأخلاقية الحسنة ، والتوجيه وإرشاد والموعظة الحسنة ، والأمر بالمعروف ، والصحة الطيبة ، والمدح والثناء ، والاستحسان والقبول ، والحوافز المادية .

7- الحوافز الخارجية السلبية (الرادعة والزاجرة) وأساليب التحفيز بها وهي العقوبات التشريعية .

ويلفت النغيمشي (1415 : 167) نظرنا إلى بعض التوجيهات حين استخدام أساليب الحوافز الأخرى منها :

1- المباشرة في تناول الدافع الأخرى بحيث يكاد المستهدف يحس بالنعيم الموعود والعذاب المتوقع به ، كأن الحنة والنار رأي العين .

2- العرض المتوازن للترغيب والترهيب ، وقرنهما المستمر ببعضهما في أغلب الأحوال .

3- ربط المستهدف بالتوبة والإنابة والمغفرة التي تؤول إلى الفوز بالنعيم وتجنب الخسارة والجحيم.

- 4- استخدام أسلوب المقارنة والموازنة بين النعيم والجحيم، وبيان الفروق الهائلة بين الجزاءين (النعيم والعذاب)، وبين الدارين (الجنة والنار)، وبين الصنفين (المتقين والفجار)، وذلك باستخدام المنطق والتفكير الصحيح .
- 5- التنوع في عرض الجزاء واستخدام قاعدة الجزاء من جنس العمل .

تلك جوانب من الحوافر التي يمكن استثمار بعضها في بعث الدافعية لدى الأفراد عموماً والمتدربين خصوصاً كي يتم تهيئتهم نفسياً للمساهمة في الأعمال التطوعية .



أما المحور الثالث فيتناول الوسائل تحفيزية النفسية التي تؤدي إلى تنمية الانخراط والبذل والتضحية في الأعمال التطوعية منها :

أولاً : تذكير المسلم بواجبه في الشعور بالجسد الواحد وهو من واجبات الأخوة في الدين ، فالأخوة الإسلامية قوة إيمانية نفسية ، تورث الشعور العميق بالعاطفة ، والمحبة والاحترام ، والثقة المتبادلة ، مع كل من تربطه وإياه أو أصر العقيدة الإسلامية (عبد الله علوان د ت : 6) ، فالتعاطف في مجتمع الإيمان ، هو تعاون مبعثه الحب والرحمة في ذات الله ، لذا فإنه تعاون دائم مستمر ، لأنه يقوم أساساً على الإيمان الصادق ، وليس على أساس حب المغنم أو السمعة أو رغبة في مكافأة أو ثناء ، أو هيبة من سلطة أو خوف من قانون ، وإنما هو لله وفي الله ومن أجل الإيمان الذي يجمع أمة الإيمان ، وهذا من أعظم التعاون والبر " (محمود الطباخ 1412 : 11) .

" جاء الإسلام بأروع عقيدة ، توازن موازنة سوية ، بين الفرد والجماعة ، إذا قام التكافل الاجتماعي ، على أساس الأخوة الإسلامية ، وهو طراز فذ من التعاطف الإنساني ، استطاع أن يحجب العنصرية ، ويقضي على التفرقة الطبقية ، ويحرر العقيدة من التعصب المقيت " (أنور الجندي 1397 : 180) .

إن " الأخوة رابطة نفسية تورث الشعور بالعاطفة ، والمحبة والاحترام .. ، مع كل من تربطه وإياه من روابط العقيدة الإسلامية ، ووشائج الإيمان والتقوى .. ، فهذا الشعور الأخوي الصادق ، يولد في نفس المسلم ، أصدق العواطف النبيلة ، في اتخاذ مواقف إيجابية من التعاون والإيثار ،

والرحمة والعمو عند المقدرة ، واتخاذ مواقف سلبية من الابتعاد عن كل ما يضر بالناس ، في أنفسهم وأموالهم ، وأعراضهم والمساس بكراماتهم " (عبد الله علوان 1405م: 1: 358) .

والآيات في هذا الجانب كثيرة جدا ، نذكر على سبيل المثال قول الله ﷻ { وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ قَوْلُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا } (البقرة: 83) ، وقوله ﷻ { وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْيَتَامَىٰ قُلْ إِصْلَاحٌ لَّهُمْ خَيْرٌ وَإِنْ تُخَالِطُوهُمْ فَإِخْوَانُكُمْ } (البقرة: 220) ، وقوله ﷻ { فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ (9) وَأَمَّا السَّائِلَ فَلَا تَنْهَرْ (10) } (الضحى: 9- 10) وقوله ﷻ { أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالدِّينِ (1) فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ (2) وَلَا يَحِضُّ عَلَىٰ طَعَامِ الْمِسْكِينِ (3) } (الماعون 1- 3) .

أما الأحاديث في هذا الباب فكثيرة أيضا ، نشير لبعض الأمثلة منها ما رواه النعمان بن بشير رضي الله عنه ، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : [مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ ، مَثَلُ الْجَسَدِ ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عَضْوٌ ، تَدَاعَىٰ لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ ، بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى] رواه مسلم (1400 م: 4: 1999) ، وروى أيضا (1400 م: 4: 1996) ، أن رسول الله ﷺ قال : 1: الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ ، لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ ، مَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ ، كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ ، وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً ، فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ بِهَا كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا ، سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ] ، وقال ﷺ أيضا [... وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ ..] رواه مسلم (1400 م: 4: 2074) .

ثانيا: تذكيره بالأجر المترتب على مثل هذه الأعمال في الدنيا والآخرة: فالآيات في هذا كثيرة جدا منها قوله ﷻ { لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نُّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا (114) } (النساء: 114) ، وقوله ﷻ { وَالَّذِينَ تَبَوَّؤُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِّمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (9) } (الحشر: 9) وقوله ﷻ { إِنْ تَقْرَضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يُّضَاعِفْهُ لَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ وَاللَّهُ شَكُورٌ حَلِيمٌ (17) } (التغابن: 17) ، وقوله ﷻ { وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا (8) إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكُورًا (9) إِنَّا

تَخَافُ مِنْ رَبِّنَا يَوْمًا غُيُوبًا قَمُطَرِيرًا (10) فَوَقَاهُمُ اللَّهُ شَرَّ ذَلِكَ الْيَوْمِ وَلَقَّاهُمْ نَضْرَةً وَسُرُورًا (11) وَجَزَّاهُمْ بِمَا صَبَرُوا جَنَّةً وَحَرِيرًا (12) { (الإنسان: 8- 12) ، .

وأما الأحاديث فأكثر من تحصر ونشير على سبيل المثال لطرفا منها فعن سهل بن سعد قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: [أَنَا وَكَافِلُ الْيَتِيمِ فِي الْجَنَّةِ هَكَذَا] ، وَقَالَ بِإِصْبَعِيهِ السَّبَّابَةِ وَالْوُسْطَى ، رواه البخاري (1979 م 4 ج 7: 76) ، وفي رواية لمسلم (1400 م 4: 2287) ، عن مَالِكٍ عَنْ ثَوْرِ بْنِ زَيْدٍ ، عَنْ أَبِي الْعَيْثِ ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ؓ ، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : [كَافِلُ الْيَتِيمِ ، لَهُ أَوْ لِعَیْرِهِ ، أَنَا وَهُوَ كَهَاتَيْنِ فِي الْجَنَّةِ] ، وَأَشَارَ مَالِكٌ بِالسَّبَّابَةِ وَالْوُسْطَى ، وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رضي الله عنه : أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : [السَّاعِي عَلَى الْأَرْمَلَةِ وَالْمُسْكِينِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ، أَوْ الْقَائِمُ اللَّيْلَ وَالصَّائِمُ النَّهَارَ] رواه البخاري (1979 م 3 ج 6: 189) ، وروى مسلم (1400 م 4: 2287) ، وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ؓ ، عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : [السَّاعِي عَلَى الْأَرْمَلَةِ وَالْمُسْكِينِ ، كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ،) وَأَحْسِبُهُ قَالَ : وَكَالْقَائِمِ لَا يَفْطُرُ ، وَكَالصَّائِمِ لَا يَفْطُرُ] ، وروى أيضا (1400 م 4: 2987) ، عن مَالِكٍ ، عَنْ ثَوْرِ بْنِ زَيْدِ الدِّيَلِيِّ قَالَ : (سَمِعْتُ أَبَا الْعَيْثِ ، يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ؓ ، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : [كَافِلُ الْيَتِيمِ ، لَهُ أَوْ لِعَیْرِهِ ، أَنَا وَهُوَ كَهَاتَيْنِ فِي الْجَنَّةِ] وَأَشَارَ مَالِكٌ بِالسَّبَّابَةِ وَالْوُسْطَى) ، وروى الهيثمي في مجمع الزوائد (115/3) وروى الطبراني في الكبير عن أبي سعيد ؓ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ [صدقة السر تطفئ غضب الرب ، وصله الرحم تزيد في العمر وفعل المعروف يقي مصارع السوء] .

فحين يستذكر المسلم هذه الفضائل والمزايا _ والتي لم نورد منها إلا أمثلة ليس إلا _ فسيكون دافعا قويا لأن يقدم على المساهمة في الأعمال الخيرية بصورة من الصور .

ثالثا : التعرف على واقع الفئات المحتاجة من خلا المعاشية الفعلية والمشاهدة على أرض

الواقع ، فحين يشاهد المرء حال المعوزين والمحتاجين على الطبيعة من خلال الزيارات الميدانية - وهي أكثر فاعلية - أو من خلال وسائل الإعلام المتنوعة فإن تلك المعاشية أو تلك المشاهدة سوف تدفع الكثيرين للمشاركة في الانخراط في الأعمال التطوعية .

المراجع

القرآن الكريم

- ابن منظور ، جمال الدين (د ت) . لسان العرب . بيروت : دار صادر .
- البخاري ، محمد (1979) . صحيح البخاري . استانبول : المكتبة الإسلامية .
- الترمذي ، محمد (1403) . سنن الترمذي . ط 2 . بيروت : دار الكتب العلمية .
- الجندي ، أنور (1397) . مفاهيم العلوم الاجتماعية . القاهرة : دار الاعتصام .
- الطباخ ، محمود (1412) . عطفنا الحازم . د ن .
- علوان ، عبد الله (د ت) . الأخوة الإسلامية . الزرقاء : مكتبة المنار .
- علوان ، عبد الله (1405) . تربية الأولاد في الإسلام . ط 8 . القاهرة : دار السلام .
- المحيميد ، عبد العزيز (1412) . الحوافز في التربية الإسلامية . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة لإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض .
- مسلم ، أبي الحسين مسلم (1400) . صحيح مسلم . الرياض : رئاسة إدارات البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد .
- نجاتي ، محمد (1409) . الحديث وعلم النفس . بيروت : دار الشروق .
- النغمشي ، عبد العزيز (1415) . علم النفس الدعوي . الرياض : دار المسلم .
- النقيشان ، إبراهيم (1422) . فاعلية برنامج تعديل مفهوم الذات على تحصيل المتأخرين دراسيا بمدينة الرياض - دراسة تجريبية . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض .
- النملة ، عبد الرحمن (1415) . برنامج للعلاج النفسي الإسلامي لحالات الخجل : دراسة تجريبية لمجموعة من طلاب المرحلة الثانوية بالرياض . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض .
- النووي ، يحيى (د ت) . رياض الصالحين . ط 2 . دمشق : دار المأمون للتراث .

عنوان الورقة :
الوسائل الإعلامية لإستقطاب المتطوعين

مقدمها :
الدكتور/ محمد بن عبدالله الخرعان

ملخص البحث

الحمد لله رب العالمين، و صلى الله و سلم على النبي الكريم محمد بن عبد الله، و على آله و صحبه و من تبعه بإحسان..

تتعلق الورقة من مبدأ العلاقة بين الإعلام باعتباره نشاطاً إنسانياً يرتبط ببقية نشاطات الإنسان المختلفة، مؤثراً و متفاعلاً معها، و بين التطوع باعتباره واحداً من الأنشطة الإنسانية التي نبتت و تجذرت في الإسلام، و برز في التاريخ الإسلامي باعتباره سمة من سمات المجتمع الإسلامي و مبدأً من المبادئ التي قامت عليها الحضارة الإسلامية، و تأتي الورقة في تمهيد يتناول مفهوم التطوع بالتعريف و بيان مكانته في الإسلام و دوافعه لدى الأفراد، لتتعلق من ذلك لتناول تأثير وسائل الإعلام من حيث غايات التأثير، و مستوياته المتمثلة في المستوى العريفي، فالاتجاهي، فالسلوكي، ثم مداخله و أساليبه التي يمكن اعتبارها مداخل مناسبة لتحقيق استثمار أفضل لإمكانات وسائل الإعلام في استقطاب المتطوعين في مجالات العمل الخيري، و هي التأثير من خلال قادة الرأي، و التأثير من خلال الإشباعات، و بناء الصورة الذهنية.

و تتناول الورقة بعد ذلك الوسائل الإعلامية لاستقطاب المتطوعين، حيث تتطرق في ذلك من القاعدة الشرعية التي تقول بأن الوسائل لها أحكام المقاصد، فكل وسيلة إعلامية، سواء كانت شخصية أم جماهيرية، أو وسيلة إنترنت يمكن أن تكون وسيلة فاعلة مؤثرة في موضوع التطوع.

و ختمت الورقة بتناول الرسائل الإعلامية لاستقطاب المتطوعين من حيث صياغتها و معالجتها، بمعنى كيف تكون الرسالة الإعلامية مؤثرة؟ حيث استعرضت الورقة مجموعة من العوامل التي تساعد على تحقيق ذلك من مثل تحديد هدف الرسالة، و تحديد الجمهور المستهدف، و العناية بدقة المعلومات و مصادرها و اختيار الألفاظ المناسبة لعرضها...الخ.

و الورقة في الجملة تسعى إلى تقديم تصور عام لما يمكن أن تسهم به وسائل الإعلام في تعميم ثقافة التطوع، و إشاعة المفاهيم الخاصة بها، و تشجيع الراغبين في المشاركة في نشاطات و برامج المؤسسات الخيرية.

و الباحث من خلالها يرى أن هذا الموضوع يمكن أن يكون فاتحة مناسبة للقيام ببحوث أكثر عمقاً ، و أوسع من حيث التناول و المعالجة لهذا الموضوع، بحيث تشمل على التنظير العلمي، و الدراسة الميدانية التي تسعى المتعرف على حجم عناية وسائل الإعلام به، و مدى معرفة جمهور هذه الوسائل لمفهوم التطوع و مصطلحاته و مجالاته، وصولاً من ذلك إلى تقديم برامج و خطط عملية لاستثمار وسائل الإعلام لخدمة التطوع و الإشاعة مفاهيمه و الإسهام في إبرازة و تسويقه.

و صلى الله و سلم على نبينا محمد و على آله و صحبه و من تبعه بإحسان...

تهدية:

الحمد لله المتفضل على عبادته المؤمنين بالهداية إلى صراطه المستقيم، وصلى الله وسلم وبارك على رحمة الله للعالمين، نبينا وحبينا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان..

الحديث عن دور الإعلام في استقطاب المتطوعين، حديث يقودنا إلى التعرف على جانبين مهمين في هذا الموضوع هما: الإعلام، والتطوع، وفي إطار ذلك تحديد طبيعة العلاقة بينهما تأثيراً وتأثيراً.

فالإعلام يعد من القواسم المشتركة، والعوامل المؤثرة ذات الصلة بجوانب الحياة الإنسانية المختلفة بما يملكه من إمكانيات فنية وتقنية جعلت منه عنصراً أساسياً في كل منشط من مناشط الحياة، ووسيطاً بين المجتمع وفتاته وثقافته ومؤسساته المختلفة.

فهو وسيلة سياسية واجتماعية واقتصادية، كما أنه وسيلة تربوية وتعليمية ومعرفية، لا يستغنى عنه وعن إمكانياته في عمليات البناء المعرفي، وتعميم الثقافة المجتمعية، وتكوين القنوات والاتجاهات، ورسم السلوك كذلك.

ومن جانب آخر يعد التطوع جانباً من جوانب النشاط البشري المهمة، التي تحتاج إليها المجتمعات والأفراد على حد سواء، لا سيما في عصرنا الحاضر الذي توسعت فيه دائرة الاحتياجات الإنسانية، وزادت متطلبات المجتمع وتنوعت بشكل استدعى معه المزيد من تنوع صور البذل والعطاء الإنساني بما يحقق التوازن الاجتماعي، والتكافل.

حيث ازدادت مشاكل الإنسانية، بسبب الحروب تارة، وبسبب المجاعات والكوارث الكونية تارة أخرى، كما تنوعت احتياجاتها وتوسعت ما بين دينية دعوية، إلى ثقافية تعليمية وتربوية، إلى إغائية وطبية..، مما استدعى البحث عن مزيد الجهود والإمكانيات لمواجهة ذلك الواقع والمساهمة في علاجه.

وهذه الورقة مساهمة علمية متواضعة تسعى لتلمس بعض صور العلاقة بين الإعلام والتطوع، وما يمكن أن تسهم به وسائل الإعلام في موضوع التطوع تعريفاً وتوسيعاً لدائرة المعرفة

به والدعوة إليه، بالإضافة إلى جوانب التأثير وصوره وأساليب صياغة وإعداد الرسالة الإعلامية التطوعية..

مفهوم التطوع وأهميته

مصطلح التطوع مصطلح أصيل في الإسلام، كما أن ممارسته في الإسلام كذلك من الأصالة والعمق بما يجعلها جزءاً من البناء الفكري والعملية لدى المسلمين جميعاً؛ وقد ورد لفظ التطوع في عدد من آيات الكتاب العزيز في مثل قوله سبحانه: (إِنَّ الصَّافِيَ وَالْمَرْوَةَ مِنْ شَعَائِرِ اللَّهِ فَمَنْ حَجَّ الْبَيْتَ أَوْ اعْتَمَرَ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِ أَنْ يَطَّوَّفَ بِهِمَا وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ) (1). وقال ﷺ: (أَيَّاماً مَعْدُودَاتٍ فَمَنْ كَانَ مِنْكُمْ مَرِيضاً أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِنْ أَيَّامٍ أُخَرَ وَعَلَى الَّذِينَ يُطِيقُونَهُ فِدْيَةٌ طَعَامُ مِسْكِينٍ فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ وَأَنْ تَصُومُوا خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ) (2).

وقال سبحانه: (الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ) (3).

وقد جاء ذكر التطوع في أحاديث الرسول ﷺ، كما في حديث الأعرابي الذي جاء يسأل الرسول ﷺ عن شرائع الإسلام، فكان يقول في كل مرة: (هل علي شيء غيرها، فيقول له الرسول ﷺ: لا، إلا أن تطوع..) الحديث..

كما جاء الحث على أعمال التطوع والمبادرة إلى تقديم العون للمحتاجين بدافع ذاتي، في أحاديث النبي ﷺ وعده عليه الصلاة والسلام من أفضل الأعمال وأجل القربات، فندب إلى النوازل والسنن، وحث على الصدقة المطلقة، وأمر بمساعدة المحتاج، وإعانة العاجز، وتوجيه الأخرق، كما جاء عند البخاري عن سعيد بن أبي بردة عن أبيه عن جده عن النبي ﷺ قال: (على كل مسلم صدقة، فقالوا: يا نبي الله، فمن لم يجد؟ قال: يعمل بيده فينفع نفسه ويتصدق، قالوا: فإن

1- سورة البقرة/158.

2- سورة البقرة/184.

3- سورة التوبة/79.

لم يجد؟ قال: يعين ذا الحاجة الملهوف، قالوا: فإن لم يجد؟ قال: فليعمل بالمعروف ولْيَمْسِكْ عَنِ الشَّرِّ فَإِنَّهَا لَهُ صَدَقَةٌ (4).

والعمل التطوعي قد يرقى في بعض حالاته إلى مرتبة الواجب، وذلك حينما يصح القيام به ضرورة يتوقف عليها القيام بالواجبات الشرعية المختلفة، كما أن التطوع في الإسلام يتجاوز العناية بالجوانب المادية في حياة الناس من غذاء وكساء ودواء، إلى الجوانب المعنوية كالتعليم والدعوة إلى الله، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

ويعرف الدكتور صالح التويجري التطوع بأنه: (بذل الجهد أو المال أو الوقت أو الخبرة بدافع ذاتي دون مقابل مادي)، ثم يقول: وإن كان هذا التعريف في جزئياته الأخيرة غير شامل لا سيما في عصرنا الحاضر الذي طغت فيه المادة وتعقدت فيه أساليب الحياة المعيشية (5).

وأعمال التطوع من الأعمال التي لا يخلو منها مجتمع من المجتمعات، فعمل الخير والإحسان إلى الآخرين، ومعاني الرحمة والبذل من المعاني الفطرية المشتركة بين الناس على تفاوت بينهم، ولذا نجد التطوع لدى المسلمين ولدى غيرهم، بل إن المجتمعات الغربية قد اعتت بهذا النشاط الإنساني عناية كبيرة، حتى وصلت أعداد المتطوعين على مستوى العالم - كما تشير الإحصاءات - إلى 250 مليون متطوع، نصيب أمريكا وحدها من هذا الرقم (32000) مؤسسة خيرية بلغت ممتلكاتها عام 1989م أكثر من (138) مليار دولار، كما يشارك في العمل التطوعي حوالي (93) مليون أمريكي يشكلون نسبة 30% من مجمل الأمريكيين، ينفقون سنوياً (20) بليون ساعة في العمل التطوعي لصالح الأطفال والفقراء والتعليم وقضايا أخرى.

وفي بريطانيا يوجد أكثر من 20 مليون شخص من البالغين يمارسون نشاطاً تطوعياً منظماً. أما في فرنسا فقد جاء في تقرير لجمعية فرنسا للشؤون الاجتماعية أن 10 ملايين ونصف المليون فرنسي يتطوعون في نهاية الأسبوع للمشاركة في تقديم خدمات اجتماعية مختلفة تخص الحياة اليومية من مجالات التربية والصحة والبيئة والثقافة وغيرها. وتتراوح أعمار 51% من

4- رواء البخاري برقم 1353، باب: على كل مسلم صدقة.

5- التويجري: صالح بن حمد: تفعيل العمل التطوعي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي السابع: إدارة المؤسسات الأهلية والتطوعية في المجتمعات المعاصرة دولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة 2002م.

المتطوعين ما بين الخامسة والثلاثين والتاسعة والخمسين ، ويمثل الطلبة نسبة 21% وتتراوح أعمار المتطوعين منهم ما بين 18 و 25 عاماً .

أما في عالمنا الإسلامي فالمسافة - مع شديد الأسف - كبيرة جداً ، ففي دراسة للدكتور راشد بن سعد الباز على عينة من 163 شاباً جامعياً أشار الغالبية العظمى وعددهم 127 مبحوثاً أي ما نسبته 78% إلى عدم مشاركتهم في أعمال تطوعية وأشار 36 مبحوثاً أي بنسبة 22% إلى أنهم مشاركون ، وبالرغم من وجود الرغبة لدى الغالبية العظمى منهم للتطوع ، إلا أن من بين الأسباب التي تمنعهم من المشاركة عدم وجود التقدير الاجتماعي ، وغياب وسائل الإعلام عن التعريف بالمجالات التي يمكن التطوع من خلالها .

دوافع التطوع لدى الأفراد:

الحديث عن دوافع التطوع لدى الأفراد مدخل من المداخل المهمة للتعرف على أهم العناصر التي ينبغي أن تحتوي عليها الرسالة الإعلامية ، باعتبارها منافذ لنفس الراغب في التطوع ، وإذا كانت الدراسات الغربية وتلك المتأثرة بها ترجع دوافع التطوع لدى الأفراد إلى:

1. حب الآخرين وتقديم المساعدة لهم.
2. تكوين العلاقات الاجتماعية واستثمارها لأموال شخصية كالحصول على وظيفة أو مهنة.
3. اكتساب مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها المتطوع مستقبلاً في حياته العملية قد لا تتوفر له إلا من خلال مراكز التطوع.

فقط ، فإن الإسلام يفتح آفاقاً أرحب وأوسع لمفهوم التطوع ودوافعه منها على سبيل المثال⁶:

- 1- اكتساب محبة الله سبحانه وتعالى للعبد وهذه أعلى مطلب لكل مسلم وهذا ما يعيننا نحن المسلمين وهو أن نحظى بمحبة الله سبحانه وتعالى وقد ورد عن النبي ﷺ

6- المزروعى: حمدان بن مسلم (د): تجارب متميزة للهِلال الأحمر بدولة الإمارات العربية المتحدة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي السابع لإدارة المؤسسات الأهلية والتطوعية في المجتمعات المعاصرة، قناة القصباء 17 □ 18 ديسمبر 2002 ،

الشارقة - دولة الإمارات العربية المتحدة

- في الحديث القدسي قوله تعالى ﴿ ولا يزال عبدي يتقرب إلي بالنوافل حتى أحبه ﴾ ،
فالمتطوع ينال أجراً عظيماً عند الله سبحانه وتعالى ، وكذلك يورثه محبة الناس له .
- 2- تجسيد مبدأ التكافل الاجتماعي: وهو ما يقصد به إثارة المحبة في المجتمع والنهوض به كاملاً بعيداً عن الأحقاد والأضغان.
- 3- الاستثمار الأمثل لأوقات الفراغ، في الوقت الذي تعاني فيه بعض المجتمعات من زيادة أوقات الفراغ لدى أفرادها لاعتبارات كثيرة يأتي العمل التطوعي مسداً لهذا الفراغ بما يعود بالنفع على المتطوع من اكتساب الأجر والثواب وما يعود على غيره من نفع فضلاً على ما يعود عليه من إثراء تجربته في الحياة ، وزيادة في خبراته.
- 4- اكتساب سلوكيات قيّمة لأن العاملين في الأعمال التطوعية يعملون مع صفوة تحمل قيمة أخلاقية رفيعة همها تقديم العون والمساعدة مما يكسب العاملين سلوكيات حميدة.

تأثير وسائل الإعلام

(يشير مصطلح " التأثير " إلى التغيير الذي يحدث في سلوك الإنسان ، وينتج عن استقبال الإنسان لبعض المعلومات التي تؤثر على مخزونه المعرفي ، وتدفعه بالتالي للقيام بعمل " سلوك ")⁷ . وترى العديد من الدراسات الإعلامية أن هذا العمل أو السلوك الذي يعبر عن مستوى تأثير الفرد بالرسالة الإعلامية يجب أن يكون (مغايراً للعمل الذي اعتاد أن يقوم به في السابق) ، غير أن معنى التأثير قد يتجاوز هذا الحد بحيث يشمل التأثير في اكتساب مهارات أو سلوكيات جديدة لم يسبق لهذا الفرد القيام بشيء مغاير لها ، مثل تلك التأثيرات التي تثمر اكتساب مهارات وقدرات جديدة في القراءة أو الكتابة أو تعلم مهن جديدة أو عادات غذائية أو اجتماعية معينة . وتأثير وسائل الإعلام من الأمور الملموسة والمشاهدة ، وإن اختلفت وجهات نظر باحثي الاتصال الجماهيري حول كيفية هذا التأثير وحجمه وطبيعته .

وتشير الدراسات الإعلامية إلى العديد من الأساليب والنظريات التي تعتمد عليها وسائل الإعلام في إحداث التأثير ، منها التأثيرات المباشرة أو قصيرة المدى ، والتأثيرات طويلة المدى أو

7- موسى: عصام سليمان(د): المدخل في الاتصال الجماهيري (إريد ، مكتبة الكتاني 1986م) ص 114.

التراكمية، ونظرية التطعيم والتلقيح، ونظرية التأثير على مرحلتين، ونظرية تحديد الأولويات، ونظرية حارس البوابة الإعلامية، ونظرية الاستخدامات والإشباع.

كما تؤكد تلك الدراسات على وجود عدد من أنواع التأثيرات التي تحدثها وسائل الإعلام في الناس من مثل: تغيير المواقف أو الاتجاهات، والتغييرات المعرفية، والتنشئة الاجتماعية، والاستشارات الجماعية والعاطفية، والضبط الاجتماعي وصياغة الواقع أو تكريسه.

غير أن تلك الدراسات ذاتها ترجع لتؤكد حقيقة مهمة، وهي أن وسائل الإعلام لا تؤثر بذاتها تأثيراً مباشراً بمعزل عن المؤثرات الأخرى في البيت والمدرسة والمسجد والمؤسسات الاجتماعية الأخرى، لا سيما في تغيير الاتجاهات والقناعات، فهي تؤثر من خلال النظام الاجتماعي الذي يوفر لها الفاعلية ويجعلها قادرة على الوصول إلى التأثير المطلوب دون عوائق، أو أنها تؤثر في غياب الحواجز والمؤثرات الأخرى التي يمثلها هذا النظام الاجتماعي⁽⁸⁾.

غايات التأثير في الرسالة:

يسعى كل جهد إعلامي إلى تحقيق غايات معينة، وتختلف الغايات من إعلام إلى آخر تبعاً لاختلاف المبادئ التي يقوم عليها والبواعث التي تحركه ورؤيته التي تحكمه في التصور والأداء.

وفي الإعلام الإسلامي يسعى التأثير في الرسالة الإعلامية إلى غايات عظيمة لا تتوفر في أي رسالة إعلامية، وهذا ما يكسبها قوة في التأثير، وفاعلية أكبر في حسن الأداء.

والجهد الذي يبذل في هذا السياق جهد لا يضيع، ما دام أنه ينطلق من مبدأ الإخلاص والتجرد، ويلتزم مبدأ الاتباع وعدم الابتداع، وبهذا تتجاوز تلك الغايات المستوى المادي الملموس إلى مستويات من الرقي الروحي التي تعلق المخلوق بالخالق، وترفع من مستوى اهتمامه من الاهتمام بالدنيا والمادة، إلى الاهتمام بالآخرة وعالم الغيب العظيم، فيتخفف بذلك من الشعور بدونيته ليتطلع إلى

8- الخرعان: محمد بن عبد الله (د): دور الوقف في دعم وسائل الإعلام الإسلامي وتمويلها (أحد بحوث ندوة مظانة الوقف وأثره في

الدعوة والتنمية - مكة المكرمة 18 - 19 - شوال 1420هـ) ص 28 - 29.

سمو الملأ الأعلى، ويتخلى عن ذاته الضيقة ليتعلق بالذات الأسمى، ويدرك حقارة الدنيا ليستشرف موعود الله العظيم.

والرسالة الإعلامية حينما تتجه إلى المتلقي تسعى إلى تحقيق هدفين كبيرين:

أحدهما: إحداث التأثير المطلوب في المتلقي بشكل مباشر أو غير مباشر، كأن يكون مضمون الرسالة يسعى لإقناع شخص أو عدة أشخاص بالانخراط في عمل تطوعي معين، كالتطوع في تنفيذ برنامج تطهير الصائم، أو المشاركة في حملة طبية في بلد أفريقي معين، أو في حملة إغاثة لمجتمع منكوب.

الأخر: إقامة الحجة على الآخرين، والإعذار بذلك إلى الله سبحانه وتعالى، وفي كلا الحالتين نعتبر أن الرسالة الإعلامية قد حققت غايتها المطلوبة، وفي هذا المقام يأتي الاستشهاد بقوله سبحانه: (وَإِذْ قَالَتْ أُمَّةٌ مِنْهُمْ لِمَ تَعِظُونَ قَوْمًا لَلَّهِ مُهْلِكُهُمْ أَوْ مُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا شَدِيدًا قَالُوا مَعْذِرَةً إِلَى رَبِّكُمُ وَلَعَلَّهُمْ يَتَّقُونَ) (لأعراف:164)

كما أن الرسالة الإعلامية الإسلامية تتطلق زمنياً وفق الإطار المتعلق بطبيعة النظرة الإسلامية للزمن بأبعاده الثلاثة: "الماضي - الحاضر - المستقبل ببعديه المشهود والغيبى"، وهي النظرة الممتدة مع الإنسان إلى ما بعد الموت في القبر وعند البعث وعند الجزاء والمصير إما إلى جنة أو إلى نار.

فالرسالة الإعلامية لا تتحرك في أدائها التأثيري في حدود الزمن المشهود، وإنما تنتقل منه إلى ما بعد ذلك، وبالتالي تتسع خيارات التفاعل ومداخل التأثير مع المتلقي.

كما تتجاوز الرسالة الإعلامية حدود المكان والإقليم، إلى آفاق الأرض، منطلقة من نظرة الإسلام لها باعتبارها جزءاً من خلق الله العظيم، وهي بالتالي ملك له سبحانه، محكومة بإرادته الشرعية، خاضعة لإرادته القدرية، والمسلم فيها مطالب بحمل رسالة الله إلى كل من تبلغه، وتعميم الخير والدين في آفاقها ليكون الدين كله لله عز وجل.

مستويات التأثير في الرسائل الإعلامية:

تشير الدراسات الإعلامية إلى ثلاثة مستويات من التأثير يمكن أن تحدثها في المتلقي، وهذه المستويات هي:

المستوى المعرفي :

ويقصد به مجموعة المعلومات والمعارف التي يتلقاها الإنسان عن طريق حواسه المختلفة، لتشكل رصيده المعرفي عما حوله من أفكار وأشياء، وهي العنصر الذي يحدد في ضوءه الفرد المعتقدات التي يعتقها، وتطلق منه التصرفات والسلوكيات التي يفعلها.

وتعد وسائل الاتصال في العصر الحاضر من أهم المصادر التي يتلقى الفرد عن طريقها الكثير من المعلومات والمعارف التي تنمي مخزونه المعرفي، وتشكل على المدى البعيد الإطار المرجعي الذي يحدد معتقداته وقيمه، ويحكم سلوكه الاجتماعي.

المستوى الاتجاهي، أو المعتقدات والمواقف:

وهو يعني تشكيل أو إضافة معتقدات أو مواقف جديدة لدى المتلقي، وتؤكد نظريات التعلم والمعرفة أن (التغيير الذي ينجم عن الاتصال لا بد أن يكون مسبقاً بالتعلم، والمعلومات التي يستقبلها المرء من وسائل الإعلام تقوم بدور مهم في التأثير على مواقفه وآرائه التي يعتقها، والتي تكونت عنده على مر الأيام)⁽⁹⁾.

ومن ثم فإن المعلومات التي يمكن أن تقدمها وسائل الإعلام عن التطوع ستسهم على المدى البعيد أو القريب في تشكيل وبناء المواقف والقناعات لدى الأفراد نحو أهميته وضرورة ممارسته والإسهام فيه، لا سيما والمسلم يمتلك مخزوناً معرفياً، وإطاراً مرجعياً يتوافق وما تحمله مفاهيم التطوع من معانٍ شرعية ومطالب إنسانية واجتماعية صالحة.

المستوى السلوكي:

والسلوك هو الفعل أو العمل الذي يقوم به الفرد في موقف معين، أو تجاه موقف معين، أو نتيجة موقف معين، وهو بمثابة الأثر الظاهر للموقف أو الاتجاه أو الاعتقاد نحو هذا الشيء.

والسلوك هو أعلى مستويات التأثير، إذ يمثل الفعل الذي يكون نتيجة مرتبة على الاقتناع القائم على المعرفة، وهو المدى الذي يجب أن يصل إليه التأثير بالمضمون الإعلامي كما تشير كثير من دراسات الإعلام المتعلقة بالتأثير، (وعلى الرغم من الصعوبة الماثلة للعيان في تحديد أثر

9- عصام موسى: المدخل في الاتصال الجماهيري، ص 116- 117 "بصرف".

الإعلام في السلوك، يتضح لنا أن المعلومات التي توفرها وسائل الإعلام تقوم بدور محفز في هذا المجال، ويمكن القول على وجه العموم بأن المعلومات التي يستقبلها الإنسان من وسائل الإعلام تصب في المخزون المعرفي، الذي يستقبل أيضاً معلومات إضافية من مصادر أخرى، وعبر قنوات أخرى، وتتفاعل تلك المعلومات مع المخزون المعرفي المتراكم، وتؤدي إلى تكوين صورة عقلية معدلة يتصرف الإنسان على ضوءها وبموجبها⁽¹⁰⁾.

والسلوك بهذا المفهوم الذي تعرضه به الدراسات الإعلامية يعني أنه غاية العمل الإعلامي، ومنتهى تأثير الرسالة والجهد الإعلاميين، إلا أننا نجد في القرآن الكريم والسنة النبوية ما يشير إلى أن عملية التأثر والتأثير عملية دائرية، بمعنى أنها كالحلقة التي تلتقي أطرافها، فالسلوك كما أنه ثمرة للمعرفة والاعتقاد، فالاعتقاد يترسخ ويقوى كذلك نتيجة للسلوك، كما في قوله سبحانه: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ)⁽¹¹⁾، وقوله: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ)⁽¹²⁾، فالتقوى - وهي عمل قلبي اعتقادي يمثل موقفاً معيناً - جعله الله ثمرة ونتيجة للسلوك الظاهر "العبادة" كما في الآية الأولى، و "الصيام" كما في الآية الثانية.

بل إن الله سبحانه جعل المعرفة نتيجة وثمره من ثمار الموقف أو الاتجاه أو الاعتقاد، في قوله سبحانه: (وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ)⁽¹³⁾، فجعل العلم "المعرفة" ثمرة من ثمار التقوى "العمل القلبي الاعتقادي".

وما يهمنا هنا هو الوصول إلى حقيقة مهمة وهي أن وسائل الإعلام لها دور كبير مباشر أو غير مباشر "في التأثيرات التي يتعرض لها الفرد، سواء كانت تأثيرات معرفية، أو في المواقف، أم في السلوك، وأنه من خلال ذلك يمكننا بناء واقع معرفي واتجاهي وسلوكي تجاه التطوع على مستوى المجتمع والأفراد، وأن المفهوم الإسلامي للتأثير يتعدى مجرد الانتقال من مرحلة أو مستوى تأثير إلى مستوى آخر، إلى تحقيق واقع متفاعل مع العمل التطوعي بمجالاته

10- عصام موسى: المدخل في الاتصال الجماهيري، ص 118، مرجع سابق.

11- سورة البقرة/ 21.

12- سورة البقرة/ 183.

13- سورة البقرة/ 282.

وصوره المختلفة والمتنوعة.

ويعتمد كل مستوى من هذه المستويات على المستوى الذي قبله اعتماد النتيجة على السبب، فالمعرفة هي الأساس والمنطلق الذي يقوم عليه بناء الاتجاهات والمواقف والمعتقدات، والاتجاهات والمعتقدات بدورها تحدد طبيعة السلوك الذي يتخذه الإنسان تجاه موقف معين.

فسلوك الصدق نتيجة لاعتقادنا بأن الصدق قيمة شرعية وفطرية عظيمة، كما أن هذا الاعتقاد تكون بناء على معرفتنا الفطرية والعلمية بأن الصدق يهدي إلى البر، وأن البر يهدي إلى الجنة . كما في الحديث .، أو معرفتنا بأن الصدق أساس مهم في بناء الحياة لا يمكن أن تقوم الحياة وتستقيم العلاقة بين الناس بدونه.

ويعبر ابن القيم - رحمه الله - وغيره من علماء الإسلام عن هذه المستويات من التأثير

بالتقسيم التالي:

- المستوى التفكيري والتأملي والتدبري.
- المستوى المعرفي، أو العلمي.
- المستوى السلوكي، أو العملي.

ويستأنس في هذا المقام بقوله سبحانه: (وَكَتَبْنَا لَهُ الْكِتَابَ أَنْ يَلْقَى الْإِنسَانَ بِمَا كَفَرَ بِالْحَقِّ لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى الْكَافِرِينَ) (الأنعام: 113).

فذكر الإصغاء أولاً الذي هو مبدأ التفكير والتأمل والنظر، ثم عبر بالرضى الذي هو نتيجة للقبول النظري العلمي، ثم عبر عن العمل بالافتراض، وهو الفعل.

وفي آيات أخرى في سورة "ق" قال سبحانه: (أَفَلَمْ يَنْظُرُوا إِلَى السَّمَاءِ فَوْقَهُمْ كَيْفَ بَنَيْنَاهَا وَزَيَّنَّاهَا وَمَا لَهَا مِنْ فُرُوجٍ ❖ وَالْأَرْضِ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ ❖ تَبْصِرَةً وَذِكْرَى لِكُلِّ عَبْدٍ مُنِيبٍ)⁽¹⁴⁾.

فذكر النظر والتدبر، وقال بأنه سبيل للتبصرة والذكرى، والتبصرة: العلم، والذكرى: العمل، كما قال غير واحد من أهل العلم.

قال الشيخ ابن سعدي - رحمه الله -: (فالتبصرة هي: العلم بالشيء والتبصر فيه، والتذكرة هي العمل بالعلم اعتقاداً وعملاً، فإذا علمه عمل به، فإن كان اعتقاداً وإيماناً صدقه بقلبه وأقر به واعترف، وإن اقتضى عملاً قلبياً أو قولياً أو بدنياً عمل به، وهذا هو التذکر وهو التذكرة، وحاصل ذلك هو معرفة الحق واتباعه، ومعرفة الباطل واجتنابه) (15).

طبيعة تأثيرات وسائل الإعلام في مجال التطوع:

طبيعة التأثيرات المطلوبة في موضوع التطوع في المجتمع الإسلامي تتطلب التعريف بأهمية هذا النشاط ووظيفته ومجالاته وثمراته على الفرد والمجتمع في الدنيا والآخرة، وهذا يتطلب تعميم المعرفة وتوسيع مدارك الناس تجاهه، إذ يمهّد ذلك لتكوين القناعات، وبناء المواقف والاتجاهات التي تجعل منه سلوكاً يمارسه الناس باعتباره جزءاً من حياتهم، ووظيفة اجتماعية يقومون به بجانب وظائفهم الاجتماعية الأخرى.

وفي مجتمعات المسلمين قد لا تكون الحاجة المعرفية لأهمية التطوع وفضله ومدى مشروعيته بقدر ما هي في معرفة الجانب الفني منه، المتمثل في التعريف بمجالات التطوع وصوره، وما يمكن للأفراد أن يسهموا به وتيسير حصولهم على تلك المعرفة، فالكثير من المسلمين توجد لديهم الرغبة في التزود من العمل الصالح والإسهام في فعل الخير بسبب ما يتلقونه وما يتعلمونه وما يتعرضون له من توجيه ودعوة وترغيب في ذلك، في مسجد الحي وفي خطبة الجمعة، وفي المدرسة وداخل إطار الأسرة ومن خلال بعض وسائل الإعلام في كثير من الأحيان، كما أن نفع الآخرين والإحسان إليهم من الأمور الفطرية التي توجد لدى المؤمن والكافر والصالح والطالح، كما في حديث البغي التي رأت كلباً يلهث من العطش فرحمته فسقته من الماء، وهذا القدر من المعرفة هو الأرضية المطلوبة لتعزيز ممارسة التطوع لدى الأفراد، بحيث تبقى المهمة في تحويل هذه المعرفة إلى قناعة بمشاريع ومجالات التطوع، ليتحول من بعد إلى سلوك اجتماعي ظاهر.

وفي دراسة الباز التي سبقت الإشارة إليها، (ذكر 96 مبحوثاً أي ما نسبته 59% من العينة أن لديهم رغبة في المشاركة في العمل التطوعي وأجاب 59 منهم أي بنسبة 36% بوجود

15- فوائد قرآنية: الشيخ عبدالرحمن السعدي، ص 39 المکتب الإسلامي - بيروت - دمشق - الطبعة الثانية، 1394هـ 1974م.

الرغبة أحياناً، بينما لم يعبر بعدم الرغبة سوى 7 أفراد فقط بما نسبته 4%، وهذا يعني أن 96% من المبحوثين لديهم رغبة في المشاركة في العمل التطوعي ولكن بنسب متفاوتة. صحيح أننا بحاجة إلى تعميم ثقافة التطوع، وتوسيع دائرة المعرفة بهذا الموضوع المهم، وتشجيع الناس على الإسهام فيه، وتحويل هذه الرغبة والقناعة إلى مشاركة فعلية وسلوك عملي، وجزء من برنامج الفرد، لكنني أعتقد أن الطريق لتحقيق ذلك فيه الكثير من التيسير، وقد لا يتطلب منا أكثر من التعريف بمجالات التطوع وتوفير البيئة المناسبة للعطاء الفردي وتشجيعه، من خلال تنويع فرص المشاركة، وفتح آفاقها، وجعلها في متناول كل فرد بما يتناسب ومختلف القدرات البشرية، وطاقات الأفراد، وإمكاناتهم بالنسبة للوقت والخبرات التي يحسنونها.

ولعل السؤال الذي يطرح على القائمين على المؤسسات الخيرية وذات النفع العام هو: ما البرامج التي لديهم لاستيعاب الطاقات الموجودة في المجتمع؟ وهل هناك رؤية واضحة لطبيعة الدور الذي سيقوم به المتطوعون على اختلاف قدراتهم وتخصصاتهم ومهاراتهم وأوقات فراغهم؟ من خلال تجربتي المتواضعة مع عدد من المؤسسات الخيرية وجدت أن كثيراً من الطموحات التي يعبرون بها عن رغبتهم في تفعيل جانب التطوع تتبخر أمام تصوراتهم العملية لطبيعة هذه المشاركة التطوعية، وتصطدم بكثير من العوائق الإدارية والتنظيمية والشفافية التي تفتقر لها كثير من هذه المؤسسات، وتتقلص تلك الطموحات والرغبة في التطوع ضمن أعمالها إلى حدود ضيقة من المساهمة الهامشية.

مداخل وأساليب التأثير:

سبق أن ذكرت بأن التأثير الإعلامي ليس تأثيراً مباشراً، وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن وسائل الإعلام لا تحدث تأثيرات مباشرة بقدر ما تسهم مع مؤثرات أخرى في إحداث ذلك الأثر، أو تتوسل بأساليب ومداخل لإحداث التأثير المطلوب. وتشير دراسات الإعلام إلى عدد من العوامل والمداخل التي تسهم في تأثيرات وسائل الإعلام، ومن أهمها ما يلي:

- التأثير من خلال قادة الرأي (التأثير الشخصي).

وهو ما يسمى بنظرية انتقال المعلومة على مرحلتين، وتقوم أساساً على تقسيم الناس إلى فئتين: فئة مهتمة بوسائل الإعلام " قادة الرأي" تتابع وتحلل وتقوم، وفئة أقل اهتماماً " عامة الناس"، وهذه غالباً ما تتلقى من الفئة الأولى وتتأثر بها، وبالتالي فالفئة الأولى تمثل الفئة الأهم بالنسبة لمن يوجه الرسالة الإعلامية، بحيث يكون التأثير فيها سبيلاً للتأثير في الفئات الأخرى، ويمكن التمثيل على هذه الفئة بالعلماء وأئمة المساجد والمدرسين والكتاب...إلخ.

وقد ظهرت دراسات إعلامية أخرى تؤكد على أهمية التأثير الشخصي بصورة مختلفة، تتناولها من خلال التأثير الشخصي المباشر في مجال العلاقات العامة المتمثل في جاذبية الشخصية التي تقوم وراء النشاط الذي يراد ترويجه، حيث تقول إحدى الدراسات الحديثة في مجال العلاقات العامة بأن من أهم عوامل نجاح أي منتج (وجود المتحدث اللامع باسم المنتج، فالمنتج لا يتحدث عن نفسه بل هناك شخص غالباً ما يكون المدير الأعلى، ومن الخطأ تقسيم الحديث بين عدة أناس بداعي أن يوزع الفضل على أصحابه لا ربطه بشخص واحد)⁽¹⁶⁾.

- التأثير من خلال الإشباعات:

يقوم مفهوم نظرية الاستخدامات والإشباعات في الدراسات الإعلامية على (أن الجمهور يستخدم المواد الإعلامية لإشباع رغبات معينة لديه، قد تكون الحصول على معلومات، أو الترفيه، أو التفاعل الاجتماعي، أو حتى تحديد الهوية)⁽¹⁷⁾.

وتتحقق تلك الإشباعات من خلال مداخل متعددة، منها المدخل الوظيفي، أي الوظائف التي يتوقع الجمهور المتلقي من وسائل الإعلام القيام بها، مثل وظيفة الإخبار والترفيه والتعليم والتثقيف، ومنها كذلك مدخل الحاجات والدوافع، والتي تشمل: (الحاجات الفسيولوجية، ثم الحاجات النفسية، وهي: الحاجة إلى الأمن وتجنب الخطر لدعم الاستقرار والبناء، ثم الحاجة

16- سقوط الإعلان وصعود العلاقات العامة: آل ولاورا رايزر(-الطبعة: الأولى 2002- الناشر: HarperCollins New York Publishers

17- الحضيف: محمد بن عبد الرحمن (د): كيف تؤثر وسائل الإعلام؟ دراسة في النظريات والأساليب (مكتبة العبيكان: الرياض،

الطبعة الثانية 1419هـ 1998م) ص 26.

إلى الانتماء والتواصل مع الآخرين، والحاجة إلى التقدير الذي يتمثل في الحاجة إلى الاحترام والإنجاز والإتقان الذي يؤدي إلى الحصول على تقدير الآخرين واستحسانهم. وبجانب الحاجات الأساسية هناك الحاجات الثانوية مثل: الحاجات المعرفية التي تتمثل في الاستطلاع والفهم، ثم الحاجات الجمالية التي تتمثل في تحقيق فضائل الحق والخير والجمال واكتسابها، وهذه الحاجات في مجموعها تصل إلى تحقيق الذات التي يشعر من خلالها الفرد بوجوده كإنسان⁽¹⁸⁾.

والتطوع بمفاهيمه ومجالاته وأهدافه، ودوافع الأفراد تجاهه على نحو ما سبق ذكره، تمثل بيئة مناسبة لنمو وتوفير هذه الحاجات التي تحقق للفرد الإشباع الحقيقي والسامي، وهي بالتالي معايير مهمة لصياغة الرسالة الإعلامية في الإعلام التطوعي، تتطلب العناية بها وصياغتها بما يحقق أكبر قدر من الفاعلية والتأثير، بحيث توظف تلك المعاني الجميلة في التطوع، مثل مساعدة الآخرين، ورفع المعاناة عنهم، وطلب الثواب، والرغبة في استمرار العمل بعد الموت وعدم انقطاعه، ورفع السوء عن النفس والأهل والمال بالصدقة، وتكوين العلاقات الحسنة، والصورة الذهنية المناسبة عن الشخص لدى الآخرين إلخ، توظف هذه المعاني الجميلة كمدخل للتأثير في الناس ودفعهم بالتالي للتطوع والمساهمة في مجالاته المختلفة.

- بناء الصورة الذهنية:

يلجأ الناس إلى تكوين صور ذهنية عن الأفكار والأشياء من حولهم بهدف اختزال المواقف والآراء والأحكام والاتجاهات وترتيبها في نسق محدد تجاهها، واسترجاعها عن الحاجة إلى اتخاذ موقف أو رأي معين، وتعرف الصورة الذهنية بأنها: (الأفكار والمعتقدات والمشاعر والأحاسيس التي تتكون في عقول ووجدان الجماهير تجاه قضية أو منظمة أو فكرة أو شخص،

18- عبد الحميد: محمد (د): نظريات الإعلام واتجاهات التأثير (عالم الكتب: القاهرة، الطبعة الثانية 2000م) ص 217 - بتصرف يسير.

وهي تتبادر إلى الأذهان عند ذكر اسمها لتعطي فكرة معينة أو مفهوماً عاماً عنها قد يكون طيباً أو سيئاً⁽¹⁹⁾.

(وقد أكدت نتيجة إحدى الدراسات أن وسائل الإعلام تسهم بما نسبته 70% من الصورة الذهنية التي يبنها الإنسان في المجتمع الحديث)⁽²⁰⁾.

ومن ثم فإن وسائل الإعلام يمكنها الإسهام في التأثير في المواقف والاتجاهات حول التطوع من خلال العمل على بناء صورة ذهنية مناسبة عن مفهوم التطوع ومجالاته، وعن غاياته وثماره الاجتماعية والنفسية في الدنيا والآخرة، من خلال ما تقدمه من معلومات وآراء وأخبار عنه. غير أن هذا يتطلب جهداً ووقتاً كبيرين، تتضافر فيهما جهود وسائل الإعلام مع المؤسسات الخيرية التي تمثل محازن العمل التطوعي ومنافذه.

وكما ينبغي أن نهتم ببناء الصورة الذهنية المناسبة، فإننا بحاجة إلى جهد إعلامي أكبر للمحافظة عليها في وضعها الصحيح، وتطويرها إلى الأفضل، من خلال التواصل والتفاعل مع وسائل الإعلام، والعمل على معالجة ما يعتري هذه الصورة من عيوب أو خلل، بسبب ما تتعرض من عوامل تغيير من خلال الأخطاء التي تعترض العمل، والإشاعات والدعايات التي تعمل على اهتزاز هذه الصورة أو اختلالها، (فالصورة التي تتكون في أذهان الأفراد ليست ثابتة في معالها بلا أي تغيير في مختلف الظروف والأحوال، بل إن الصورة عملية ديناميكية وليست استاتيكية، ولذلك فهي لا تتصف بالثبات والجمود، وإنما تتسم بالمرونة والتفاعل المستمر، فتتطور وتتمو وتتسع وتتعدد وتعمق وتقبل التغيير طوال الحياة)⁽²¹⁾.

الوسائل الإعلامية لاستقطاب المتطوعين:

الوسائل الإعلامية لاستقطاب المتطوعين ليست وسائل محدودة من حيث الكم أو النوع، لكن تضبطها المعايير الشرعية في الممارسة والأساليب، إذ أن الأصل في الوسائل أنها

19- صادق: صلاح الدين محمد كامل أحمد: العلاقات العامة والصورة الذهنية لأجهزة المخابرات مع دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإعلام بجامعة القاهرة، 1979م، ص 30 / نقلًا عن: العسكر: فهد بن عبدالعزيز: الصورة الذهنية، محاولة لفهم واقع الناس والأشياء (الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 1414هـ) ص 20.

20- فهد العسكر: الصورة الذهنية، ص 47، مرجع سابق.

21- عوض الله: غازي زين: العربي في الصحافة الأمريكية (تهامة: جدة، الطبعة الأولى 1406هـ 1985م) ص 41.

تأخذ أحكام المقاصد في القاعدة الشرعية المعروفة، وبالتالي فالوسائل الإعلامية المحكومة بهذه القاعدة يمكن أن تستثمر لاستقطاب المتطوعين على اختلاف أنواعها وأساليبها. ومن بين الوسائل والأساليب التي يمكن الاستفادة منها ما يلي:

وسائل الاتصال الشخصي:

الاتصال الشخصي يصنف ضمن أساليب أو أشكال الاتصال، وله عدة وسائل من أهمها الرسالة والهاتف، والحديث المباشر بين شخصين أو أكثر.

ويعد الاتصال الشخصي أهم أنواع الاتصال وأكثرها فاعلية في الإقناع والتأثير لما يتميز به من مزايا لا تتوفر في أنواع الاتصال الأخرى، (حيث يمكن فيه أن نستخدم حواسنا الخمس، ويتيح هذا الاتصال التفاعل بين شخصين أو أكثر في موضوع مشترك، ويتيح هذا النوع من الاتصال فرصة التعرف الفوري والمباشر على تأثير الرسالة، ومن ثم تصبح الفرصة أمام القائم بالاتصال سانحة لتعديل رسالته وتوجيهها بحيث تصبح أكثر فعالية أو إقناعاً، ويتميز هذا النوع من الاتصال بانخفاض التكلفة وإمكانية استخدام اللغة المناسبة للمخاطب، والتلقائية⁽²²⁾.

وسائل الاتصال الجماهيري:

الاتصال الجماهيري هو الاتصال الذي تستخدم فيه وسائل تصل إلى جماهير عريضة لا يمكن التحكم في حجمها أو خصائصها من حيث السن والجنس والمستوى الثقافي...، ولا يحكمها مكان معين، مثل الصحافة والإذاعة والتلفزيون، (ويتميز الاتصال الجماهيري في قدرته على توصيل الرسائل إلى جمهور عريض متباين الاتجاهات والمستويات، ولأفراد غير معروفين للقائم بالاتصال، تصلهم الرسالة في اللحظة نفسها، وبسرعة فائقة، مع مقدرة على خلق رأي عام، وعلى تنمية اتجاهات وأنماط من السلوك غير موجودة أصلاً، والمقدرة على نقل الأفكار والمعارف والترفيه⁽²³⁾.

22- عوجة: علي وآخرون: مقدمة في وسائل الاتصال (جدة: مكتبة الصباح، الطبعة الأولى 1409هـ/1989م) ص 36.

23- مكاوي: حسن عماد وليلى السيد (د): الاتصال ونظرياته المعاصرة (القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى 1419هـ

1998م) ص 32.

ومن الأمور المحزنة حقاً وبكل مرارة أن مؤسساتنا الخيرية على تجربتها الموقفة في العمل الخيري، ووصولها إلى مستويات عالمية من الأداء المتفوق في مجالات الإغاثة والمساهمات الإنمائية على مستوى العالم، وقدرتها في استقطاب المتبرعين من مختلف الفئات، إلا أن عنايتها بوسائل الاتصال الجماهيري، واستثمارها لإمكاناتها الاتصالية في التأثير والإغاثة المعنوية لم يحظ منها بأقل اهتمام، كما أظهرت ذلك دراسة سبق أن قمت بها، حيث (تبين أن حجم العناية بوسائل الإعلام من قبل تلك المؤسسات لم يكن بالمستوى الذي يتناسب وأهميتها وفعاليتها، فقد حظيت بهامش صغير من الاهتمام لم يتجاوز إصدار مجلة شهرية أو المشاركة في برنامج إذاعي أو تلفزيوني)⁽²⁴⁾.

وإذا كان واقع مؤسساتنا الخيرية كذلك فكيف لها أن تستفيد من هذه الوسائل والتقنيات بالصورة المطلوبة؟ إذ أن أقصى ما يمكنها القيام به التنسيق مع بعض الوسائل الإعلامية العامة التي تزدهم لديها الأولويات بشكل يجعل من جانب التطوع واحداً من مئات الاهتمامات في برامجها اليومية والدورية، مما يعني أن العمل الخيري بحاجة إلى أن تكون لديه وسائله الإعلامية المختلفة التي تهتم بقضاياها وشؤونها، وتعالج مشكلاته، وتحقق متطلباته الاتصالية، كما هو الحال بالنسبة لبقية قطاعات المجتمع، حيث توجد وسائل إعلام طبية، وتعليمية، واقتصادية إلخ.

الإنترنت:

وهو من الوسائل الحديثة التي جمعت خصائص كثير من وسائل الإعلام التي سبقتها، كخاصية القراءة والصوت والصورة والحفظ والاسترجاع، بل إنها تفوق عليها بخاصية التواصل المباشر والمقاربة مع واقع الاتصال الشخصي، من خلال إمكاناتها في التواصل بالصوت والصورة، والتفاعل بين المرسل والمتلقي.

وقد أفادت المؤسسات التصيرية بشكل كبير من إمكانات الإنترنت في مجال التطوع بالذات، كما هو الحال بالنسبة لبقية أشكال ووسائل الاتصال الأخرى، ومن خلال تصفح لبعض المواقع أثناء بحثي في هذا الموضوع وقفت على عدة مواقع تصيرية تعنى بالتطوع والمتطوعين، وتحتوي

24- دور الوقف في دعم وسائل الإعلام الإسلامي وتمويلها، للباحث، ص34.

على برامج وأنشطة متعددة للتطوع، إنسانية إغاثية وتعليمية وطبية وتدريبية... إلخ من خلال صفحات مخصصة لكل نوع منها، تحتوي على مجموعة من الصور وتعريف بالأماكن والمواقع التي يمكن التطوع فيها على مستوى العالم، بالإضافة إلى استمارة مربوطة بالمرسال "الإيميل" تشمل معلومات عن التطوع والمجال الذي يرغب فيه، والمدة التي يمكنها التطوع فيها... إلخ. ويمكن من خلال الإنترنت إقامة مواقع خاصة بالتطوع بالتنسيق بين المؤسسات الخيرية، تحدد فيها طبيعة النشاط المطلوب ومكانه وزمانه، بالإضافة إلى ما يحتاجه الزائر للموقع من تعريف بأهمية التطوع ومشروعيته وفضله والمزايا والتسهيلات التي توفر للراغب في التطوع، والمؤسسات القائمة عليه، ووسائل التواصل بين الراغبين والمؤسسات القائمة عليه.

- الرسائل الإعلامية، صياغتها ومعالجتها، أو كيف تكون الرسائل الإعلامية مؤثرة؟

الرسالة الإعلامية هي محور العمل الاتصالي، وما تنشأ المؤسسات الإعلامية الضخمة، ولا تبذل الجهود الإعلامية الكبيرة، إلا من أجل الرسالة التي يريد القائم بالاتصال إيصال مضمونها إلى المتلقي حتى يوصل إليه معلومة، أو يقنعه بفكرة أو رؤية ما، أو يحدث لديه أثراً سلوكياً معيناً.

ويتوقف نجاح الجهد الاتصالي على نجاح الرسالة في تحقيق هدفها، ويتوقف نجاح الرسالة على قدرتنا على تقديمها بصورة مناسبة ومحكمة، من حيث اختيار اللغة المعبرة، والمضمون المحكم، والمعالجة القوية والمعبرة عما يريد واضع الرسالة.

ويتوقف نجاح الرسالة على عدة محددات، من أهمها:

تحديد أهداف الرسالة:

تحديد الهدف أقرب طريق للوصول إليه، ووضوح الهدف في الرسالة الإعلامية من أهم مقومات نجاحها، ويتحدد الهدف وفق مستويات التأثير التي سبقت الإشارة إليها، بمعنى: هل هدف الرسالة معرفي؟ مثل: التعريف بفضل التطوع ومنزلته في الإسلام وثواب المتطوع، أو التعريف بمشروع أو مجال معين من التطوع.

أم إقناعي؟ مثل: الإقناع بأهمية التطوع، وهذا يوجه لمن لديهم تردد أو عدم اقتناع، كما يشمل معالجة الشبه والتهم التي تثار حول موضوع معين.

أم سلوكي؟ مثل: طلب المشاركة في نشاط من أنشطة التطوع، أو القيام بجزء من ذلك، سواء كان التطوع بدنياً أم مالياً، أم إعلامياً...إلخ.

ولكل واحد من هذه الأهداف مضمون يناسبه يختلف به عن الآخر، كما يتطلب صياغة مناسبة كذلك.

تحديد الجمهور المستهدف:

فلكل فئة من الجمهور المستهدف خصائصها التي لا بد من مراعاتها عند صياغة الرسالة، فالأامي غير المتعلم، والتاجر غير الموظف، والرجل غير المرأة، والكبير غير الصغير، وبين هذه الفئات فئات أخرى بحسب السن والمهنة والاستعدادات والقدرات الشخصية.

دقة المعلومات وسلامتها:

سواء المعلومات المتعلقة بطبيعة عمل التطوع أو ظروفه، أو حجمه، أو تلك المعلومات المطلوب من المتطوع القيام بها.

العناية بمصادر مضمون الرسالة:

وهو مرتبط بدقة المعلومات، غير أنه يركز على جانب المصدر بالنسبة للمعلومة المتضمنة في الرسالة، فتخريج الآيات والأحاديث مثلاً، أو اختيار الشخصيات العلمية والدعوية التي تسجل عباراتها ضمن مادة الرسالة الإعلامية مما يضيء المزيد من المصداقية على مضمونها.

وضوح عناصر الرسالة:

كثيراً ما تقتل الرسالة الإعلامية ليس بسبب سوء الإخراج أو التنفيذ، ولكن بسبب تداخل عناصرها، وبالتالي غموض مضمونها، وليس المهم في صياغة الرسالة حشدنا بالمعلومات الكثيرة والتفصيلية، بقدر ما هو في اختيار العناصر الأساس بعناية، وترتيبها وتوزيعها بعناية.

العناية باختيار الألفاظ:

اللفظ هو حامل المعلومة إلى المتلقي، وبالتالي فاختيار الألفاظ المناسبة والمؤثرة والمباشرة والواضحة من أهم عناصر نجاح الرسالة الإعلامية.

العناية بتوقيت الرسالة:

بالنسبة للفئة المستهدفة، وتوقيت توجيه الرسالة الإعلامية، فالدعوة للتطوع في أعمال التفطير في رمضان مثلاً ينبغي أن تكون قبله بوقت مناسب ليس بالبعيد الذي ربما يدعو إلى النسيان، ولا بالقرب الذي يربك الراغب في التطوع.

الاستمالات النفسية:

وذلك من خلال العمل على تحريك الجانب الفطري والإنساني في المتطوع، ومعرفة الخصائص النفسية للمتلقى واستثمار هذه المعرفة في صياغة الرسالة الإعلامية من أهم عناصر نجاحها.

الخاتمة

الحمد لله الذي جعلنا من أمة نبيه الكريم محمد ﷺ، واصطفى لنا الدين (إِنَّ الدِّينَ عِنْدَ اللَّهِ الْإِسْلَامُ .. الآية)⁽²⁵⁾، ووفقنا لطاعته، واستعملنا فيما يقرب منه، فله الحمد أولاً وآخراً، لا نحصي ثناء عليه سبحانه وبحمده.

وقد كان هذه الورقات سياحة ممتعة في موضوع مهم وملح لا سيما في أيامنا هذه، وفي مثل ظروف أمتنا التي تمر بها، بعد أن توسعت رقعة المعاناة في عالمنا الإسلامي، وأصبحت مجتمعاتنا مع تدفق مفاهيم العولمة الغربية للفكر والثقافة والسلوك من خلال وسائل الإعلام وقنواته، ساحة يرتع فيها الغريب والمتغرب، مما يستدعي تعاملًا أكثر جدية، وتلمسًا أكثر حساسًا لهذه المعاناة للعمل على ردم الفجوة، وسد الخلل، ومواجهة الواقع بعلاج ناجح وناجع.

فلا ينبغي أن يبقى التطوع عملاً مرتبطاً بالمفهوم الإغاثي القاصر على الغذاء والدواء والكساء، بل إن التطوع لإغاثة القلوب، من مصائد الهوى، وشراك الشبهات أكثر أهمية وأشد إلحاحاً من كل ذلك رغم أهميته، مما يجعلني أقول في خاتمة هذه الورقة بصوت مرتفع؛ بأننا بحاجة إلى إعلام تطوعي، وتطوع إعلامي، فالإعلام لا يقل أهمية عن الإطعام.

التوصيات

- تنويع مجالات التطوع وتوسيع دائرته، ليشمل التطوع البدني والمالي، والإعلامي والإداري، والتطوع في مجال التأهيل والتدريب والتطوير، والتطوع في المجال الطبي والتربوي والتعليمي، وفي جميع فروع المعرفة والحاجة المختلفة للمجتمع.
 - إنشاء إدارات أو وحدات خاصة في كل مؤسسة خيرية تهتم بالتطوع تنظيراً وتخطيطاً وتطويراً، كما تهتم باستقطاب المتطوعين وضع البرامج الخاصة لاستيعابهم والاستفادة منهم.
 - قيام المؤسسات الخيرية بحملات إعلامية وحملات علاقات عامة بهدف التعريف بمجالات التطوع التي يمكن للأفراد المساهمة من خلالها، ووضع البرامج التي تحقق الاستيعاب التام لطاقات المتطوعين وإمكاناتهم، وتستجيب لظروفهم.
 - تسليط الضوء على نماذج من المتطوعين وإبراز جهودهم وتقديمهم للمجتمع، كما فعل النبي ﷺ مع عثمان في جيش العسرة عندما قال له: (ما ضر عثمان ما فعل بعد اليوم).
 - الاستفادة من وسائل الإعلام العامة والخاصة لمناقشة موضوع التطوع وواقعه ومشكلاته والعمل على توسيع دائرة الاهتمام به.
 - العمل على تفعيل ثقافة التطوع في المجتمع من خلال الخطب والمحاضرات ووسائل الإعلام المختلفة.
 - الحاجة ماسة للقيام بدراسات علمية على الجمهور بهدف التعرف على مدى وضوح مفهوم التطوع وحجم الرغبة لديهم في ذلك، وما يمكن أن تسهم به وسائل الإعلام في هذا المجال.
- وصلى الله وسلم وبارك على نبيه الكريم نبينا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان..

عنوان الورقة :
التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين

مقدمها :
المهندس / فوزي بن علوي الجعيد

ملخص البحث

تتضمن هذه الورقة عرضاً لبعض المفاهيم والآليات المتعلقة بالمتطوعين وكيفية إدارتهم وتنظيم أعمالهم والتخطيط لاستغلال قدراتهم وإمكاناتهم في خدمة المجتمعات من خلال العمل التطوعي .. والمحاور الرئيسية التي تتناولها هذه الورقة هي كالتالي :

- 1- طبيعة الأعمال المطلوب التطوع فيها .
- 2- تحديد عدد المتطوعين المطلوب .
- 3- إسناد الأعمال المناسبة للمتطوعين حسب قدراتهم العلمية والعملية .

كما تشير الورقة – كمقدمة وتوطئة لمثل هذا الموضوع الهام ومن خلال هذه العناصر – إلى بعض المفاهيم الضرورية التي تتعلق بالتطوع في الأعمال الخيرية ، وكذلك تتطرق إلى بعض الأسس المعينة على التخطيط واختيار الأعمال الملائمة للمتطوعين وتحديدها ، وكيفية تفعيل قدراتهم وطاقاتهم واستغلالها في الأعمال الخيرية التطوعية بشتى أنواعها ، وذلك من خلال الأمور التالية :

- أهمية العمل التطوعي .
- تعريف التطوع .
- صفات المتطوع .
- أهمية استقطاب المتطوعين .
- أسباب نجاح العمل التطوعي .
- أسباب ضعف الإقبال على العمل التطوعي .
- ضوابط عامة للعمل التطوعي .
- إدارة المتطوعين .

مقدمة :

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين .. أما بعد :

فلا شك أن العمل التطوعي قد ارتبط ارتباطاً وثيقاً بتعاليم ديننا الحنيف الذي أبرز هذه الأعمال التطوعية الخيرية في أبهى صورها إذ يقول الله سبحانه وتعالى : ((ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم)) ، وهو ما يدل على أن التطوع في أعمال الخير يستوجب شكر الله لعباده ودليل قاطع على مشروعية الخدمة التطوعية والحث عليها.

وورد في السنة الشريفة أحاديث كثيرة تحض على الإكثار من أعمال التطوع وخدمة الناس ابتغاء مرضاة الله سبحانه وتعالى ، فمنها قوله ﷺ عندما سأله أبوذر رضي الله عنه : (قلت : يا رسول الله ، أي الأعمال أفضل؟ قال : (الإيمان والجهاد في سبيل الله) . قلت : فأَي الرقاب أفضل؟ قال : (أنفسها عند الله وأكثرها ثمناً) . قلت : يا رسول الله ، إن ضعفت عن بعض العمل؟ قال : (تعين صانعاً أو تصنع لأخرق) . وهذه من الأعمال التي يقوم بها الإنسان تطوعاً وخدمة ليفيد المحتاجين .

ولا يزال العمل التطوعي يجد المكانة المرموقة في مجتمعات العالم المعاصر، ويأخذ حيزاً كبيراً من اهتماماته لما له من أهمية عظيمة في تنمية المجتمعات .

وموضوع (التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين) من الموضوعات الهامة التي تستلزم العناية بها ، لأنها تشكل حجر الزاوية لقضية التطوع في العمل الخيري أياً كان نوعه .. وقبل البدء في تفاصيل هذا الموضوع ، لعل من الأنسب ذكر بعض المقدمات الهامة حول هذا الأمر، وهي كالتالي :

أهمية العمل التطوعي :

يمكن القول بأن أهمية العمل التطوعي تكمن في أنه تعبير مهم عن حيوية المجتمع وتفاعله ومدى إيجابيته ، وقد أصبح تقدم المجتمعات الإنسانية تقاس بحجم المنظمات التطوعية وإعداد المتطوعين بها ..

ولكي نبرز أهمية العمل التطوعي والدور المهم الذي يؤديه في حياة المجتمع لا بد أن نشير إلى نتائج هذا العمل ، ومنها :

- 1- أثر المشاركة في العمل التطوعي على الفرد في نمو قدراته وإدارته .
- 2- أثر مشاركة الأفراد والمجتمع في التغييرات التي تتم للمجتمع .
- 3- يربط ما بين الجهد الحكومي والأهلي لتحقيق هدف واحد .
- 4- حاجة المجتمع للتقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المتطرد .
- 5- استكمال النقص في الخدمات الاجتماعية والصحية .
- 6- التقريب بين الطبقات الاجتماعية من خلال التعرف على الظروف التي يعيش فيها كل منهم .
- 7- تنمية مقدرة المجتمع على مساعدة نفسه عن طريق الجهود التي يبذلها المتطوعون .

تعريف التطوع :

تطرق عدد من الباحثين إلى تعريف التطوع في الأعمال الخيرية أو الاجتماعية ، ولعل أنسب التعاريف التي يمكن إيرادها ، هي :

- التطوع : هو الجهد الذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي (١) .

وعرّف بعضهم المتطوع بتعاريف ، منها :

- المتطوع : هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة والذي يستخدمها لأداء واجب اجتماعي عن طواعية واختيار ودون توقع جزاء مالي (٢) .

(١) وحدة الخدمة في المجتمع الإسرائيلي / النيس عبدالله
(٢) إدارة المؤسسات الاجتماعية / د. محمد البروق حمودة .

صفات المتطوع :

لا بد للمتطوع من صفات حسنة يتحلى بها ، وسمات طيبة يتميز بها ، وذلك حتى يقوم بدوره التطوعي خير قيام وعلى أكمل وجه ، وحتى يؤدي رسالة المنظمة التي ينتمي إليها من خلال تطوعه معها للمشاركة في برامجها وفعاليتها ، وينقل صورة واضحة طيبة عنها ، وهذه الصفات وإن كان حرياً بكل مسلم أن يتحلى بها ، فإنها في حق المتطوع أكد .. ومن هذه الصفات :

- 1- احترامه للناس وتقبله لظروفهم الفردية والرغبة في مساعدتهم .
- 2- النصح الفعلي والاتصالي الذي يمكن من العمل .
- 3- القدرة على العمل مع الناس .
- 4- القدرة على تحمل المسؤولية أو الاعتماد عليه في القيام بالأعمال التي في حدود طاقته .
- 5- لدية القدرة الكافية من المستوى العلمي والعملية التي تمكنه من القيام بالعمل المكلف به .
- 6- الإحساس بالمسؤولية والانتماء والرغبة في خدمة مجتمعه .
- 7- لديه القدرة والاستعداد ليعطي من وقته القدر اللازم للعمل التطوعي .
- 8- الاهتمام بالمشاكل الاجتماعية والأسرية للمجتمع الذي تنفسي منه .
- 9- القدرة على التعامل مع العاملين في الجمعية في تناسق وانسجام .
- 10- أن يكون من ذوي السمعة الحسنة في المجتمع .
- 11- لديه الحيوية وقوة الاحتمال والبعد عن الضعف .
- 12- بعد النظر و القدرة على التنبؤ باحتياجات المجتمع .
- 13- أن يكون من المشهور عنهم التغاضي والصبر والاحتمال والموثوق بهم من أفضل أفراد المجتمع (خاصة أعضاء مجالس الإدارات) .

أهمية استقطاب المتطوعين :

يعد استقطاب المتطوعين من الجوانب الاستراتيجية والاستثمارات الهامة في المشاركة في عمل الجمعيات ، فنجاح الجمعيات في تحقيق أهدافها يعتمد على إيجاد وتوظيف الكفاءات المناسبة في عملها وإتاحة الفرصة لقطاع عريض من الخبيرين من أفراد المجتمع للمشاركة في أعمال وبرامج الجمعيات .

وعمليه استقطاب المتطوعين تتطلب تحديد نوعية الأعمال المطلوب عملها والمتطلبات الواجب توفرها فيمن يقوم بهذا العمل ويراعي فيها قدراتهم ومهاراتهم وخصائص الشخصية وظروفهم الخاصة .

أسباب نجاح العمل التطوعي :

العمل التطوعي لا بد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح ، ولذلك من الأهمية بمكان معرفة أسباب النجاح ليتم الحرص عليها وتفعيلها وتثبيتها ، وفي المقابل معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق ليتم البعد عنها وعلاجها في حال الوقوع فيها أو في بعضها .. ومن أسباب نجاح العمل التطوعي ما يلي :

- 1- وجود تخطيط لأعمال المتطوعين ومهامهم تتسم بالوضوح والواقعية تساعد على أداء واجبهم على أفضل وجه .
- 2- أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المنظمة وأهدافها .
- 3- أن يوكل بكل متطوع العمل الذي يناسب إمكاناته وقدراته .
- 4- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه .
- 5- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها .
- 6- أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية .
- 7- الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون لها حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة التي تريدها المنظمة .
- 8- تصدير العمل الجيد .
- 9- إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين .
- 10- إجراء دراسات تقويمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة .

أسباب ضعف الإقبال على العمل التطوعي :

- 1- انعدام التخطيط المناسب أو ضعفه مما يؤدي إلى عدم وضوح رؤية المتطوع للعمل التطوعي والدور الذي سيقوم به ، وبالتالي الانصراف عنه وعدم الإقبال عليه .

- 2- الخوف من الالتزام لأنه سيحملة بعض المسؤوليات .
- 3- الجهل بأهمية العمل التطوعي وفضله .
- 4- الفكرة السيئة لدى بعض الناس عن العمل التطوعي .
- 5- نشاط المنظمة ليس ذا قيمة بالنسبة للمجتمع .
- 6- تعارض وقت البرامج والأنشطة مع أوقات الراغبين في التطوع .

ضوابط عامة للعمل التطوعي :

هناك ضوابط هامة تتعلق بمشاركة المتطوعين في الأعمال الخيرية والاجتماعية ونحوها ، وهي مما ينبغي للقائمين على المؤسسات والجمعيات الخيرية معرفتها وإدراكها تماماً ، وذلك لأنها تسهم – بإذن الله تعالى – في حفظ العمل الخيري وتحقيق أهدافه المرجوة منه ، وتتنى به عن التخبط والفوضوية ، ومن هذه الضوابط ما يلي :

- 1- يجب أن تكون المسؤوليات الأولى التي تعطى للمتطوع بسيطة وتتفق مع قدراته وإمكاناته وذلك لضمان نجاحه واستمراره في التطوع .
- 2- عدم إساءة المسؤوليات المالية والمخازن للمتطوعين .
- 3- توفير مشرفين قادرين على تنمية قدرات المتطوعين على النمو والإقبال على العمل مع كشف قدراتهم للاستفادة منها أحسن استفادة .
- 4- معاملة المتطوعين كأفراد مسؤولين وتشجيعهم على تحمل مسؤوليات بعض الأمور .
- 5- يجب أن يشعر المتطوع بأهمية مساهمته وهنا تبرز أهمية إلمامه بنتائج البرامج التي عمل بها .

وبعد هذه المقدمة التي أرى أنه لا بد منها كأرضية نطلق منها للحديث حول عناصر الموضوع (التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين) وعناصره ، من خلال عناصره الرئيسية :

- تحديد طبيعة الأعمال المطلوب التطوع فيها .
- تحديد عدد المتطوعين المطلوب .
- إسناد الأعمال المناسبة للمتطوعين حسب قدراتهم العلمية والعملية .

التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين

إن المتابع للأعمال التطوعية الخيرية القائمة الآن يلاحظ ضعف وانعدام التخطيط في العمل الدعوي بعمومه وفيما يتعلق بالعمل التطوعي بخصوصه ، مما أسهم في إضاعة الكثير من الجهود وأضعف ثمار أعمالهم التطوعية.

لذا فإن أي عمل لكي يكتب له النجاح - بإذن الله تعالى - لا بد له من خطة ودراسة توضح أهدافه ومقاصده ، لأن من أهم أسباب نجاح الأعمال التخطيط المسبق لها ، والتطوع وعمل الخير وبذل المعروف من أهم وأشرف الأعمال ، لذا لا بد من خطة تتحقق من خلالها التنمية الشاملة للمجتمع .

تعريف التخطيط :

هو : التفكير المنظم اللازم لتنفيذ أي عمل ، والذي ينتهي باتخاذ القرارات المتعلقة بما يجب عمله ، ومتى يعمل وكيف ، وما هي الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتنفيذه .
أو هو : عملية وضع الأهداف وتوضيحها وتحويلها إلى أهداف مرحلية وإجرائية وكتابة برنامج زمني لتنفيذها .

أهمية التخطيط والتنظيم في الأعمال التطوعية :

- 1- التخطيط هو الجسر الذي نعبر من خلاله للوصول إلى أهدافنا .
- 2- يساعد التخطيط على سرعة إنجاز العمل بالشكل المطلوب .
- 3- يؤدي التخطيط إلى المعرفة والمتابعة الصادقة لما سيتم تنفيذه .
- 4- يحافظ على الوقت والجهد والمال من الضياع .
- 5- يقضي على الفوضى .
- 6- يساعد على اختيار طرق العمل المناسبة والملائمة لكل متطوع حسب قدراته وإمكاناته .
- 7- يساعد على ترتيب الأولويات لدى العاملين والقائمين على البرنامج .
- 8- يساعد في تحديد مواعيد زمنية بضبط بدء الأنشطة وإنائها .
- 9- يساعد على استمرارية الجهود والأعمال في الجمعيات الخيرية .
- 10- يساعد في تحديد مهام المتطوعين في البرامج والمهام وطريقة أدائهم .

- 11- يزيد من فاعلية وإنتاجية المتطوعين .
- 12- يساعد على جعل البرامج والخطط أكثر شموليةً وتكاملاً .
- 13- يضع التخطيط جميع المتطوعين أمام مسؤوليات محددة يحاسبون عليها في الدنيا والآخرة.
- 14- يساعد على معرفة مواقع الضعف لدى المتطوعين ، ومن ثم تحديد البرامج التدريبية اللازمة للارتقاء بالمتطوعين من كافة الجوانب العلمية والإدارية والقيادية .

إدارة المتطوعين (إدارة الموارد البشرية) :

لا بد من التأكيد على أهمية وجود إدارة متخصصة تقوم بتنفيذ هذه العناصر وتحقيقها بالصورة الجيدة ، وهي إدارة المتطوعين (إدارة الموارد البشرية) .
ونظراً لأهمية الموارد البشرية والتي تمثل الصدارة بين الموارد التي تحتاجها المنظمات والجمعيات لتحقيق أهدافها ، فإنها لا تستطيع تحقيق أهدافها إلا من خلال العنصر البشري (متطوعين وغيرهم) .

ودور المتطوعين وتأثيرهم في كفاءة الجمعيات الخيرية ، وزيادة أعدادهم في هذه الجمعيات وزيادة مشاركتهم تستلزم وجود إدارة متعلقة بهم تقوم بالتخطيط والتنظيم والتقييم لهم مما يضمن اجتذاب أكفأ العناصر وتنمية قدراتهم وتهيئة الظروف الملائمة لاستخراج أفضل طاقاتهم وبناء كفاءتهم للعمل في جميع أعمال المنظمات والجمعيات بما يحقق أهداف الجمعيات وأهداف العاملين فيها .. ويمكن إيجاز مهام إدارة المتطوعين ، فيما يلي :

1- الحصول على الموارد البشرية :

يعتبر الحصول على الموارد البشرية الكفاءة للإشراف والعمل في الجمعيات والبحث عنهم وجذبهم للعمل واختيار أفضل العناصر المؤهلة بما يتفق ومتطلبات العمل ، أولى الوظائف الأساسية ومن ثم تصنيف المتطوعين بعد تصنيف الوظائف المتوفرة لدى المنظمة أو الجمعية والتي تحتاج إلى شغلها بهؤلاء المتطوعين .

2 - تنمية الموارد البشرية :

وهي عملية تنمية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات ، وتشمل :

أ / مفاهيم أساسية في التدريب .

ب / تحديد الاحتياجات التدريبية .

ج / تصميم وتقييم البرامج التدريبية .

3 - حسن استخدام الموارد البشرية : وذلك ضماناً لاستخراج أفضل ما في المتطوعين من طاقات وحسن معاملتهم وتسيير شؤونهم ، ووضع المتطوع في المكان المناسب الذي يلائم قدراته وميوله ، ويستطيع أن يقدم من خلاله أكبر إنجاز ممكن بالمقارنة مع غيرها من الأعمال .

آلية تحديد الأعمال المطلوب التطوع لها وإسنادها للمتطوعين حسب قدراتهم العلمية والعملية وتحديد الأعداد المناسبة لها

من الأهداف الرئيسية في إدارة المتطوعين هو وضع كل فرد في العمل الذي يلائم ظروفه وخبراته ورغباته وإسناد كل عمل للفرد الذي يصلح له .. للوصول لهذه الغاية يتطلب معرفة مواصفات الأعمال المطلوب تنفيذها عن طريق المتطوعين ، ويتم ذلك من خلال تحليل وتوصيف الأعمال .

وتحليل الأعمال هو تحديد معالم كل عمل ، وأما التوصيف فهو كتابة الوصف الكامل للمعلومات التي أفرزها التحليل .

استخدامات تحليل الأعمال وتوصيفها :

يعتبر تحليل الأعمال وتوصيفها اللبنة التي يرتكز عليها برنامج إدارة المتطوعين ، فتحليل الأعمال وتوصيفها يحدد مسؤوليات وواجبات شاغلي الأعمال ، وبذلك يعرف المتطوعون ما الدور المطلوب منهم ، وهو يساهم في وضع نظام سليم تسيير عليه المنظمة في الاختيار والتكليف ، كما أنه يعد الأساس لبرمجة التدريب وإعداد العاملين وتأهيلهم لمتطلبات العمل ورفع مستوياتهم في الإدارة ، ولا شك أن عملية التحليل والتوصيف تعد ركناً من الأركان الأساسية في تخطيط القوى العاملة في المنظمات .

مراحل تحليل الأعمال وتوصيفها :-

تتكون عملية تحليل الأعمال وتوصيفها من ثلاث خطوات ، هي :

- 1- تصميم العمل .
- 2- عملية التحليل ، وتتضمن :
 - أ. جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالخبرات والمؤهلات.
 - ب. طرق جمع المعلومات.
- 3- توصيف الأعمال .

أولاً / تصميم العمل :

وهي عملية تشمل تحديد مفهوم العمل ومستواه ، أو وضع حدود حول بداية العمل ونهايته ، وهي أولى خطوات التحليل وعن طريقها تحديد أنواع الأعمال الواجب توفرها ، وقد تؤدي هذه العملية إلى إلغاء بعض الأعمال واستحداث بعضها .

ثانياً / عملية تحليل الأعمال :

بعد الانتهاء من تحديد أنواع الأعمال الواجب توافرها تبدأ عملية التحليل ، وهي عملية تختلف عن التصميم ، وهي تشمل حصر كافة أوجه النشاط الذي يتطلبه العمل من المؤهلات اللازمة ، والواجبات المطلوبة ، والمسؤوليات الملقاة على شاغلي العمل ، والإشراف عليهم وظروف تأديته وشروط من يشغله ومؤهلاته ..

وهذه العملية تتضمن مرحلتين :

أ. مرحلة جمع المعلومات.

ب. مرحلة انتقاء الطريقة الملائمة لجمع المعلومات.

أ / مرحلة جمع المعلومات ، وتشمل :

- 1- معلومات متعلقة بالخبرات والمؤهلات والصفات الشخصية الواجب توافرها بشاغلي العمل.
- 2- وصف الواجبات المطلوبة يومياً ودورياً وعرضياً .
- 3- معلومات عن المسؤوليات الملقاة على عاتق شاغلي الوظيفة بأنواعها .
- 4- ظروف العمل وهي ظروف تحييط العمل أو من جرائه .

ب / انتقاء طريقة جمع المعلومات :

إن طرق الحصول على المعلومات وطرق جمعها كالاتي :

- 1- طريقة الاستقصاء .
- 2- طريقة المقابلة .
- 3- طريقة قائمة الأسئلة والمقابلة .

ثالثاً / توصيف الأعمال :

التوصيف هو كتابة وصف كامل للعمليات والمهام والمسؤوليات والمؤهلات التي يتطلبها العمل إلى جانب الظروف التي يتم بها .

وفكرة التوصيف ليست فكرة حديثة ، ولكن الحديث فيها أنها خضعت لأسس فنية أساسها التحليل الدقيق لمكونات الأعمال وكتابة مواصفاتها ..

والمعلومات التي يتضمنها التوصيف قسمين :

أ / قسم خاص بطبيعة العمل نفسه .

ب / قسم خاص بمواصفات الفرد الذي يشغل هذا العمل .

محتويات استمارة التوصيف :

لابد لاستمارة التوصيف أن تشمل العناصر التالية :

الخبرات والمؤهلات العلمية لشاغل العمل ، ووصف الواجبات المطلوبة التي تؤدي يومياً ودورياً ، والمسؤوليات الملقاة على عاتق شاغلي العمل ، كما تتضمن الإشراف بأنواعه المباشر منه وغير المباشر وحدوده وعلاقة العمل بالأعمال الأخرى .. وأخيراً ظروف العمل الاعتيادية وغير الاعتيادية .

العنصر الأول : تحديد طبيعة الأعمال المطلوب التطوع لها

لا شك أن الأعمال التي يمكن أن يقوم بها المتطوع كثيرة جداً ، ولكن تحديد طبيعة الأعمال المناسبة لتكليف المتطوعين بها ستساهم في فعالية المتطوعين وزيادة رغبتهم في العمل ، لذا ينبغي مراعاة قدراتهم وميولهم وإسناد الأعمال المناسبة لهم من خلال الضوابط التالية :

1- أن تكون الأعمال التطوعية محفزة للمتطوعين ومرغبة لهم في المشاركة .

2- أن تكون متيسرة وسهلة يمكن القيام بها وتنفيذها .

3- أن تتناسب إمكانيات وقدرات ورغبات المتطوعين .

4- أن لا تكون الأعمال التطوعية من الأعمال الأساسية التي ينبني عليها أعمال أخرى ، مثل الإدارة التنفيذية ، أو إدارة جهة فعالة في الجمعية .

5- ألا تكون الأعمال التطوعية طويلة الأجل في التنفيذ .

6- أن تكون على شكل برامج ومشروعات وأسهم تشبع احتياجات المتطوعين .

7- أن تشمل الأعمال الاجتماعية .

- 8- أن تكون هذه الأعمال التطوعية من الأعمال المهنية كالإسعافات الأولية وغيرها .
- 9- أن تكون الأعمال واضحة وبعيدة عن التعقيد والروتين حتى يتمكن المتطوع من القيام بها برغبة وكفاءة.
- 10- أن تكون الأعمال التطوعية ذات وقت محدد .
- 11- ألا تكون الأعمال التطوعية متعلقة بالنواحي المالية كأمانة الصندوق والمحاسبة .
- 12- ألا تكون الأعمال التطوعية متعلقة بالمستودعات والمخازن وأمانتها وصرفها .

العنصر الثاني : تحديد عدد المتطوعين المطلوب

يعتمد تحديد عدد المتطوعين المطلوب لأي منظمة أو جهة خيرية على نوعية العمل وطبيعته وحجمه ، وعلى حجم المنظمة نفسها وتوسعها ومدى انتشارها وحدود نطاقها .

فالأعمال تختلف في أعداد المتطوعين لها ، وتبقى الأعمال المتعلقة بالنواحي الإعلامية والتعريفية بالمنظمة أو الجمعية أو الأعمال المتعلقة بالدعم المالي ، فهذه الأعمال تستوعب أكبر عدد ممكن من المتطوعين ، بل كثير من المنظمات والجمعيات لا تضع عدداً محدداً لهذه الأعمال وتحاول استقطاب أكبر عدد ممكن في هذه الأمور لما لها من أثر إيجابي على سير عمل المنظمة أو الجمعية .

وهناك أعمال لها مهام محددة ونطاق محدود ، فهذه الأعمال تحتاج إلى عدد معين من المتطوعين للقيام بها .

ولكي يمكن تحديد العدد المطلوب من العاملين لا بد أن يبنى هذا التحديد وهذه الاحتياجات على الآتي :

- خطة الموارد البشرية : والموضوعة من قبل المنظمة أو الجمعية ، والتي هي من الأهمية بمكان لتحديد الأعداد المطلوبة خلال فترة تنفيذ الخطة المقرر لها فترة زمنية محددة .

والخطة لا شك ستراعي حجم العمل المطلوب تنفيذه ، وكذلك تحديد أعداد المتطوعين ومؤهلاتهم وقدراتهم ، لأن من أهم الضوابط التي يجب أن تراعى في تحديد الأعداد ، أن يكون المكلفين بإدارة هذه الأعمال قادرين على إدارتها ، وكذلك مراعاة العبء الذي يستطيع أن يقوم به المتطوع .

ويعتمد تحديد الأعداد على أسلوبين ، هما :

الأسلوب الأول : وهو التنبؤ بالعدد المطلوب ، وذلك بناءً على عبء العمل والمبني على المسؤولية التي يستطيع المتطوع القيام بها ، وتقدير هذا العدد يقوم به أهل الخبرة من مستشارين ومديرين تنفيذيين أو ممارسين سابقين للعمل .

الأسلوب الثاني : وهو الأسلوب الإحصائي والذي يعتمد على إحصائية سابقة للمهام والدور القائم بكل مهمة .

العنصر الثالث : إسناد الأعمال المناسبة للمتطوعين حسب قدراتهم العلمية والعملية

بناءً على ما سبق من تحديد الأعمال المطلوب التطوع لها ، وبناءً أيضاً على استقصاء نظام الأعمال التي يمكن فتح مجال التطوع لها والمشاركة فيها ، تبين أنها تدرج تحت ما يلي :

- 1- أعمال البحث الاجتماعي .
- 2- الأعمال الإدارية والمكتبية .
- 3- المشاركة في حملات جمع التبرعات .
- 4- المشاركة في عضوية اللجان التي تقدم خدمات للجمعيات .
- 5- الإشراف الإداري العام وتحديد سياسات العمل ورسم الخطط (كما هو الحال مع أعضاء مجالس الإدارات)
- 6- المشاركة في البرامج العامة المباشرة (المخيمات - البرامج التوجيهية - ...) .
- 7- الأعمال الفنية كالخدمات الطبية كمستشارين أو مشاركين في حملات العمل التطوعي .
- 8- الأعمال الاستشارية (إدارية - اجتماعية - قانونية - حاسب آلي - ...) .
- 9- المشاركة في برامج العلاقات العامة والإعلام والتي تسعى إلى إبراز جهود وأعمال وبرامج الجمعيات أمام فئات المجتمع .
- 10- المشاركة في إعداد الدراسات والبحوث الاجتماعية عن واقع المجتمع وما يحتاجه .

الخاتمة

إن الأمم اليوم تتباهى بما عندها من إمكانيات متاحة وقدرات متوفرة ، ومنها أعداد المتطوعين لديها في مجالات التنمية المتنوعة ..
والعمل التطوعي يسهم - بلا شك - في رفعة الأمة ويؤدي إلى تساند أفرادها ، وإيجاد روح التعاون والمحبة فيما بينهم ، وكلما سما هدف المتطوع كان عمله أكثر قيمة ، وأوسع خيراً ، وأعظم فائدة .
والمتطوع يرى ما لا يراه غيره بحكم احتكاكه بعامة الناس ورؤيته لأحوالهم وشؤونهم ، وهو يحكم ما في قلبه من محبة للناس يندفع إلى مساعدتهم ، وبحكم إيمانه يحب لهم ما يحبه لنفسه .
ومن يعيش أجواء الأعمال التطوعية لا يحب أن يغادرها ، ويشعر بتفهم عميق لنفسية من يشاركه إياها..

والتخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين هي من أولى الواجبات اللازمة على المؤسسات والمنظمات والجمعيات تجاه هذه الفئة ، لأنها تساعد في تحديد مسار المتطوعين في العمل ، وإعانتهم على اختيار المناسب لهم من الأعمال التطوعية ، وتحدد لهم واجباتهم ومسؤولياتهم التي يُنتظر منهم القيام بها خير قيام وعلى أكمل وجه ، واستغلال طاقاتهم وإمكاناتهم وقدراتهم التي تطوعوا بها فيما يخدم دينهم ومجتمعاتهم ، وستكون عامل جذب واستقطاب لغيرهم من المتطوعين ..

والله أعلم ، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، والحمد لله رب العالمين ..

المراجع

- 1- إدارة الموارد البشرية / د. أحمد ماهر.
- 2- السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد / د. عبدا لغفار حنفي.
- 3- أساسيات في الإدارة / د. كامل المغربي ومجموعة من المؤلفين.
- 4- إدارة الأفراد / د. مهدي حسين.
- 5- إدارة المؤسسات الاجتماعية / د. هناء حافظ بدوي.
- 6- خدمة الجماعة في المجتمع الاشتراكي / أنيس عبد الملك.

عنوان الورقة :
الإجراءات والمتابعة في إدارة المتطوعين

مقدمها :
الأستاذ/ محمد يحيى مفرح

أهمية الموضوع:

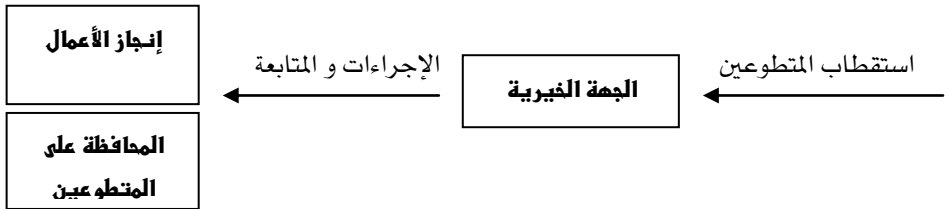
تبذل الجهات الخيرية الكثير من الجهد في استقطاب المتطوعين عبر سلسلة من النشاطات الهادفة التي تبدأ بنشر ثقافة أهمية التطوع في الأعمال الخيرية و مكانتها من الإسلام و عظيم الأجر المترتب عليها ، ثم بذل الجهد في إقناع أفراد بعينهم ليشاركوا مشاركة إيجابية مثمرة في الأعمال التطوعية الخيرية ، ثم تنظيم و توزيع الأعمال المطلوبة على عدد من المتطوعين برغبتهم الخالصة و مبادرتهم الذاتية أو بعد مرحلة الإقناع الفردي. و هنا يبدأ العمل الحقيقي و تبدأ معه التحديات الحقيقية المتمثلة في كثير من المشكلات المترتبة على عدم وجود إجراءات أو متابعة إدارية سليمة لبرنامج الأعمال التطوعية المراد تنفيذها.

و هنا تكمن أهمية هذا الموضوع و دوره المكمل الرئيسي في دائرة العمل التطوعي و التي يمكن التعبير عنها بالتالي:

1. الجهات الخيرية تريد المتطوعين لإنجاز أعمال حقيقية مهمة لها ، و ما لم يكن هناك نظام إجراءات و متابعة مناسب فسوف لن تتجز هذه الأعمال.
2. يفترض تفويض المتطوعين ببعض الأعمال مما يخفف التكاليف المالية و الأعباء الإدارية عن الجهة الخيرية ، و إذا لم يكن هناك نظاماً جيداً فالواقع أن التكاليف ستزيد مالملاً جهداً.
3. تكمن أهمية العمل التطوعي في وجود طاقات ينبغي أن تستغل في أعمال ليست مفروضة عليها و ما لم تراع الإجراءات هذا المنطق... فلن يتم بناء علاقة مستمرة إيجابية. و إذا شعر المتطوع بأن المتابعة المفروضة عليه أقل مما يجب أو أكثر مما يجب فسيكون ذلك مدعاة لتوقفه عن العمل.
4. عدم وجود إجراءات و متابعة سليمة قد يوقع المتطوعين أخطاء تسبب وجود سمعة سيئة لدى المجتمع عن الجهة الخيرية.
5. من السهل استقطاب المتطوعين ، و من الصعب المحافظة عليهم بغير المتابعة و الاهتمام و التقدير لكل شخص ، فكل إنسان يحب الثناء و الشكر و التقدير المالي و إن كان لا يسعى إليه.

6. يبني على هذه الإجراءات والمتابعة غرس حب العمل التطوعي و سمعته لدى الناس الذين يتعاملون مع الجهات الخيرية..

شكل يوضح أهمية وجود إجراءات ومتابعة سليمة :



الإجراءات بين قمة الضبط وقاع التفتت:

تقع كثير من الجهات الخيرية في دوامة الإجراءات بين الضبط والتفتت، و لأن تجربة العمل التطوعي ليست كبيرة عند كثير من الجهات الخيرية، فالكثير من القائمين عليها يتخلون ابتداء وجوب جعل الأمور حاسمة صارمة دقيقة.. فالمتطوع لا بد أن يتحمل ويحاسب و ينجز عمله أو لا حاجة لأن يتطوع و يوقعنا في مشكلات!!!

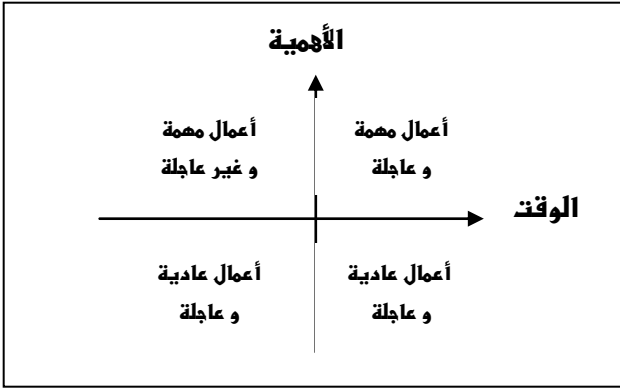
بينما قد يرى البعض الآخر أن المتطوع تفضل علينا بوقته و جهده و ليس ملزماً بأي شيء، و أن علينا أن نحافظ عليه ونكرمه حتى لو كان ذلك على حساب العمل المطلوب إنجازه!!!.

و الحق في كل ذلك هو الوسطية، بوجود إجراءات و نظام متابعة تحقق أهداف الجهات الخيرية و في نفس الوقت تحافظ على المتطوعين و تزيد من عطاءهم.

إن المهم لكثير من الجهات أن تتبنى مفهوماً ربما يغفل عنه البعض أو يغيب عنهم عند التطبيق: وهو أن شغل أوقات الناس بالمشاركة في الأعمال التطوعية الخيرية هو عمل خيري في حد ذاته لا يقل أهمية و أجراً عن نفس أعمال الجهات الخيرية مثل الإغاثة و الدعوة و القرآن و مشاريع الزواج و دور الأيتام.. إلخ. فالأمر ليس مجرد تخفيف من أعمال الجهات الخيرية بإيعازها إلى المتطوعين، بل أيضاً شغل الناس و تطويرهم و استثمار أوقاتهم فيما ينفعهم و ينفع المسلمين بعيداً عن المعاصي.

نقطة غاية في الأهمية:

ما هي الأعمال التي يمكن أن يتم تكاليف المتطوعين بها؟
 وبصيغة أخرى: هل يمكن تكليف المتطوعين بأي عمل تمارسه الجهة الخيرية؟
 سوف أضع بين أيديكم هذا الشكل التوضيحي الذي آمل أن يوجد عندنا نوعاً من الإجابة على
 هذا السؤال، و هو ما يبيني عليه محاور خاصة في موضوع الإجراءات و المتابعة:



إن **المربع الأول**: الذي يعني أن الأعمال مهمة و عاجلة للجهة الخيرية ينبغي ألا يقوم به إلا موظفو الجهة الذين يلتزمون بدوام رسمي و يأخذون مقابلاً مالياً و يتعرضون للمسائلة و المحاسبة. مثال ذلك جميع مديري الإدارات التي يقوم عليها عمل الجهة المعنية عادة.. و كل عمل أساسي للجهات الخيرية فهو في هذا المربع مثل أعمال السكرتارية و الاستقبال باعتبار أنها عمل دائم ففده يعني الكثير من المشكلات.

أما **المربع الثاني**: و الذي يشير إلى الأعمال المهمة، و إن كان لدينا المتسع من الوقت لتنفيذها فهذه يمكن للجهات الخيرية أن تفوضها إلى بعض المتطوعين من ذوي الكفاءة و الخبرة ليقوموا

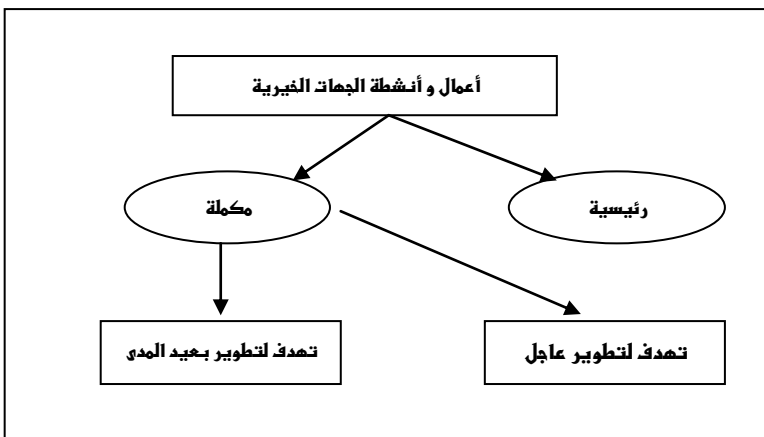
بإنجازها على المدى البعيد مع وجود إجراءات متابعة متفق عليها سلفاً. و مثال ذلك قيام بعض المتطوعين بتأسيس نظام حاسب آلي للجهة المعنية أو تصميم عروض خاصة.

المربع الثالث : يمثل عدداً من الأعمال العادية (المعنى أن أهميتها ليست عالية بحيث يصعب أن يقوم بها أي شخص، و ليست أساسية نحتاجها يومياً) فهذه يفضل أن يقوم بها موظف موجود، أو توكل إلى متطوع معروف لدى الجهة الخيرية بالتزامه و جديته في العمل. مثل توزيع الصدقات التي حدد لها وقت مخصص مثل صدقات قبل العيد مثلاً. أو تجهيزات بعض الاحتفالات و المناسبات.

المربع الرابع : يمثل الأعمال العادية و غير العاجلة مثل إعداد ملفات الجهات الخيرية و المنشورات الدعوية التي ستوزع لاحقاً. أو عمل قواعد بيانات للشخصيات المحتاجة في منطقة ما. فهذه أعمال يمكن أن توكل إلى متطوعين و يرتب معهم موضوع المتابعة.

مدخل إلى الإجراءات وآلية المتابعة اللازمة لعمل المتطوعين:

إن أعمال الجهات الخيرية في أغلبها تتابع ضمن أنظمة إدارة الموارد البشرية أو إدارة شؤون الموظفين و الشؤون الإدارية كما في أغلب الجهات الخيرية... و الذي يمكن أن يكون جديراً بالذكر أن على الجهات الخيرية التعامل مع المتطوعين بنفس آلية و اجراءات التعامل مع الموظفين الدائمين.. مع بعض الاختلافات البسيطة التي سنعرضها فيما يلي:



المقصود بالأعمال الرئيسية هي الأعمال التي لا يتم جوهر عمل الجهات الخيرية إلا من خلالها، و تنفيذ بناء على إجراءات الشؤون الإدارية التنفيذية لأنه لا يمكن أن يكلف بها أي شخص.. بل لابد من موظف يعمل في نفس الجهة لإتمامها وذلك مثل: أعمال المدير التنفيذي و المحاسب و مدير تنمية الموارد المالية و مسؤولي الاستقبال.

الأعمال المكتملة هي التي تعني بتطوير العمل الرئيسي و إكمال المهام و تحسينها... و هذه إذا كانت عاجلة فيمكن أن تحول إلى موظف أو متطوع متفرغ حسب درجة أهميتها كما سبق بيانه في الشكل الأول، أما إذا كانت تمثل تحسينا على المدى البعيد و هي بحاجة غالباً إلى متخصص أو خبير فيمكن حينئذٍ تحويلها إلى متطوع.. مثل تخطيط قضية توسع نشاط الجهة الخيرية أو إنشاء نظام آلي كامل أو متابعة شهرية من نوع ما لوقف ما... إلخ.

هنا نقول أيضاً أننا لا بد أن نخضع هذا المتطوع و هذا العمل الذي يكلف به و يتابع عليه أيضاً لنفس إجراءات الشؤون الإدارية و متابعة الإدارة التنفيذية (أو نظام الموارد البشرية).

لدينا هنا مشكلة يجب أن نتوقف أمامها و نذكرها بكل شفافية و وضوح، ألا و هي عدم وجود نظام أو إدارة موارد بشرية – بشكل مثالي – في كثير من الجهات.. و هذا يبني عليه ظهور عدد من الصعوبات و التحديات من أهمها:

1. عدم وجود وصف وظيفي لأعمال الموظفين الدائمين، وبالتالي عدم تباين الأنشطة و المهام التي تعد من صميم العمل من تلك التي يمكن تحويلها للمتطوعين إما لعدم رغبة الموظفين لأدائها أو لعدم وجود الوقت المتسع لها أو لعدم وجود القدرة و المهارة لديهم لعملها. و لذلك فإنه يكاد يكون من الصعب في الكثير من الجهات الخيرية تحديد احتياجات الأعمال التطوعية بشكل دائم و مخطط و في وقت مبكر.
2. عدم وجود شخص معني بمتابعة المتطوعين حسب نظام واضح و دقيق يكفل تحقيق أهداف الجهات الخيرية و يحافظ على المتطوعين بل ينمي فيهم الحس التطوعي.

تطبيق وظائف وإدارة الموارد البشرية لوضع إجراءات متابعة المتطوعين:

وظائف	إجراءات شؤون المتطوعين
تحديد الاحتياجات التطوعية	نموذج خاص يرسل لمسئول شؤون المتطوعين من أي إدارة لديها أعمال تطوعية ترغب إسنادها إلى متطوعين
تحليل الوظائف	التحديد الدقيق للعمل التطوعي المطلوب (وصف وظيفي) - وتحديد دقيق لمواصفات المتطوع المطلوب للقيام به - تحديد وقت نهاية العمل المطلوب
الاستقطاب	نماذج خاصة (بمألها المتطوعون) و مقابلات شخصية (بنظام واضح ومحدد يتم من خلالها الحصول على معلومات محددة)
الاختيار	يتم اختيار المتطوع للعمل بناء على: وجود احتياج، معرفة تحليل الوظائف و مواصفات المتطوعين من الاستقطاب، ثم رغبة المتطوع و استعداده، لهذا العمل بالذات
التأهيل للعمل	تعريف المتطوع بكل ما يتعلق بالجهة الخيرية - تعريفه بكل ما يتعلق بالعمل التطوعي المطلوب
الإشراف والتوجيه	ربط المتطوع بالشخص المسئول عنه - اتفاهم على آلية المتابعة ووقتها
التفويض و التمكين	إعطاء المتطوع ما يحتاجه من مسؤوليات و صلاحيات
تهيئة بيئة العمل	توفير الدعم الكافي لإنجاز المهمة مثل مكتب و حاسب أو سيارة
تقييم الأداء باستمرار	مقارنة العمل المنجز من خلال المتابعة بالعمل المطلوب فعلياً و مناقشته
المساءلة	يوضح للمتطوع أنه يتحمل مسؤولية إتمام ما لتزم به و مسؤولية أخطائه
التدريب	تدريب المتطوعين على الأعمال المطلوب منهم تنفيذها لصالح الجهة الخيرية - دعوتهم للمشاركة في برامج تدريب و تطوير عامة تفيدهم
التحفيز	الاهتمام بعمل المتطوع - شكره على التقديم في الإنجاز - تسهيل العقبات
التعويض	تقديم هدايا أو مكافآت حسب الحاجة و الإمكانية - دفع النفقات التي تحملها المتطوع للعمل مثل التذاكر و المفقودات و وقود السيارة.
إنهاء العمل	تسليم العمل للشخص المسئول بمتابعة المتطوع - توجيه خطاب شكر و هدية
دعم الروح الجماعية	دمج المتطوع بالعاملين - بناء علاقة بين المتطوع و الإدارة

مواصفات نظام الإجراءات والمتابعة المثالي؛

بطبيعة الحال لا يمكننا أن نضع نظاماً للإجراءات المتابعة يصلح في كل الجهات الخيرية، ولكننا نضع المعالم والمواصفات العامة والمثالية التي يجب أن يتحلى بها كل نظام.

1) بساطة الإجراءات: و المقصود بها عدم تعقيد العملية الإدارية التي يوكل بها العمل إلى المتطوع أو يتم استلام العمل منه بعد أو أثناء إنجازها. لا بد من اختزال التوقيعات اللازمة و عدد الأختام المطلوبة و صور الأوراق الثبوتية.. الخ. وهذا لا يعني في المقابل الدعوة إلى التسبب.

2) تسهيل تعاون المتطوعين مع بعضهم البعض لإنجاز بعض الأعمال، من خلال منحهم قاعة اجتماعات أو صالة خاصة بمساعدات فنية كالحاسب و الطابعة.. .

3) تسهيل آلية المهمة المطلوبة بحيث يعمل المتطوع من داخل الجهة الخيرية أو من منزله أو مقر عمله حسب الحاجة.

4) وجود شخص مكلف بالاتصال و التنسيق الكامل مع المتطوعين في كل ما يوكل إليهم. وهذا الشخص لحساسية الدور الذي يقوم به لا بد من توفر مواصفات محددة فيه وهي:

- يدرك أهداف الجهة الخيرية و نظامها ونشاطها.
 - يحسن التعامل مع مختلف شرائح المتطوعين مثل كبار السن و الأطفال و المسؤولين.. .
 - قادر على إحداث التكامل بين المتطوعين و تفعيل طاقاتهم بشكل فردي أو جماعي
 - قادر على الرقابة و المتابعة التي لا تسئ إلى المتطوعين
 - يبادر إلى متابعة المتطوعين ولا ينتظر الاتصال منهم
- تقسيم العمل إلى مهام و أنشطه صغيرة يتم إنجازها في فترات متقاربة و بشكل ملحوظ يزيد من حماس المتطوعين و انتمائهم بدلاً من المهام الكبيرة و الطويلة.

على الجهات الخيرية أن تراعي القائمة التالية كإجراءات:

- تحديد العمل المطلوب بدقة وعد ترك المتطوع عرضه للاجتهاد
- تحديد الشخص المتطوع بدقة - فلا يفوضه لغيره -
- تحديد الشخص الذي سيتابع المتطوع (المرجعية الإدارية)
- الاتفاق الواضح على وقت انتهاء العمل و تسليمه منجزاً
- الإنفاق الواضح المكتوب على جدول بمواعيد المتابعة
- الاتفاق الواضح المكتوب على طريقة المتابعة: بالهاتف - بالبريد الإلكتروني - بالاجتماعات.. الخ
- طريقة استلام العمل بعد إنجازه، كيف يسلم، ومتى يسلم، وماذا يسلم (فواتير أو تقارير) و لمن يسلم، وأين يسلم ؟
- إرسال خطاب شكر أو تقدير للمتطوع
- الاهتمام بتعويض المتطوع عن النفقات التي تحملها شخصياً.

خطة عملية للمتابعة:

بعد تكليف المتطوع المحدد بالعمل المحدد، يعقد اجتماع بين المسئول عن متابعة المتطوع من قبل الجهة الخيرية وبين المتطوع.. و يتم الاتفاق على أوقات المتابعة و طريقتها.. مثل:

- (1) اتصال أسبوعي - تحديد يوم - تحديد الساعة - تحديد مدة الاتصال - تحديد المطلوب فيه
- (2) اجتماع شهري - تحديد اليوم و التاريخ - تحديد وقت البداية و النهاية - تحديد المطلوب فيه
- (3) رسالة بريد إلكتروني حسب الاحتياج
- (4) لقاءات قصيرة ميدانية للمتابعة حسب الحاجة - تحديد الموعد و المكان
- (5) تقارير دورية قصيرة (لا تزيد عن عشرة أسطر) - مواعيد التقارير - ماذا تحتوي ؟

المعلقات

عنوان الورقة :

الأعمال التطوعية في الإسلام

مقدمها :

الدكتور/ إبراهيم بن محمد البريكان

الملخص

تحدثت عن الأعمال التطوعية في الإسلام من خلال المحاور التالية:-

المحور الأول: عرفت بالأعمال التطوعية من خلال تحليل هذا المركب اللفظي لغة وشرعاً .

المحور الثاني: تحدثت عن مشروعية الأعمال التطوعية ومكانتها في الإسلام من خلال استقراء الأدلة الشرعية من الكتاب والسنة والاستنباط منها مع بيان وجه دلالتها على ذلك .

المحور الثالث: ذكرت عددا من المحفزات الشرعية على الأعمال التطوعية وذلك بناء على ما ذكر من ذلك في الكتاب والسنة .

المحور الرابع: ذكرت جملة من الأمثلة على الأعمال التطوعية والتي لا يمكن حصرها وتوجت ذلك بذكر عدد من القصص والأخبار من حياة النبي صلى الله عليه وسلم وأصحابه لعلها تشجذ الهمم على الأعمال التطوعية من خلال استقراءها من كتب السنة النبوية وختمته بأهم النتائج التي توصلت إليها من خلال معالجاتي لهذه المحاور

وآخر دعوانا الحمد لله رب العالمين

المقدمة :-

الحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على رسولنا الأمين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد :
 فإن العمل التطوعي من الأمور المهمة التي قامت عليها كثير من الصروح الحضارية في الإسلام من مدارس علمية ومنشآت حيوية بنيت على أساسها صرح حضارة عظيمة أسهم في تشييدها جميع أفراد المجتمع من حكام ومحكومين وقد أدرك أعداء الإسلام أهمية العمل التطوعي في الإسلام فسعى الاستعمار الغربي من أول يوم وطأ فيه أرض المسلمين إلى القضاء على الأوقاف الإسلامية القائمة على الأعمال التطوعية فحاول القضاء على المدارس الإسلامية التطوعية في مصر والشام حتى يقضي على العلوم الإسلامية ومن ثم على الإسلام مما يدل على أهمية العمل التطوعي في مسيرة البناء الإسلامية ورغبة مني في المشاركة في إبراز العمل التطوعي وإظهار مكانته وأهميته أعددت هذا البحث بعنوان (الأعمال التطوعية في الإسلام) وبناء على ما اقترحته الجمعية الخيرية بالمنطقة الشرقية من محاور تعالج موضوع اللقاء الرابع للجهات الخيرية وهو بعنوان (استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية) وموضوع البحث واحد منها شاكرًا للأمين العام للجمعية الخيرية في المنطقة الشرقية دعوتي للمشاركة في اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية سائلًا المولى عز وجل أن يكمل هذه الجهود الخيرة بالتوفيق والنجاح في الدنيا والآخرة وآخر دعوانا الحمد لله رب العالمين وصلى الله على نبيه محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

مفهوم الأعمال التطوعية:-

يتكون مفهوم الأعمال التطوعية من لفظين أعمال وتطوعية ومعرفة مفهوم المركب فرع فهمنا لمفرديه الأمر الذي يستدعي تعريف كل واحد منهما حتى نتوصل من تعريفها إلى مفهوم المركب ودلالته .

تعريف الأعمال:-

ففي القاموس المحيط (العمل) : محرَّكةٌ: المهتةُ والفعالُ، ج: أعمالٌ. عمِلَ، كفَرِحَ، وأَعْمَلَهُ واستَعْمَلَهُ غَيْرُهُ. واعْتَمَلَ: عمِلَ بنفسه، وأَعْمَلَ رَأْيَهُ وآلَتَهُ، واستَعْمَلَهُ: عمِلَ به. ورجُلٌ عمِلٌ،

ككْتَفٍ وَصَبُورٍ: ذُو عَمَلٍ، أَوْ مَطْبُوعٌ عَلَيْهِ) □ وفي لسان العرب (العَمَلُ: المِهْنَةُ والفِعْلُ، والجمع أعمال، عَمَلٌ عَمَلًا، وَ أَعْمَلَهُ غَيْرُهُ وَ اسْتَعْمَلَهُ، وَ اعْتَمَلَ الرَّجُلُ: عَمِلَ بِنَفْسِهِ؛ أَنْشَدَ سَيِّبُوهُ: إِنَّ الْكَرِيمَ، وَأَبِيكَ، يَعْتَمِلُ إِنْ لَمْ يَجِدْ يَوْمًا عَلَى مَنْ يَتَّكِلُ، فَيَكْتُسِي مِنْ بَعْدِهَا وَيَكْتَجِلُ أَرَادَ مَنْ يَتَّكِلُ عَلَيْهِ، فَحَذَفَ عَلَيْهِ هَذِهِ وَزَادَ عَلَى مُتَقَدِّمَةً، أَلَا تَرَى أَنَّهُ يَعْتَمِلُ إِنْ لَمْ يَجِدْ مَنْ يَتَّكِلُ عَلَيْهِ؟ وَقِيلَ: الْعَمَلُ لغيره وَ الِاعْتِمَالُ لِنَفْسِهِ؛ قَالَ الْأَزْهَرِيُّ: هَذَا كَمَا يُقَالُ اخْتَدَمَ إِذَا خَدِمَ نَفْسَهُ، وَاقْتَرَا إِذَا قَرَأَ السَّلَامَ عَلَى نَفْسِهِ. وَاسْتَعْمَلَ فَلَانٌ غَيْرَهُ إِذَا سَأَلَهُ أَنْ يَعْمَلَ لَهُ، وَاسْتَعْمَلَهُ: طَلَبَ إِلَيْهِ الْعَمَلَ).

فالأعمال جمع عمل وهو كل فعل يقوم به الإنسان بإرادته وقدرته إذ ما لا يقدر عليه لا يكلف به شرعا إلا إن يكون الأمر به قبل البيان فإن التكليف حينئذ يكون بعقد العزم على الفعل قال تعالى (لا يكلف الله نفسا إلا وسعها) 3 ووقوع ما لا يريده منه إلقاء له لا يحاسب عليه شرعا بمعنى أنه لا يتعلق به ثواب ولا عقابا إلا أن يجبر على فعل ما أمتنع منه شرعا فإنه يجبر على فعله شرعا بحكم الحاكم فإن وافق إرادته أثيب شرعا وأن لم يرد له لم يقبل منه شرعا .

تعريف التطوعية:-

التطوعية تفعل من التطوع والياء للنسبة والتاء تاؤها فهي مصدر صناعي من تطوع تطوعا إذا فعل ما ليس فرضا عليه وأصله الطاعة

ففي النهاية في غريب الحديث (أصلُ الْمُطَوُّعِ: الْمُتَطَوُّعُ، فَأَدْغَمَتِ التَّاءُ فِي الطَّاءِ، وَهُوَ الَّذِي يَفْعَلُ الشَّيْءَ تَبَرُّعًا مِنْ نَفْسِهِ). 4 وفي لسان العرب (وهو تفعل من الطاعة. وَالتَّطَوُّعُ: مَا تَبَرَّعَ بِهِ مِنْ ذَاتِ نَفْسِهِ مِمَّا لَا يُلْزِمُهُ فَرْضُهُ كَأَنَّهُمْ جَعَلُوا التَّفْعُلَ هُنَا اسْمًا كَالنُّطُوطِ). 5

مفهوم الأعمال التطوعية:-

ومما تقدم يتبين أن الأعمال التطوعية: هي ما يفعله الإنسان من قبل نفسه وباختياره ولم يكن مفروضا عليه شرعا سواء عمله ابتغاء وجه الله رغبة في الأجر والثوبة من الله أو فعله لغرض آخر وفي الشرع

لا يكون العمل تطوعيا إلا إذا أبتغي به وجه الله قال تعالى (فمن كان يرجو لقاء ربه فليعمل عملا صالحا ولا يشرك بعبادة ربه أحدا)6 فدللت الآية الكريمة على أن العمل يجب أن يكون صالحا ولا يكون كذلك إلا إذا كان خاصا لله موافقا لشريعته أصلا ووصفا وهيئة واجب في الفرض والتطوع يقول شيخ الإسلام ابن تيمية (ولا بد مع ذلك أن يكون العمل صالحا وهو ما أمر الله به رسوله وهو لطاعة ، فكل طاعة عمل صالح وكل عمل صالح طاعة وهو العمل المشروع المسنون إذ المشروع المسنون هو المأمور به أمر إيجاب أو استحباب وهو لعمل الصالح وهو الحسن وهو البر وهو الخير وضده المعصية والعمل الفاسد والسيئة والفجور والشر والظلم والبغي. ولما كان العمل لا بد فيه من شيئين: النية والحركة كما قال النبي صلى الله عليه وسلم (أصدق الأسماء حارث وهمام)7 فكل أحد حارث وهمام له عمل ونية ولكن النية المحمودة التي يتقبلها الله ويثيب عليها: هي أن يراد الله وحده وبذلك العمل. والعمل المحمود هو الصالح وهو المأمور به)8 ويطلق على العمل التطوعي النفل وهو عند الفقهاء ما زاد على الفرض فصي عون المعبود (ومنه النافلة وهي الزيادة من الطاعة بعد الفرض انتهى)9 فكل عمل يفعله العبد وليس بفرض فهو تطوع ونفل فهو عمل تطوعي فلا بد من ضبط العمل التطوعي بثلاث ضوابط:-

الضابط الأول: لا بد وأن يكون خارجا عن مسمى الفرض شرعا .

الضابط الثاني: لا بد أن يكون خالصا لوجه الله .

الضابط الثالث: لا بد من موافقته للشريعة أصلا وصفا وهيئة .

وبذا يعلم أن الأعمال التطوعية التي لا تضبط بهذه الضوابط لا تكون عملا تطوعيا شرعا وإن سمي بهذا الاسم لغة وعرفا اجتماعيا ونظرا لكون الطاعة شرعا تشمل تصرفات الإنسان الإرادية في جميع أوجه النشاط الإنساني قال تعالى (أن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين لا شريك له وبذلك أمرت وأنا أول المسلمين)10 فهي تشمل الفرض والتطوع والجانب التطوعي أشمل من الجانب المفروض شرعا وذلك لأن المفروض والمتطوع به شرعا يشتمل على العبادات والمعاملات فالعبادات ما ظهر فيها معنى التعبد بحيث لا تكون عادة والمعاملات ما تعارف عليه الناس بينهم من

وجوه التعامل وهي أما أن تكون حراما وهي ما نهى الشرع عنه فالتعبد بها تركها ابتغاء وجه الله وإما أن تكون حلالا وهو ما أحله الشرع فالتعبد بها باقتنائها بالنية الصالحة يقول العز بن عبد السلام في قواعد الأنام (الواجبات أفسام: أحدها ما تميز لله بصورته فهذا يُتاب عليه مهما قصد إليه وإن لم ينو به القرينة كالمعرفة والإيمان والأذان والتسبيح والتفديس وقراءة القرآن. القسم الثاني: ما لم يميز من الطاعات لله بصورته لكنه شرع قرينة لله عز وجل، فهذا لا يُتاب عليه إلا بنيتين: إحداهما: نية إيجاد الفعل. والثانية: نية التقرب به إلى الله عز وجل، فإن تجرد عن نية التقرب أُنيب على أجرائه التي لا تقف على نية القرينة كالسبيحات والتكبيرات والتلهيلات الواقعة في الصلوات الفاسدة. القسم الثالث: ما شرع لمصالح الدنيوية ولا تتعلق به المصالح الأخروية إلا تبعا كإقباض الحقوق الواجبة، وفروض الكفایات التي تتعلق بها المصالح الدنيوية من الحرث والزرع، والنسج والغزل، والصنائع التي يتوقف عليها بقاء العالم، ودفع ما يجب دفعه وقطع ما يجب قطعه، فهذا لا يُجر عليه إذا قصد إليه إلا أن ينوي به القرينة إلى الله عز وجل، فإن الله لا يقبل من الأعمال إلا ما أريد به وجهه، وإنما الأعمال بالنيات. فكَم من مُقيم لصور الطاعات ولا أجر له عليها، وكذلك لا يُتاب على ترك العُصيان إلا إذا قصد بذلك طاعة الديان، فحينئذ يُتاب عليه، بل لو قصد الإنسان القرينة بوسيلة ليست بقرينة لا يُتاب على قصده دون فعله، كمن قصد نوم بعض الليل ليتقوى به على قيام بقيته، وكمن قصد الأكل ليتقوى به على الجهاد وغيره من الطاعات، ولو نذر ذلك لم يلزمه، ولو قصد المعصية بما ليس بمعصية لعوقب على قصده دون فعله، مثل أن يقصد وطء جارية أو أكل طعام يظنهما لغيره، فوطئ وأكل مع كونهما ملكا له، فإنه يُعاقب على قصده دون فعله. (11)

والعمل التطوعي يشمل ما يعمله العبد لحض نفسه ويشمل ما يفعله العبد لمصلحة غيره.

مشروعيتها ومكانتها في الإسلام:-

جاءت الأدلة الشرعية من الكتاب والسنة دالة على مشروعية العمل التطوعي أمرة به ومرغبة فيه حتى بلغت حد التواتر ونحن نذكر جملة صالحة وافية بالفرض من ذكرها، الأدلة من القرآن الكريم وهي على نوعين:-

النوع الأول: عامة تشمل جميع أفعال العبد الإرادية والعمل التطوعي جزء منها فهي دالة عليه دلالة الكل على الجزء أو الكلية على الجزئية أي دلالة العموم واللفظ المطلق شرعا ومن هذه النصوص:-

قوله سبحانه (الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ} {12} ووجه دلالتها: أن المطوعين أي المتبرعين بالصدقات على الفقراء وقد توعد الذين يسخرون منهم مما يدل على أن عملهم مطلوب شرعا وأن لعملهم فضل يقول ابن جرير في تفسيره(يقول تعالى ذكره: الذين يلمزون المطوعين في الصدقة على أهل المسكنة والحاجة، بما لم يوجبه الله عليهم في أموالهم، ويطعنون فيها عليهم بقولهم: إنما تصدقوا به رياء وسمعة، ولم يريدوا وجه الله، ويلمزون الذين لا يجدون ما يتصدقون به إلا جهدهم، وذلك طاقتهم، فينتقصونهم ويقولون: لقد كان الله عن صدقة هؤلاء غنياً سخريه منهم وبهم. فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وقد بينا صفة سخريه الله بمن يسخر به من خلقه في غير هذا الموضع بما أغنى عن إعادته ههنا. وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ يقول: ولهم من عند الله يوم القيامة عذاب موجه مؤلم.

ويقول القرطبي(قوله تعالى: {الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ} هذا أيضاً من صفات المنافقين. قال قتادة: «يَلْمِزُونَ» يعيبون. قال: وذلك أن عبد الرحمن بن عوف تصدق بنصف ماله وكان ماله ثمانية آلاف فتصدق منها بأربعة آلاف. فقال قوم: ما أعظم رياءه؛ فأنزل الله: {الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ}. وجاء رجل من الأنصار بنصف صبرة من تمره فقالوا: ما أغنى الله عن هذا؛ فأنزل الله عز وجل {وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ} الآية. وخرّج مسلم عن أبي مسعود قال: أمرنا بالصدقة قال: كنا نحامل، في رواية: على ظهورنا - قال: فتصدق أبو عقيل بنصف صاع. قال: وجاء إنسان بشيء أكثر منه فقال المنافقون: إن الله لغني عن صدقة هذا، وما فعل هذا الآخر إلا رياء: فنزلت: {الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ}. يعني أبا عقيل. واسمه الحَبَاب. والجهد: شيء قليل يعيش به المقل. والجهد والجهد بمعنى واحد. وقد تقدّم. و«يَلْمِزُونَ» يعيبون. وقد تقدّم و«الْمُطَّوِّعِينَ» أصله المتطوعين أدغمت التاء في الطاء؛ وهم الذين يفعلون الشيء تبرعاً من غير أن يجب عليهم.

«وَالَّذِينَ» في موضع خفض عطف على «الْمُؤْمِنِينَ». ولا يجوز أن يكون عطفاً على الاسم قبل تمامه. و {فَيَسْخَرُونَ} 13

ومنها قوله جل ذكره {قُلْ يَا عِبَادِ الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا رَبَّكُمْ لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَأَرْضُ اللَّهِ وَاسِعَةٌ إِنَّمَا يُوَفَّى الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ} 14 ووجه دلالتها: أن الإحسان اسم جامع لخصال الخير سواء كان فرضاً أو نفلاً تطوعاً وقد وعدهم بالجزاء الحسن في الدنيا وفي الآخرة فالعمل التطوعي متوعد عليه بالجزاء الحسن في الدنيا والآخرة مما يدل على أنه أمر مشروع وفيه أجر يقول القرطبي في تفسيره (قوله تعالى: {قُلْ يِعْبَادِ الَّذِينَ آمَنُوا} أي قل يا محمد لعبادي المؤمنين {اتَّقُوا رَبَّكُمْ} أي اتقوا معاصيه والتاء مبدلة من واو وقد تقدم. وقال ابن عباس: يريد جعفر بن أبي طالب والذين خرجوا معه إلى الحبشة. ثم قال: {لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةٌ} 15. يعني بالحسنة الأولى الطاعة وبالثانية الثواب في الجنة. وقيل: المعنى للذين أحسنوا في الدنيا حسنة في الدنيا، يكون ذلك زيادة على ثواب الآخرة، والحسنة الزائدة في الدنيا الصحة والعافية والظفر والغنيمة. قال القشيري: والأول أصح؛ لأن الكافر قد نال نعم الدنيا.

قلت: وينالها معه المؤمن ويزاد الجنة إذا شكر تلك النعم. وقد تكون الحسنة في الدنيا الثناء الحسن، وفي الآخرة الجزاء. 16

ومنها قوله تعالى {وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَا يَخَافُ ظُلْمًا وَلَا هَضْمًا} 17 ووجه دلالتها أن الصالحات تشمل المفروض والنفل الذي هو التطوع فالعمل التطوعي من المؤمن موجب لعدم الظلم والنقص من العمل الصالح مما يدل على أنه مثاب عليه ولن يذهب الله شيئاً من ذلك العمل الصالح من المؤمن وهذا يدل على شرعيته والترغيب فيه والحث عليه يقول القرطبي في تفسيره (قوله تعالى: {وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ} لأن العمل لا يقبل من غير إيمان. و«من» في قوله: {مِنَ الصَّالِحَاتِ} للتبويض؛ أي شيئاً من الصالحات. وقيل: للجنس. {فَلَا يَخَافُ} قرأ ابن كثير ومجاهد وابن محيصن «يَخَافُ» بالجزم جواباً لقوله: {وَمَنْ يَعْمَلْ}. الباقيون «يَخَافُ» رفعاً على الخبر؛ أي فهو لا يَخَافُ؛ أو فإنه لا يخاف. {ظُلْمًا} أي نقصاً لثواب طاعته، ولا زيادة عليه في سيئاته. {وَلَا هَضْمًا} بالانتقاص من حقه. والهضم النقص والكسر؛ يقال: هضمت ذلك من حقي أي حطمته وتركته. وهذا يهضم الطعام أي ينقص ثقله. وامرأة

هَضِيمُ الكَشْح ضامرة البطن. الماوردي: والفرق بين الظلم والهضم أن الظلم المنع من الحق كله، والهضم المنع من بعضه، والهضم ظلم وإن افرقا من وجه؛ قال المتوكل الليثي: إِنَّ الْأَذْلَةَ وَاللَّثَامَ لَمَعَشْرٌ مَوْلَاهُمْ الْمُتَهَضَّمُ الْمَظْلُومُ قال الجوهرى: ورجل هَضِيمٌ¹⁸

ومنها قوله تعالى {وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُمْ مِّن فَضْلِهِ وَالْكَافِرُونَ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ} 19. ووجه دلالتها: أن الأعمال الصالحة تشمل الفرض والنفل الذي هو التطوع فالعمل التطوعي من أفعال المؤمنين وهم مثابين عليه كالفرض مما يدل على أنه مشروع وله فضل ويستحق عامله الجزاء الحسن من الله يقول القرطبي في تفسيره «الَّذِينَ» في موضع نصب؛ أي ويستجيب الله الذين آمنوا، أي يقبل عبادة من أخلص له بقلبه وأطاع ببدنه. وقيل: يعطيهم مسألته إذا دَعَوْهُ. وقيل: ويجب دعاء المؤمنين بعضهم لبعض؛ يقال: أوجب واستجاب بمعنى، وقد مضى في «البقرة». وقال ابن عباس: {وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ} يشفعهم في إخوانهم. {وَيَزِيدُهُمْ مِّن فَضْلِهِ} قال: يشفعهم في إخوانهم. وقال المبرد: معنى «وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ آمَنُوا» وليستدع الذين آمنوا الإجابة؛ هكذا حقيقة معنى²⁰

ومنها قوله جل جلاله {إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُم بِإِيمَانِهِمْ تَجْرِي مِن تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ ❖ دَعَوَاهُمْ فِيهَا سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ وَتَحِيَّتُهُمْ فِيهَا سَلَامٌ وَأَخْرُ دَعَوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ} 21 ووجه دلالتها: أن العمل الصالح يدخل فيه الفرض والنفل وهو التطوع وقد وعد المؤمنين العاملين للصلح بالهداية والجنة فالعمل التطوعي الذي هو جزء من الصالحات متوعد أيضا بنفس الجزاء وبذلك فهو مشروع وله فضل وثواب عظيم يقول ابن كثير (تفسير ابن كثير ج: 2 ص: 409

هذا إخبار عن حال السعداء الذين آمنوا بالله وصدقوا المرسلين وامتثلوا ما أمروا به فعملوا الصالحات بأنه سيهديهم بإيمانهم يحتمل أن تكون الباء هنا سببية فتقديره بسبب إيمانهم في الدنيا يهديهم الله يوم القيامة على الصراط المستقيم حتى يجوزوه ويخلصوا إلى الجنة ويحتمل أن تكون للإستعانة كما قال مجاهد في قوله يهديهم ربهم بإيمانهم قال يكون لهم نورا يمشون به وقال ابن جريج

في الآية يمثل له عمله في صورة حسنة وريح طيبة إذا قام من قبره يعارض صاحبه ويبشره بكل خير ويقول له من أنت فيقول أنا عمك فيجعل له نوره من بين يديه حتى يدخله الجنة ذلك قوله

تعالى يهديهم ربهم بإيمانهم والكافر يمثل له عمله في صورة سيئة وريح مننتة فيلزم صاحبه ويلاذه حتى يقذفه في النار وروي نحوه عن قتادة مرسلا فالله أعلم وقوله دعواهم فيها سبحانك اللهم وتحيتهم فيها سلام وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين أي هذا حال أهل الجنة قال ابن جريج أخبر بأن قوله دعواهم فيها سبحانك اللهم قال إذا مر بهم الطير يشتهونه قالوا سبحانك اللهم وذلك دعواهم فيأتيهم الملك بما يشتهونه فيسلم عليهم فيردون عليه فذلك قوله وتحيتهم فيها سلام قال فإذا أكلوا حمدوا الله ربهم فذلك قوله وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين وقال مقاتل بن حيان إذا أراد أهل الجنة أن يدعوا بالطعام قال أحدهم سبحانك اللهم قال فيقوم على أحدهم عشرة آلاف خادم مع كل خادم صحيفة من ذهب فيها طعام ليس في الأخرى قال فيأكل منهن كلهن وقال سفيان الثوري إذا أراد أحدهم أن يدعوا بشيء قال سبحانك اللهم وهذه الآية فيها شبه من قوله تحيتهم يوم يلقونه سلام الآية وقوله لا يسمعون فيها لغوا ولا تأثيما إلا قيلا سلاما سلاما قوله سلام قول من رب رحيم وقوله والملائكة يدخلون عليهم من كل باب سلام عليكم الآية وقوله وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين هذا فيه دلالة على إنه تعالى هو المحمود أبدا المعبود على طول المدى ولهذا حمد نفسه عند ابتداء خلقه واستمراره وفي ابتداء كتابه وعند ابتداء تنزيله حيث يقول تعالى الحمد لله الذي أنزل على عبده الكتاب الحمد لله الذي خلق السموات والأرض إلى غير ذلك من الأحوال التي يطول بسطها وإنه المحمود في الأولى والآخرة في الحياة الدنيا وفي الآخرة في جميع الأحوال ولهذا جاء في الحديث إن أهل الجنة يلهمون التسبيح والتحميد كما يلهمون النفس وإنما يكون ذلك كذلك لما يرون من تزايد نعم الله عليهم فتكرر وتعاد وتزداد فليس لها انقضاء ولا أمد فلا إله إلا هو ولا رب سواه (22)

النوع الثاني: الدلالة المباشرة بالنص على التطوع أو بعض أنواعه فمن النص على التطوع قوله سبحانه (ومن تطوع خيرا فإن الله شاكر عليم) (23) وقوله جل ذكره (فمن تطوع خيرا فهو خير له) (24) ووجه دلالتها: أن الله نص على أن التطوع خير وأنه خير لصاحبه وأن الله يشكر من تطوع مما يدل على أن التطوع مشروع وله فضل ومما يدل على بعض أنواع التطوع قوله جل جلاله (ولتكن

منكم أمة يدعون إلى الخير) (25) والخير العمل الصالح ومنه الأعمال التطوعية فالأعمال التطوعية مما تدعوا إليه الأمة المحمدية وهي مأمورة بالأمر به فهو مشروع بل مستحب وقوله تبارك

وتعالى (الذين ينفقون في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين) 26 ووجه دلالتها: أن هذه أعمال تطوعية جعلها الله من أخلاق المتقين والمحسنين فالأعمال التطوعية مشروعة ومستحبة ولها فضل ومنها قوله سبحانه (وأحسنوا أن الله يحب المحسنين) 27 ووجه دلالتها: أن الإحسان أسم جامع لخصال الخير والأعمال التطوعية منه فهي مأمور بها في إطاره لأنه مأمور به فتكون الأعمال التطوعية مشروعة ولها من اسم الحسن نصيب لأنها من الإحسان وقوله سبحانه (لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضاة الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً) 028 ووجه دلالتها: أن الله حصر الخير فيما ذكره من أعمال تطوعية مرتبتاً عليها الأجر العظيم فالعمل التطوعي مشروع ومرغب فيه شرعاً والنصوص من القرآن الكريم الدالة على شرعية العمل التطوعي كثير متواترة والمذكور يفي بإثبات الشرعية والفضل ثانياً الأدلة من السنة المطهرة وهي كثيرة متواترة ونحن نذكر منها ما يفي بإثبات الشرعية والفضل ومنها :

(3964) . عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلَمُهُ، مَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ، وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ بِهَا كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ». رواه البخاري ومسلم وأبو داود. 29

وزاد فيه رزين العبدري: «وَمَنْ مَشَى مَعَ مَظْلُومٍ حَتَّى يُثْبِتَ لَهُ حَقَّهُ ثَبَّتَ اللَّهُ قَدَمَيْهِ عَلَى الصِّرَاطِ يَوْمَ تَزُولُ الْأَقْدَامُ»، وَلَمْ أَرَ هَذِهِ الزِّيَادَةَ فِي شَيْءٍ مِنْ أَصُولِهِ، إِنَّمَا رَوَاهُ ابْنُ أَبِي الدُّنْيَا وَالْأَصْبَهَانِيُّ كَمَا سَيَأْتِي.

(3965) . وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنْ نَفَسَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ فِي الدُّنْيَا يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ عَلَى مُسْلِمٍ فِي الدُّنْيَا سَتَرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ». رواه مسلم وأبو داود والترمذي واللفظ له، والنسائي وابن ماجه والحاكم وقال: صحيح على شرطهما. 30

(3970) - وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَا مِنْ عَبْدٍ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِ نِعْمَةً، فَاسْتَبَعَهَا عَلَيْهِ، ثُمَّ جَعَلَ مِنْ حَوَائِجِ النَّاسِ إِلَيْهِ، فَتَبَرَّمَ، فَقَدَّ عَرَضَ تِلْكَ النِّعْمَةَ لِلرِّوَالِ». رواه الطبراني بإسناد جيد. 31

(3977) - وَعَنْ أَبِي مُوسَى رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ صَدَقَةٌ». قِيلَ: أَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَجِدْ؟ قَالَ: «يَعْتَمَلُ بِيَدَيْهِ، فَيَنْفَعُ نَفْسَهُ وَيَتَصَدَّقُ»، قَالَ: أَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ؟ قَالَ: «يُعِينُ ذَا الْحَاجَةِ الْمَلْهُوفَ». قَالَ: قِيلَ لَهُ: أَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ؟ قَالَ: «يَأْمُرُ بِالْمَعْرُوفِ أَوْ الْخَيْرِ». قَالَ: أَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَفْعَلْ؟ قَالَ: «يُمْسِكُ عَنِ الشَّرِّ، فَإِنَّهَا صَدَقَةٌ». رواه البخاري ومسلم. 32

(3979) - وَعَنْ [عَائِشَةَ] رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ كَانَ وَصَلَةً لِأَخِيهِ الْمُسْلِمِ إِلَى ذِي سُلْطَانٍ فِي مَبْلَغٍ بَرٍّ، أَوْ تَيْسِيرٍ عَسِيرٍ أَعَانَهُ اللَّهُ عَلَى إِجَارَةِ الصِّرَاطِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عِنْدَ دَحْضِ الْأَقْدَامِ». رواه الطبراني في الصغير والأوسط وابن حبان في صحيحه، كلاهما من رواية إبراهيم بن هشام الغساني.

ورواه الطبراني في الصغير والأوسط من حديث أبي الدرداء، ولفظه: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ كَانَ وَصَلَةً لِأَخِيهِ إِلَى ذِي سُلْطَانٍ فِي مَبْلَغٍ بَرٍّ، أَوْ إِدْخَالِ سُرُورٍ رَفَعَهُ اللَّهُ فِيهِ الدَّرَجَاتِ الْعُلَى مِنَ الْجَنَّةِ». 33

(3831) - عَنْ سَهْلِ بْنِ سَعْدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَنَا وَكَافِلُ الْيَتِيمِ فِي الْجَنَّةِ هَكَذَا»، وَأَشَارَ بِالسَّبَّابَةِ وَالْوَسْطَى، وَفَرَجَ بَيْنَهُمَا. رواه البخاري وأبو داود والترمذي. 34

(3891) - وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ عَادَ مَرِيضًا، أَوْ زَارَ أَخًا لَهُ فِي اللَّهِ نَادَاهُ مُنَادٍ بِأَنْ طُبِيتَ، وَطَابَ مَمَشَاكَ، وَتَبَوَّاتَ مِنَ الْجَنَّةِ مَنْزِلًا». رواه ابن ماجه والترمذي، واللفظ له، وقال: حديث حسن، وابن حبان في صحيحه، كلهم

من طريق أبي سنان عن عثمان بن أبي سودة عنه. 35

(3903) - عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلْيُكْرِمْ ضَيْفَهُ، وَمَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلْيَصِلْ رَحِمَهُ، وَمَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلْيَقُلْ خَيْرًا أَوْ لِيَصْنَمْ». رواه البخاري ومسلم. 36

(1263) - عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ تَصَدَّقَ بِعَدْلِ تَمْرَةٍ مِنْ كَسْبٍ طَيِّبٍ، وَلَا يَقْبَلِ اللَّهُ إِلَّا الطَّيِّبَ، فَإِنَّ اللَّهَ يَقْبَلُهَا بِيَمِينِهِ، ثُمَّ يُرْبِيهَا لِصَاحِبِهَا كَمَا يُرْبِي أَحَدَكُمْ فَلَوْهُ حَتَّى تَكُونَ مِثْلَ الْجَبَلِ». رواه البخاري ومسلم والنسائي والترمذي وابن ماجه وابن خزيمة في صحيحه. 37

(1276) - وَعَنْ عَبْدِ بْنِ حَاتِمٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «مَا مِنْكُمْ مِنْ أَحَدٍ إِلَّا سَيُكَلِّمُهُ اللَّهُ لَيْسَ بَيْنَهُ وَبَيْنَهُ تَرْجُمَانٌ فَيَنْظُرُ أَيَمَنَ مِنْهُ فَلَا يَرَى إِلَّا مَا قَدَّمَ، فَيَنْظُرُ أَشْأَمَ مِنْهُ فَلَا يَرَى إِلَّا مَا قَدَّمَ، فَيَنْظُرُ بَيْنَ يَدَيْهِ فَلَا يَرَى إِلَّا النَّارَ تَلْقَاءَ وَجْهِهِ، فَاتَّقُوا النَّارَ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ».

وَفِي رِوَايَةٍ: «مَنْ اسْتَطَاعَ مِنْكُمْ أَنْ يَسْتَتِرَ مِنَ النَّارِ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ فَلْيَفْعَلْ». رواه البخاري ومسلم. 38

(3921) - عَنْ جَابِرِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَغْرِسُ غَرْسًا إِلَّا كَانَ مَا أَكَلَ مِنْهُ لَهُ صَدَقَةٌ، وَمَا سُرِقَ مِنْهُ لَهُ صَدَقَةٌ، وَلَا يِرْزُوهُ أَحَدٌ إِلَّا كَانَ لَهُ صَدَقَةٌ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ».

(3922) - وَفِي رِوَايَةٍ: «فَلَا يَغْرِسُ الْمُسْلِمُ غَرْسًا فَيَأْكُلُ مِنْهُ إِنْسَانٌ، وَلَا دَابَّةٌ وَلَا طَيْرٌ إِلَّا كَانَ لَهُ صَدَقَةٌ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ».

(3923) - وَفِي رِوَايَةٍ لَهُ: «لَا يَغْرِسُ مُسْلِمٌ غَرْسًا وَلَا يَزْرَعُ زَرْعًا، فَيَأْكُلُ مِنْهُ إِنْسَانٌ وَلَا دَابَّةٌ، وَلَا شَيْءٌ إِلَّا كَانَتْ لَهُ صَدَقَةٌ». رواه مسلم. 39

«يرزوه»: بسكون الراء وفتح الزاي بعدهما همزة، معناه: يصيب منه وينقصه.

(3724) - وَعَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «إِذَا وَقَفَ الْعِبَادُ لِلْحِسَابِ جَاءَ قَوْمٌ وَأَضْعَى سِيُوفِهِمْ عَلَى رِقَابِهِمْ تَقَطَّرَ دَمًا، فَازْدَحَمُوا عَلَى بَابِ الْجَنَّةِ، فَقِيلَ: مَنْ هَؤُلَاءِ؟ قِيلَ: الشُّهَدَاءُ كَانُوا أَحْيَاءَ مَرْرُوقِينَ، ثُمَّ نَادَى مُنَادٌ: لِيَقُمْ مَنْ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ فَلْيَدْخُلِ الْجَنَّةَ، ثُمَّ نَادَى الثَّانِيَةَ: لِيَقُمْ مَنْ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ فَلْيَدْخُلِ الْجَنَّةَ. قَالَ: وَمَنْ ذَا الَّذِي أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ؟ قَالَ: الْعَافُونَ عَنِ النَّاسِ، ثُمَّ نَادَى الثَّلَاثَةَ: لِيَقُمْ مَنْ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ، فَلْيَدْخُلِ الْجَنَّةَ، فَقَامَ كَذَا وَكَذَا أَلْفًا، فَدَخَلُوهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ». رواه الطبراني بإسناد حسن. 40

ووجه دلالتها: أن النبي صلى الله عليه وسلم قد رغب في عدد من الأعمال التطوعية ورتب عليها الثواب العظيم - مما يدل على مشروعيتها وفضلها مكانة الأعمال التطوعية في الإسلام:-

وتظهر مكانة الأعمال التطوعية في الإسلام من الوجوه التالية:-

- الوجه الأول : ما تقدم من النصوص المرغبة فيها .
- الوجه الثاني : أن العمل الصالح في الإسلام نوعان عمل مفروض وعمل تطوعي .
- الوجه الثالث : أن العمل التطوعي في الإسلام غير محدد الأنواع بل أن مساحته واسعة تشمل كل عمل مباح اقترن بنية صالحة أو مستحب بشرط الإخلاص والمتابعة .
- الوجه الرابع : أن العمل التطوعي نوع من عبادة الله .
- الوجه الخامس : ما رتب عليه الشارع من الثواب والجزاء .
- الوجه السادس: أن العمل التطوعي داخل في أسماء الدين المحمودة شرعا كالعمل الصالح والبر والإحسان والتقوى والإيمان والإسلام .
- الوجه السابع : أن العمل التطوعي إذا كان نفعه للغير كان فضيلة من الفضائل المشروعة قال صلى الله عليه وسلم(والله في عون العبد مادام العبد في عون أخيه) 41 .
- الوجه الثامن : إن العمل التطوعي مما تسدد به الفرائض ويجبر به نقصها .
- الوجه التاسع : إن العمل التطوعي ينشر الحب بين الناس ويقوي الصلاة الاجتماعية بينهم .
- الوجه العاشر : إن العمل التطوعي سبب للتكافل الاجتماعي بين المسلمين ومحبة غير المسلمين لأهل الإسلام .

- الحافز على العمل التطوعي في الإسلام:-

قد سلك الإسلام عدة طرق من أجل حفز الناس على الأعمال التطوعية ومن أهمها ما يلي:

أولاً: ترتب الثواب العظيم عليه كما تبين من النصوص المتقدمة

ثانياً: ترتب دخول الجنة عليه كما دلت عليه النصوص الآنف الذكر

ثالثاً: ترتيب الشرع المطهر مصالح الخلق على التمام على التزام المجتمع الإسلامي به فهو عنوان التكافل الاجتماعي بين المسلمين .

(95) - عَنْ جَبْرِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: كُنَّا فِي صَدْرِ النَّهَارِ عِنْدَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَجَاءَهُ قَوْمٌ غَزَاةٌ مُجْتَابِي النَّمَارِ وَالْعِبَاءِ مُتَقَلِّدِي السُّيُوفِ عَامَهُمْ مِنْ مُضَرَ، بِلَ كُلُّهُمْ مِنْ مُضَرَ فَتَمَعَّرَ وَجَهُ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَمَّا رَأَى مَا بِهِمْ مِنَ الْفَاقَةِ فَدَخَلَ، ثُمَّ خَرَجَ فَأَمَرَ بِلَالًا فَأَذَّنَ وَأَقَامَ فَصَلَّى، ثُمَّ خَطَبَ فَقَالَ: يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ { إلى آخر الآية: {إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا} (النساء: 1). والآية التي في الحشر: {اتَّقُوا اللَّهَ وَلِتُنَظَّرَ نَفْسٌ مِمَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ} (الحشر: 81). تَصَدَّقْ رَجُلٌ مِنْ دِينَارِهِ، مِنْ دَرَاهِمِهِ مِنْ تُوْبِهِ، مِنْ صَاعِ بُرِّهِ، مِنْ صَاعِ تَمْرِهِ} حَتَّى قَالَ: «وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ». قَالَ: فَجَاءَ رَجُلٌ مِنَ الْأَنْصَارِ بِصُرَّةٍ كَادَتْ كَمِّهَ تَعْجُرُ عَنْهَا بِلٌ قَدْ عَجَزَتْ، قَالَ: ثُمَّ تَتَابَعَ النَّاسُ حَتَّى رَأَيْتُ كَوْمَيْنِ مِنْ طَعَامٍ وَثِيَابٍ حَتَّى رَأَيْتُ وَجْهَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَهْتَلُ كَأَنَّهُ مُدْهَبَةٌ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً حَسَنَةً فَلَهُ أَجْرُهَا وَأَجْرُ مَنْ عَمِلَ بِهَا مِنْ بَعْدِهِ مِنْ غَيْرِ أَنْ يَنْقُصَ مِنْ أَجْرِهِمْ شَيْءٌ، وَمَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً سَيِّئَةً كَانَ عَلَيْهِ وِزْرُهَا وَوِزْرُ مَنْ عَمِلَ بِهَا مِنْ غَيْرِ أَنْ يَنْقُصَ مِنْ أَوْزَارِهِمْ شَيْءٌ». رواه مسلم والنسائي وابن ماجه والترمذي باختصار القصة. 42

رابعاً: أمر الشارع الحكيم به عموماً وخصوصاً كما دلت عليه نصوص الشرع.

خامساً: إبراز القداوات في العمل الصالح أمام الناس وأبرزهم رسول الله صلى الله عليه وسلم قال تعالى (لقد لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجوا الله واليوم الآخر وذكر الله كثيرا) 43.

سادساً: بيان فضيلة القدوة الصالحة في الأعمال التطوعية قال عليه الصلاة والسلام (من سن سنة حسنة فله أجرها وأجر من عمل بها إلى يوم القيامة) 44 .

سابعاً: رغبة المؤمن في المزيد من الأجر والثواب ففي الحديث القدسي .

(6355) - حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ عَثْمَانَ بْنِ كَرَامَةَ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ مَخْلَدٍ حَدَّثَنَا سَلِيمَانُ بْنُ

بِلَالٍ حَدَّثَنِي شَرِيكُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي نَمْرٍ عَنْ عَطَاءٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «إِنَّ اللَّهَ قَالَ: مَنْ عَادَى لِي وَلِيًّا فَقَدْ آذَنْتُهُ بِالْحَرْبِ. وَمَا تَقَرَّبَ إِلَيَّ عَبْدِي بِشَيْءٍ

أحب إلي مما افتَرَضْتَهُ عليه. وما يزال عبيدي يتقرب إلي بالنوافل حتى أحبه، فإذا أحببته كنت سمعه الذي يسمع به وبصره الذي يبصر به ويده التي يبطش بها. ورجله التي يمشي بها، وإن سألني لأعطينه، ولئن استعاد بي لأعيذنه. وما ترددت عن شيء أنا فاعله ترددي عن نفس المؤمن يكره الموت وأنا أكره مساءته» 45.

ثامناً: أن الأعمال التطوعية تكمل ما نقص من الفرض من جنسها والمؤمن يحرص على تكميل فرائضه.

(1472) - حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ سَعِيدٍ الدَّارِمِيُّ. حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ بْنُ حَرْبٍ. حَدَّثَنَا حَمَّادُ بْنُ سَلَمَةَ ، عَنْ دَاوُدَ بْنِ أَبِي هِنْدٍ ، عَنْ زُرَّارَةَ بْنِ أَوْفَى ، عَنْ تَمِيمِ الدَّارِيِّ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ. حَدَّثَنَا الْحَسَنُ بْنُ مُحَمَّدِ بْنِ الصَّبَّاحِ. حَدَّثَنَا عَفَّانُ. حَدَّثَنَا حَمَّادُ. أَنْبَأَنَا حَمِيدٌ، عَنِ الْحَسَنِ، عَنْ رَجُلٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ وَ دَاوُدَ بْنِ أَبِي هِنْدٍ، عَنْ زُرَّارَةَ بْنِ أَوْفَى، عَنْ تَمِيمِ الدَّارِيِّ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «أَوَّلُ مَا يُحَاسَبُ بِهِ الْعَبْدُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ صَلَاتُهُ. فَإِنْ أَكْمَلَهَا كَتَبَتْ لَهُ نَافِلَةً. فَإِنْ لَمْ يَكُنْ أَكْمَلَهَا، قَالَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ لِمَلَايِكَتِهِ: انظُرُوا، هَلْ تَجِدُونَ لِعَبْدِي مِنْ تَطَوُّعٍ؟ فَآكُمَلُوا بِهَا مَا ضَيَّعَ مِنْ فَرِيضَتِهِ. ثُمَّ تُؤْخَذُ الْأَعْمَالُ عَلَى حَسَبِ ذَلِكَ». 46

تاسعاً: إن العمل التطوعي بعض الإيمان وجزؤه يدل عليه قول النبي صلى الله عليه وسلم (الإيمان بضع وسبعون شعبة أعلاها شهادة أن لا إله إلا الله وأدناها إمطة الأذى عن الطريق) متفق عليه 47.

عاشراً: بيان الشارع الحكيم فضائل الأعمال التطوعية .

فَعَنْ ثَوْبَانَ ، ، مَوْلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنْ عَادَ مَرِيضًا، لَمْ يَزَلْ فِي خُرْفَةِ الْجَنَّةِ». قِيلَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ وَمَا خُرْفَةُ الْجَنَّةِ؟ قَالَ «جَنَاهَا». رواه مسلم في صحيحه 48

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «بَيْنَمَا رَجُلٌ يَمْشِي بِطَرِيقٍ، وَجَدَ عُصْنَ شَوْكٍ عَلَى الطَّرِيقِ، فَأَخْرَهُ. فَشَكَرَ اللَّهُ لَهُ، فَعَفَرَ لَهُ». رواه مسلم في صحيحه 49
عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «مَنْ سَرَّهُ أَنْ يُسَبَّطَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ، أَوْ يُنْسَأَ فِي أَثَرِهِ، فَلْيَصِلْ رَحِمَهُ». رواه مسلم في صحيحه

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «السَّاعِي عَلَى الْأَرْمَلَةِ وَالْمَسْكِينِ ، كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَحْسَبُهُ قَالَ وَكَالْقَائِمِ لَا يَفْتُرُ وَكَالصَّائِمِ لَا يَفْطِرُ». رواه مسلم في صحيحه 50

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «كَافِلُ الْيَتِيمِ ، لَهُ أَوْ غَيْرِهِ ، أَنَا وَهُوَ كَهَاتَيْنِ فِي الْجَنَّةِ» وَأَشَارَ مَالِكٌ بِالسَّبَابَةِ وَالْوَسْطَى. رواه مسلم في صحيحه 51

عُثْمَانُ بْنُ عَفَّانَ ، عِنْدَ قَوْلِ النَّاسِ فِيهِ حِينَ بَنَى مَسْجِدَ الرَّسُولِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «إِنِّكُمْ قَدْ أَكْثَرْتُمْ، وَإِنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «مَنْ بَنَى مَسْجِدًا قَالَ بُكَيْرٌ: حَسِبْتُ أَنَّهُ قَالَ يَبْتَغِي بِهِ وَجْهَ اللَّهِ، بَنَى اللَّهُ لَهُ مِثْلَهُ فِي الْجَنَّةِ». وَفِي رِوَايَةِ هَرُونَ «بَنَى اللَّهُ لَهُ بَيْتًا فِي الْجَنَّةِ». رواه مسلم في صحيحه 52

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «بَيْنَا رَجُلٌ بِفَلَاحٍ مِنَ الْأَرْضِ ، فَسَمِعَ صَوْتًا فِي سَحَابَةٍ: اسْقِ حَدِيقَةَ فُلَانٍ. فَتَحَّى ذَلِكَ السَّحَابُ. فَأَفْرَغَ مَاءَهُ فِي حَرَّةٍ. فَإِذَا شَرَجَةٌ مِنْ تِلْكَ الشَّرَاجِ قَدِ اسْتَوْعَبَتْ ذَلِكَ الْمَاءَ كُلَّهُ. فَتَبَّعَ الْمَاءَ. فَإِذَا رَجُلٌ قَائِمٌ فِي حَدِيقَتِهِ يُحَوِّلُ الْمَاءَ بِمَسْحَاتِهِ. فَقَالَ لَهُ: يَا عَبْدَ اللَّهِ مَا اسْمُكَ؟ قَالَ: فُلَانٌ. لِلِاسْمِ الَّذِي سَمِعَ فِي السَّحَابَةِ. فَقَالَ لَهُ: يَا عَبْدَ اللَّهِ لِمَ تَسْأَلُنِي عَنِ اسْمِي؟ فَقَالَ: إِنِّي سَمِعْتُ صَوْتًا فِي السَّحَابِ الَّذِي هَذَا مَاؤُهُ يَقُولُ: اسْقِ حَدِيقَةَ فُلَانٍ. لِاسْمِكَ. فَمَا تَصْنَعُ فِيهَا؟ قَالَ: أَمَا إِذْ قُلْتَ هَذَا ، فَإِنِّي أَنْظُرُ إِلَى مَا يَخْرُجُ مِنْهَا ، فَأَتَصَدَّقُ بِثُلُثِهِ. وَأَكُلُ أَنَا وَعِيَالِي ثُلُثًا ، وَأَرُدُّ فِيهَا ثُلُثَهُ». رواه مسلم في صحيحه

عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما «أَنَّ رَجُلًا سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَيُّ الْإِسْلَامِ خَيْرٌ؟ قَالَ: تُطْعِمُ الطَّعَامَ ، وَتَقْرَأُ السَّلَامَ عَلَى مَنْ عَرَفْتَ وَمَنْ لَمْ تُعْرِفْ». الحديث 21- طرفاه في: 82 ، 6326. رواه البخاري في صحيحه 53

أحدي عشر: بيان أن العمل التطوعي مما يكفر الله به ذنوب المسلم .

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ ، أَنَّ رَجُلًا أَصَابَ مِنْ امْرَأَةٍ قُبْلَةً. فَأَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرَ ذَلِكَ لَهُ. قَالَ فَتَرَلْتُ: {أَقِمِ الصَّلَاةَ طَرْفِي النَّهَارِ وَرُزْلَمًا مِنَ اللَّيْلِ، إِنَّ الْحَسَنَاتِ يُدْهَبْنَ السَّيِّئَاتِ ذَلِكَ ذَكَرَى لِلذَّاكِرِينَ} {11 هود 41}. قَالَ: فَقَالَ الرَّجُلُ: أَيُّ هَذِهِ؟ يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ «لِمَنْ عَمِلَ بِهَا مِنْ أُمَّتِي». رواه مسلم في صحيحه 54

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «لَقَدْ رَأَيْتُ رَجُلًا يَتَقَلَّبُ فِي الْجَنَّةِ، فِي شَجَرَةٍ قَطَعَهَا مِنْ ظَهْرِ الطَّرِيقِ. كَأَنَّهُ تُوذِي النَّاسَ». رواه مسلم في صحيحه 55

أثني عشر: أمر الشارع الكريم بالمبادرة بالأعمال الصالحة مادامت في الإمكان.

فَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «بَادِرُوا بِالْأَعْمَالِ فِتْنًا كَقَطْعِ اللَّيْلِ الْمُظْلِمِ. يُصْبِحُ الرَّجُلُ فِيهَا مُؤْمِنًا وَيُؤْمِسِي كَافِرًا. أَوْ يُؤْمِسِي مُؤْمِنًا وَيُصْبِحُ كَافِرًا. يَبِيعُ دِينَهُ بَعْرَضٍ مِنَ الدُّنْيَا». رواه مسلم في صحيحه 56

أمثلة وقدرات في العمل التطوعي في صدر الإسلام:-

مساحة العمل التطوعي غير محدودة في الإسلام بل هي شاملة للعبادة والمعاملات المالية والأخلاق والآداب وأنواع البر والصلوات بين المسلمين وجميع أصناف الخير والإحسان مما ليس فرضاً شرعاً ومن أمثلته الوقف الخيري والهبات والعطايا والوصايا والصدقات والجهاد بالنفس والمال والإصلاح بين الناس وقضاء ديون المعسرين وإنضارهم وبناء المستشفيات ودور الأيتام والمساجد والمدارس ودور رعاية الأيتام والأرامل وشق الطرق وحفر الآبار وإجراء المياه وتحفيظ القرآن وتعليم العلم الشرعي والإنفاق على طلبة العلم وتجهيز الغزاة في سبيل الله وغيرها مما لا يمكن حصره والإحاطة به وقد كان القدوة في العمل التطوعي رسول الله صلى الله عليه وسلم وأصحابه من بعده والتابعون من بعد الصحابة ومن تبعهم بإحسان ممن بعدهم حتى يرث الله الأرض ومن عليها وذلك أن الخير في هذه الأمة المحمدية لا ينقطع فقد كان عليه الصلاة والسلام في الخير كالريح المرسلة وهو في في الأيام الفاضلة والأشهر المعظمة شرعاً أعظم وأجل عناية به وأمرًا وترغيباً عن ابن عباس رضي الله عنهما قال: «كان النبي صلى الله عليه وسلم أجود الناس بالخير، وكان أجود ما يكون في رمضان حين يلقاه جبريل عليه السلام يلقاه كل ليلة في رمضان حتى ينسلخ، يعرض عليه النبي صلى الله عليه وسلم القرآن، فإذا لقيه جبريل عليه السلام كان أجود بالخير من الريح المرسلة» رواه البخاري في صحيحه 57

عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «كلُّ سُلَامَى عَلَيْهِ صَدَقَةٌ كُلَّ يَوْمٍ: يَعِينُ الرَّجُلَ فِي دَابَّتِهِ يُحَامِلُهُ عَلَيْهَا أَوْ يَرْفَعُ عَلَيْهَا مَتَاعَهُ صَدَقَةٌ، وَالْكَلِمَةُ

الطيبة، وكل خطوة يمشيها إلى الصلاة صدقة، ودلّ الطريق صدقة». رواه البخاري في صحيحه 58

عن عمرو بن الحارث ختن رسول الله صلى الله عليه وسلم أخي جويرية بنت الحارث قال: «ما ترك رسول الله صلى الله عليه وسلم عند موته درهماً ولا ديناراً ولا عبداً ولا أمةً ولا شيئاً، إلا بعلته البيضاء وسلاحه وأرضاً جعلها صدقة». (الحديث 9372 . أطرافه في: 3782، 2192، 8903، 1644). 59

{ أَنَّ عُمَرَ مَلَكَ مِائَةَ سَهْمٍ مِنْ خَيْبَرَ اشْتَرَاهَا ، فَلَمَّا اسْتَجْمَعَهَا قَالَ : يَا رَسُولَ اللَّهِ أَصَبْتَ مَالًا ، لَمْ أُصِبْ مِثْلَهُ قَطُّ ، وَقَدْ أَرَدْتُ أَنْ أَتَقَرَّبَ بِهِ إِلَى اللَّهِ ، فَقَالَ : أَحْبِسْ الْأَصْلَ وَسَيَلِّ التَّمْرَةَ { وَيُرَوَى : { فَجَعَلَهَا عُمَرُ صَدَقَةً ، لَا تُبَاعُ وَلَا تُورَثُ وَلَا تُوهَبُ } ابن حجر في تلخيص الحبير وأما خالد فإنه قد احتبس أذراعه وأعدته في سبيل الله متفق عليه من حديث أبي هريرة في حديث . (تنبيه): قوله: وَأَعْتَدَهُ بِضَمِّ النَّاءِ الْمُثَنَّى فَوْقَ : جَمَعَ عَتِدَ بِضَحْتَيْنِ وَهُوَ الْفَرَسُ الصَّلْبُ أَوْ الْمَعْدُ لِلرُّكُوبِ . 1348

- (4) حديث: " أَنَّ عُمَانَ وَقَفَ بِشَرِ رُومَةَ ، وَقَالَ : دَلَّوِي فِيهَا كَدَلَاءَ الْمُسْلِمِينَ الْبُخَارِيُّ تَعْلِيْقًا وَالنَّسَائِيُّ ، وَالتِّرْمِذِيُّ مِنْ حَدِيثِهِ . (تنبيه) : قَالَ أَبُو عُبَيْدٍ الْبَكْرِيُّ : رُومَةٌ كَانَتْ رَكِيَّةً لِيَهُودِيٍّ اسْمُهُ رُومَةٌ فَنَسِبَتْ إِلَيْهِ ، وَزَعَمَ ابْنُ مَنْدَهْ أَنَّهُ صَحَابِيٌّ ، وَقَدْ وَهَمَ كَمَا بَيَّنَّهُ فِي مَعْرِفَةِ الصَّحَابَةِ ، وَاخْتَلَفَ فِي مَقْدَارِ التَّمَنِ ؛ فَفِي الطَّبْرَانِيِّ : أَنَّهُ عِشْرُونَ أَلْفَ دِرْهَمٍ ، وَعِنْدَ أَبِي نُعَيْمٍ أَنَّهُ اشْتَرَى النُّصْفَ الْأَوَّلَ بِائْتِي عَشَرَ أَلْفًا ، وَالثَّانِي بِسَبْعِمِائَةٍ ، وَفِي تَارِيخِ الْمَدِينَةِ لِابْنِ زُبَايَةَ أَنَّهُ اشْتَرَى النُّصْفَ الْأَوَّلَ بِمِائَةِ بَكْرَةٍ ، وَالثَّانِي بِشَيْءٍ يَسِيرٍ ، وَقِيلَ : اشْتَرَاهَا بِخَمْسَةِ وَثَلَاثِينَ أَلْفًا ، حَكَاهُ الْحَارِمِيُّ فِي الْمُؤْتَلَفِ ، وَرَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ أَيْضًا ، وَقِيلَ : بِأَرْبَعِمِائَةِ دِينَارٍ حَكَاهُ ابْنُ سَعْدٍ .

1349 قوله: اشْتَهَرَ اتَّفَاقُ الصَّحَابَةِ عَلَى الْوَقْفِ قَوْلًا وَفِعْلًا . تَقَدَّمَ وَقَفَ عُمَرُ وَوَقَفَ عُمَانُ ، وَفِي الصَّحِيحَيْنِ وَقَفَ أَبِي طَلْحَةَ بَيْرَحَاءَ . وَرَوَى الْبَيْهَقِيُّ عَنْ أَبِي بَكْرٍ ، وَالزُّبَيْرِ ، وَسَعْدٍ ، وَعَمْرُو بْنِ الْعَاصِ ، وَحَكِيمِ بْنِ حَزَامٍ ، وَأَسَى أَنَّهُمْ وَقَفُوا ، قَالَ : وَحَبَسَ زَيْدُ بْنُ ثَابِتٍ دَارَهُ ، وَعَنْ عَلِيٍّ أَنَّهُ وَقَفَ أَرْضًا بَيْنَبُعَ ، وَسَيَاتِي عَنْ فَاطِمَةَ أَيْضًا ، وَقَالَ الْبُخَارِيُّ : حَبَسَ ابْنُ عُمَرَ دَارَهُ ، وَوَقَفَ الزُّبَيْرُ دَارَهُ عَلَى بَنَاتِهِ . قَوْلُهُ : الْأَصْلُ أَنَّ شُرُوطَ الْوَأَقِفِ مَرْعِيَّةٌ مَا لَمْ يَكُنْ فِيهَا مَا يُنَافِي الْوَقْفَ وَيُنَاقِضُهُ ، وَعَلَيْهِ جَرَتْ أَوْقَافُ الصَّحَابَةِ ، وَقَفَ عُمَرُ وَشَرَطَ أَنْ لَا جُنَاحَ عَلَى مَنْ وَليَهُ أَنْ يَأْكُلَ مِنْهَا بِالْمَعْرُوفِ ، وَأَنَّ التِّيَ تَلِيهِ حَفْصَةٌ فِي حَيَاتِهَا ، فَإِذَا مَاتَتْ فَذُو الرَّأْيِ مِنْ أَهْلِهَا ، أَبُو دَاوُدَ

بِسَنَدٍ صَحِيحٍ بِهِ وَأَمْتٌ مِنْهُ . قَوْلُهُ : وَوَقَفَتْ فَاطِمَةُ عَلَى نِسَاءِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَفُقَرَاءَ بَنِي هَاشِمٍ وَالْمَطْلَبِ ، الشَّافِعِيُّ بِسَنَدٍ فِيهِ انْقِطَاعٌ إِلَّا أَنَّهُمْ مِنْ أَهْلِ الْبَيْتِ . قَوْلُهُ : الْعَشِيرَةُ الْعِثْرَةُ ، قَالَهُ زَيْدُ بْنُ أَرْقَمٍ ، لَمْ أَرَهُ هَكَذَا ، وَإِنَّمَا فِي النَّسَائِيِّ أَنَّ زَيْدَ بْنَ أَرْقَمٍ قِيلَ لَهُ : مَنْ آلُ مُحَمَّدٍ ؟ قَالَ : عِثْرَتُهُ . (تلخيص الحبير 60)

(1295) وَعَنْ أَنَسِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: كَانَ أَبُو طَلْحَةَ أَكْثَرَ الْأَنْصَارِ بِالْمَدِينَةِ مَالًا مِنْ نَخْلٍ، وَكَانَ أَحَبَّ أَمْوَالِهِ إِلَيْهِ بِيرْحَاءَ، وَكَانَتْ مُسْتَقْبَلَةَ الْمَسْجِدِ، وَكَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَدْخُلُهَا وَيَشْرَبُ مِنْ مَاءٍ فِيهَا طَيِّبٍ. قَالَ أَنَسٌ: فَلَمَّا نَزَلَتْ هَذِهِ الْآيَةُ: {لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ} (آل عمران: 29). قَامَ أَبُو طَلْحَةَ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى يَقُولُ: {لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ} ، وَإِنِّي أَحَبُّ أَمْوَالِي إِلَيَّ بِيرْحَاءَ، وَإِنَّهَا صَدَقَةٌ أَرْجُو بِرَّهَا وَدُخْرَهَا عِنْدَ اللَّهِ فَضَعُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ حَيْثُ أَرَاكَ اللَّهُ. قَالَ: فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «بِحِ، ذَلِكَ مَالٌ رَابِحٌ، ذَلِكَ مَالٌ رَابِحٌ». رواه البخاري ومسلم والترمذي والنسائي مختصراً. 61

«بيرحاء»: بكسر الباء وفتحها ممدوداً: اسم لحديقة نخل كانت لأبي طلحة رضي الله عنه وقال بعض مشايخنا: صوابه بَيْرْحَى: بفتح الباء الموحدة، والراء مقصوراً، وإنما صحفه الناس. وقوله: «رابح»: روي بالباء الموحدة، وبالياء المشاة تحت.

(1289) وَعَنْ عَقْبَةَ بْنِ عَامِرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «كُلُّ أَمْرٍ فِي ظِلِّ صَدَقَتِهِ حَتَّى يُقْضَى بَيْنَ النَّاسِ». قَالَ يَزِيدُ: فَكَانَ أَبُو الْخَيْرِ مَرْتَدًا لَا يُخْطِئُهُ يَوْمٌ إِلَّا تَصَدَّقَ فِيهِ بِشَيْءٍ، وَلَوْ بِكَعُكَةٍ أَوْ بِصَلَّةٍ. رواه أحمد وابن خزيمة وابن حبان في صحيحهما، والحاكم وقال: صحيح على شرط مسلم. 62

(1290) وَفِي رِوَايَةٍ لِابْنِ خُرَيْمَةَ أَيْضًا عَنْ زَيْدِ بْنِ أَبِي حَبِيبٍ عَنْ مَرْتَدِ بْنِ أَبِي عُبَيْدِ اللَّهِ الْيَزَنِيِّ: أَنَّهُ كَانَ أَوَّلَ أَهْلِ مِصْرَ يَرْوُحَ إِلَى الْمَسْجِدِ، وَمَا رَأَيْتُهُ دَاخِلًا الْمَسْجِدَ قَطُّ إِلَّا وَفِي كَفِّهِ صَدَقَةٌ: مِمَّا فُلُوسٌ، وَإِمَّا خُبْرٌ، وَإِمَّا قَمَحٌ. قَالَ: حَتَّى رُبَّمَا رَأَيْتُ الْبِصَلَ يَحْمِلُهُ قَالَ: فَأَقُولُ يَا أَبَا الْخَيْرِ إِنَّ هَذَا يَنْتِنُ ثِيَابَكَ، قَالَ: فَيَقُولُ: يَا ابْنَ أَبِي حَبِيبٍ أَمَا إِنِّي لَمْ أَجِدْ فِي الْبَيْتِ شَيْئًا أَتَصَدَّقُ بِهِ غَيْرُهُ، إِنَّهُ حَدَّثَنِي رَجُلٌ مِنْ أَصْحَابِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «ظِلُّ الْمُؤْمِنِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ صَدَقَتُهُ». 63

(1286) وَعَنْ مَالِكٍ رَحِمَهُ اللَّهُ أَنَّهُ بَلَغَهُ عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا أَنَّ مِسْكِينًا سَأَلَهَا وَهِيَ صَائِمَةٌ، وَلَيْسَ فِي بَيْتِهَا إِلَّا رَغِيفٌ، فَقَالَتْ لِمَوْلَاةٍ لَهَا: أَعْطِيهَا إِيَّاهُ، فَقَالَتْ: لَيْسَ لَكَ مَا تُفْطِرِينَ عَلَيْهِ، فَقَالَتْ: أَعْطِيهَا إِيَّاهُ. قَالَتْ: فَفَعَلْتُ، فَلَمَّا أَمْسَيْنَا أَهْدَى لَهَا أَهْلُ بَيْتِي، أَوْ إِنْسَانٌ مَا كَانَ يَهْدِي لَهَا شَاءَةً وَكَفَنَهَا فَدَعَتْهَا عَائِشَةُ، فَقَالَتْ: كَلْبِي مِنْ هَذَا خَيْرٌ مِنْ قُرْصِكَ. 64

(1287) قَالَ مَالِكٌ: وَبَلَغَنِي أَنَّ مِسْكِينًا اسْتَطْعَمَ عَائِشَةَ أُمَّ الْمُؤْمِنِينَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا وَبَيْنَ يَدَيْهَا عَنَبٌ، فَقَالَتْ لِإِنْسَانٍ خُذْ حَبَّةً فَأَعْطِهِ إِيَّاهَا فَجَعَلَ يَنْظُرُ إِلَيْهَا وَيَعْجَبُ فَقَالَتْ عَائِشَةُ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا: أَتَعْجَبُ كَمَا تَرَى فِي هَذِهِ الْحَبَّةِ مِنْ مِثْقَالِ ذَرَّةٍ؟ ذَكَرَهُ فِي الْمَوْطَأِ هَكَذَا بِلَاغًا بغير سند. 65

قوله: «وكفنها»: أي ما يسترها من طعام وغيره.

(1275) وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «بَيْنَا رَجُلٌ فِي فَلَاحٍ مِنَ الْأَرْضِ فَسَمِعَ صَوْتًا فِي سَحَابَةٍ: اسْقِ حَدِيقَةَ فُلَانٍ، فَتَنَحَّى ذَلِكَ السَّحَابُ فَأَفْرَعُ مَاءَهُ فِي حَرَّةٍ، فَإِذَا شَرْجَةٌ مِنْ تِلْكَ الشَّرَاجِ قَدِ اسْتَوْعَبَتْ ذَلِكَ الْمَاءَ كُلَّهُ فَتَتَّبِعُ الْمَاءَ، فَإِذَا رَجُلٌ قَائِمٌ فِي حَدِيقَةٍ يُحَوِّلُ الْمَاءَ بِمِسْحَاتِهِ، فَقَالَ لَهُ: يَا عَبْدَ اللَّهِ مَا اسْمُكَ؟ قَالَ: فُلَانٌ لِلاِسْمِ الَّذِي سَمِعَ فِي السَّحَابَةِ، فَقَالَ لَهُ: يَا عَبْدَ اللَّهِ لِمَ سَأَلْتَنِي عَنْ اسْمِي. قَالَ: سَمِعْتُ فِي السَّحَابِ الَّذِي هَذَا مَاؤُهُ يَقُولُ: اسْقِ حَدِيقَةَ فُلَانٍ لِلاِسْمِ فَمَا تَصْنَعُ فِيهَا؟ قَالَ: أَمَا إِذْ قُلْتُ هَذَا، فَإِنِّي أَنْظُرُ إِلَى مَا يَخْرُجُ مِنْهَا فَأَنْصَدِّقُ بِثُلُثِهِ وَأَكُلُ أَنَا وَعِيَالِي ثُلُثَهُ، وَأَرُدُّ ثُلُثَهُ». رواه مسلم. 66

«الحديقة»: البستان إذا كان عليه حائط.

«الحرّة»: بفتح الحاء المهملة، وتشديد الراء: الأرض التي بها حجارة سود.

«والشرجة»: بفتح الشين المعجمة، وإسكان الراء بعدها جيم، وتاء تأنيث: مسيل الماء إلى

الأرض السهلة. والمسحاة: بالسين والحاء المهملتين: هي المجرفة من الحديد.

(1359) وَعَنْ قَيْسِ بْنِ سَلِجٍ الْأَنْصَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ إِخْوَتَهُ شَكَّوهُ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالُوا: إِنَّهُ يُبَدِّرُ مَالَهُ، وَيَنْبَسِطُ فِيهِ. قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ آخِذْ نَصِيبِي مِنَ الثَّمَرَةِ فَأَنْفِقْهُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَعَلَى مَنْ صَحْبِنِي، فَضَرَبَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ صَدْرَهُ وَقَالَ: «أَنْفِقْ يُنْفِقِ اللَّهُ عَلَيْكَ»، ثَلَاثَ مَرَّاتٍ، فَلَمَّا كَانَ بَعْدَ ذَلِكَ خَرَجْتُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَمَعِيَ

رَاحِلَةً، وَأَنَا أَكْثَرُ أَهْلِ بَيْتِي الْيَوْمَ وَأَيْسَرُهُ. رواه الطبراني في الأوسط، وقال: تفرد به سعيد بن زياد أبو عاصم. 67.

(3905) وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: جَاءَ رَجُلٌ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ: إِنِّي مَجْهُودٌ، فَأَرْسَلْ إِلَى بَعْضِ نِسَائِهِ، فَقَالَتْ: لَا وَالَّذِي بَعَثَكَ بِالْحَقِّ مَا عِنْدِي إِلَّا مَاءٌ، ثُمَّ أَرْسَلْ إِلَى أُخْرَى فَقَالَتْ مِثْلَ ذَلِكَ حَتَّى قُلْنَا كَلْهَنٌ مِثْلَ ذَلِكَ: لَا وَالَّذِي بَعَثَكَ بِالْحَقِّ مَا عِنْدِي إِلَّا مَاءٌ، فَقَالَ: «مَنْ يُضَيِّفُ هَذَا اللَّيْلَةَ رَحِمَهُ اللَّهُ»، فَقَامَ رَجُلٌ مِنَ الْأَنْصَارِ فَقَالَ: أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، فَأَنْطَلِقُ بِهِ إِلَى رَحْلِهِ فَقَالَ لَامْرَأَتِهِ: هَلْ عِنْدَكَ شَيْءٌ؟ قَالَتْ: لَا، إِلَّا قَوْتٌ صَبِيَانِي. قَالَ: فَعَلَيْهِمْ بِشَيْءٍ، فَإِذَا أَرَادُوا الْعِشَاءَ فَنَوْمِيهِمْ، فَإِذَا دَخَلَ ضَيْفُنَا فَاطْفَيْ السَّرَاجَ، وَأَرِيهِ أَنَا نَأْكُلُ. وفي رواية: فَإِذَا أَهْوَى لِيَأْكُلَ، فَقَوْمِي إِلَى السَّرَاجِ حَتَّى تُطْفِئِيهِ. قَالَ: فَتَعَدُّوا وَأَكَلِ الضَّيْفُ، وَبَاتَا طَوَائِينَ، فَلَمَّا أَصْبَحَ غَدَاً عَلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ: «قَدْ عَجِبَ اللَّهُ مِنْ صَبِيْعِكُمْ مَا يَضِيْفُكُمْ». 68.

زاد في رواية فنزلت هذه الآية: { وَيُؤْتِرُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ } (الحشر: 9) رواه مسلم وغيره.

عن الربيع بنت مَعُوذٍ قَالَتْ: «كُنَّا مَعَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَسْتَقِي، وَنُدَاوِي الْجَرْحَى، وَنُرْدُ الْقَتْلَى إِلَى الْمَدِينَةِ». الحديث 2882. طرفاه في: 2883، 9765. رواه البخاري في صحيحه 69.

قال ثعلبة بن أبي مالك: «إِنَّ عَمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَسَمَ مُرُوطًا بَيْنَ نِسَاءِ مَنْ نَسَاءَ الْمَدِينَةَ، فَبَقِيَ مَرُوطٌ جَيِّدٌ، فَقَالَ لَهُ بَعْضُ مَنْ عِنْدَهُ: يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ أَعْطِ هَذَا ابْنَةَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الَّتِي عِنْدَكَ - يُرِيدُونَ أُمَّ كَلْثُومَ بِنْتَ عَلِيٍّ - فَقَالَ عَمَرُ: أُمَّ سَلِيطٍ أَحَقُّ. وَأُمَّ سَلِيطٍ مِنْ نِسَاءِ الْأَنْصَارِ مِمَّنْ بَايَعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ عَمَرُ: فَإِنَّهَا كَانَتْ تَرْفِرُ لَنَا الْقَرَبَ يَوْمَ أُحُدٍ» قال أبو عبد الله: تَرْفِرُ تَخِيطُ. الحديث 1882 - طرفه في: 1704. رواه البخاري في صحيحه 703.

أخبرنا أحمد بن الحسن بن عبد الجبار الصوفي، حدثنا أبو نصر التمار، حدثنا حماد بن سلمة، عن ثابت، عن أنس بن مالك قال: أتى رجل النبي صلى الله عليه وسلم فقال: يا رسول الله، إن لفلان نخلة وأنا أقيم حائطي بها، فمره يعطيني أقيم بها حائطي، فقال رسول

اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : (اعطه إياها بنخلة في الجنة) فأبى فأتاه أبو الدحداح ، فقال : بعني نخلتك بحائطي ، ففعل ، فأتى أبو الدحداح النبي صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فقال ك يا رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إنني قد ابتعت النخلة بحائطي ، وقد أعطيتكها ، فاجعلها له ، فقال رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : (كم من عذق دواخ لأبي الدحداح في الجنة) مراراً ، فأتى أبو الدحداح امرأته ، فقال : يا أم الدحداح اخرجي من الحائط فقد بعته بنخلة في الجنة ، فقالت : ربح السعر) 71 فهذه وقائع متعددة من

أشخاص مختلفين بدأ بالرسول صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثم عدد من أصحابه الكرام تدل على عنايتهم بالعمل التطوعي والمسابقة إليه مما يحفز النفوس المؤمنة والمحبة للخير للاقتداء بهم والسير على منهجهم في الرغبة في الخير والمسابقة فيه ابتغاء وجه الله تعالى

خاتمة البحث

ومما تقدم تتبين لنا النتائج التالية:-

- أولاً: شرعية العمل التطوعي وأنه مستحب شرعا .
- ثانياً: أهمية العمل التطوعي في حياة الأمة وأنه جزء عظيم من التكافل الاجتماعي بين المسلمين.
- ثالثاً: أن الشارع الحكيم قد رتب على العمل التطوعي الأجر العظيم في الدنيا والآخرة .
- رابعاً: سعة العمل التطوعي وشموليته وأنه أوسع من العمل المفروض .
- خامساً: أن للعمل التطوعي مكانة عظيمة بين الأعمال الشرعية .
- سادساً: أن العمل التطوعي داخل في مسمى العمل الصالح .
- سابعاً: أن من أراد الأجر على العمل التطوعي لا بد له من الإخلاص فيه والمتابعة للشرع في ثبوت أصله ووصفه وهيئته .
- ثامناً: أن القدوة في العمل التطوعي هو الرسول صلى الله عليه وسلم وأصحابه والتابعون لهم بإحسان وتابعوهم .
- عاشراً: أن من العمل التطوعي ما هو من قبيل العبادة ومنه ما هو من قبيل المعاملات المالية ومنه ما هو من قبيل الإرفاق ومنه ما هو من قبيل الأخلاق الحميدة والآداب المرعية والإحسان للفرد المسلم ومنها ما هو من قبيل الإحسان للمجتمع المسلم كلا وبعضاً .

والحمد لله رب العالمين وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

الهوامش :

- 1- القاموس المحيط مادة عمل
- 2- لسان العرب مادة عمل
- 3- سورة البقرة آية (286)
- 4- النهاية في غريب الحديث مادة تطوع
- 5- لسان العرب مادة تطوع
- 6- سورة الكهف آية(110)
- 7- رواه أبوداود في سننه رقم(4946) نحوه
- 8- الاستقامة لابن تيميه(228/2 - 229)
- 9- عون المعبود شرح سنن أبي داود كتاب الجهاد باب النفل قارن أنيس الفقهاء ص(104-
- 105) القاموس الفقهي ص(358) مادة نفل ص(224) مادة طوع
- 10- سورة الأنعام آية(162)
- 11- قواعد الأحكام في مصالح الأنام للعز بن عبد السلام (1/فصل فيما يثاب عليه من الطاعات نشر دار الكتب العلمية
- 12- سورة التوبة آية(79)
- 13- تفسير الطبري(429/6) تفسير القرطبي (196/8)
- 14- سورة الزمر آية(10)
- 15- نفس السورة والآية
- 16- تفسير القرطبي(15/211)
- 17- سورة طه آية(112)
- 18- تفسير القرطبي(11/222)
- 19- سورة الشورى آية(26)
- 20- تفسير القرطبي(16/25)
- 21- سورة يونس آية(9- 10)

- 22- تفسير ابن كثير(1/409)
- 23- سورة البقرة آية(158)
- 24- سورة البقرة آية(184)
- 25- سورة آل عمرآن آية(104)
- 26- سورة البقرة آية(134)
- 27- سورة البقرة آية(195)
- 28- سورة النساء آية(114)
- 29- صحيح البخاري رقم(2310) صحيح مسلم(2580)
- 30- صحيح مسلم رقم(2699)
- 31- شعب الإيمان رقم(7660)
- 32- صحيح البخاري رقم(1376) صحيح مسلم رقم(1008)
- 33- المعجم الصغير رقم(452) صحيح ابن حبان رقم(530) سنن البيهقي الكبرى رقم(17147)
- 34- صحيح البخاري رقم(4998) صحيح مسلم رقم(2983)
- 35- سنن ابن الترمذي رقم(2008) سنن ابن ماجه رقم(1993) صحيح ابن حبان رقم(372)
- 36- صحيح البخاري رقم(5673) ونحوه صحيح مسلم رقم(48)
- 37- صحيح البخاري رقم(1344) صحيح مسلم رقم(1014) المسند رقم(8181) صحيح ابن حبان رقم(270) صحيح ابن خزيمة رقم(2425) سنن البيهقي الكبرى رقم(7839)
- 38- صحيح البخاري رقم(6174) صحيح مسلم رقم(1016)
- 39- صحيح البخاري رقم(2195) صحيح مسلم رقم(1552)
- 40- أنظر نحوه شعب الإيمان رقم(8313)
- 41- صحيح مسلم رقم(2699)
- 42- صحيح مسلم رقم(1017) المسند رقم(18693) صحيح ابن حبان رقم(3308)
- 43- سورة الأحزاب آية(21)
- 44- صحيح مسلم رقم(1017)

- 45- صحيح مسلم رقم(5533)
- 46- سنن الترمذي رقم(413) سنن النسائي رقم(466) المسند رقم(16178) المستدرک رقم(965)
- 47- صحيح البخاري رقم(9) صحيح مسلم رقم(35)
- 48- صحيح مسلم رقم(2568)
- 49- صحيح البخاري رقم(624) صحيح مسلم رقم(1614)
- 50- صحيح البخاري رقم(1961) صحيح مسلم رقم(2557)
- 51- صحيح مسلم رقم(2983)
- 52- صحيح مسلم رقم(533)
- 53- صحيح مسلم رقم(39)
- 54- صحيح البخاري رقم(4410) صحيح مسلم رقم(2763)
- 55- صحيح مسلم رقم(1914)
- 56- صحيح مسلم رقم(118)
- 57- صحيح البخاري رقم(6) صحيح مسلم رقم(2308)
- 58- صحيح البخاري رقم(2734)
- 59- صحيح البخاري رقم(2588)
- 60- تلخيص الحبير كتاب الوقف
- 61- صحيح البخاري رقم(1392) صحيح مسلم رقم(998)
- 62- المستدرک رقم(1517) سنن البيهقي الكبرى رقم(7844) شعب الإيمان للبيهقي رقم(3348) المسند رقم(22979)
- 63- صحيح ابن خزيمة رقم(2432)
- 64- الموطأ رقم(1810)
- 65- الموطأ رقم(1811)
- 66- صحيح مسلم رقم(2984)
- 67- الطبراني في الأوسط

-
- 68- صحيح مسلم رقم (2054)
69- صحيح البخاري رقم (2726)
70- صحيح البخاري رقم (2725)
71- المسند رقم (12073) المستدرک رقم (2194) صحيح ابن حبان رقم (7159)

المراجع

- 1- المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم
- 2- تفسير الطبري موسوعة طالب العلم الناشر عبد اللطيف للبرمجيات
- 3- تفسير ابن كثير.
- 4- تفسير القرطبي.
- 5- صحيح البخاري.
- 6- صحيح مسلم.
- 7- سنن الترمذي.
- 8- سنن أبوداود.
- 9- سنن النسائي.
- 10- سنن ابن ماجه.
- 11- الموطأ.
- 12- صحيح ابن خزيمة.
- 13- صحيح ابن حبان.
- 14- مسند الإمام أحمد بن حنبل.
- 15- المستدرک على الصحيحين للحاكم.
- 16- المعجم الصغير للطبراني.
- 17- سنن البيهقي الكبرى للبيهقي.
- 18- شعب الإيمان للبيهقي..
- 19- الترغيب والترهيب للمنذري ترقيم الشيخ محي الدين عبد الحميد الناشر مصطفى البابي الحلبي وأولاده.
- 20- تلخيص الحبير للحافظ ابن حجر.
- 21- النهاية في غريب الحديث لأبن الأثير تحقيق الجاوي الناشر المكتبة التجارية بمصر.
- 22- القاموس المحيط للفيروز آبادي الطبعة الأولى طبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده.

- 23- لسان العرب للأفريقي الطبعة الأولى دار الشعب مصر.
- 24- أنيس الفقهاء تأليف الشيخ قاسم القونوي تحقيق الدكتور أحمد بن عبد الرزاق الكبيسي الناشر دار الوفاء للنشر والتوزيع جدة الطبعة الأولى سنة 1406 هجري 1986 ميلادي.
- 25- القاموس الفقهي تأليف سعدي أبو جيب لغة واصطلاحا الناشر دار الفكر بدمشق سورية الطبعة الأولى سنة 1402 هجري 1982 ميلادي.
- 26- قواعد الأحكام في مصالح الأنام للعز بن عبد السلام الطبعة الأولى النشر المكتبة التجارية بمصر.
- 27- عون المعبود شرح أبي داوود مكتبة الحديث الشريف للعريس الاستقامة لأبن تيميه تحقيق الدكتور محمد رشاد سالم الناشر جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية الطبعة الأولى 1404 هجري 1983 ميلادي.

عنوان الورقة :
الوسائل النفسية لإستقطاب المتطوعين

مقدمها :
الأستاذ/ إبراهيم بن محمد السماعيل

ملخص البحث

تركز هذه الورقة على البحث عن الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين من خلال ثلاث محاور رئيسية هي : الحواجز النفسية المانعة من التطوع ، وتهيئة الأفراد للانخراط في العمل التطوعي ، ووسائل تحفيز وتنمية الانتماء للعمل التطوعي .

والهدف من هذه الدراسة تحديد أنسب الوسائل النفسية والتي يمكن من خلالها استقطاب المتطوعين للعمل الخيري .

وقد تمت كتابة هذه الورقة من خلال جمع وقراءة أكبر كمية ممكنة من البحوث وأوراق العمل المقدمة تحت هذا العنوان في الملتقيات والمؤتمرات المهتمة بالعمل الخيري ، بالإضافة إلى خبرات الباحث الشخصية في هذا المجال . حيث صيغت المحاور الثلاث على هيئة ثلاثة أسئلة هي :

- 1- ماهي الحواجز النفسية المانعة من التطوع .
 - 2- كيف يمكن تهيئة الأفراد للانخراط في العمل التطوعي .
 - 3- ماهي أنسب الوسائل لتحفيز وتنمية الانتماء للعمل التطوعي .
- ونظراً لاختلاف البيئات والمجتمعات واختلاف المؤثرات النفسية فقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن أفضل وسيلة يمكن للجهات الخيرية من خلالها استقطاب أكبر عدد ممكن من المتطوعين يكون من خلال ثلاث مراحل :

المرحلة الأولى : إجراء دراسة خاصة ببيئة المنطقة التي تتركز فيها الجمعية الخيرية والإجابة عن السؤال الأول لحصر الحواجز النفسية التي تحول المتطوع والعمل الخيري .

المرحلة الثانية : العمل على تهيئة المجتمع عامة والراغبين في التطوع خاصة من خلال القيام بتحليل دقيق للحواجز النفسية التي تم التوصل إليها وذلك لتحديد أنسب الوسائل التي يمكن من خلالها تهيئتهم للانخراط في العمل التطوعي .

المرحلة الثالثة : تتمثل في قيام المؤسسات الخيرية بإصدار أنظمة خاصة بالعمل التطوعي "لوائح" تعرف المتطوع بحقوقه وواجباته وآلية عمله وتبنى لديه ثقة مسبقة بالمؤسسة التي سيلتحق بها متطوعاً .

ويؤكد الباحث على ضرورة اهتمام المؤسسات الخيرية الراغبة في استقطاب المتطوعين لها بالمرور بهذه المراحل الثلاث وعدم التساهل في ذلك ليتحقق الهدف النهائي المتمثل في استقطاب المتطوعين ومشاركتهم في العمل التطوعي بكل فخر واعتزاز ، **والله الموفق لكل خير.**

مقدمه

إن الحمد لله نستغفره ونتوب إليه ونعوذ به من شرور أنفسنا ، وسيئات أعمالنا ، من يهده الله فلا مضل له ومن يضل 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 تعدد 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 158 ، وقال " فمن تطوع خيراً فهو خيرٌ له " البقرة 184.

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 ماسة 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 :

- 1- الخجل (الرهاب الاجتماعي) .
- 2- احتقار الذات (الاعتقاد بعدم وجود مهارة) .
- 3- انعدام أو ضعف الدافع الذاتي.
- 4- عدم إدراك أهمية العمل التطوعي وآثاره الإيجابية.
- 5- الخوف من المستقبل (انخفاض الدخل والانشغال بتأمين دخل إضافي) .
- 6- الخوف من الفشل.
- 7- الخوف من تحمل المسؤولية.
- 8- ضعف أو انخفاض الشعور بالانتماء للمجتمع.
- 9- الأنانية المفرطة (التطوع ينمي مبدأ تفضيل روح الجماعة على المصلحة الفردية) .
- 10- عدم الشعور بالمسئولية عن الغير.
- 11- عدم الثقة بالمؤسسة الخيرية
- 12- تعارض العمل التطوعي مع المفاهيم الثقافية والاجتماعية للمتطوع.
- 13- عدم وضوح أهداف المؤسسة.
- 14- عدم استيعاب المتطوع لأهداف المؤسسة.
- 15- الشعور بعدم الاحترام داخل المؤسسة.
- 16- عدم توافق مهام المؤسسة مع شخصية واستعدادات المتطوع.
- 17- عدم الشعور بالتحدي.
- 18- العقوبات الإدارية.
- 19- طول فترة التطوع.
- 20- شعور المتطوع بعدم ثقة المؤسسة به.

- 21- عدم جدية المؤسسة في التعامل مع المتطوعين.
- 22- النظرة الاجتماعية للتطوع.
- 23- انعدام القدوات .

ثانياً : تهيئة الأفراد للانخراط في العمل التطوعي :

- 1- نشر ثقافة التطوع من خلال الأنشطة التثقيفية والتوعوية لجهات الخدمات الدينية والتعليمية والتربوية والاجتماعية والإعلامية .
- 2- تنشئة الأبناء تنشئةً اجتماعية سليمةً من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة (الأسرة ، المدرسة ، الإعلام) بدور مُنسَّق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة .
- 3- تأصيل مفهوم العمل التطوعي بإدراجه ضمن مناهج التعليم.
- 4- تخصيص ساعات من أوقات الطلبة في المراحل النهائية للتعليم العام ، والتعليم الجامعي للمشاركة في العمل التطوعي .
- 5- إخضاع المتطوعين لدورات تدريبية في المجالات التطوعية التي يكلفون بها ، مما يحقق :
 - أ. شد المتطوع إلى المؤسسة.
 - ب. استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنه.
 - ج. استغلال طاقاته بشكل أفضل.
 - د. تعميق خبراته.
 - هـ. رفع إنتاجيته .
 - و. إكسابه مهارات جديدة.
- 6- تعريف المتطوع بأهداف ومهام وتطلعات المؤسسة.
- 7- إبراز القدوات الاجتماعية المساهمة في الأعمال التطوعية .

ثالثاً : وسائل تحفيز وتنمية الانتماء للعمل التطوعي :

- 1- تكليف المتطوع بأعمال تتفق وامكانياته وقدراته .
- 2- تعريف المتطوع بالفوائد التي سيحققها من عمله التطوعي (راحة نفسية ، استثمار مواهبه ، القدرة على التعامل مع الآخرين ، استمتاع ، توسيع مداركه ، صداقات جديدة)
- 3- صرف مكافآت مالية كحوافز للمتطوعين (العاطلين عن العمل ، محدودي الدخل) خاصة وأن الظروف الاقتصادية والاجتماعية تحول دون انخراط الشباب في الأعمال التطوعية .
- 4- إيجاد حوافز وظيفية للمتطوعين من موظفي الدولة (تعويض الإجازة ، العلاوة السنوية ، الترقية ، الخدمة) .
- 5- إيجاد حوافز إيمانية من خلال تعريف المتطوع بالأجر المترتب على عمله التطوعي .
- 6- تنظيم التشريعات القانونية لجعل العمل التطوعي جزء من وسائل تخفيف الأحكام القضائية .
- 7- مراعاة رغبات المتطوع وظروفه الخاصة في تحديد وقت وزمن التطوع .
- 8- إيجاد نظام خاص بالمتطوعين (لائحة) .
- 9- إبراز التجارب التطوعية المميزة في العديد من المؤسسات الخيرية .
- 10- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.
- 11- إتاحة الفرصة للمتطوع للمشاركة في صلب عمل المؤسسة وليس على هامشها .
- 12- الشفافية في عمل المؤسسة وألا يكون لها أهداف سرية أو غير معلنة .
- 13- الاعتراف الدائم بإنجازات المتطوع وعطاءاته من خلال خطابات الشكر والتقدير ، والثناء المباشر في المناسبات العامة .
- 14- إتاحة الفرصة للمتطوع للاندماج في المؤسسة فيما لو رغب ذلك .
- 15- إشراك المتطوع في إدارة المؤسسة من خلال استشارته وإتاحة الفرصة لإبداء رأيه .
- 16- إزالة العقبات الإدارية والفنية التي من الممكن أن تعيق المتطوع عن أداء عمله .

-
- 17- وضوح الواجبات والمسئوليات المطلوبة من المتطوع .
 - 18- المساندة والإرشاد والتوجيه للمتطوع أثناء عمله .
 - 19- وضوح المرجعية (المسئول المباشر) .
 - 20- التعامل الجاد مع المتطوع على أساس أنه جزء من الهيكل الوظيفي للمؤسسة .
 - 21- أشعار المتطوع بثقة المؤسسة به .
 - 22- تكليف المتطوع بالأعمال التي تتلاءم مع المفاهيم الثقافية والاجتماعية السائدة في بيئته .

عنوان الورقة :

**العمل التطوعي للمرأة في المدارس النسائية لتحفيظ القرآن
الكريم**

مقدمها :

الدكتور/ بدر بن ناصر البدر

ملخص البحث

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد ألا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمداً عبده ورسوله: { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ } (١)، { يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالنَّارَ حَامٍ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا } (٢)، { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ❖ يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَمَنْ يُطِغِ اللَّهُ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا } (٣).

أما بعد :

فإن الله عز وجل قد أكرم هذه الأمة بأن أرسل إليها أفضل رسله وخيرته من خلقه نبينا وقدوتنا محمداً ﷺ ، وأنزل عليه أفضل كتبه وأعظمها القرآن الكريم ، فتمت بذلك النعمة وقامت الحجة ، وقد امتن الله تعالى في ذلك بقوله: { لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ } (٤) ، وقال سبحانه: { فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ الَّذِينَ آمَنُوا قَدْ أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكُمْ ذِكْرًا ❖ رَسُولًا يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِ اللَّهِ مُبَيِّنَاتٍ لِيُخْرِجَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ } (٥)، الآية.

وإن من توفيق الله لعبده وهدايته أن يستعمله في خدمة كتابه ويوفقه للعناية به في شتى المجالات، سواءً فيما يخصه من نفعه وبركته أو فيما يكون من نفع عام وخير متعدي للآخرين ، وهذا أفضل وأعظم أجراً ، ومن ذلك تعليم القرآن الكريم وتحفيظه ، والقيام عليه ورعايته والعناية به ودعمه والإشراف عليه ، فهو خير الأعمال وأفضل القرب وأزكى الطاعات ، بخبر

(1) سورة آل عمران ، الآية : 102.

(2) سورة النساء ، الآية الأولى.

(3) سورة الأحزاب ، الآية : 70-71 .

(4) سورة آل عمران ، الآية : 164.

(5) سورة الطلاق ، من الآيتين : 10-11.

القرآن الكريم

الصادق المصدوق الذي لا ينطق عن الهوى إن هو إلا وحي يوحى ، القائل : (خيركم من تعلم القرآن وعلمه) ، وفي رواية (أفضلكم من تعلم القرآن وعلمه)^(ش) .

وقد تبوأَت المملكة العربية السعودية المنزلة السامية والمكانة العالية في العناية بكتاب الله عز وجل ، ونالت قصب السبق في خدمته ، أولت القرآن الكريم عناية عظيمة ورعاية كريمة وجهوداً مشكورة ، فهو دستورُها الخالد ونبراسها في شؤون الحكم والحياة ، إليه وإلى سنة النبي ﷺ يكون التحاكم ، ومنهما تستمد الشرائع والأحكام ، وبهما العمل والتمسك ، وعلى ضوئهما تكون الدعوة والإصلاح والتوجيه .

وفي عهد خادم الحرمين الشريفين - حفظه الله تعالى - شهد تعليم القرآن الكريم وتحفيظه رعاية وعناية ظهرت آثارها الحميدة المشكورة في البلاد وغيرها ، فقد اعتنى الناس بجميع مستوياتهم وفئاتهم ذكوراً وإناثاً ، صغاراً وكباراً بإتقان تلاوته وتجويده والإقبال على حفظه ، حتى كثر الحفاظ والحافظات ولله الحمد ، وقد شمل خير هذا التعليم مَنْ في السجون ودور الملاحظة ، فاستقامت أحوالهم وصلحت أمورهم ، وذلك من خلال حلقات تحفيظ القرآن الكريم ، سواء النظامية في مراحل التعليم العام والجامعي أو في المساجد والمدارس الخاصة التي تعد امتداداً للكتابات الموجودة إبان قيام الدولة وما قبلها .

ولم تكن المرأة بمعزل عن تعلم القرآن وحفظه أو أقل نصيباً من الرجل في ذلك ، بل كثرت الدور النسائية لتحفيظ القرآن الكريم وشهدت إقبالاً يتزايد كل يوم ، رغبة في حفظ القرآن وإتقان تلاوته وتعلم أحكامه والتمسك به والإصلاح على نهجه .

لذا فقد رغبت في تقديم هذه الورقة التي جعلتها بعنوان : (عمل المرأة التطوعي في المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية) مبيناً آثارها الحميدة وجهودها المشكورة ، وما توليه الدولة وفقها الله من دعم ورعاية لها ، مادياً ومعنوياً ، وذلك في اللقاء السنوي للجهات الخيرية الذي تنظمه جمعية البر بالمنطقة الشرقية ، وقد جعلت خطة الكتابة فيه كما يلي :

- المبحث الأول : فضل تعلم القرآن وتعليمه.
- المبحث الثاني : جهود المملكة العربية السعودية في العناية بالقرآن الكريم .
- المبحث الثالث : المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية ، وفيه مطالب:
- المطلب الأول : تعريفها وأهدافها .
- المطلب الثاني : نشأتها ومراحل تطورها .
- المطلب الثالث : مهامها ونشاطاتها
- المبحث الرابع : عمل المرأة التطوعي في المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم.
- الخاتمة .
- ثبت المصادر والمراجع.
- فهرس الموضوعات .

وبكل حال فإنني لا أدعي الإحاطة بكتابتي في هذا الموضوع ولا شمول البحث فيه ، لما يعتريني من النقص والقصور والخلل ، ثم لتشعب الموضوع وسعته ، ونمائه وتطوره ، ولله الحمد . أسأله تبارك وتعالى أن يجعلنا من أهل القرآن الذين هم أهل وعنايته ، وأن يجعل أعمالنا خالصة لوجهه الكريم ، وأن يجزي قادة هذه البلاد وعلى رأسهم خادم الحرمين الشريفين وولي عهده والنائب الثاني الجزاء الحسن لما يولونه من رعاية وعناية بكتاب الله عز وجل ، وأن يعظم لهم الأجر ، وأن يجعله في موازين حسناتهم ، وأن يبارك في الجهود وينفع بها ، كما أسأله تعالى أن يجزي الإخوة الأفاضل في جمعية البر بالمنطقة الشرقية الذي رحبوا بمشاركتي في هذا اللقاء المبارك ، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم...

المبحث الأول : فضل تعلم القرآن الكريم وتعليمه .

إن تعلم القرآن الكريم والقيام بتعليمه وبذل الجهد في ذلك من أفضل الأعمال وأجل القرب يحظى معلمه وامتعلمه بالخيرية والفضل في الدنيا والآخرة ، عن عثمان بن عفان رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " خيركم من تعلم القرآن وعلمه " ، وفي رواية (أفضلكم من تعلم القرآن وتعلمه) رواه البخاري⁽¹⁾ . قال الحافظ ابن كثير " والغرض أنه عليه الصلاة والسلام قال " خيركم من تعلم القرآن وعلمه " وهذه صفات المؤمنين المتبعين للرسول ، وهم الكُمَّل في أنفسهم المكملين لغيرهم ، وذلك جمع بين النفع القاصر والمتعدي ، وهذا بخلاف صفة الكفار الجبارين الذين لا ينفعون ولا يتركون أحداً ممن أمكنهم أن ينتفع ، كما قال تعالى : ﴿الذين كفروا وصدوا عن سبيل الله زدناهم عذاباً فوق العذاب﴾.(النحل: 88) . وكما قال تعالى : ﴿وهم يبهون عنه وينأون عنه﴾(الأنعام: 26) . فهذا شأن شرار الكفار ، كما أن شأن الأخيار الأبرار أن يتكامل في نفسه وأن يسعى في تكميل غيره ، كما قال عليه السلام " خيركم من تعلم القرآن وعلمه "⁽²⁾ .

وفي الحث على تعلم القرآن والترغيب فيه روى مسلم عن عقبة بن عامر رضي الله عنه قال (خرج رسول الله صلى الله عليه وسلم ونحن في الصفة فقال : أيكم يحب أن يغدوكل يوم إلى بطحان أو إلى العقيق فيأتي منه بناقتين كوماوين في غير إثم ولا قطع رحم ؟ فقلنا : يا رسول الله نحب ذلك ، فقال : أفلا يغدو أحدكم إلى المسجد فيعلم أو يقرأ آيتين من كتاب الله عز وجل خير له من ناقتين ، وثلاث خير له من ثلاث ، وأربع خير له من أربع ، ومن أعدادهن من الإبل)⁽³⁾ .

ومن إكرام أهل القرآن المعتنين بتعلمه وتعليمه وتقديرهم قوله عليه الصلاة والسلام (لله من الناس أهلون ، قيل من هم يا رسول الله ؟ قال : أهل القرآن هم أهل الله وخاصته) رواه أحمد وغيره عن أنس بن مالك رضي الله عنه⁽⁴⁾ .

(1) صحيح البخاري مع الفتح - كتاب فضائل القرآن - باب خيركم من تعلم القرآن وعلمه 9 / 74 رقم 5027 .

(2) بنظر: فضائل القرآن لأبي بكر 84 .

(3) صحيح مسلم - كتاب صلاة المشركين وقصصها 6 / 89 ، (كوماوين) مفردتها كوما ، الناقة العظيمة السنم ، القفاوس (كمام) 4 / 173 .

(4) رواه أحمد في السنن 127/3 ، وابن ماجه في سننه رقم 203 ، وصححه الألباني في صحيح الجامع 432/1 رقم 2165 .

وتعليم القرآن وتعلمه من أشرف العلوم وأعلاها منزلة، والمشتغلون به داعون إلى الخير، وأعظم الخير نشر العلم وأفضل العلم كلام الله عز وجل، وهم مثابون مأجورون بإذن الله عز وجل، وذلك لأن نفع تعليم القرآن من النفع المتعدي الدائم الذي يثاب عليه صاحبه ولو بعد مماته، عن سهل بن معاذ بن أنس عن أبيه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " من علّم علماً فله أجر من عمل به، لا ينقص من أجر العامل" رواه ابن ماجه⁽²⁾.

كما أن تعليم القرآن الكريم باب عظيم من أبواب الدعوة إلى الله عز وجل، قال تعالى ﴿ومن أحسن قولاً ممن دعا إلى الله وعمل صالحاً وقال إنني من المسلمين﴾ (فصلت: 33). قال الحافظ ابن حجر " والدعاء إلى الله تعالى يقع بأمور شتى، من جعلتها تعليم القرآن، وهو أشرف الجميع⁽³⁾"، بل إن معلم القرآن والعامل به من خيار الأمة، فهم خيار من خيار، قال تعالى ﴿كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر وتؤمنون بالله﴾ (آل عمران: 110).

وما ذاك إلا لأن تعلم القرآن وتعليمه هو الأساس الذي يقوم عليه الدين وبه تعرف الشرائع والأحكام، وبنوره تستضيء الأمة وتسير على طريقه وتترى على منهجه قال الإمام القرطبي (قال العلماء: تعليم القرآن أفضل الأعمال، لأن فيه إعانة على الدين، فهو كتلقين الكافر الشهادة ليسلم)⁽⁴⁾ (ج 1).

المبحث الثاني: جهود المملكة العربية السعودية في العناية بالقرآن الكريم

إن من نعم الله تبارك وتعالى على بلاد الحرمين الشريفين أن قيض لها حكومة رشيدة من لدن مؤسسها الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود رحمه الله وحتى عهد خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز آل سعود حفظه الله، حيث أوّلت القرآن الكريم عناية عظيمة، ورعاية كريمة وجهوداً مشكورة، فهو دستورها الخالد الدائم ونبراسها في شؤون الحياة، إليه وإلى سنة المصطفى عليه الصلاة والسلام يكون التحاكم، ومنهما تستمد الأحكام والشرائع، وبهما العمل والتمسك، وعلى ضوءهما تكون الدعوة والإصلاح والتوجيه،

(3) رواه ابن ماجه في سننه (مصحح ابن ماجه) - باب تروا معلم الناس الخير - 46/1 وحسنه الألباني.

(4) ينظر: فتح الباري 9، 76.

(5) ينظر التذكرة 144.

القرآن الكريم

والله جل وعلا يقول: { إن هذا القرآن يهدي للتي هي أقوم } (□□) فقد جاء في النظام الأساسي للحكم في المادة الأولى منه ما نصه " المملكة العربية السعودية دولة عربية إسلامية، ذات سيادة تامة، دينها الإسلام، ودستورها كتاب الله تعالى وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم، ولغتها هي اللغة العربية، وعاصمتها مدينة الرياض". (□)

ومما جاء في كلمة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز حفظه الله بمناسبة صدور الأنظمة الأساسية للحكم قوله: "الإسلام هو منهج الحياة، ولا تفريط فيما جاء في كتاب الله، وثبت عن رسوله صلى الله عليه وسلم، أو أجمع عليه المسلمون، إن دستورنا في المملكة العربية السعودية هو كتاب الله الكريم الذي لا يأتيه الباطل من بين يديه ولا من خلفه، وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم الذي لا ينطق عن الهوى، وما اختلف فيه من شيء رددناه إليهما، وهما الحاكمان على كل ما تصدره الدولة من أنظمة". (□)

ومن أهم مظاهر تلك الجهود المشكورة المباركة ما يلي:-

أولاً: إنشاء مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف بالمدينة المنورة، الذي أصبح معلماً عظيماً من معالم خدمة كتاب الله عز وجل، وسبباً مباركاً في انتشاره في أنحاء المعمورة، بأجود طباعة وأتقن عمل، وذلك بإشراف أساتذة متخصصين في هذا المجال، مع ترجمة معانيه إلى مختلف اللغات، والقيام بإصدار تفسير ميسر له، وكذلك طباعة الكتب الإسلامية في فنون الشريعة المختلفة، وقد انتفع بإصداراته المسلمون في الداخل والخارج.

ثانياً: من صور عناية الدولة بالقرآن إقامة المسابقات الدولية والمحلية في حفظه وتلاوته، وتجويده وتفسيره، ورصد الجوائز القيمة لها، مع الحفاوة بالمتسابقين وإكرامهم، والإشادة بهم في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة .

ثالثاً: من صور عناية المملكة بتعليم القرآن الكريم تدريس القرآن وتعليمه في جميع مراحل التعليم، من المرحلة الابتدائية إلى نهاية المرحلة الجامعية، مع العناية بحفظه وتجويده وترتيبه، وإنشاء الكليات والأقسام العلمية المتخصصة في ذلك. ، حيث جاء في سياسة التعليم بالمملكة

(1) - سورة الإسراء، من الآية 9.

(2) - أخبار علي بنحورات الصبية في المملكة العربية السعودية 17.

(3) - أخبار عن تولد السياسة السعودية 110.

القرآن الكريم

"تعمل الدولة على إشاعة حفظ القرآن الكريم ودراسة علومه، قياماً بالواجب الإسلامي في الحفاظ على الوحي وصيانة تراثه" (ب).⁽³⁾

رابعاً: من عناية المملكة بتعليم القرآن الكريم، إنشاء المدارس الخاصة لتحفيظ القرآن الكريم إلى جانب المدارس النظامية الأخرى .

خامساً: لم تقتصر عناية الدولة - وفقها الله - بتعليم القرآن الكريم على الخصوص في المدارس الخاصة لتحفيظ القرآن الكريم في التعليم العام، بل أنشأت من أجل ذلك كلية متخصصة هي كلية القرآن الكريم بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، مع الأقسام الخاصة به في الجامعات والكليات الأخرى.

سادساً : من أهم مظاهر العناية بتعليم القرآن الكريم في المملكة رعايتها الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم، والتي تتولى الإشراف عليها وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد

سابعاً: اعتنت الدولة - وفقها الله - بالسجون ودور الملاحظة وحرصت على استصلاح نزلاتها والمقيمين بها، فركزت على تعليمهم كتاب الله عز وجل وتحفيظه، وغرس محبته في قلوبهم والأخذ بأيديهم لإصلاح أحوالهم وإقامة ما اعوج من تصرفاتهم على منهجه، ورعايتهم المستمرة كيما تستقيم حياتهم وأمورهم على طريقه المستقيم، وذلك بإقامة الحلقات الكثيرة لتحفيظ القرآن الكريم وتعليم تلاوته في كل سجن ودار ملاحظة، يشترك في ذلك الذكور والإناث على حدٍ سواء.

المبحث الثالث : المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم بالمملكة العربية السعودية

أنزل الله عز وجل القرآن الكريم رحمة وهدى لمن استهدى به، ونوراً وضياء لمن سار على نهجه والتزم طريقه، كما قال تعالى ﴿ وكذلك أو حيناً إليك روحاً من أمرنا ما كنت تدري ما الكتاب ولا الإيمان ولكن جعلناه نوراً نهدى به من نشاء من عبادنا وإنك لتهدي إلى صراط مستقيم﴾. (الشورى: 52) ويقول تعالى ﴿ وننزل من القرآن ما هو شفاء ورحمة للمؤمنين ولا يزيد الظالمين إلا خساراً﴾ (الإسراء: 82)

(3)- ينظر: سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية 32.

ويشترك في وجوب تعلمه وحفظه والعناية به وفهم معانيه ومعرفة تفسيره والعمل به الرجال والنساء، وتعليم المرأة القرآن الكريم كانت له بداياته المشكورة المحمودة في بيوت بعض النساء اللاتي تعلمن القرآن وحفظنه، و لكن كان تعليمهن غيرهن من النساء في حدود ضيقة لانشغال المرأة بأعمال الأسرة وأعباء البيت وهي كثيرة في الزمان القديم مع قلة الحوافز وعدم تهيئة السبل وتذليل العقبات التي تواجه تعليمها.

لذا فقد حرصت الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في جميع مناطق المملكة على العناية بتعليم كتاب الله عز وجل جميع فئات المجتمع من بنين وبنات، فليست المرأة بأقل نصيباً في التعليم والرعاية من الرجل، فهي ركن أساس في بناء الأسرة المسلمة وتربية الأجيال التربية الصالحة النافعة لأنفسهم وأوطانهم وأمتهم، ولا يتحقق ذلك إلا عندما ترتبط المرأة المسلمة بكتاب ربها وسنة رسولها عليه الصلاة والسلام، لتتخلق بأخلاقه وتتأدب بأدابه وتسير على نهجه وتقتفي أثره.

وسوف يكون الحديث عن المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول : تعريفها وأهدافها :-

المدارس النسائية: وحدات تعليمية نسائية مستقلة في المكان ، ومتكاملة في الإدارة والمناهج والفصول الدراسية ، تنفذ الأهداف المنصوص عليها في نظام الإدارة العامة للمدارس النسائية الخاصة بنظم التصريح والافتتاح وطرق الإدارة والمناهج وأوقات الدراسة .

والمراد بالإدارة العامة للمدارس النسائية : هي إحدى الإدارات التابعة للجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في مناطق المملكة ، تتولى الإشراف الإداري والتربوي والمالي عليها ، وتشتمل الإدارة على الأقسام الآتية :

- قسم الشؤون التعليمية .
- قسم الشؤون الإدارية والمالية .
- قسم التخطيط والتطوير .
- قسم الاستثمار وتنمية الموارد والأوقاف .
- قسم المتابعة .

وقد حددت الإدارة العامة للمدارس النسائية أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها فيما يلي:

- 1) تعليم المرأة المسلمة كتاب الله تعالى تلاوة وحفظاً وتجويداً.
- 2) التأكيد على أهمية القرآن في حياة المرأة المسلمة.
- 3) تخريج حافظات لكتاب الله تعالى.
- 4) الإسهام في تنشئة المرأة المسلمة وتحسينها بآداب القرآن الكريم وأخلاقه .
- 5) رفع كفاءة الدارسات ليتمكن بتدريس القرآن الكريم وسد الحاجة في ذلك .

المطلب الثاني: نشأتها ومراحل تطورها :-

كانت بداية هذه المدارس حلقات محدودة الأعداد ، التي بدأت تنمو شيئاً فشيئاً بسبب الإقبال المتزايد على حفظ كتاب الله تعالى ، فعلى سبيل المثال افتتحت أول مدرسة لتحفيظ القرآن الكريم للنساء بالرياض عام 1401هـ وكانت حلقة واحدة يدرس فيها ثلاثون دارسة تقريباً ، وبمن من الله وتوفيقه كلال الله جهود القائمين على هذه الإدارة بالنجاح ، ورحب الناس عامة بهذه الفكرة ، وبدأ إقبال الدارسات يوماً بعد يوم وشهراً بعد شهر ، حتى بلغ عدد الدارسات هذا العام (40000) دارسة ، يدرسن (1150) معلمة ، وعدد المدارس (180) مدرسة ، وفي مكة المكرمة كانت النواة حلقات معدودة في أروقة المسجد الحرام وغيره ، حتى بلغت هذا العام فيها وفي المحافظات والمراكز التابعة لها 4658 حلقة ، يدرس فيها 440117 طالبة ، ويدرسن 2080 معلمة ، وفي المدينة المنورة كانت بداية تعليم المرأة القرآن الكريم في رحاب مسجد رسول الله صلى الله عليه وسلم والمدارس النسائية التابعة للجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم ، وكانت نواتها أربع مدارس ، تضم ثمانية فصول يدرس بها 395 طالبة ، ثم تطورت هذه المدارس وحلقتها لإقبال النساء على حفظ القرآن الكريم وتعلم تلاوته ، حيث بلغ عدد الحلقات في المدينة والمحافظات والمراكز التابعة لها 474 حلقة ، يدرس بها 11971 طالبة ، ويدرسن 465 معلمة ، وهذا يقال في جميع المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم في جميع مناطق المملكة.

وقد تكون هذه الإحصائيات غير دقيقة إذا علمنا أن إقبال الناس رجالاً ونساءً على حفظ كتاب الله عز وجل وتعلم قراءته يكثر يوماً بعد يوم ولله الحمد ، إذ لا يخلو مسجد إلا وفيه حلقة لتعليم القرآن الكريم وتحفيظه في أوقات كثيرة ، وكذا النساء إقبالهن متزايد على الدور النسائية لتحفيظ القرآن الكريم .

المطلب الثالث : مهامها ونشاطاتها :-

- 1- تنفيذ قرارات مجلس الجمعية بما يتعلق بمدارس التحفيظ ومجلس الإدارة واللجنة الاستشارية.
- 2- إعداد ميزانية إدارة المدارس النسائية ، ومتابعة مصروفات الإدارة.
- 3- التعاون مع مدارس تحفيظ القرآن الكريم لإنهاء الإجراءات مع الجهات الرسمية.
- 4- اقتراح فتح المدارس أو إغلاقها في الأماكن المناسبة.
- 5- إقامة الدورات المختلفة لإعداد ورفع مستوى منسوبات المدارس (تعليمياً وإدارياً).
- 6- إجراء مقابلات تعيين المعلمات والمديرات بالمدارس.
- 7- إعداد خطابات الشكر التقديرية والتشجيعية لمستحقيها من جميع الفئات.. (مديرات - معلمات - متعاونات ومتعاونين - متبرعين و متبرعات).
- 8- توجيه خطابات الإنذار ولفت النظر للمدارس ومنسوبيها إن وجدت ملاحظات عليها بعد إقرارها من مجلس الإدارة.
- 9- وضع جداول الاختبارات للمدارس وإجرائها في موعدها المحدد.
- 10- إعداد الشهادات واعتمادها وإجراء كافة ترتيباتها الإدارية.
- 11- إعداد المناهج الخاصة بمدارس تحفيظ القرآن الكريم واعتمادها من مجلس الإدارة.
- 12- تأمين الجوائز النقدية والعينية للحافظات والخاتمات والمتفوقات.
- 13- تنظيم الاحتفالات السنوية لتكريم الحافظات والخاتمات والمتفوقات.
- 14- جمع التبرعات النقدية لتقديم الإعانات للمدارس وللإدارة.
- 15- إدارة المدارس النسائية هي الجهة التي تحال إليها الشكاوى الخاصة بالمدارس.
- 16- تقديم الدراسات والاقتراحات لتقويم الإدارة والمدارس وتطويرها من قبل مجلس الإدارة بصفة منتظمة.
- 17- إعداد تقرير سنوي عن إدارة المدارس النسائية وعن مدارسها لعرضه على مجلس الإدارة.
- 18- إصدار الإعلانات التعريفية عن إدارة المدارس النسائية وعن المدارس.

- 19- تحديد مواعيد بدء الفصول الدراسية في العام الدراسي وانتهائها.
- 20- اتخاذ جميع الإجراءات الإدارية اللازمة لمنسوبي إدارة المدارس ومنسوباتها وإعداد الملفات الخاصة بذلك.
- 21- إصدار بعض الكتب والنشرات ذات العلاقة بالمرأة من حيث تعليمها وتربيتها وأخلاقها ونحو ذلك ، ومن ذلك ما أصدرته الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمنطقة الرياض ، مثل : كتاب مهارات تعليم القرآن للنساء ، بغية رفع مستوى المدرسات وإيجاد الطرق المناسبة والجادة لتحفيظ القرآن الكريم وتعليمه ، كما أصدرت أيضاً كتاباً آخر يتضمن مناهج تدريس القرآن الكريم وما يصحب ذلك من مواد أخرى كالفقه والسلوك والأحاديث والأذكار.

المبحث الرابع : عمل المرأة التطوعي في المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم

وضعت الإدارة العامة للمدارس النسائية شروطاً مناسبة لتعيين المعلمات في دورها ، لتكون مستوياتهن في غاية المناسبة لأداء المطلوب منهن ، تعليماً وإقراءً ، توجيهاً وتربيةً ، وهذه الشروط هي :

- 1- أن تكون قدوة حسنة ممتثلة لكتاب الله وسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم.
 - 2- أن تتقن تلاوة القرآن ، وأن تحفظ ما يناسب المرحلة التي تدرسها.
 - 3- أن تكون على قدر من العلم الشرعي ومعروفة بسلامة الاعتقاد.
 - 4- اجتياز اختبار القبول الذي يجرى لها من قبل الإدارة النسوية في الجمعية الخيرية.
 - 5- أن تلتزم بالانضباط في الدوام وتطبيق التعليمات والأنظمة.
- ولما كانت المعلمة هي العنصر الأساس في العملية التعليمية أياً كانت تعين الاهتمام بها وإعدادها إعداداً متكاملاً يمكنها من أداء رسالتها التي كلفت القيام بها على الوجه المطلوب.

ومما يدل على مكانتها العلمية والحاجة إلى إعدادها وتهيتها جملة أمور ، أهمها :

- 1 - أن المعلمة هي المصدر الأساس التي تستمد منها الطالبة معلوماتها الدراسية وخبراتها الثقافية .

- 2 - أن المعلمة رائدة الطالبات وهي القدوة لهن، في أقوالها وتصرفاتها وسلوكها وسمتها.
 - 3 - المعلمة أم عطوف برة بطالباتها اللاتي هن بمنزلة بناتها ، فهي تعطف عليهن وتشفق بهن وتعتنى بتعليمهن وتوجيههن وتأديبهن.
 - 4 - المعلمة تعمل على توثيق الصلة وتقوية الرابطة بين المدرسة والمنزل والمجتمع على أساس متين حكيم، تتبع منهج القرآن والسنة في ذلك
- لذلك فقد أولت الإدارة العامة للمدارس النسائية المعلمة جلّ اهتمامها وعنت بها من جميع الجوانب ، وحرصت على الرقي بمستواها وتطوير أدائها وتفعيل نشاطها والإفادة منها ، فهي الأحق بكل رعاية وعناية ؛ لأنها تعلم كتاب الله عز وجل وتشتغل بتحفيظه طالباتها وتعينهم على إتقان تلاوته وإحسان ترتيله وأداء تجويده على الوجه الأكمل .
- من أجل هذا كله فقد عملت على ما يلي :
- عقد الدورات التدريبية المستمرة لمعلمات القرآن الكريم لرفع كفاياتهن وتزويد علمهن وتأهيلهن تأهيلاً متكاملاً كي يقمن بتدريس مادة القرآن الكريم على الوجه الأكمل .
 - تذليل العقبات التي قد تعترض طريق دراستها ومواصلة تعليمها والاستزادة من التأهيل المطلوب لتدريسها ، بل وتشجيعها على ذلك والأخذ بيديها للوصول إلى أفضل مستوى وأعلى مرتبة في إتقان التعليم وأداء الأمانة التي كلفت القيام بها ، وتوفير ما تحتاج إليه من تقنيات حديثة وآلات جديدة وأجهزة سمعية وحاسوبية تعين على أداء مهمتها .
 - إلقاء المحاضرات العامة واللقاءات التوجيهية ، التي تذكر معلمة القرآن بأهمية عملها ومكانته وعظم المسؤولية الملقاة على عاتقها ، في تعليم القرآن وتحفيظه ، سواء في القاعات الجامعية أو الفصول الدراسية ، وتعاهدها بالتوجيه والإرشاد.
 - قيام المشرفات التربويات الأكفء من ذوات الخبرة وطول الممارسة بمتابعة سير هؤلاء المدرسات ، والاطلاع على أعمالهن ونشاطهن وطريقة تعليمهن ، والنظر في إنتاجهن وتقديمهن ، والإشادة والثناء على ما يرى من جهد طيب ، وإن كان هناك خلل أو تقصير حرصن على توجيههن وتبنيهن للأفضل والأحسن ، كل هذا يتحقق بحسن التعامل معهن والتودد إليهن والتلطف بهن ، بحكمة وبيان للحق وعدم مداهنة أو مجاملة من أجلهن .

القرآن الكريم

- تكريم المعلمات المثاليات المجتهدات في عملهن ، بجوائز مالية أو عينية أو شهادات تقديرية ، وهذا له أثره- ولا شك- في الرفع من مستواهن وتسابقهن إلى التميز والجد والعناية بتدريس كتاب الله عز وجل.
- كما وضعت المدارس النسائية جملة من الشروط والضوابط التي تكفل نجاحها وتحقيق أهدافها بإذن الله تعالى ، كما تعين المرأة على ممارسة أعمالها التطوعية لإفادة الأخريات منها ، ومن ذلك:
- 1- أداء الصلاة في وقتها داخل المدرسة ، وحيث إن صلاة الجماعة في المسجد واجبة في حق الرجال فينبغي أن تتم المناادة على الدارسات قبل الأذان إذا كان هنا متسع من الوقت ، وإلا فتؤخر حتى خروج المصلين من المسجد.
 - 2- التزام الدارسات بالحجاب الشرعي من لبس العباءة وغطاء الوجه ، انطلاقاً من التوجيهات القرآنية والأوامر الربانية ، والتحذير من ارتداء الحجاب الشفاف أو وضع النقاب أو لبس (الكابات) أو وضع العباءة على الكتف... قال تعالى: ﴿ يا أيها النبي قل لأزواجك وبناتك ونساء المؤمنين يدنين عليهن من جلابيبهن ذلك أدنى أن يعرفن فلا يؤذين وكان الله غفوراً رحيماً﴾ (الأحزاب : 59).
 - 3- منسوبات مدارس تحفيظ القرآن الكريم قدوة لغيرهن من النساء والفتيات؛ لذا عليهن الحرص على ما يلي:
 - أ- عدم المغالاة في استخدام أدوات الزينة أو ارتداء الحلي اللافت للنظر أو استخدام العطور.
 - ب- عدم السماح بإطالة الأظافر أو طلائها بالأصباغ.
 - 4- التأكيد على وجوب التزام الدارسات اللاتي في السن المدرسي ارتداء الزي المدرسي الصباحي ، على ألا تكون قصيرة أو ضيقة أو ذات فتحات أو ذات كم قصير ، ويكون هذا في وقت الدراسة أو مناسبة الاحتفالات.
 - 5- موضوع غياب الدارسات من الأمور المهمة التي ينبغي أن تولى عناية خاصة من المسؤولات في المدارس.

وإدارة المدارس النسائية تؤكد على العناية بذلك ومتابعة الدارسات من ناحية غيابهن أو تأخرهن عن الحضور يومياً، وإبلاغ أولياء أمورهن بأي غياب أو تأخر عن طريق الهاتف أو الكتابة وعدم التهاون في ذلك، لما يترتب عليه من ضرر على المدرسة والدارسات.

6- للتعامل الحسن من الإداريات والمعلمات مع الدارسات دور كبير في أداء رسالتهن التربوية نحو الدارسات على أكمل وجه، وهذا يتطلب عدداً من الصفات التي ينبغي التخلق بها، من أهمها النزاهة والأمانة والقدوة وحب النظام والقدرة على كسب احترام الدارسات وثقتهن، وتكوين علاقات ببناء سليمة معهن، تشجعهن على العطاء المثمر وترفع من معنوياتهن، وتلمس حاجات الدارسات وتفهم مشكلاتهن وشكواهن بصدق واسع رحب، بحيث تكون المعلمة والإدارية كالأم الحنون الواعية المدركة لحاجتهن ومشكلاتهن الأسرية والنفسية والاجتماعية.

7- إدارة المدارس النسائية تحرص على إبعاد الدارسات عن أي أمر من شأنه أن يسبب لهن المضايقة من قبل بعض ضعاف النفوس عند انصرافهن من المدرسة وانتظارهن أولياء أمورهن، لذا ينبغي ملاحظة الآتي:

- أ. عدم السماح للدارسات أو المعلمات بالتجمع عند باب المدرسة عند خروجهن، وعليهن البقاء داخل المدرسة حتى يسمعن نداء أسمائهن عند حضور أولياء أمورهن.
- ب. توجيه الدارسات وإرشادهن من قبل المسؤولات بالمدرسة إلى الاحتشام في لباسهن وهن قادمات إلى المدرسة أو في الطريق إلى بيوتهن وانصرافهن حال انتهاء الدوام.
- ج. عدم انتظار أولياء أمور الدارسات بناتهن وأهليهن أمام الباب، والوقوف في المكان المخصص لذلك.

د. إبلاغ الحارس متابعة ما أشير إليه، وحث أولياء الأمور على التعاون في ذلك.

8- الاحتفالات لون من ألوان الحوافز التشجيعية للدارسات، لذا حرصت إدارة المدارس النسائية أن تظهر هذه الاحتفالات بالمظهر اللائق، وأن تحقق الأهداف المرجوة منها حسب ضوابط الشريعة وآدابها.

القرآن الكريم

إن الإقبال على تعلم القرآن الكريم وحفظه من علامات الخير والصلاح في المرأة المسلمة ، ومن بشائر الخير التي يفرح بها كل غيور على الدين وأهله ، لأن إقبالها على كتاب ربها والعيش في رحابه والاجتماع على مائدته في جو إيماني مفعم بالأخوة والمحبة في الله لمن ركّز استقامة المرأة وثباتها على الدين ، مع ما ينضم إلى ذلك من الدروس الشرعية والدورات العلمية والتوجيهات التربوية .

ولتحقيق الأهداف المرجوة من الانضمام إلى تلك المدارس المباركة ، والإفادة من جهودها المشكورة فهناك جملة من العوامل المهمة المساعدة في الإقبال عليها ، أهمها :

أولاً : أن تكون القائّمات على الدور النسائية من إداريات وموجهات على مستوى رفيع من حسن الإدارة والتعامل مع الأخريات على كافة مستوياتهن ، وتقبل النقد الهادف منهن ، ومعالجة المخالفات والتجاوزات بحكمة وروية وعقل .

ثانياً : أن يكون لدى معلمات القرآن تأهيل علمي وخبرة كافية في مجال تعليم القرآن ، وقدرة لائقة في التلقين والتعليم ، مع الصبر والتحمل على ما تلاقيه من طالباتها ، وتقديرها لظروفهن الخاصة ، وأن تكون قدوة صالحة لهن في التمسك بالدين والتحلي بأخلاق أهل القرآن ، وأن يكون سلوكها معبراً عما تحملته من القرآن الكريم .

ثالثاً : إقامة الدورات العلمية والتدريبية لرفع مستوى كفاءة منسويات الدور من إداريات وموجهات ومعلمات ، طلباً للرقى بأدائهن وطموحاً إلى الأفضل في نجاح مهمتهن .

رابعاً : التذكير دائماً بعظم المسؤولية الملقاة على الجميع تجاه هؤلاء الفتيات والأمهات ، وأن العناية بتعليمهن والحرص على ذلك وبذل الجهود المتنوعة من أجله من النصح لكتاب الله تعالى ولهذه الأمة ، مع التأكيد على وجوب الإخلاص وتصحيح النية ، وبيان أثر ذلك على نجاح الأعمال وبركتها والإقبال عليها .

خامساً : تحبيب الطالبات في تعلم القرآن الكريم وحفظه ، من خلال حسن التعامل معهن والتودد إليهن ، وإقامة الأنشطة المختلفة و المسابقات الدورية ورصد الجوائز التشجيعية والحوافز المعنوية والحسية لها ، والتتويج في عقد اللقاءات معهن ، في محاضرات علمية أو دروس شرعية أو لقاءات تربوية ، أو مهرجانات تناسب خصوصية المرأة والتزامها .

القرآن الكريم

سادساً : الإفادة من مخترعات العصر الحديث وآلاته الجديدة، وتوظيفها في خدمة تعليم القرآن وتسهيله على الطالبات وتقريبه إليهن، مثل معامل القرآن الحديثة و أجهزة الحاسب الآلي، والأشرطة السمعية وغير ذلك .

سابعاً : العناية بمباني الدور من حيث التأثيث والنظافة والصيانة ، والمتابعة المستمرة لها، فهذا ولا شك له أثره على إقبال الطالبات عليها، فإن النفوس مجبولة على حب ما هو جميل وحسن .

ثامناً : مراعاة الأوقات المناسبة للطالبات والنظر المتواصل في اختلاف الأزمنة صيفاً وشتاء، ومراعاة أوقات الاختبارات في الفصلين الدراسيين، فهذا أثره الواضح على الطالبة وأسرتها .

تاسعاً : قرب المدرسة من بيوت الطالبات وتوسطها في الحي، ليتيسر لهن الذهاب إليها، إذ ليست كل طالبة تتوفر لها وسائل النقل، كما أن وسيلة النقل تحتاج إلى ميزانية خاصة ولوازم أخرى لا بد من توفرها .

وفي مقابل هذه العوامل التي تؤدي بعد توفيق الله تعالى إلى الإقبال على المدارس، فإن هناك جملة من العوائق التي تحول بينها وبين الإقبال عليها والقيام برسالتها وأداء مهمتها، ومن ذلك :

أولاً : عدم قناعة بعض النساء وأسرهن بأهمية الانضمام إلى تلك المدارس والإفادة من حلقاتها القرآنية وبرامجها التعليمية وأنشطتها المتنوعة، وهذا يستلزم من القائمين على الدور ترغيب النساء في الانضمام إليها وبيان آثارها على أهلها في الدنيا والآخرة، ويشركهم في أداء هذا الواجب أئمة المساجد وخطباء الجوامع، وأهل العلم ورجال الإعلام عبر قنواتهم المتنوعة مرئية ومسموعة ومقروءة.

ثانياً : الانشغال بأمور البيت وكثرة الارتباطات الأسرية واللقاءات الدورية ونحو ذلك، مما يتسبب عنه انقطاع الطالبة عن الدراسة أو تركها بالكلية، وهذا يتطلب من إدارة المدرسة متابعة الطالبات وملاحظة غيابهن وإيجاد الحلول النافعة لهن، مع إرشادهن إلى الترتيب المناسب الذي تستطيع بواسطته الوفاء بحق الجميع وعدم تغليب جانب على جانب، وبهذا تكون من المنتظمات في الدراسة .

ثالثاً : منع بعض الآباء والأزواج من تحت أيديهم من الالتحاق بهذه المدارس المباركة، إما لعدم رغبتهم في تعليمهم القرآن اكتفاء بما يدرسونه في المدارس الحكومية، وإما لانشغالهم وكثرة

القرآن الكريم

أعمالهم بحيث لا يتيسر لهم توصيلهن إلى مدارسهن، ونحو ذلك، وهنا يأتي دور إدارة المدرسة ومعلماتها في معالجة هذه المشاكل وإيجاد الحلول المناسبة لها .

رابعاً : بعد منازل الطالبات عن المدرسة ، وعدم توفر وسائل النقل ، وهذا يتطلب من القائمين على المدارس شحذ همم التجار للتبرع لها ومتابعتهم والتواصل معهم ، واصطحاب ما يثبت مسيس الحاجة إلى تبرعاتهم ودعمهم مشاريع الدور ومؤازرتهم بالمال بالإحصائيات والسندات ونحو ذلك، حتى تؤتي ثمارها المرجوة منها وتحقق الأهداف المقصودة من قيامها .

خامساً : افتتاح الشور على الناس عن طريق القنوات الفضائية والشبكات المعلوماتية والمجلات وغير ذلك لإبعاد الناس عن دينهم وصرْفهم عن كتاب ربهم وإشغالهم بما لا فائدة منه، بل بما يعود عليهم بالضرر في العاجل والآجل .

سادساً : عدم التعاون بين أسر الطالبات والدور ومتابعة تحصيلهن ونجاحهن أو إخفاقهن، فإن بعض الأسر ترى أنها بإرسال بناتها إلى المدارس والسماح لهن بالدراسة فيها تكون قد أدت كامل ما عليها وأخلت مسؤوليتها عنهن، وهذا له آثاره السلبية ونتائج الظاهرة في عدم استفادة هؤلاء الطالبات من الدراسة .

سابعاً : قلة الدعم المادي الذي يصل إلى الدور، لأنها دور خيرية تقوم على تبرعات المحسنين إلى جانب دعم الدولة لها ومؤازرتها، ولهذا يسعى القائمون عليها إلى إقامة أوقاف يعود ريعها إلى تلك الدور، مع مخاطبة أهل الخير والغنى طلباً منهم الدعم والمساندة، وتزويدهم بالإحصائيات الحديثة والإنجازات التي حققتها وإطلاعهم عليها .

وفي الختام فإني أذكر أخواتي ممن يعملن في تعليم القرآن الكريم أشرف مهمة وأفضل رسالة بما يلي :

1 - الإخلاص في هذا العمل وغيره لله عز وجل ، فلا تشوبه شائبة رياء ولا سمعة ولا طلب شهرة أو مدحة من الناس أو صرف الأنظار إليها، فالعمل لا يقبل إلا إذا كان خالصاً لله عز وجل موافقاً للكتاب والسنة ، ولإخلاص أثره في نفوس الطالبات والناس بعامته، حيث الإقبال عليها والإفادة منها والحرص على مجالستها والمواظبة في الحفظ والقراءة عليها، ولذلك قال الإمام النووي : (أول ما ينبغي للمقرئ والقارئ أن يقصداً بذلك رضى الله تعالى... وروينا عن ابن

القرآن الكريم

عباس رضي الله عنهما قال : "إنما يحفظ الرجل على قدر نيته " ، وعن غيره : "إنما يعطى الناس على قدر نياتهم ... وينبغي أن لا يقصد به توصلاً إلى غرض من أغراض الدنيا من مال أو رياسة أو وجهة أو ارتفاع على أقرانه أو ثناء عند الناس ، أو صرف وجوه الناس إليه أو نحو ذلك) (س١) ، وقد روي عن محمد بن واسع - رحمه الله تعالى - قوله : ((إذا أقبل العبد بقلبه على الله أقبل الله بقلوب العباد عليه)) (س٢) .

2 - الالتزام الصادق والتمسك الصحيح بالكتاب بالسنة ، والله عز وجل وصف أهل كتابه بقوله : { الَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ يَتْلُونَهُ حَقَّ تِلَاوَتِهِ } (١٦١) ، أي : يعملون به حق عمله ، وقيل : يتبعونه حق اتباعه ، روي هذا عن جماعة من السلف (١٦٢) ، فلتلزم الكتاب والسنة في ظاهرها وباطنها ، وتتبع عن أسباب الفسق وخوارم المروءة ، بل تكون محافظة على المنذوبات بعد الفرائض ، مسارعة إلى كل خير مسابقة في ميادين الصالحات ، مبتعدة عن المكروهات فضلاً عن المحرمات ، فهي القدوة لطالباتها ومحط نظر تلميذاتها .

3- أن تتحلّى بمحاسن الأخلاق وكريم السمائل ، فهي من حملة القرآن ، الذي أتى فيه ربنا جل وعلا على نبيه ﷺ بحسن الخلق فقال : {وَأَمَّا لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ} (١٦٣) ، ولأنها متصدرة لتعليم كتاب الله عز وجل ، ولذلك لما بعث النبي ﷺ معاذاً إلى اليمن معلماً ومفهماً وقاضياً أوصاه بقوله : (وخالق الناس بخلق حسن) (١٦٤) ، قال الحافظ ابن رجب : ((.. فإنه يحتاج إلى مخالفة الناس بخلق حسن ما لا يحتاج إليه غيره ممن لا حاجة للناس به ولا يخالطهم)) (١٦٥) ، وقال الإمام النووي معدداً بعض الأخلاق التي يجب مراعاتها أو الحذر منها : ((وينبغي للمعلم أن يتخلق بالمحاسن التي ورد الشرع بها ، والخلال الحميدة والشيم المرضية التي أرشده الله إليها ، من الزهادة في الدنيا والتقلل منها ، وعدم المبالاة بها وبأهلها ، والسخاء والجود ومكارم الأخلاق ، وطلاقة الوجه من غير خروج إلى حد الخلاعة ، والحلم والصبر والتزهد عن دنيء

(1)

ينظر : البيان : 23-24 ، 26 .

(2)

ينظر : سوا أعمال النبلاء 6/121 .

(3)

سورة البقرة ، من الآية : 121 .

(4)

ينظر : تفسير ابن أبي حاتم 1/218 ، تفسير الطبري 1/411-412 .

(5)

سورة القلم ، الآية : 4 .

(6)

جزء من حديث أبي ذر ، روي أحمد في المسند 5/153 ، والترمذي في سننه -كتاب الفرو والفضيلة- باب ما جاء في معاينة الناس 4/355 ، برقم 1987 وقال "حسن صحيح".

(7)

ينظر : جامع العلوم والحكم 1/454 .

القرآن الكريم

الاكتساب ، وملازمة الورع والخشوع والسكينة والوقار والتواضع والخضوع ، واجتتاب الضحك والإكثار من المزاح ((^(بربر)).

4 - القدرة على التعليم بعد التمكن من العلوم المتخصصة المرتبطة بكتاب الله عز وجل والدراية الكافية والمعرفة الجيدة بها ؛ لأن إيصال العلم على الوجه المطلوب يحتاج إلى أساس متين ، ويتوقف على الفهم السليم والإتقان لما تعلمته ودرسته ، فتعتني بإتقان علم التجويد نظرياً بحفظ قواعده وأصوله ، كما تعتني به أيضاً حال التطبيق ، إذ لا يمكن لها أن توضح لطالبتها أحكام التجويد حتى تعرف ضوابطه وقواعده ، وتطبق ذلك عندهم في تلاوتها ، لتجمع في تعليمها بين القول والعمل ، وتعتني أيضاً بقواعد اللغة العربية ، فالنحو والصرف من أهم ما يحتاج إلى معرفته قارئ القرآن ومقرئه ، وتعتني أيضاً بمعرفة الوقف والابتداء ورسم القرآن وفهم غريبه والعلم بناسخه ومنسوخه وغير ذلك من علومه الأخرى.

5 - الرفق بالمتعلم والصبر على تعليمه ، فالرفق من الأصول المهمة في التعليم والتربية ، قال ﷺ : (إن الله رفيق يحب الرفق ، ويعطي على الرفق ما لا يعطي على العنف ، وما لا يعطي على ما سواه) متفق عليه^(تدر) ، وتزداد أهمية التحلي بهذا الخلق عند معلمة القرآن ؛ لأنها في عبادة عظيمة وتتعامل مع فئات متنوعة من نساء المجتمع ، منهن الصغيرة ذات العيب وحب اللعب ، ومنهن الكبيرة التي ثقل لسانها وكثرت مشاغلها ، وغير ذلك ، فكان لأبد من الرفق بهن والتواضع وخفض الجناح لهن والصبر على مشقة تعليمهن واحتساب الأوقات والجهود من أجلهن ، قال الإمام النووي : ((وينبغي أن يحنو على الطالب ويعتني بمصالحه كاعتنائه بمصالح نفسه ومصالح ولده ، ويجري المتعلم مجرى ولده في الشفقة عليه والاهتمام بمصالحه والصبر على جفائه وسوء أدبه ، ويعذره في قلة أدبه في بعض الأحيان ، فإن الإنسان معرض للنقائص ، لا سيما إن كان صغير السن))^(بربر).

6 - العدل بين الطالبات ومراعاة الفروق الفردية بينهن ؛ لأنهن بين يدي معلمتهن كالأولاد عند أمهن ، وإذا لم تعدل المعلمة بين طالباتها كان ذلك سبباً في إيقاع الوحشة والنفرة بين قلوبهن والكراهية المستمرة المتنامية بين المعلمة وطالباتها ، فتعدل بينهن في التشجيع والمتابعة

(1) بنظر : الشبان : 29.
(2) رواه البخاري في صحيحه كتاب الأب - باب الرفق في الأمر كله 449/10 ، برقم 6024 ، ومسلم في صحيحه كتاب البر والصلة والآداب - باب فضل الرفق 146/16 ، والفظ له من حديث عائشة رضي الله عنها.
(3) بنظر الثبيان : 31.

، وتعديل بينهن في تقديم من تبدأ في القراءة أو تسميع ما حفظته عليها أولاً ، مراعية من بكَرت أو تنوع في التقديم بينهن ، بحيث يشملهن في المرات القادمة ونحو ذلك ، ولا تغفل في هذا مراعاة الفروق الفردية بينهن ، فالطالبة المتميزة توليها عناية خاصة وتشجعها على الحفظ أكثر من غيرها ، ولا تضعف عندها الحرص والاجتهاد أو لا تعيرها اهتمامها وعنايتها ، كما يجب عليها أن تعتني بالضعيفة وتكثر الجلوس معها وتصبر على تعليمها ، ولا تثقل عليها بما هو فوق طاقتها ، وبكل حال فلكل ما يناسبه من الرعاية والاهتمام ، قال الإمام الآجري : ((وينبغي له أن يستعمل مع كل إنسان يلقنه القرآن ما يصلح لمثله))^(سم بر) .

الخاتمة

- الحمد لله وحده والصلاة والسلام على رسول الله ، أما بعد :
- فقد ظهرت لي بعد كتابة هذه الورقة النتائج والثمرات الآتية:
- فضل تعلم القرآن وتعليمه ، وعظم أهميته والحاجة إليه ؛ لأن نفعه متعدد وثماره مباركة متواصلة ، لا ينقطع خيرها ، ولا تنتهي آثارها الطيبة ، فمعلمه ومتعلمه خير الناس وأفضلهم.
 - شملت عناية النبي ﷺ بتعليم القرآن وتعلمه أشياء كثيرة ، كان يحث على ذلك بالقول ، ويرغب فيه بأجمل أسلوب وأقرب مثال ، وكان يقوم بهذه المهمة الشريفة فيعلم أصحابه ، ويثني على المتقن منهم ، ويشيد بمن كانت له عناية بالقرآن تلاوة وحفظاً
 - من نعمة الله تبارك وتعالى على هذه البلاد وأهلها التزام قادتها وولاة أمرها بالكتاب والسنة ، والاعتماد عليهما والتحاكم إليهما في كل صغير وكبير ، وعدم التنازل عنهما أو الاعتياض بغيرهما عنهما ، وهذا من أسباب التمكين والعز والنصر ، والرخاء والسعادة ولله الحمد.
 - من الأسس التي قام عليها التعليم في المملكة تدريس القرآن الكريم وحفظه في جميع مراحل التعليم العام والجامعي ، وإنشاء المدارس والكليات والأقسام العلمية المتخصصة فيه.
 - كان لإلزام الطالب والطالبة تعلم تلاوة القرآن وحفظه كله أو ما تيسر منه أبلغ الأثر في العناية بالقرآن وإتقان تلاوته وحفظه واستصلاح الأحوال والسير على نهجه.
 - للجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم أثر مبارك ونفع عميم بين الناس كافة ، بفضل من الله سبحانه ثم بالدعم المادي والمعنوي من قادة هذه البلاد وتشجيع أهل الخير والإحسان.
 - كان للمرأة نصيب وافر من تعليم القرآن وحفظه ، وذلك من خلال المدارس النسائية المنتشرة في معظم مدن المملكة وقراها ، مع ما يصحب ذلك من دورات شرعية ومحاضرات تربوية ومسابقات ثقافية.

القرآن الكريم

- التزمت المدارس النسائية في افتتاحها وأنشطتها شروطاً في غاية المناسبة التي تراعي خصوصية المرأة المسلمة ومحاولة إفادتها من جميع النواحي .
- حققت تلك المدارس النسائية الكثير من الإنجازات والطموحات ، بفضل من الله تعالى ثم بجهود القائمين عليها وتعاون المعلمات لتحقيق الأهداف المرجوة منها .
- شهدت المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم إقبالاً متنامياً ، يزداد يوماً بعد يوم ، مما يدل على رغبة نساءنا في الخير وحرصهن على الارتباط الوثيق بكتاب الله عز وجل ، وهذا يتطلب من الجميع تشجيعهن على ذلك .
- جاء في البحث ذكر عوامل الإقبال على تلك المدارس ، والعوائق التي تحول بينها وبين تحقيق رسالتها ، فوجب مراعاة ذلك ومعالجته بالحلول المناسبة .
- الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم ومن ضمنها المدارس النسائية لتحفيظ القرآن الكريم مؤسسات خيرية تحتاج إلى الدعم والمؤازرة بالمال والفكر والتوجيه والرعاية وإقامة الأوقاف الخاصة لها وغير ذلك .

—

ثبت المصادر والمراجع

- أخلاق حملة القرآن ، محمد بن الحسين الأجرى ، تحقيق وتعليق فواز أحمد زمزلي ، دار الكتاب العربي ، الطبعة الأولى 1407هـ/1987م.
- أعضاء على منجزات التنمية في المملكة العربية السعودية ، إعداد إدارة الأبحاث والنشر بدار الأفق ، الرياض ، الطبعة الأولى 1415هـ/1995م.
- التبيان في آداب حملة القرآن ، أبو زكريا يحيى بن شرف النووي ، تحقيق عبد القادر الأرنؤوط ، مكتبة دار البيان ، الطبعة الأولى 1403هـ/1983م.
- التذكار في أفضل الأذكار ، محمد بن أحمد القرطبي ، تحقيق بشير محمد عيون ، مكتبة دار البيان ، دمشق ، الطبعة الرابعة 1413هـ/1992م.
- تفسير القرآن العظيم ، عبد الرحمن بن محمد بن أبي حاتم ، تحقيق أسعد محمد الطيب ، مكتبة الباز ، مكة المكرمة ، الرياض ، الطبعة الثانية ، 1419هـ/1999م.
- جامع البيان عن تأويل آي القرآن ، أبو جعفر محمد بن جرير الطبري، دار المعرفة ، بيروت ، الطبعة الرابعة 1400هـ/1980م .
- جامع العلوم والحكم في شرح خمسين حديثاً من جوامع الكلم ، عبد الرحمن بن أحمد بن رجب ، تحقيق شعيب الأرنؤوط وإبراهيم باجس ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، الطبعة الخامسة ، 1414هـ.
- سنن ابن ماجه ، محمد بن يزيد بن ماجه، تحقيق محمد الأعظمي ، شركة الطباعة العربية السعودية ، الطبعة الثانية ، 1404هـ/1984م.
- سنن الترمذي (الجامع الصحيح) ، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي ، مطبعة مصطفى البابي الحلبي ، القاهرة، الطبعة الثانية 1388هـ/1968م.
- سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية ، سليمان عبدالرحمن الحقييل ، مطابع الفرزدق ، الرياض 1409هـ.
- سير أعلام النبلاء ، شمس الدين محمد بن أحمد بن عثمان الذهبي ، تحقيق شعيب الأرنؤوط ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، الطبعة الثانية ، 2041هـ/1982م.

القرآن الكريم

- شرح النووي على صحيح مسلم ، أبو زكريا يحيى بن شرف النووي ، دار الفكر ، بيروت.
- صحيح الجامع الصغير وزيادته ، محمد ناصر الدين الألباني ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، دمشق ، الطبعة الثانية ، 1406هـ/1986م.
- صحيح سنن ابن ماجه ، محمد ناصر الدين الألباني ، إشراف زهير الشاويش ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الطبعة الثالثة 1408هـ/1988م.
- فتح الباري شرح صحيح البخاري ، أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي ، إشراف الشيخ عبد العزيز بن باز ، دار الفكر ، بيروت ، بدون.
- فضائل القرآن ، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير ، تحقيق زهير شفيق الكبي - دار الفكر العربي - بيروت - الطبعة الأولى 1990 م
- القاموس المحيط - مجد الدين الفيروزآبادي - دار الفكر - بيروت 1398هـ/1978م.
- لمحات عن ثوابت السياسة السعودية ، إعداد إدارة الأبحاث والنشر بدار الأفق ، الرياض ، الطبعة الأولى 1415هـ/1995م.
- المسند ، أحمد بن حنبل ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الخامسة ، 1405هـ/1985م.

عنوان الورقة :

**العمل التطوعي عطاء وتنمية الندوة العالمية للشباب الإسلامي
كأنموذج**

مقدمها :

الدكتور/ حميد بن خليل الشايجي

ملخص البحث

يعد العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها . فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقى، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري. كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات.

إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعاشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة تملي علينا أوضاعاً وظروفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها . مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع. ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية . وتعتبر ميادين العمل التطوعي كثيرة ومنها على سبيل المثال ميدان الأمن ووظائفه المتعددة الذي يوجد فيه مجالاً فسيحاً لإسهام أفراد المجتمع كله في هذه الأعباء والمسئوليات المتجددة ، انطلاقاً من شعار **الأمن مسئولية الجميع** .

وفي كلمة لصاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبد العزيز بمناسبة حفل تخريج الدفعة الأولى من المتطوعين المشاركين مع قوات الدفاع المدني لحج عام 1407هـ ، أفاد :
 " إن تجربتنا مع المتطوعين هذا العام قدمت لنا دليلاً حياً على أن أبناء هذا الوطن عموماً والشباب على وجه الخصوص في مستوى المسئولية ، وهم على أتم الاستعداد لتلبية نداء الواجب عندما يطلب منهم ذلك دون حدوث أي تردد وهو أمر يدعو للسرور والفخر بهؤلاء الشباب وأنه من المهم أن يعرف الإنسان كيف يدافع عن نفسه ويؤمن سلامته عند الأخطار التي تقع سواء في السلم أو الحرب . ومن المهم جداً أن يعرف أي مواطن مثل هذه الأمور . ولا شك أن تحقيق هذا الهدف أمر مهم ونحن نتطلع لأن يصبح لدينا عشرات الآلاف من المتطوعين من المواطنين المدربين للقيام بواجبهم وليكونوا على أهبة الاستعداد حين يطلب منهم المشاركة ولسنا مبتدعين حين نطبق هذه الخطوة لأن الكثير من دول العالم تفعل ذلك ، وحسب ظروف كل دولة " (1) .

(1) جريدة عكاظ ، العدد 7693 ، الاثنين 1407/12/2هـ .

وقد أثبتت التجارب أن بعض الأجهزة الرسمية لا تستطيع وحدها تحقيق كافة غايات خطط ومشاريع التنمية دون المشاركة التطوعية الفعالة للمواطنين والجمعيات الأهلية التي يمكنها الإسهام بدور كبير ، لا يمكن الاستعاضة عنه عن طريق زيادة أعداد الأجهزة الرسمية ، لكن الأمر يتطلب تفعيل دور العمل التطوعي في المهام الموكولة إلى هذه الأجهزة على اختلاف درجاتها ووظائفها . ولهذا اعتتت الدول الحديثة بهذا الجانب لمعالجة مشاكل العصر والتغلب على كثير من الظروف الطارئة ، جمعاً بين أداء الواجب وتوفير القدرة على السيطرة على أعمال الدور الإنساني في منظومة رائعة من التحالف والتكاتف وروعة الأداء .

وهذه الورقة تتطلق من هذه المعاني السامية للعمل التطوعي ودوره في عملية التنمية في

المجتمع ، حيث سيتم استعراض المواضيع التالية :

- 1- الإنسان والتنمية .
- 2- مفهوم العمل التطوعي .
- 3- أهمية العمل التطوعي .
- 4- مشروعية العمل التطوعي .
- 5- دوافع العمل التطوعي .
- 6- طرق استقطاب واختيار المتطوعين .
- 7- معوقات العمل التطوعي .
- 8- نموذج للعمل التطوعي - عطاء ونماء : الندوة العالمية للشباب الإسلامي .

أولاً : الإنسان والتنمية :

لقد كرم الله عز وجل بني آدم وفضلهم على كثير ممن خلق قال تعالى : " ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً " (الإسراء : 7) ، وقد استخلفهم الله سبحانه وتعالى في الأرض جيلاً بعد جيل حتى يرث الأرض ومن عليها قال تعالى : " ثم جعلناكم خلائف في الأرض من بعدهم لننظر كيف تعملون " (يونس : 14). هذه الخلافة تستلزم نهوض الإنسان وحده في عمارة الأرض وجزء من هذه العمارة هي عملية التنمية.

إن محور عملية التنمية هو إحداث التغييرات السلوكية التي تزيد من قدرة المجتمع على الاستفادة من طاقاته البشرية وموارده في تحقيق أعلى مستوى من الرفاهية لأفراده (العادلي ، 1985) . فالتنمية تهدف إلى إجراء تحولات اقتصادية واجتماعية تثقل المجتمع من حالة التخلف إلى حالة التقدم . وهذا الانتقال يتطلب تغييراً جذرياً جوهرياً في أساليب الإنتاج المستخدمة وفي البناء الاجتماعي والثقافي ليتلائم مع هذه الأساليب الانتاجية ، إذن عملية التنمية (بشقيها المادي والمعنوي /الاقتصادي والاجتماعي) عملية تغيير إرادي ، مصممة منذ بدايتها في إطار فهم معين لبنية المجتمع ونظمه الاجتماعية والاقتصادية . ومن المسلم به أن التنمية في تكاملها وآثارها ونتائجها العامة هي عملية موحدة تستهدف أحداث تغيير وتطوير كمي وكيفي في المجتمع على مراحل زمنية مخططة . فالتنمية عملية شاملة تتكامل فيها جميع أوجه النشاط الاجتماعي والاقتصادية .

والتنمية في جانبها الاجتماعي تتمثل في العملية التي يمكن عن طريقها تسويق وتوحيد جهود الأفراد وجهود الهيئات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع (الشيباني : 1985) . وقد عرفت هيئة التنمية الدولية تنمية المجتمع على أنها " عملية للعمل الاجتماعي تساعد أفراد المجتمع على تنظيم أنفسهم للتخطيط والتنفيذ ، حيث يقومون بتحديد احتياجاتهم الجماعية والفردية ، والتعرف على مشاكل حياتهم الاجتماعية ، كما يقومون برسم الخطط الكفيلة بسد هذه الاحتياجات ، وعلاج تلك المشكلات " .

ومن المبادئ والمرتكزات الأساسية في عملية التنمية هي اعتبار الإنسان العنصر الأساسي في هذه العملية . فيجب أن يكون هدفها الأعلى ووسيلتها الفعالة . فالتنمية يجب أن تحقق للفرد مزيداً من الكرامة والأمن النفسي والاقتصادي والسياسي وتجعله يحس في حياته بالأمن والطمأنينة والاستقرار والعدل والمساواة ، كما يجب اكساب الأفراد المهارات اللازمة والوعي المناسب من أجل أن يقوموا بمهمة البناء اللازمة لعملية التنمية .

إذن الأمر الهام هنا هو ذلك الاهتمام بالعنصر البشري وجعله محوراً أساسياً للعمليات التنموية المختلفة . ولا غرابة في ذلك ، فهذا الإنسان فيه نفخة من روح الله إلى جانب العنصر الترابي ، وقد اختاره الله سبحانه وتعالى ليكون خليفته في أرضه ، فجدير بهذا الإنسان أن يعمل وأن يكون على مستوى هذا التكريم الإلهي . فقد قال تعالى : " وإذ قال ربك للملائكة إن جاعل في الأرض خليفة " (البقرة : 30) . وقال : " ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر " (الإسراء : 7) . كما يبين الله سبحانه وتعالى ارتباط وجود الإنسان على الأرض بتنمية تلك الأرض وعماستها ، فقال تعالى : " هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها " (هود : 61) . وقال : " ثم جعلناكم خلائف في الأرض من بعدهم لننظر كيف تعملون " (يونس : 14) .

بما أن الإنسان هو رأس المال الحقيقي والعنصر الأساسي الذي تعمل من أجله وتعتمد عليه التنمية الشاملة . فلا قيمة لأية تنمية إذا لم تبدأ بتنمية الإنسان ، وتعطي تنميته الأسبقية في استثماراتها وجهودها . فالإنسان هو الذي يفكر ويبدع ويخترع ويعطي السلع قيمتها بإبداعه وجهده المتراكم . وهكذا فإن الإنسان هو الذي يقوم بعملية التنمية ويصنع إنمائه وإنماء مجتمعه . فإن لم يكن الإنسان قد أحسنت تنميته من جميع النواحي الثقافية والعلمية والصحية والسلوكية ، ونميت قدراته وإمكاناته ، بحيث يصبح مهياً لتقبل التنمية وعنصراً فعالاً فيها ، فإن التنمية في هثل هذه الحالة لا قيمة لها .

يقول فيرلي (1965) إن التنمية الاقتصادية ليست مجرد مشكلة مالية مادية ، بل هي مشكلة بشرية ، ولعل الجانب البشري فيها يأتي قبل الجانب المادي في الأهمية . والسبب في ذلك أن التنمية الاقتصادية تتوقف على مدى ما يتوفر لدى المجتمع وأفراده من إرادة وعزيمة ورغبة قوية

في العمل ، ومن مهارة فنية وقدرة على العمل . وإذا لم يتوفر لدى المجتمع مثل هذه الإرادة والعزيمة والرغبة والمهارة والقدرة على العمل ، فإن التنمية الاقتصادية تتعثر في خطواتها . كما يجدر الإشارة إلى أن تخطيط وتنفيذ خطط التنمية يتطلب تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والغير رسمية على المستويين المحلي والوطني من أجل تنفيذ المشاريع التنموية وصيانتها والدولة بمؤسساتها الرسمية تبذل ما في وسعها من أجل إحداث التنمية في المجتمع كجزء من مهامها وواجباتها تجاه شعبها . إلا أن الدولة مهما أوتيت من قوة لا تستطيع وحدها أن تنفذ جميع بنود خطط التنمية ، فإمكانات الدولة محدودة . الأمر الذي يستدعي مشاركة وتعاون المواطنين أفراداً وجماعات في تنفيذ خطط التنمية . بحيث يتطوعون للقيام ببعض المهام والأعمال التي تساعد على دفع عجلة التنمية في المجتمع .

وهنا يأتي دور وأهمية العمل التطوعي في العملية التنموية . بل أصبح العمل التطوعي اليوم وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها . فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي ، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري . ولفهم هذا الأمر سيتم استعراض العمل التطوعي بشيء من التفصيل .

ثانياً: مفهوم العمل التطوعي :

(أ) المعنى اللغوي للتطوع :

جاء في لسان العرب للإمام بن منظور (1956) أن التطوع هو " ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه " (م/8/ص 234) .

وفي المنجد تطوع أي تكفّف الطاعة . ومنه تطوع في الجندية ، أي انخرط في سلكها (معلوف ، 1947) .

(ب) المعنى الاصطلاحي للتطوع :

يعرف التطوع بأنه " الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية " (الليحاني : 29، 1984) ، كما يعرفه العلي : (1416هـ ، 760) بأنه " بذل مالي أو عيني أو بدني أو فكري يقدمه

المسلم عن رضا وقتاعة ، بدافع من دينه ، بدون مقابل بقصد الإسهام في مصالح معتبره شرعاً ، يحتاج إليها قطاع من المسلمين " .

وهو كذلك خدمة إنسانية وطنية تهدف إلى حماية الوطن وأهله من أي خطر . وفي بعض الدول كسويسرا مثلاً يعتبر التطوع إلزامياً للذين لا تنطبق عليهم شروط الخدمة العسكرية ممن هم في سن 20 - 60 سنة .

والمطوع هو الشخص الذي يسخر نفسه عن طواعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لمساعدة ومؤازرة الآخرين بقصد القيام بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد .

(ج) المؤسسة التطوعية :

ولكن على الرغم من أننا نعرف ماذا نعني عندما نتحدث عن مؤسسة أو هيئة تطوعية ، إلا أنه لا يوجد تعريف محدد ودقيق لها وقد حل بعض العلماء (Brenton, 1985, Hatch, 1980, Johnson, 1981) هذه الإشكالية عندما حددوا خمس صفات لا بد من توفرها في أي مؤسسة لكي تكون مؤسسة تطوعية :

- 1- أن تكون بدأت بجهود مستقلة عن الدولة .
 - 2- ألا يكون مسيطر عليها أو موجهه من قبل الدولة ، خصوصاً فيما يتعلق بقرار الخدمات أو العملاء .
 - 3- ألا يكون تمويلها مقصوراً على الدولة فقط .
 - 4- أن تكون غير ربحية .
 - 5- قبول العملاء فيها لا يكون مبني على عضوية مسبقة أو المقدرة على دفع التكاليف .
- إلا أن هذا النمط المثالي يواجه عدد من المشكلات منها :

(أ) لا يمكن التمييز بين المؤسسات الخاصة والمؤسسات التطوعية في الصفات الثلاث الأولى.

(ب) في حالة عدم توفر الصفات الخمس أو بعضها في إحدى الجمعيات كيف يتم استثنائها ؟

فعلى سبيل المثال أنشئ الاتحاد الوطني لرعاية وإعادة تكييف المذنبين في بريطانيا (National Association for the care and Resettlement of Offenders , NACRO.) بدعم ومباركة من وزارة الداخلية البريطانية ويحصل على دعم مادي

كبير من الحكومة ، و لكن لا يزال ينظر إليه على أنه مؤسسة تطوعية وكذلك

بالنسبة لعدد من المؤسسات والهيئات الأخرى التي تعنى بالمذنبين ، كمراكز إيواء المرفج عنهم والمشردين ، ومتعاطي المخدرات ، وتمول بشكل كلي تقريباً من الحكومة ومع ذلك ينظر إليها كنوع من أنواع المنظمات التطوعية .

ثالثاً : أهمية العمل التطوعي وفوائده : لو لم يكن للتطوع من مزية سوى إظهار حسن تمسك المسلمين بقيم دينهم الحنيف الذي يحض على التراحم والتضامن والتكافل لكفى ، إلا أنه مع ذلك يحقق للمتطوع ومجتمعه والأمة الإسلامية جمعاء فوائد عديدة منها :

- 1- أن التطوع يعود للمتطوع على الإيثار وكفى به مكرمة تنفي عن المتحلي بها الشح الذي قال الله تعالى فيه (ومن يوق شح نفسه فأولئك هم المفلحون)((الحشر : 9) وحذر منه النبي ﷺ (... اتقوا الشح فإن الشح أهلك من كان قبلكم ، حملهم على أن سفكوا دماءهم واستحلوا محارمهم) (رواه مسلم) .
- 2- أن التطوع يعود على المتطوع بفوائد معنوية تتمثل في شعوره بالسعادة لمشاركة إخوانه في الضراء وتخفيف معاناتهم ، فيشكروا الله تعالى ، بدلاً من أن يحقد أفراد المجتمع على بعضهم. وفي هذا استقامة لأمر الفرد المسلم ومجتمعه حيث أن الحاجة قد تقود إلى سلوك اجتماعي سيئ. قال رسول الله ﷺ (إن الرجل إذا غرم .. حدث فكذب ، ووعد فأخلف)(1) .
- 3- تجريب طرق جديدة لمقابلة احتياجات المجتمع .
- 4- تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها .
- 5- توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة .
- 6- تطبيق الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين وصنع قنوات اتصال مع منظمات شبيهة بدول أخرى من دون حساسية أو التزام رسمي والاستفادة من تجاربها الناجعة القابلة للتطبيق .

- 7- جلب خبرات أو أموال من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات ومن ثم مزيد من الاستفادة والنجاح .
- 8- أن التطوع يعود على الفقراء بفوائد مالية تتمثل فيما تقدمه المشاريع الخيرية لهم من خدمات ترفع من مستواهم وتساعد في حل مشكلاتهم وتغنيهم عن المسألة الذي هو أحد مقاصد الشريعة .
- 9- أن التطوع ومساعدة الآخرين تجلب المحبة في المجتمع وتزرع الوثام .
- 10- التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في كل مجتمع .
- 11- التطوع ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها ، لذلك يؤخذ مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب .
- 12- توفير الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم مما يقلل حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع .
- 13- إتاحة الفرصة للمواطنين للتدريب على المساهمة في الأعمال والاشتراك في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم وحياة مجتمعهم بطريقة ديمقراطية .
- 14- إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة (2). (1) البخاري ، كتاب الأذان ، باب الدعاء قبل السلام . (2) العلي ، 1416 : 77 .

ويضيف كل من حبل وماويي (1990 : 21-23) الفوائد التالية :

- 1- إن تزايد الطلب على الخدمات الاجتماعية نوعاً وكماً أصبح يشكل تحدياً أمام الحكومات مما يتطلب وجود جهات مساندة للنظام الرسمي خصوصاً وأن الهيئات التطوعية مفضلة على الهيئات الرسمية نظراً :
 - لعدم تعقدها .
 - وانتقاء البيروقراطية .
 - والمتطوع عندما يقدم وقته وخدماته طوعاً يعتبر أدائه افضل من الموظفين مدفوعين الأجر.

- 2- إن المتطوعين والهيئات التطوعية يعتبرون رواد في مجالات شتى ودخولهم لميدان الخدمات المتعلقة بالانحراف والجريمة سيؤدي إلى تحسين نوعية الخدمة والكشف عن احتياجات جديدة في ظل منافسة شريفة بين المؤسسات نفسها وبينها وبين الجهاز الحكومي . وبين العاملين في القطاع الواحد إن كان بعضهم متطوعين وبعضهم مدفوعي الأجر حيث يحاول الموظف براتب أن يحسن من أدائه .
- 3- ينظر إلى قطاع التطوع على أنه قطاع رائد . والسبب يرجع إلى كونه جهاز مستقل ، وصغير الحجم ، الأمر الذي يساعده على تجريب أمور جديدة أو تغيير وتحسين الأمور القائمة ، بدون أن تكون هناك أي عقبات أو صعوبات . الأمر الذي لا يتوفر في جهاز كبير ، وبيروقراطي كالجهاز الحكومي .
- 4- القطاع التطوعي قد يعمل كمجموعة ضغط من أجل تحسين الخدمات . فكون القطاع التطوعي فيه شيء من الاستقلالية هذا الأمر يمكنه من مساءلة ومتابعة وانتقاد السياسات الخدمية العامة في حالة تدني مستواها .
- 5- القطاع التطوعي يقدم صوت مستقل حيث أن المتطوعين لا يعتمدون على رواتب المؤسسة أو عضوية الاتحادات العمالية ، هذا الأمر يجعلهم أكثر حرية في انتقاد الأخطاء الممارسة وتطلب تصحيحها لأنهم شبه مستقلين عن سيطرة الإدارة .
- 6- إن الاعتماد على الهيئات التطوعية أقل تكلفة من تقديم الخدمة من خلال القطاع الحكومي، خصوصاً إن كانت تلك الهيئات تعتمد على مصادر دخلها الخاصة دون الاعتماد على التمويل الحكومي ، كما أنها أكثر فاعلية في ترشيد الانفاق وتقديم نفس الخدمات بأقل تكلفة . إن استخدام المتطوعين سيساعد في تخفيض تكاليف الخدمات المقدمة . إلا أن هناك من يجادل ويقول بأن ما يتم توفيره في الرواتب يتم صرفه في الوقت المبذول من قبل الموظفين الرسميين لتدريب وتنظيم والإشراف على المتطوعين . كما أن هناك قيود على نوعية العمل الذي يستطيع أن يقوم به المتطوع ، خصوصاً في مجال مثل الانحراف والجريمة حيث تكون المسؤوليات والتبعات كثيرة .
- 7- إن العمل التطوعي يزيد من لحمة التماسك الوطني . وهذا دور اجتماعي هام يقوم به العمل التطوعي . يقول تيتموس (1971) (Titmuss) مقارنة العمل التطوعي بالتبرع

بالدم : إن إيجاد الجو المناسب للجمهور للتبرع بحرية بدمهم لمساعدة شخص لا يعرفونه يعد مكون أساسي للمجتمع الصالح . وبنفس هذا المقياس فإنه من الأهمية للمجتمعات إتاحة الفرصة أمام المواطنين للعطاء التطوعي إن رغبوا بذلك .
إن العطاء بحرية عنصر رئيسي للمجتمع الصالح ، لذا فإن الفرصة أمام الجميع للمشاركة لا يساعد فقط على تخطي عيوب بيروقراطية العمل الرسمي فحسب بل ويحقق متطلبات التنمية .

رابعاً : مشروعية العمل التطوعي :

يهدف التطوع لتحقيق عدد من المنافع التي جاء الإسلام - الدين الحق - ليحققها - ولا أعلم أن هناك ديناً أو مذهباً من المذاهب الإنسانية رفع العمل التطوعي إلى مستوى العبادة وشجع عليه وجعله جزءاً من البنية الأساسية للحياة الاجتماعية وجزءاً من التركيبة النفسية .
للفرد مثلما فعل ديننا الحنيف . يقول الله سبحانه وتعالى :

(ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم) . ويقول : (من ذا الذي يقرض الله قرضاً حسناً فيضاعفه له) ويقول : (وما تقدموا لأنفسكم من خير تجدوه عند الله هو خيراً وأعظم أجراً) ، ويقول : (مثل الذين ينفقون أموالهم في سبيل الله كمثل حبة أنبتت سبع سنابل في كل سنبلة مائة حبة والله يضاعف لمن يشاء والله واسع عليم) . ويقول الرسول ﷺ : (صنائع المعروف تقي مصارع السوء والآفات والمهلكات وأهل المعروف في الدنيا هم أهل المعروف في الآخرة) ويقول ﷺ : (الإيمان بضع وسبعون شعبة أو بضع وستون شعبة فأفضلها قول لا إله إلا الله وأدناها إمطة الأذى عن الطريق ...) . فالتطوع شعبة من الإيمان ومن أنواع التطوع هذه الخدمة الاجتماعية البسيطة وهي إمطة الأذى عن طريق الناس ، ما أسهله من تطوع وما أعظمه من دين . ونكاد لا نحصى الآيات والأحاديث في هذا الدين العظيم التي تركز على غرس فضيلة التطوع وعمل الخير سواء كان ذلك عن طريق الإنفاق ، أو مساعدة الآخرين ، أو التبرع بالجهد والوقت لمباشرة المهام المتعلقة بالخدمة الاجتماعية . وقد استوعب المسلمون الأوائل ومن تلاهم في عصور الإسلام الزاهية قضية التطوع والعمل الخيري أشد استيعاب وتقنونا في اكتشاف طرقه ووسائله ، وسجل لنا التاريخ أوجه النشاط الاجتماعي التطوعي والتي استثمر فيها المسلمون أموالهم وأوقاتهم وجهدهم

تطوعاً والتي تتنوع وتتبدل حسب الظروف والأزمات . فنجد على سبيل المثال حفر الآبار على طريق الحج ، ونسخ الكتب وتوزيعها ، ورصف الطرق ، والتدريس ، والدعوة ، وبناء الدور للمحتاجين ، وإيقاف الممتلكات ، والصرف على الأربطة ، ورعاية الفقراء والمساكين والمرضى والحسبة والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر إلى غير ذلك من الطرق والوسائل التي يصعب حصرها .

وفي عالم المسلمين اليوم هناك فجوة بين النظرية والتطبيق ، فعلى الرغم من الأولوية التي أعطتها الإسلام للتطوع والعمل الخيري إلا أن مجالاته انحسرت في الغالب في بعض النشاطات والمصارف التقليدية . وهناك فرق كبير بين ما يتوفر للمسلمين اليوم وبين ما لغيرهم من هيئات ووسائل وقنوات وآليات للعمل التطوعي . ففي الولايات المتحدة الأمريكية - على سبيل المثال - أولت الحكومة الأمريكية اهتماماً كبيراً لقضية التطوع وأنشأت لها إدارة خاصة تعرف بـ (إدارة المتطوعين) وأنشأت مراكز متخصصة في كل منطقة لتشجيع الناس على التطوع وفتح المجالات والآفاق أمامهم ، وحسب إحصائيات 1994م فإن عدد من تطوع في أمريكا بوقته وجهده أكثر من 94.2 مليون شخص (حوالي 33% من عدد السكان) وكان معدل ما تطوع به الفرد الواحد 4.2 ساعة أسبوعياً ، ومجموع عدد الساعات التي قدمها المتطوعون 20.5 بليون ساعة . وكان معدل ساعات التطوع موازياً لعمل 9 ملايين موظف ، وبلغ مجموع الوقت الذي تم التطوع فيه ما قيمته 176 بليون دولار (العلي ، 1416) .

خامساً : دوافع العمل التطوعي :

إن أهم دافع للعمل التطوعي الخيري في المجتمع المسلم هو الرغبة في الحصول على الأجر والثواب واحتساب ذلك عند الله سبحانه وتعالى ، وليس هذا بغريب على الشخصية المسلمة ذلك أن عمل الخير والامتداد للآخرين وعدم توقع ثواب منهم يمثل جزءاً مهماً من التركيبة النفسية للمسلم . وكان فاعل الخير أو المتطوع يتمثل قول الله سبحانه وتعالى (إنما نطعمكم لوجه الله لا نريد منكم جزءاً ولا شكوراً) ، وبالإضافة إلى هذا الدافع الأساس تشير الدراسات العلمية إلى وجود دوافع اجتماعية وشخصية أخرى ، ومنها على سبيل المثال :

1- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان ، وهذا الدافع دافع أساس للنفس البشرية . وقد أشرنا إلى أن شيوع التطوع وزيادته في المجتمع

تعبير عن تقدمه ورقية ، وذلك لأن المجتمع المتقدم يشعر أغلب الأفراد فيه بالأمن والطمأنينة على رزقهم لذلك ينطلقون لمجال الخدمة والتطوع ، أي أن هناك علاقة بين التطوع في البيئة الاجتماعية وتحقيق الحاجات الأساسية ، فكما كانت الحاجات الأساسية موفرة ساعد ذلك على تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين.

وتشير بعض الدراسات إلى أهمية نظرية ماسلو Maslow المعروفة بالتدرج في إشباع الحاجات الإنسانية . فبناءً على هذه النظرية رتب ماسلو الحاجات الإنسانية على شكل درجات في سلم بعضها حاجات أولية وأخرى ثانوية . وأكد بأن إشباع الحاجات الأولية لدى الإنسان مثل الطعام والسكن والأمن أهم وأولى من الحاجات الأخرى الثانوية ، والعمل التطوعي من الحاجات الثانوية ويتم الانخراط فيه بعد أن يكون الإنسان قد لبي حاجاته الأولية ومن ثم فإنه نشاط لا يقدر عليه إلا الفئات الميسورة في المجتمع . وتؤكد الدراسات والتقارير التي أجريت على العمل التطوعي في بريطانيا هذا الأمر ، حيث إن أغلبية المتطوعين ينتمون إلى الطبقة الوسطى وإلى قطاعات المهنيين من ذوي التعليم العالي والمتزوجات من نساء الطبقة الوسطى ومتوسطات الأعمار .

2- مشاعر الرضى عن النفس أو الراحة النفسية التي يشعر بها المتطوع من جراء مساعدة الآخرين دون مقابل وهذه المشاعر قد لا تتوفر في العمل الرسمي حيث كثيراً ما يشعر الفرد في عمله الرسمي بمشاعر التقصير أو الضيق بسبب كثرة المهام وعدم القدرة على إنجازها ، أو التهاون في إنجازها أو وجود بيئة وظيفية غير ملائمة ، في حين أن الأجر الشهري في الغالب يتم استلامه باستمرار على الرغم من التقصير أو التهاون أو الضيق ، الأمر الذي لا يؤدي في الغالب إلى وجود مشاعر الرضى عن النفس في العمل الرسمي .

3- الرغبة في التعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي حيث يدفع هذا الأمر الكثير من الأفراد رجالاً ونساءً إلى التطوع بالوقت والجهد . فقد يجد البعض بأن

- أعمالهم ووظائفهم أصبحت روتينية ورتيبة لا تحقق مزيداً من المعرفة ولا تقدم تحديات مشوقة ... الخ .
- 4- الحاجة للاتصال بالآخرين حيث تؤدي هذه الحاجة الفطرية لدى الإنسان إلى الانضمام لأعمال التطوع بسبب الصداقات والزمالات التي تؤثر على الإنسان فتجعله ينضم مع زملائه وأصدقائه إلى أعمال الخير والتطوع .
- 5- الرغبة في زيادة احترام الذات ، حيث يرغب الفرد في مزيد من الاحترام والتقدير الذي قد يأتي من جراء العمل التطوعي . وتكون هذه الرغبة أشد لدى أولئك الذين يعتقدون بأنهم لا يحصلون على التقدير الكافي في أعمالهم .
- 6- الرغبة في شغل أوقات الفراغ ، حيث يجد بعض الناس بعد أعمالهم الرسمية الكثير من الوقت الذي قد يتحول إلى فراغ ممل ، فيجدون في التطوع أفضل سبيل للاستفادة من الوقت .
- وقد أجريت العديد من الأبحاث والدراسات على دوافع العمل التطوعي وأنماط الشخصية التي تتضمن للعمل التطوعي ، فتفسر هارنت نايلر (1976) Harniet Naylor العمل التطوعي في ضوء نمط الشخصية الإنسانية وخصائصها التي تحدد مدى استعدادها في التضحية في سبيل ما تؤمن به ، وترى أن العمل التطوعي لا يستطيع أن يقوم به كل إنسان وإنما يقوم به أشخاص لهم قدرات واهتمامات معينة ، ولا بد أن يتمتع المتطوع بقدر كبير من التفاؤل والمرونة والشفافية والحماس والشجاعة . وتتصح الباحثة الذين لا يحبون أو لا يستطيعون مواجهة المواقف الغامضة أو المركبة بالابتعاد عن المشاركة في أي برنامج تطوعي أو إدارته .
- وتفيد نتائج الدراسات العلمية (بيرس ، 1996) إلى حصر بعض المؤشرات المتعلقة باتجاهات المتطوعين نحو أعمالهم . ويمكن اختصار ذلك بالنقاط التالية :
- 1- يحمل المتطوعون في الغالب اتجاهات إيجابية قوية نحو ما يقومون به من أعمال ونحو الهيئات التي يتطوعون فيها أكثر من العاملين بأجر أو الموظفين الرسميين .
- 2- يميل المتطوعون قبل الاستمرار في العمل التطوعي لاعتماد أسلوب التجربة أولاً ومن ثم اتخاذ قرار الاستمرار أو الانقطاع عن العمل .

3- من أكبر الحوافز للتطوع في هيئة بحد ذاتها هو وجود نظرة إيجابية مسبقة عن هذه الهيئة وأهدافها وأنشطتها والأفراد العاملين فيها .

4- بسبب الطبيعة المرنة والمستقلة للعمل التطوعي وتعدد مجالاته ينظر الكثير من الهيئات إلى المتطوعين باعتبارهم أفراداً يصعب الاعتماد عليهم في إنجاز المهام والانتظام في الحضور ولذلك يصعب دمجمهم بيسر في آلية عمل الهيئة .

وتفيد دراسات أخرى أجريت على المتطوعين في بعض المناطق في الولايات المتحدة الأمريكية بأن الأكثر فعالية ونشاطاً من بين المنتسبين للعديد من الهيئات هم أصحاب الاتجاهات الأكثر تفاعلاً ونجاحاً في حياتهم والأكثر ثقة في مجتمعهم وفي الجماعة التي ينتسبون إليها (وارن ، 1972) .

كما تفيد بعض الدراسات التي أجريت حول السلوك التنظيمي للعاملين بغير أجر على وجود ظاهرة عامة مصاحبة لهذا السلوك ألا وهي الغموض الذي يكتنف دورهم ، فهم دوماً يحاولون تفهم طبيعة دورهم ومسؤولياتهم ، و يشعرون بالإحباط نتيجة عدم وضوح الرؤية لطبيعة الدور المطلوب منهم القيام به داخل الهيئة والسبب في ذلك هو وجود المرونة والسعة في أهداف الهيئات الاجتماعية والخيرية والشبابية مما يجعلها براقعة وجذابة للعمل التطوعي ، ولكن ضريبة هذه السعة والمرونة شعور المتطوع بعد الانضمام للعمل بعدم وضوح طبيعة الدور المطلوب القيام به بالتحديد(بيرس ، 1996) .

وقد عقدت بعض الدراسات مقارنات بين السلوك التنظيمي للمتطوعين والموظفين الرسميين فوجدت اختلافات مثيرة للانتباه ، فالموظف على سبيل المثال يميل إلى التقيد بالأنظمة بينما يرى المتطوع أن الكثير من الأنظمة تحدّ من نشاطه وانطلاقه لخدمة الأهداف الواسعة في ذهنه والتي قد يفسرهما بطريقته الخاصة . الموظف يميل إلى الطاعة بينما قد لا يتوفر ذلك في المتطوع . الموظف يخشى من تأثير الإدارة العليا على وضعه في العمل بينما لا يشعر بذلك المتطوع . الموظف يقيّد بأوقات الدوام بينما المتطوع غالباً لا يفعل . لدى الموظف المسؤولية مركزة وكل يتحمل مسؤوليته بينما المتطوع موزعة وقد يؤدي هذا إلى ضياعها . وأخيراً الموظف تهمة اعتبارات الهيئة أما المتطوع فالأغلب أن اعتباراته الشخصية تأتي أولاً (بيقولس ومايرز : 1977) .

ويفسر أريكسون Ericson دوافع العمل التطوعي بربطها بعمر المتطوع ، حيث أن الرغبة في العمل التطوعي تختلف باختلاف المرحلة العمرية . فكلما تقدم عمر الإنسان تغير دوافعه للعمل التطوعي ، فالشباب - على سبيل المثال - يرغبون في الانضمام إلى العمل التطوعي للحصول على الرفقة واكتساب المهارات والمعارف الجديدة ، أما متوسطو الأعمار فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي الضيق والتبرم من العمل الرسمي والبحث عن عمل يحررهم من الروتين والرتابة ، وربما البحث عن فرص أكثر لتحقيق الذات والحصول على التقدير والاحترام. أما بالنسبة للمسنين المتقاعدين فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي البحث عن دور جديد في الحياة (عجوبة ، 1415) .

ويذهب بعض الدارسين إلى تفسير النشاط التطوعي في ضوء مفهوم مخزون الطاقة البشرية ، حيث لا بد لهذه الطاقة من تفرغ شحناتها عبر ثلاث مسارات تشكل في الأساس الرغبات الحقيقية للقيام بأي نشاط تطوعي ، وهذه المسارات هي الرغبة في الإنجاز ، والرغبة في الانتماء ، والرغبة في السلطة (ولسون ، 1976) .

وتتعدد الدوافع والأسباب للانضمام للعمل التطوعي بالنسبة للمتطوعين ففي بعض الدراسات التي أجريت في أمريكا يمثل دافع مساعدة الآخرين 53% وهو أكثر الدوافع يليه دافع الشعور بالمتعة 36% ثم الشعور بالواجب 32% ثم خدمة فرد من الأسرة 22% (ولسون ، 1976 : 48).

سادسا : طرق استقطاب واختيار المتطوعين :

لا بد من الإشارة إلى نوع الشخصية المحتملة للمتطوع وفتته العمرية ونمط شخصيته ونسبة تعليمه وكذلك الطبقة الاجتماعية التي ينتسب إليها .

ويقدم د . إبراهيم عبد الرحمن رجب وزملاؤه شروطاً محددة يجب توفرها فيمن يرغب

في الانضمام إلى العمل التطوعي وهي كالتالي :

- 1- احترامه للناس وتقبل فروقهم الفردية والرغبة في مساعدتهم .
- 2- النضج العقلي والانفعالي الذي يمكنه من العمل .

- 3- القدرة على العمل مع الناس بأسلوب شورى تعاوني .
 - 4- القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد عليه في القيام بالأعمال التي في حدود طاقته .
 - 5- توفر القدر الكافي من المستوى الثقافى والمهارات الخاصة التي تمكنه من تحمل مسؤولياته التطوعية .
 - 6- أن يكون لديه الاستعداد ليعطي من وقته القدر اللازم للعمل التطوعي .
 - 7- أن يكون لديه المعرفة بموارد المجتمع .
- ولكن هل هذا يكفي لاستقطاب المتطوعين ؟ بالتأكيد هذا لا يكفي ، ولابد من ظروف عملية توفرها الهيئة وظروف تنظيمية وإنسانية يوفرها العاملون لاستقطاب المتطوعين ، وكذلك لابد من إجراءات وخطوات محددة تؤدي إلى هذا الغرض .
- وعلى مستوى فردي تشير التجربة العملية إلى أن أفضل الطرق لاستقطاب وجذب المتطوعين هي العلاقات الشخصية . وعادة ما يتطوع الناس عندما يتقنون في الهيئة . وفي القائمين عليها . ولكن إذا لم يكن لدى الهيئة والقائمين عليها القدرة على التعامل الجيد مع المتطوعين فسرعان ما ينفذ هؤلاء المتطوعون ويتركون الهيئة وشأنها .
- لنتخيل سوياً هذا المثال : هيئة معروفة تتمتع بسمعة طيبة يحبها الجميع في المجتمع لأنهم يدركون قيمة الأعمال الخيرية الجليلة التي تقوم بها هذه الهيئة ، كما يتمتع العاملون في هذه الهيئة باحترام الجميع وتقديرهم على ما يقومون به من أعمال وتضحيات . تقوم هذه الهيئة ببرنامج رياضي فتعلن عن طلب متطوعين فتنهال طلبات التطوع على الهيئة وتغص بهم مكاتبها وتتمكن الهيئة من تسجيل مائتين من المتطوعين . وبعد ثلاثة أسابيع انفض أغلب المتطوعين عن الهيئة ولم يبق سوى ثمانية أشخاص ، لماذا ؟ قد يكون لهذا أسباب كثيرة كأن يكون المتطوعون قد اكتشفوا بعد تسجيلهم وترددهم على الهيئة الأمور التالية :
- 1- ليس لدى الهيئة أهداف واضحة من استقطاب هذا الكم الكبير من المتطوعين .
 - 2- لم يتم تعريف المتطوعين على الهيئة وعلى أهدافها وطرق تنظيمها .
 - 3- الإدارة العليا في الهيئة غارقة في العمل الروتيني اليومي ولم تستطع التعامل مع المتطوعين.

- 4- طن بعض العاملين الرسميين في الهيئة أن هناك تهديداً لأعمالهم ومكائتهم الوظيفية لذلك لم يكونوا متحمسين اصلاً لفكرة جذب المتطوعين .
- 5- الإجراءات واللوائح والقوانين في الهيئة غير واضحة للمتطوعين .
- 6- شعور أغلب المتطوعين بأنهم يضيعون أوقاتهم ولا يقدمون شيئاً يذكر .
- 7- الشخص الذي أوكل إليه تنسيق أعمال المتطوعين حاد الطبع ومدرسته الإدارية صارمة.
- 8- وجد كثير من المتطوعين بأن الأعمال التي أوكلت إليهم لا تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم.
- 9- وجد بعض المتطوعين أنهم أمام أعباء كثيرة ومهام متعددة وهم ليسوا مستعدين لذلك.

ومن هذا المثل يتضح أن استقطاب المتطوعين والمحافظة عليهم أمر في غاية الأهمية والتعقيد ويحتاج لكثير من الشروط والإجراءات وتوفر البيئة على مستوى الهيئة والعاملين فيها . ونحاول فيما يلي توضيح هذه الأمور بدون الدخول في الكثير من التفاصيل . في البداية يعتبر الشخص أو مجموعة الأشخاص المسؤولين عن استقطاب المتطوعين للهيئة عاملاً أساساً في العملية . ولنلقي الضوء على صفات هذا الشخص :

- 1- لديه القدرة على تحديد الفئات الاجتماعية والعمرية والتخصصية التي يمكن استقطابها .
- 2- لديه معرفة بأساليب الحياة والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع .
- 3- يعرف أهداف ومضامين وإجراءات الهيئة وبرامجها .
- 4- يفهم المجتمع والمؤسسات فهماً جيداً .
- 5- لديه القدرة على الاتصال بفعالية مع أكبر قدر من الناس .
- 6- يؤمن بأهداف العمل التطوعي .
- 7- يؤمن بأن استمرار التعلم جزء من الحياة له وللآخرين .

وكذلك لا بد أن تتوفر لهذا الشخص معرفة بطبائع الناس ، وطرق تحفيزهم على العمل ولديه المرونة الكافية لتقبل إشكالاتهم ، ولديه معرفة بأساليب الإدارة الحديثة وفن التعامل مع الناس .

وعند توفر مثل هذا الشخص أو مجموعة الأشخاص التي تتحلّى بهذه الصفات في الهيئة، يبدأ باستقطاب المتطوعين بطريقة منظمة ومدروسة وذلك عن طريق الإعلانات ووسائل الإعلام، أو عن طريق الاستقطاب الفردي بواسطة المتطوعين في الهيئة أنفسهم أو عن طريق موظفي الهيئة. وبعد ذلك تأتي طرق أكثر تحديداً وإجرائية وهي كالتالي :

طريقة المقابلة الشخصية : حيث يتم مقابلة الراغب في التطوع ويتم توجيه الأسئلة إليه بناء على استمارة تم إعدادها مسبقاً ، وعن طريق هذه المقابلة يتم تقويم شخصية الفرد ومؤهلاته وهواياته وخبراته وخلفيته الاجتماعية وسنه ... الخ من المعلومات اللازمة .

الطريقة الثانية : ملأ استمارة التطوع ، وهي استمارة تشبه الاستمارة المشار إليها في المقابلة الشخصية ، ويمكن عن طريقها معرفة كل شيء تحتاج له الهيئة .

والطريقة الثالثة : لاختيار المتطوعين السؤال عن الشخص ممن يعرفونه ، وتعرف هذه الطريقة باستشارة المراجع ، حيث تقدم مثل هذه المراجع معلومات ثمينة إذا تم تحري الصدق والابتعاد عن المجاملات .

أما الطريقة الرابعة : فهي الاختيارات الموضوعية ، حيث تعتمد بعض الهيئات إلى اختيار الراغبين في الانضمام للتطوع وذلك للرجبة في الحصول على أشخاص محددين من ناحية القدرات أو الخلفية العلمية أو التخصص الدقيق .

وبعد عملية اختيار المتطوع بناء على المعلومات التي توفرت وبناء على حاجة الهيئة لايد من تنظيم برنامج لتعريف المتطوعين على بيئة العمل وما المطلوب منهم وعمله وكيف يمكن ذلك . ويمكن تنظيم البرنامج لفترة أسبوع أو اسبوعين في الفترة المسائية لمجموعة جديدة من المتطوعين . ويشمل برنامج التعريف على الأمور الآتية :

1- التعريف بأهداف الهيئة وأغراضها ومبررات إنشائها بحيث يصبح عمل المتطوع ونشاطه مستقبلاً في سياق هذه الأهداف .

2- التعريف بالبنية التنظيمية للهيئة وهيكلها الإداري وخطوط السلطة والصلاحيات فيها بحيث يعرف حدود المسؤوليات ولصلاحيات . وبحيث يعرف المتطوع الشخص أو الإدارة المسؤولة عن نشاطه ومتابعته .

- 3- التعريف بإيجاز بتاريخ الهيئة وأهم رجالاتها وأهم التطورات التي حصلت لها وكذلك التعريف بإنجازاتها ومعوقات نشاطها .
- 4- التعريف بالقوانين واللوائح والإجراءات الإدارية والمالية والفنية حتى لا يؤدي عدم المعرفة بهذه الأمور إلى ارتكاب الأخطاء أو تحميل الهيئة أي التزامات غير ممكنة أو غير قانونية .
- 5- التعريف بالمهمة أو المسؤولية أو العمل المطلوب القيام به من قبل المتطوع ، أو ما يعرف بعمل توصيف وظيفي دقيق لمهمة المتطوع للقيام بها وأهميتها وعدد مرات أدائها أي هل هي يومية أو اسبوعية أو غير ذلك ، كما يشتمل التوصيف الوظيفي على المؤهلات المطلوبة في المتطوع لهذه المهمة والطرق الإجرائية اللازمة لتحقيقها ، وحدود الصلاحيات المعطاة له .
- 6- التعريف بالمعوقات والصعوبات التي تكتنف العمل التطوعي بحيث يوطن المتطوع نفسه على مواجهة مثل هذه المعوقات ولا تكون حجرة أمام استمرار تطوعه .

المحافظة على المتطوعين والاستفادة المثلى منهم :

- هناك بعض المفاهيم والتوجيهات العامة التي يمكن أن تساعد في المحافظة على المتطوعين والاستفادة المثلى منهم ، ويمكن إيجازها في التالي :
- 1- على الهيئة الاهتمام بحوافز المتطوعين التي تدفعهم للعمل والانتاج ، فالمتطوع يأتي وهو مدفوع بدوافع محددة ، ولا بد من ترشيد هذه الدوافع وتوجيهها الوجهة الصحيحة والاستجابة للدوافع المشروعة ، وقد تكون طبيعة العمل في بعض الأحيان غير مشجعة ولا تتمشى مع قدرات ومؤهلات المتطوع ولا تحقق طموحاته ، ومن ثم قد لا يجد البعض راحة نفسية في بداية التطوع ، لذلك يجب مراجعة الأمر وفتح مجالات جديدة للمتطوعين النشطين وتجديد الاهتمام والمهام ومواجهتهم بتحديات جديدة .
 - 2- لا بد من توفير الإشراف الملائم على المتطوعين وتقويم أعمالهم وإنجازاتهم لرفع مستوى الإنتاج والمحافظة على روح معنوية قوية ، ويمكن أن تنظم جلسات تقويمية يلفت النظر فيها على بعض الأمور العامة بدون تحديد لأسماء أشخاص ، يتم عن طريق هذه

الجلسات التقييمية رفع مستوى الوعي بالمشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها . ويمكن مناقشة نواحي القوة والضعف في المتطوع كل على حدة بصراحة وتجرد وذلك لتحقيق المصلحة المرجوة من عمل المتطوع ورفع مستوى أدائه . المهم أن يكون التقييم مستمراً وأن يشعر المتطوعون بذلك .

3- محاولة فهم نفسية المتطوع وتقدير جهوده ، فالنفس البشرية مفضورة على حب التقدير والثناء والاحترام والإحسان والعلاقات الإنسانية الدافئة ، حتى لو لم يكن الإنسان يسعى لذلك . ومن أمثلة هذا التقدير المعنوي :

أ) شهادات التقدير .

ب) خطابات الشكر .

ج) التنويه العلمي بدون إسراف أو مبالغة بإنجازات المتطوع .

د) الهدايا الرمزية .

هـ) الدعوة لحفلات ومناسبات الهيئة .

و) إعطاؤه حسماً خاصاً على المبيعات الترويجية للهيئة .

ز) نشر عطائه في مجلات ونشرات الهيئة

4- يجب عدم الخلط بين مهام المتطوعين ومهام الموظفين ، فأعمال المحاسبة والإشراف والتخطيط والإدارة والتوجيه يجب أن تكون أهم مسؤوليات الموظفين الرسميين ويكون المجال واسعاً للمتطوع بعد ذلك لمختلف الأمور والمهام التنفيذية والاستشارية الخ . وكذلك يجب تأطير العلاقة وفصلها بين المتطوعين والموظفين الرسميين وتشجيع التعاون والتكامل والعلاقات الإنسانية الإيجابية لمصلحة الهيئة .

5- غالباً ما تضع البرامج الكثير من الأعباء النفسية على المتطوعين في بداية التطوع وتبرز مشكلات في عدم قدرة على التكيف بسبب كثرة المهام والخبرات الجديدة ، مثل مقابلة الغرباء وتحمل المسؤولية والارتباط بأوقات محددة إلى غير ذلك ، لذا يجب على الهيئة أن تقوّم الوضع دورياً مع المتطوعين وتقدم لهم الإرشاد والتوجيه وتقدم الحلول لمشكلاتهم أولاً بأول .

- 6- احترام وقت المتطوع وذلك بعدم صرفه في مهام تافهة أو اجتماعات مطولة وخاصة ذوي التخصصات والخبرات وكبار السن .
- 7- تمكين المتطوع من اكتساب خبرات جديدة يرى مردودها العاجل على عمله وشخصيته ففي هذا مفتاح للرضى النفسي وأدعى لاستمرار المتطوع في خدمة أهداف الهيئة . ويمكن أن يتم ذلك عن طريق تصميم برامج تدريبية على راس العمل للمتطوعين .
- 8- وضع ميزانية خاصة للعمل التطوعي ، وعدم ترك الموضوع بدون تحديد لهذه المخصصات المالية ، وذلك لأن العمل التطوعي يدخل فيه أشياء كثيرة ، على الرغم من أن المتطوعين لا يأخذون أجراً على عملهم ، فليس من المعقول ، على سبيل المثال أن يتحمل المتطوع أجور السفر لأداء مهمة تطوعية أو يتحمل أي نفقات لأداء هذه المهمة إلا إذا قام بذلك بمحض إرادته واختياره ، ويكفي أن يتطوع بجهده ووقته ، وقد يتوفر شخص آخر يمكن أن يتطوع بماله لتمويل مثل هذه النفقات .
- 9- على الهيئة أن تستحدث إدارة متخصصة لإدارة العمل التطوعي والإشراف عليه فمثل هذه الإدارة ضرورة قصوى للهيئات الكبيرة ، وقد يكتفي بمنسقى يقوم بهذه المهمة في الهيئات الصغيرة .

سابعاً : معوقات العمل التطوعي :

يواجه العمل التطوعي المؤسسي - شأنه في ذلك شأن كافة الأعمال - عقبات تحد من فاعليته وقد بين العلي (1416) تلك العقبات منها ما يتعلق بالتطوع نفسه ، ومنها ما يتعلق بالمؤسسة المنظمة للعمل ، ومنها ما يتعلق بالمجتمع الذي تقدم فيه الخدمات التطوعية ، نعرض لها فيما يلي بإيجاز :

أ) المعوقات المتعلقة بالتطوع :

- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد ، لأن المتطوع يشعر أنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي .
- السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع .

- عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم .
- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي.
- بعضهم يسعى لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله .
- استغلال مرونة التطوع إلى حد التسيب والاستهتار .

(ب) معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية :

- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم.
- عدم الإعلام الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها .
- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية .
- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل .
- عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع .
- إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية .
- المحاباة في إسناد الأعمال ، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة .
- الشللية التي تعرقل سير العمل .
- الإسراف في الخوف وفرض القيود إلى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال .
- الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف .
- البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .
- الوقوع تحت أسر عاملين ذوي شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها .
- الخوف من الجديد ومن الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق .
- اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .

- تقبيد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد معين .

(ج) معوقات متعلقة بالمجتمع :

- عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها .
- اعتقاد البعض التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب .
- عدم الاستعانة بوسائل الإعلام المختلفة لإظهار أهمية التطوع .
- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر .

ويضيف كل من جيل وماوبي (1990) بعض الاشكاليات المتعلقة بالعمل التطوعي في

مجال النظام الجنائي جديدة بالاهتمام ، وتتمثل هذه الاشكاليات بالآتي :

1- العلاقة بين المتطوعين والموظفين الرسميين ، حيث يشعر الموظفين 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 الموظفين الرسميين أن حجم العمل ونوعية الإحالات والمعاملات بدأت تتغير ويصبح هناك تكس لنوعية معينة من المعاملات .

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 (Mounsey, 1973) على ضرورة تدريب الموظفين الرسميين على افضل 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 تأدية العمل ، هذه الأمور يؤمل أن تحدد من الأمور السلبية والمخاطر المصاحبة لأي برنامج تطوعي جديد" . (Mounsey, 1973:57) .

2- العلاقة بين المتطوعين والعملاء : إنه من المعروف أن علاقة المتطوع بالعميل تتسم بوجودتها حيث أن المتطوع يتخطى كل حدود البيروقراطية في التعامل ، كما يتحول مبدأً الواجب (بالنسبة للموظف الرسمي) إلى مبدأً الرعاية والاهتمام . خصوصاً وأن المتطوع ما هو إلا مواطن عادي من المجتمع ولا يحمل صفة الرسمية ، وبالتالي فإن العلاقة بين المتطوع والعميل تكون في احسن صورها ونوعيتها . ولكن هناك مشكلة لأبد من الاشارة لها (خصوصاً في بعض المجتمعات التي تمتاز بالانصرية) حيث نتوقع أن تكون العلاقة بين المتطوع والعميل مرتبطة بما هو سائد في المجتمع العام من ممارسات وتمييز وتميز. إن مشكلة الحصول على تمثيل متكافئ لفئات المجتمع المختلفة في العمل التطوعي يعتبر 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 تنفتقر 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 .

5- إشكالية التمويل الحكومي ، والأمر يتعلق بتأثير التمويل على استقلالية المؤسسة التطوعية وحياديتها . ويقول بول لويس (1988) Paul Lewis " 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 . بلاتشر (1989) Blacher يقدم مثال جيد حول هذا الأمر : في مدينة بليموث في بريطانيا يوجد ملجأً للمشردين الذين لديهم مشاكل كحولية . هذا الملجأً يعتمد اعتماداً كلياً في مصاريفه على إعانة من الحكومة واستمرت هذه الإعانة على الرغم من سوء الخدمات المقدمة للعملاء . فإدارة الملجأً تبذل مجهود كبير لإثبات أهمية بقاء الملجأً من خلال

إثبات حجم التشغيل وعدد الحالات التي تأوي إليه ، دون النظر لنوعية الخدمات المقدمة لهذه الحالات .

6- الإشكالية 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 . لا بد 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.

ثامناً : العمل التطوعي المؤسسي : نموذج الندوة العالمية للشباب الإسلامي :

لقد نشأت الدولة السعودية منذ بدايتها على الدين الإسلامي الحنيف وجعلته شريعة لها في كل نواحي الحياة .

وقد وحد الملك عبد العزيز - رحمه الله - الدولة السعودية على مبدأ الإسلام والدعوة إلى دين الله تعالى ثم تتابع أبناؤه هذا المنهاج الحكم بكتاب الله وسنة رسوله ﷺ والدعوة إلى دين الله عز وجل . وإن كل من يشهد بأن المملكة العربية السعودية هي مهوى أفئدة المسلمين في كل مكان . ولم تأت هذه المكانة من فراغ ، بل إننا نجد آثار المملكة العربية السعودية وأهلها البررة في شتى بلدان العالم في مختلف مجالات الدعوة .

وما الندوة العالمية للشباب الإسلامي إلا واحدة من تلك المؤسسات السعودية التي قدمت مشروعات دعوية أثمرت بتوفيق الله تعالى بعد طول بذل ثمرات مباركة عمت أرجاء العالم . وسوف أتحدث عن الندوة العالمية ومشروعاتها المباركة وخبرتها الطويلة في خدمة الدعوة الإسلامية والعمل التطوعي بإيجاز شديد يتطلبه المساحة المخصصة لهذا البحث .

- الندوة العالمية للشباب الإسلامي : النشأة والأهداف

إيماننا بالدور المرجو من شباب الإسلام باعتباره صانع المستقبل والمؤتمن على حياة الأمة في شتى جوانبها ، وفي ظل ما يواجهه الشباب المسلم من تحديات عقدية وفكرية واجتماعية وأخلاقية ولحاجة شباب الأمة لمن يبين لهم الطريق المستقيم بين تلك النحل الضالة والأفكار الهدامة ، أنشئت الندوة العالمية للشباب الإسلامي بمرسوم سام كريم انطلق من المملكة العربية السعودية مهبط الوحي عام 1392هـ (1972م) لتكون أول هيئة إسلامية عالمية متخصصة في شؤون الشباب لتعمل من أجل شباب الأمة ومستقبلهم وسلامة كيانهم .

أهداف الندوة :

- تهدف الندوة العالمية للشباب الإسلامي لتحقيق عدد من الغايات من أبرزها :
- خدمة الفكر الإسلامي على أساس التوحيد الخالص على منهج السلف الصالح .
- والعمل على تعميق الشعور بالعزة الإسلامية بين صفوف الشباب ، وتسلحه بالحجة والقناعة بسمو النظام الإسلامي .
- تعميق أسباب الوحدة الفكرية الإسلامية بين شباب الأمة الإسلامية .
- العمل على تعريف العالم بالإسلام بالوسائل المناسبة .
- دعم المنظمات والجمعيات الخاصة بالشباب والطلاب المسلمين في أنحاء العالم والإسهام في الجهود الرامية إلى تنسيق العمل بينها .
- الإسهام في توضيح دور الشباب والطلاب الإيجابي في بناء المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والفنية على مستوى المجتمع خاصة والأمة بصفة عامة .
- العمل على توجيه الشباب المسلم لتكوين المنظمات والمؤسسات المهنية ، والإسهام القيادي في ما هو قائم منها ، أداءً لدورهم الإسلامي في بناء أمتهم .
- تقديم الخدمات للشباب والطلاب وتدريبهم للقيام بالدور المنوط بهم .
- المناشط والبرامج والمشاريع التربوية والدعوية والتأهيلية والتنمية للندوة العالمية :
- تقدم الندوة من خلال لجانها وأقسامها والمتطوعين فيها العديد من البرامج لأبناء الإسلام في كل مكان . أشير لأهمها بإيجاز - فيما يلي :

1- البرامج الدعوية :

ترعى الندوة العالمية للشباب الإسلامي البرامج الدعوية القائمة على التطوع لغاية رئيسية ذات شقين هي :

- تقويم عقيدة الشباب المسلم وخلقه وسلوكه ، وفق المفهوم الصحيح لأحكام الإسلام الحنيف ، بما يحصنهم من فتن الأفكار الهدامة والمادية والإلحادية والإباحية والفرق المنحرفة وغيرها ، ويبين لهم الطريق القويم ، لإصلاح دينهم ودينهم ، ولنيل رضا الله تعالى .
- دعوة غير المسلمين للإسلام بالحكمة والموعظة الحسنة ، من خلال إبراز محاسن الدين الإسلامي السمحة وذلك لما لوحظ من تشوق غير المسلمين لهذا الدين والإجابة عن التساؤلات ومعالجة المشكلات المزمنة الناتجة عن الخواء الروحي الذي يعاني منه غير المسلمين في الشرق والغرب .

وتشمل البرامج الدعوية التي تتبناها الندوة :

- حلق تحفيظ القرآن الكريم .
- كفالة الدعاة والمعلمين .
- القوافل الدعوية والتنمية .
- دعم المراكز والجمعيات الإسلامية .
- المحاضرات والدروس الدعوية .
- دعوة غير المسلمين .
- الدعوة بالمراسلة .
- الرحلات الدعوية .
- نشر الحجاب الإسلامي .
- طباعة وتوزيع الكتب والنشرات الإسلامية .
- إصدار وتوزيع الأشرطة الإسلامية ونسخها .

2- البرامج التعليمية والتربوية والتأهيلية :

تولى الندوة البرامج التعليمية والتربوية عناية كبيرة لقناعتها بأهمية العلم حيث أن العلم مفتاح كل خير ، وهو الوسيلة إلى أداء ما أوجب الله ، وترك ما حرم الله ، فلا إيمان ولا عمل ولا كفاح ولا جهاد إلا بالعلم فالأقوال والأعمال التي بغير علم لا قيمة لها ، ولا نفع فيها ، بل تكون لها عواقب وخيمة ، وقد تجر إلى فساد كبير.

وتنقسم البرامج التعليمية التربوية التي تتبناها الندوة حسب الغاية منها إلى ثلاثة أقسام رئيسة :

- البرامج التعليمية الشرعية : وتعنى بتعليم العقيدة الصحيحة وشرائع الإسلام ، وأحكام الحلال والحرام ، والمعاشرة والمعاملة ... الخ .
- البرامج التعليمية التجريبية : وتعنى بالعلوم التطبيقية والتقنية مثل : الطب والهندسة والصيدلة والحاسوب ... وغيرها .
- البرامج التعليمية التأهيلية : وتعنى بتأهيل فئة من شباب الإسلام في أحد المجالات العلمية والعملية النافعة ، كالدعوة واللغات وبرامج الحاسوب والإدارة والمحاسبة والمهارات المهنية وغيرها .
- والبرامج التعليمية والتربوية والتأهيلية التي تنفذها الندوة تتمثل بالآتي :
- إنشاء ودعم المشاريع التعليمية .
- المنح الدراسية للناغبين .
- المساعدات الطلابية .
- المخيمات التربوية الشبابية .
- الدورات العلمية والتأهيلية .

3- البرامج الفكرية والإعلامية :

تعصف بالشباب المسلم تحديات خطيرة متعددة ، وتهدف جميعاً لغاية واحدة هي صرف المسلمين - بشتى الوسائل والسبل - عن دينهم بالكلية ، أو عن تمسكهم بكل أحكامه وتعاليمه ، وصدق الله تعالى القائل : " وودوا لو تكفرون كما كفروا فتكونون سواء " .

ويعد الغزو الفكري للشباب المسلم في ديار الإسلام ، فضلاً عن خارجها ، من أخطر التحديات التي يواجهها المسلمون اليوم ، وتتمثل هذه الخطورة في الهجمة المنظمة التي يقودها أعداء الإسلام لتشكيك المسلمين في أهمية وفعالية أحكام دينهم لكل زمان ومكان ، وفي الترويج في المقابل للدعوة الإباحية والإلحادية باسم التحرر والتقدم والتحضر .

ولرعاية أبناء الأمة الإسلامية من تلك التحديات وظفت الندوة عدداً من البرامج الفكرية والإعلامية المناسبة ، حيث تهدف البرامج الفكرية إلى توعية الشباب المسلم وتبصيره بالدور المرجو منه والآمال المعقودة عليه ، وتوعيته وتبصيره بالواقع المحيط به والمزالق الخطرة التي نصبت له ، وسبل النجاة من تلك الفتن ، نصحاً لأبناء الإسلام وتواصياً بالحق الذي حض عليه ديننا الحنيف .

فيما تهدف البرامج الإعلامية للندوة من مشاركات ومعارض إعلامية للتعريف بأبرز القضايا الدعوية والإسلامية المعاصرة للمسلمين عامة والشباب المسلم على وجه الخصوص، تضامناً مع المسلمين، الذين أوجب علينا حق الأخوة لهم المساعدة والنصرة والاهتمام بأمرهم، مواساة لهم عند الملمات ، وسروراً عند النصر الذي هو من الله تعالى.

والبرامج الفكرية والإعلامية التي ترعاها الندوة هي :

- عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات المحلية والدولية .
- إعداد الدراسات والبحوث والترجمة والاستكتاب .
- المشاركات الإعلامية .
- المعارض الإعلامية .

4- البرامج التثوية والاجتماعية والإغاثية :

هي مجموعة من البرامج الإغاثية والاجتماعية التي تنفذها الندوة لمساندة البرامج الدعوية والتعليمية ، والفكرية ، والبرامج المساندة تدعم النجاح المرجو لتحقيق غايات الندوة وأهدافها المباشرة ، فإنشاء المساجد وإعمارها يساند العمل الدعوي ، ويساند برنامج كفالة الأيتام العمل التعليمي التربوي التأهيلي . كما

يحتوي برنامج تفطير الصائمين على محاضرات دعوية وحلق للقرآن الكريم والحديث الشريف فيما قبل الإفطار وبعده ، وهكذا بالنسبة لبقية البرامج المساندة

- وأهم البرامج التتموية والاجتماعية التي تتفذاها الندوة :
- المساعدات الفردية والإغاثية .
- المخيمات الطبية .
- إنشاء وإعمار المساجد .
- حفر الآبار والمشروعات الصحية .
- توزيع لحوم الأضاحي .
- إفطار الصائمين .
- استصلاح الأراضي .

ومن الجدير بالذكر أن برامج الندوة كلها سواء كانت تعليمية أو تربوية أو فكرية أو تمموية أو إغاثية تعتمد على الله سبحانه وتعالى ثم على جهود المتطوعين الذين يشاركون في التخطيط والتنفيذ لهذه الأعمال من خلال المشاركات الجزئية في الفترة المسائية وكذلك مشاركات فترة فصل الصيف حيث ترسل الندوة عدداً من أساتذة الجامعات والمدرسين وطلبة العلم لتنفيذ دوراتها الشرعية والتأهيلية ومخيماتها التربوية والتدريبية والترويحية في عدد من الدول الإسلامية والجاليات المسلمة في الدول غير الإسلامية .

وقد أصبح لدى الندوة خبرة تراكمية في تنفيذ هذه البرامج جعلتها من أكثر الهيئات الإسلامية استفادة من الجهود التطوعية الدعوية .

ومن الآثار الإيجابية لبرامج الندوة التطوعية أنها شكلت فرصاً ممتازة لتدريب الشباب المسلم عامة والسعودي خاصة على إدارة وتنفيذ كثير من البرامج الدعوية والتعليمية والإغاثية وهذا لا شك يتفق مع أهداف الندوة العالمية التي تسعى لإعداد شباب الأمة تربويًا وتعليميًا وقياديًا .

ولتنفيذ هذه البرامج قامت الندوة بالعمل في عدة اتجاهات منها :

- 1- تطوير القوى البشرية العاملة فيها ، ورفع كفاءاتهم وقدراتهم .

2- إنشاء عدد من الأقسام العاملة ولجان النشاط هي بمثابة الشرايين لنقل الخدمات للفئات الموجهة إليهم .

أولاً : مساهمة الندوة في تطوير القوى البشرية :

تفرض الظروف المأساوية التي يمر بها غالب المجتمعات الإسلامية - بنسب متفاوتة - الحاجة لوجود العمل التطوعي واستمراره ، كما تفرض الحاجة إلى توسيع عطائه ، وزيادة فاعليته وتعدد روافده ، ولا شك أن نجاح العمل الخيري المؤسسي يعتمد - بعد الله تعالى - على كوادر بشرية مؤهلة مدربة قادرة على الإبداع والابتكار والإنجاز وهو ما يستدعي ضرورة رفع كفاءة فريق العمل في المؤسسة الخيرية سواء المتطوعين المتعاونين معها أو منسوبيها العاملين فيها ، وذلك في شتى الجوانب الإدارية والفنية والسلوكية .

وقد ساهمت الندوة في تطوير فريق العمل لديها في هذا المجال من خلال عدد من

الوسائل المطروحة من أهمها ما يلي :

1- الدورات التدريبية والتأهيلية : تنظم الندوة سنوياً لمنسوبيها - المتطوعين

والعاملين فيها - عدد من دورات متخصصة ، كما تشارك في العديد من الدورات

التي تعقدتها الهيئات الإسلامية الأخرى - المعنية بالدعوة والعمل التطوعي - أو

مراكز التدريب العامة في الغرف التجارية وغيرها .

ومن أبرز موضوعات تلك الدورات :

- فن جمع التبرعات .
- كيف تبدأ مشروعاً جديداً ، وكيف تديره بنجاح .
- الإشراف الفعال .
- تنمية مهارات مديري مكاتب الإدارة العليا .
- أساسيات الإدارة لغير الدارسين لها .
- تنمية مهارات مديري العلاقات العامة .
- مهارات إجراء المقابلات الوظيفية وترشيد عملية الاختيار والتعيين .
- مهارات تخطيط القوى العاملة وإعداد المسار الوظيفي .
- مهارات تقييم أداء العاملين وقياس كفايتهم .

- مهارات إدارة وتنمية العاملين - (القيادة - الاتصالات - التعامل - التحفيز) .
- هذا فضلاً عن الدورات التي تعقدتها الندوة - أو تشرف على تنفيذها - لفريق من الشباب المسلم في شتى المناطق والتي تدخل ضمن برامج الندوة التربوية والتأهيلية .
- 2- الزيارات الميدانية :** تتيح الزيارات الميدانية - لأماكن النكبات والكوارث ، أو المخيمات أو المشاريع المختلفة - للموظف بالمؤسسة التطوعية معاينة ما يحدث على أرض الواقع. وتستخدم الندوة تلك الوسيلة في زيادة خبرات ومهارات منسوبيها ، حيث ترسل سنوياً العديد من المتطوعين والعاملين في زيارات ميدانية لمواقع النشاط والمشاريع التي تشرف الندوة عليها في أوروبا وأفريقيا وآسيا على وجه الخصوص ، وتعميماً للفائدة يكلف الوفود بإعداد تقارير ميدانية عن سير العمل وملاحظاتهم بشأنه .
- 3- قوافل الدعوة الترموية الطيبة :** كما تسير الندوة عدداً من القوافل الدعوية إلى عدد من الدول الإسلامية - أو الدول ذات الأقليات الإسلامية - لتقوم بواجب الوعظ والإرشاد والتوعية وتقديم الخدمات الطيبة والترموية . وتتكون تلك القوافل من دعاة وأطباء متطوعين محتسبين ، يوفر لهم الخروج للدعوة في سبيل الله فوائد علمية ومهارات وتجارب عديدة . هذا فضلاً عن إشراكهم في الأجر العظيم الذي رتبته الله تعالى لمعلمي الناس الخير .
- 4- البرنامج الثقافي التعليمي :** وفي إطار حرص الندوة على تنمية ثقافة منسوبيها خاصة والباحثين عامة في مجالات العمل الدعوي والخيري والإغاثي والتربوي والتعليمي ، توفر الندوة كماً كبيراً من المعلومات الهامة المحدثّة في تلك المجالات من خلال قسم الحاسب ومركز المعلومات وقسم البحوث والدراسات ومكتبة الندوة .

ثانيا : إنشاء الأقسام العاملة ولجان النشاط :

- أهم الأقسام العاملة في الندوة :

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 1- المخيمات والدورات | 2- المنح الدراسية والمساعدات الطلابية |
| 3- الدعوة الإسلامية بالمراسلة | 4- العلاقات العامة والإعلام |
| 5- العلاقات الخارجية | 6- الانتاج الفني |
| 7- الحاسب الآلي والانترنت | 8- الأرشيف والمعلومات |
| 9- شؤون الموظفين | 10- الإدارة المالية |
| 11- دعم المشاريع الإسلامية | 12- قسم البحوث والدراسات |
| 13- إدارة تنمية الموارد | 14- التخطيط والتطوير |

وأهم لجان النشاط :

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1- لجنة فلسطين | 2- لجنة كشمير |
| 3- لجنة أوروبا الشرقية | 4- لجنة الجمهوريات الإسلامية |
| 5- لجنة الأمريكيتين | 6- لجنة آسيا |
| 7- اللجنة الطبية الإسلامية | 8- اللجنة النسائية |
| 9- لجنة بورما | 10- لجنة كردستان |

وغيرها من اللجان التي تعمل في مكاتب الندوة في الداخل والخارج ، وجميع هذه

الأقسام واللجان يعمل بها فريق موثوق من الكفاءات المؤهلة - من أساتذة الجامعات والدعاة

المعروفين - من المعنيين بالعمل الدعوي المتحملين لمسئولياته تطوعاً واحتساباً .

ومن خلال ذلك تستطيع الندوة أن تنفذ مشاريعها وبرامجها بالاستعانة القصى من

خدمات المتطوعين الذين يشكلون أكثر من 60% من العاملين في الندوة .

الخاتمة

كان الهدف من هذا البحث دراسة ظاهرة التطوع وأثرها في العملية التنموية ومحاولة التعرف على أفضل الطرق لاستقطاب المتطوعين والاستفادة المثلى من خدماتهم . ويتضح من البحث أهمية هذه الظاهرة في بناء المجتمعات الإنسانية ، كون هذه الظاهرة أحد الوجوه المشرقة للتقدم والتحضر وتعبّر عن مكامن الخير في الطبيعة الإنسانية. وفي المجتمع المسلم تعتبر هذه الظاهرة جزءاً من التزكية النفسية والاجتماعية للفرد وهي أحد وسائل لإرضاء الله والتقرب إليه.

ولهذه الأسباب تعتبر دوافع التطوع قوية وسهلة الاستثارة ولكنها تحتاج إلى البيئة العملية الملائمة والتوجيه السليم والوسائل الحكيمة . ويمثل هذا تحدياً كبيراً للهيئات الخيرية والجهات الحكومية التي تستقطب المتطوعين . ويضع الأمر على هذه الهيئات والجهات مسؤوليات محددة لاكتشاف أفضل السبل للتعامل مع المتطوعين والاستفادة المثلى منهم . والهيئة أو الجهة أو المنسق الذي يتحمل مسؤولية التعامل مع المتطوعين يجب أن تتوفر لديه الخلفية المعرفية الملائمة والاتجاه الصحيح والقدرات والمهارات المطلوبة للتعامل مع المتطوعين .

فبالنسبة للخلفية المعرفية لابد من التعرف على الجوانب المختلفة لظاهرة التطوع ، كما أوضحنا بعضها في البحث ، ما دوافعه ؟ وما أهميته للمتطوعين ؟ وما مشكلاته ؟ ومعوقاته ؟ وطرق تفعيله ؟ وماذا كتب حوله ؟ إلى غير ذلك من المخزون المعرفي المطلوب لفهم الظاهرة . وبالنسبة للاتجاه الصحيح يجب على الهيئة أو المنسق تبني العلاقات الإنسانية المرغوبة والنمط الإداري المناسب والذي يشجع على استقطاب المتطوعين ويؤدي إلى تحقيق التوازن بين أهداف الهيئة ورضى المتطوعين النفسي والاستجابة لحاجاتهم المشروعة ، كما تم استعراض عمل الندوة العالمية للشباب الإسلامي كنموذج على العمل المؤسسي التطوعي .

المراجع

- 1- بن منظور ، الإمام . 1956 ، لسان العرب . بيروت : دار بيروت للطباعة والنشر .
- 2- بيرس ، جون ل . 1996 ، المتطوعون . السلوك التنظيمي للعاملين بغير أجر . ترجمة ومراجعة عثمان حمود الخضير . مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، المجلد الرابع والعشرون ، العدد الثاني .
- 3- بيكورس ، بول ، ومايرز ، تشارلز ، 1977 ، إدارة العاملين : طريقة ووجهة نظر . الطبعة الثانية . نيويورك : شركة ماكروهل للكتاب .
- 4- رجب ، إبراهيم عبد الرحمن ب . ت ، أساسيات تنظيم المجتمع . الرياض : مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية .
- 5- عجوبة ، مختار إبراهيم . 1415 ، القاعدة النظرية للأنشطة التطوعية الخيرية في المملكة العربية السعودية : دراسة وثائقية لتجربة الجمعيات الخيرية 1380 - 1410 هـ . مجلة التعاون ، س 3 ، 244 ، من ص 177 - 216 ، الرياض ، مجلة التعاون لدول الخليج العربي .
- 6- العلي ، سليمان بن علي ، 1416 ، تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية ، واشنطن : مؤسسة أمانة .
- 7- اللحياني ، مساعد منشط 1994 التطوع في الدفاع المدني والحماية المدنية . الرياض : مطابع الجمعة .
- 8- معلوف ، لويس . 1947 المنجد ، الطبعة العاشرة ، بيروت .
- 9- نايلر ، هارنت ، 1976 ، قيادة المتطوعين . نيويورك : شركة دنيدين .
- 10- وارن ، رونالد ، 1973 ، المجتمع في أمريكا . الطبعة الثانية . شيكاغو : روند ماكنللي .
- 11- ولسون ، م ، 1976 الإدارة الفعالة لبرامج المتطوعين . كولورادو : شركاء إدارة المتطوعين .
- 12- العادلي ، فاروق محمد 1985 ، علم الاجتماع التربوي ، القاهرة : دار الكتاب الجامعي

1. **Ames, W.L.** (1979) – “Police in the Community”, *Police Journal*, 52, 252-9.
2. **Becker, H.K and Hjellemo, E.O.** (1976) – “Justice in Modern Sweden”, Springfield, Illinois, Thomas.
3. **Blacher, M.** (1989) – “Living on the Margins: Night Shelter Use and Single Homelessness in a British City”, Ph.D thesis, Plymouth Polytechnic.
4. **Brenton, M.** (1985) – “The Voluntary Sector in British Social Services”, London, Longman.
5. **Cohen, J.A.** (1968) – “The Criminal Process in the People’s Republic of China”, 1949-1963, Cambridge, Mass Harvard University Press.
6. **Critchley, T.A.** (1978) – “A History of Police in England and Wales”, London, Constable.
7. **Eskridge, C.W. and Carlson, E.W.** (1979) – “The Use of Volunteer in Probation: A National Synthesis”. *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, 4, 175-89.
8. **Gill M.L. and Mawby, R.I** (1990) – “Volunteers in the Criminal Justice System”, Milton Keynes, Open University Press.
9. **Greenberg, M.A.** (1978) – “Auxiliary Civilian Police – the New York City Experience”. *Journal of Police Science and Administration*, 6, 86-97.
10. **Hatch, S.** (1980) – “Outside the State”, London, Bedford Square Press.
11. **Hess, A.G.** (1970) – “The Volunteer Probation Officers of Japan”, *International Journal of Offender, Therapy*, 14, 8-14.
12. **Holme, A. & Maizels, J.** (1978) – “Social Workers and Volunteers”, London, Allen and Unwin/BASW.
13. **Jarvis, F.V.** (1980) – “Probation Officers’ Manual”, (third edition), London Butterworth.
14. **Johnson, N.** (1981) – “Voluntary Social Services”, Oxford, Blackwell/Robertson.
15. **Leat, D. Rankin, M** (1981) – “A Survey of the Involvement of Volunteers with Probation and Aftercare Services in England and Wales”, Berkhamsted, Volunteer Center.
16. **Lewis, P.** (1988) - “When Cash is a Drug”, *Community Care: Inside the Voluntary Sector*, 25, February.
17. **Mounsey, S.C.** (1973) – “Resistance to the Use of Volunteers in a Probation Setting: Some Practical Issues Discussed”, *Canadian Journal of Criminology and Corrections*, 15, 50-8.
18. **Salas, L.** (1979) – “Social Control and Deviance in Cuba”, New York, Praeger.
19. **Titmuss, R.M.** (1971) – “The Gift Relationship”, London Allen and Unwin.

20. **Waller, I.** (1988) – *International Standards, National Trail Blazing and the Next Steps*”, in M. Maguire and J. Pointing (eds.) *Victims of Crime*, Melton Keynes, Open University Press.

عنوان الورقة :

الأعمال التطوعية في الإسلام

مقدمها :

الأستاذ/ سلطان بن محمد العيسى

ملخص البحث

أن العمل التطوعي في الإسلام من أهم المرتكزات الضرورية في التنمية الاجتماعية إذ يساهم في بناء التكافل الاجتماعي والتعاون والتراحم بين أفراد المجتمع المسلم .

هدف البحث :-

الوقوف على العمل التطوعي في الإسلام ومشروعيته والحافز عليه .

طريقتا إجراء البحث :-

دراسة بعض البحوث المقدمة في هذا الموضوع من الرسائل والكتب الخاصة في هذا المجال وكتب وسيرة .

نتائج البحث :-

- 1- أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال الأسرة والمدرسة والإعلام وغرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوسهم .
- 2- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأشيراً في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي بالتفصيل ومدى حاجة المجتمع إليه .
- 3- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي ، مما يساهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام ، والعمل التطوعي بشكل خاص .

توصيات البحث :

أهمية نشر الوعي لأفراد المجتمع المسلم بالعمل التطوعي من خلال المحاضرات والندوات .. الخ .

مقدمة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله نور الهدى والرحمة المهداة .. وبعد
فان ديننا الإسلامي الحنيف يحث على القيام بالأعمال التطوعية والخيرية ، يقول الله تعالى :
(فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) (البقرة : 184) وفي هذه دلالة واضحة على فوائد التطوع على
المتطوع نفسه ، فبالإضافة إلى الثواب الجزيل والأجر العظيم في الآخرة ، فإنه في الدنيا يحصل
على فوائد أخرى فالعمل التطوعي وسيلة مهمة من وسائل الحصول على السعادة ، والراحة
النفسية ، ولثقة بالنفس والاعتزاز بالذات وتعلم أصول التعامل مع الناس .
وعليه فان العمل التطوعي من أهم المرتكزات الضرورية في التنمية الاجتماعية ، إذ يساهم في
بناء التكافل الاجتماعي وتنمية وتفعيل القدرات الكامنة في أفراد المجتمع . وزيادة مساحة
التعاون والتراحم والتعاطف بين الناس .

أدعو الله أن أوفق في هذا البحث

والله الموفق

مفهوم الأعمال التطوعية

العمل التطوعي:

هو عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة⁽¹⁾.

إن تعريف العمل التطوعي يمكن أن يقوم على منهجين أحدهما طبيعة العمل التطوعي وأهدافه والآخر هو مفهوم المنظمات التطوعي في علاقتها بالكيانات المجتمعية المختلفة، وهي الدولة والقطاع الخاص والعائلة .

وهناك الكثير من الأشكال والممارسات التي ينضوي تحتها العمل التطوعي، من مشاركات تقليدية ذات منفعة متبادلة، إلى مساعدة الآخرين في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية دون أن يطلب ذلك وإنما يمارس كرد فعل طبيعي دون توقع نظير مادي لذلك العمل، بل النظر هو سعادة ورضى عند رفع المعاناة عن كاهل المصابين ولم شمل المنكوبين ودرء الجوع والأمراض عن الفقراء والمحتاجين.

أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب، ومن حيث الشكل فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنياً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقد

(1) إبراهيم حسين: العمل التطوعي في منظور عالمي - المسوق الثاني للتطوع، المشاركة (23-24) يناير/2001.

يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنمية، ومن حيث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو سياسية (بر).

ويوصف العمل التطوعي بصفتين أساسيتين تجعلان من تأثيره قوياً في المجتمع وفي عملية التغيير الاجتماعي، وهما:

1- قيامه على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي المتوقع منه، مع نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على الفاعل.

2- ارتباط قيمة العمل بغاياته المعنوية والإنسانية.

لهذا السبب يلاحظ أن وتيرة العمل التطوعي لا تتراجع مع انخفاض المردود المادي له، إنما بتراجع القيم والحوافز التي تكمن وراءه، وهي القيم والحوافز الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية.

ويميز علماء الاجتماع بين شكلين من أشكال العمل التطوعي :

الشكل الأول : السلوك التطوعي :

ويُقصد به الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة أو لمواقف أخلاقية أو إنسانية...من قبيل إسعاف جريح في حالة خطرة أثار حادث سير، أو السقوط من مكان مرتفع ، أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك ، أو مساعدة منكوب في زلزال أو حريق ... وما أشبه ذلك ، حيث يقوم الأفراد بأعمال تطوعية وخيرية نتيجة لحوادث طارئة . ومنطلق هذه الممارسات التطوعية هو الشعور الإنساني أو الموقف الأخلاقي أو الدافع الديني...أو كل ذلك معاً، من دون انتظار أي مردود مادي .

الشكل الثاني : الفعل التطوعي :

ويُقصدُ به الممارسات التطوعية الناتجة من الإيمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته ، ولا يأتي نتيجة لحوادث طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته ، ويرتكز على العمل التطوعي ، ومنطقات الفعل التطوعي هي نفس منطلقات السلوك التطوعي

ولابد من القول هنا إن أي شكل من أشكال الأعمال التطوعية مطلوب بذاته وراجع في نفسه ، ومهم وضروري في إنماء المجتمع الأهلي ، والمشاركة في تقدمه وازدهاره ونموه . ومن المهم للغاية إشاعة روح العمل التطوعي بين أفراد المجتمع ، وتنمية (ثقافة العمل التطوعي) في الفضاء الاجتماعي ، والإشادة بالتطوعين في أي مجال ، وفي أي شكل ، وبأي صورة ... فالجميع يساهم في التنمية الاجتماعية المطلوبة .

ويمكن تحديد أهم أنواع المشاركة في العمل التطوعي في الأبعاد التالية :

1. المشاركة المعنوية : ونعني بها دعم المشاريع التطوعية معنوياً وذلك من خلال الوقوف

المعنوي مع المشروع الخيري سواءً بالتشجيع ، أو الدفاع عن المشروع الخيري ، أو التعريف به في المحافل العامة ... إلى غير ذلك من صور المشاركة المعنوية .

2. المشاركة المالية : ونعني بها دعم المشاريع الخيرية بالمال ، ومما لا شك فيه أن المال يمثل

أحد مقومات نجاح الأعمال الخيرية ، وقد سمي القرآن الكريم المشاركة المالية في سبيل الله بـ (الجهاد) حيث يقول تعالى : ((إنما المؤمنون الذين آمنوا بالله ورسوله ثم لم يرتابوا وجاهدوا بأموالهم وأنفسهم في سبيل الله أولئك هم الصادقون)) _ سورة الحجرات آية 15 _ . وهذا يدل على أهمية الجهاد بالمال كما بالنفس ، فهو مما له أكبر الأثر في النهضة والإحياء والتقدم والازدهار في مختلف جوانب الحياة .

3. المشاركة العضوية : ونعني بها أن يكون الشخص عضواً فعالاً في الأعمال التطوعية

وذلك عبر انتسابه لإحدى مؤسسات الخدمة الاجتماعية ، وهذا يتطلب بذل الجهد ، والتضحية بالوقت ، وممارسة التفكير الجاد ، وشحن المهمة ... من أجل خدمة

المجتمع، وتقوية العمل الخيري، وإنماء الممارسة التطوعية بما يخدم الشأن الاجتماعي العام.

هذه هي أهم ألوان المشاركة في الأعمال التطوعية والخيرية، وكلها مهمة وضرورية لنجاح أي عمل خيري.

- مشروعية ومكانة العمل التطوعي في الإسلام

إن القيم الاجتماعية وخاصة الدينية المتعمقة في المجتمع العربي والإسلامي ساعدت في تعميق روح العمل التطوعي فيه بالإضافة إلى التراث الشعبي المنقول من خلال الأدب القصصي والشعر والغناء والأمثال، والذي يشيد بهذه الروح فتظل متقدمة في المجتمع حتى بعد زوال الظروف المادية التي قام عليها ذلك التراث الشعبي.

وحيث أن مفهوم التطوع في الدول الغربية - بصفة خاصة - يفصل ما بين مفهومي الصدقة من جانب ومساعدة الآخرين من جانب آخر، فإن الدين الإسلامي لا يدعو لذلك الفصل، وهو المؤثر الأساس في هذه المجتمعات.

مبادرات العمل التطوعي على مستوى التثقيف والاقتصادي والاجتماعي وما إلى ذلك. التطوع مرة نأخذ عنوان التطوع مقابل العمل بأجرٍ دنيوي، ومرة نأخذ التطوع بمعنى ما هو فوق الواجب، حتى هذا المستعمل مصطلح شعبي - هذا مطوع يعني يقوم بنوافل ومستحبات وما إلى ذلك - العمل التطوعي الذي هو عمل بلا أجر. هذا يمكن (بلا أجر من 9) طبعاً ليس عندنا نحن عمل تطوعي بمعنى بلا أجر مطلق " فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7) - الزلزلة " فحين نقيس أي عمل إلى وعد الله سبحانه وتعالى من الثواب الكريم لعباده المحسنين، لا يكون عندنا عمل تطوعي أصلاً، كله عمل بأجر.

وفيما يلي بعض الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة التي توضح الحث على العمل التطوعي والذي هو بمثابة صدقة في الإسلام.

من القرآن الكريم :

- " وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى " (المائدة - 2)
- " فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ " (البقرة - 184)
- " وَأَتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ " (البقرة - 177)
- " وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَعْلُومٌ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ " (الذاريات - 19)
- " فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ " (الزلزلة - 7)

ومن الأحاديث الشريفة :

- يقول صلى الله عليه وسلم (كل سلامي من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس تعدل بين اثنين صدقة ، تعين الرجل على دابته فتحمله عليها أو ترفع عليها متاعه صدقة ، والكلمة الطيبة صدقة وبكل خطوة تمشيها إلى الصلاة صدقة ، وتميط الأذى عن الطريق صدقة) متفق عليه .
- وقال عليه الصلاة والسلام (الإيمان بضع وسبعون أو بضع وستون شعبة فأفضلها قول لا اله إلا الله وأدناها إماطة الأذى عن الطريق والحياء شعبة من الإيمان) متفق عليه .
- وقال صلى الله عليه وسلم (لقد رأيت رجلاً يتقلب في الجنة في شجرة قطعها من ظهر الطريق كانت تؤذي المسلمين) رواه مسلم
- ويقول صلى الله عليه وسلم (الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله أو القائم الليل الصائم النهار) رواه مسلم (
- قول صلى الله عليه وسلم في حديث ابن عمر رضي الله عنهما (المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ، من كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته ، ومن فرج عن مسلم كربة من كرب الدنيا فرج الله عنه كربة من كرب يوم القيامة) ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة) متفق عليه .
- ويقول صلى الله عليه وسلم (من مشى في حاجة أخيه كان خيراً له من اعتكاف عشر سنوات) متفق عليه

• ويقول صلى الله عليه وسلم (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى) رواه احمد ومسلم .

وقد اتخذت الصدقة في الإسلام والدولة الإسلامية صورة مؤسسية في شكل الأوقاف في صورتها المختلفة من خلال المساجد والوقف الاستثماري لدعم المساجد ودور العلم، كما هو الحال في دواوين الزكاة في العديد من الدول الإسلامية⁽³⁾.

ومن أقوال التابعين :

- يقول الحسن رحمه الله : (إذا رأيت الرجل ينافسك في الدنيا فنافسه في الآخرة)
- ويقول (من نافسك في دينك فنافسه ومن نافسك في الدنيا فآلقها في نحره)
- مالك بن دينار (إن صدور المسلمين تغلي بأعمال البر وإن صدور الفجار تغلي بأعمال الفجور ، والله تعالى يرى همومكم فانظروا ما همومكم رحمكم الله .
- ويقول الشيخ عبد الرحمن السعدي : (رحم الله من أعان على الدين ولو بشطر كلمة وإنما الهلاك في ترك ما يقدر عليه العبد من الدعوة إلى هذا الدين)

فالإنسان المسلم يعرف بأنه سيلتقي مع الله ، وأن لله عز وجل وعد وعداً صادقاً لهذا الإنسان بأن يعطيه الأجر الذي يحفظه. هذا الإنسان لا يحتاج إلى إعلان كبير ، يحتاج فقط أن يلتفت إلى وعد الله عز وجل . وإلى صدق وعد الله سبحانه وتعالى . فهذا العمل الذي يسمى في المصطلح المدني عمل تطوعي هذا العمل لا يبد من الحاجة إليه ، لكي يصلح المجتمع ، وترتفع كثير من مشكلاته وتمسح كثير من دموعه ، وترتفع كثير من آهاته وتوجعته⁽⁴⁾ .

(3) الرازمي حسين - مرجع سابق .

(4) كيف نبني وذاقنا / لسماعة البلاءة الشيخ عيسى أحمد قاسم ، دار الوطن ، 1420هـ .

الحافز على العمل التطوعي

تستند فكرة "التطوع" بعمل شيء ما إلى رؤية معرفية، أساسها حرية الإرادة والقدرة على التصرف دون إكراه؛ لتحقيق مصلحة أو منفعة ذات صفة جماعية وليست فردية فقط، وعلى أساس هذه الرؤية فإن صيغ العمل التطوعي تتعدد بتعدد الإيرادات الفردية، وتنضبط بضوابط الشرائع والقوانين، وكذلك بالمصالح الاجتماعية والمنافع العمومية التي يراها أهل كل مجتمع في زمن معين يعيشون فيه.

وكافة صور العمل التطوعي في المنظور الإسلامي مرتبطة بعقيدة الإيمان بالله تعالى، وأن هذا الارتباط هو الذي يوفر لها القوة المعنوية والطاقة الروحية اللازمة لدفع الفرد للقيام بها طائعاً مختاراً، ولا تستبعد الرؤية الإسلامية أي عمل مهما صغر حجمه أو قلت قيمته، ابتداءً من "إمالة الأذى عن الطريق" التي عدها الرسول صلى الله عليه وسلم أدنى شُعب الإيمان، وصولاً إلى التضحية بالنفس في سبيل الله تعالى دفاعاً عن الدين والوطن.

وإلى جانب البناء القيمي الأخلاقي للعمل التطوعي في الرؤية الإسلامية، هناك تراث غني من الأبنية المؤسسية والأطر التنظيمية التي تم تطويرها عبر الممارسات الاجتماعية في الحقب التاريخية المتتالية، وعبر تلك الممارسات انتقلت فكرة الخير إلى حيز الوجود الفعلي في صورة أعمال ناعمة، كما أن تلك الممارسات والمؤسسات قد أسهمت بفاعلية في تقريب المسافة بين "القول والعمل"، أو بين النظرية والتطبيق، وكانت مؤسسات وأبنية الوقف على تنوعها وتعدد وظائفها في مقدمة تلك المؤسسات والأبنية^(سم).

ومعنى ذلك أن ثمة إطاراً واسعاً لمنظومة "التطوع" و"العطاء" الاختياري الذي يحض عليه الإسلام ويزكيه، ومعنى ذلك أيضاً أن "التطوع" - بمشتملاته ومكوناته - ليس أمراً ثانوياً أو هامشياً في الحياة الاجتماعية للإنسان (فرداً كان أو مجتمعاً)، وإنما هو مكوّن أصيل من

مكوناتها، وأداة - في الوقت نفسه - من أدوات تحقيق غايتها وتلبية احتياجاتها المادية والمعنوية.

والحقيقة أن من خصائص "الرؤية الإسلامية" أنها تقدم مجموعات متكاملة من "الأفكار - القيم - الفضائل" التي تتعدد في صيغها وتختلف في وسائل التعبير عنها، وتباين في مجالات عملها، غير أن كل مجموعة منها تظل في مجملها منتمية إلى منظومة واحدة، تحقق هدفاً أو أكثر من أهداف الفرد أو المجتمع أو هما معاً.

وينطبق هذا الكلام على "منظومة العمل التطوعي"، حيث نجد عديداً من الأفكار والقيم والمبادئ والأخلاقيات التي نص عليها الإسلام منها الصدقة، والبر، والإحسان، والتطوع، والندى،... إلخ، وهي تشمل في مجموعها منظومة متكاملة من الجهود والأعمال التي تشترك في كونها "تطوعية"، ونابعة من الإرادة الحرة للفرد وبمبادرة ذاتية منه، ودون إكراه من أي سلطة اجتماعية أو سياسية⁽⁹⁾.

قامت الخدمات التطوعية بلعب دور كبير في نهضة الكثير من الحضارات والمجتمعات عبر العصور. بصفتها عملاً خالياً من الربح والعائد كما وأنها لا تمثل مهنة. يقوم بها الأفراد لصالح الجيران والأهل والمجتمع ككل كما تأخذ أشكالاً متعددة ابتداء من الأعراف التقليدية للمساعدة الذاتية، إلى التجاوب الاجتماعي في أوقات الشدة ومجهودات الإغاثة، إلى حل النزاعات وتخفيف آثار الفقر. تشتمل المفهوم على المجهودات التطوعية المحلية والقومية، وأيضاً البرامج ثنائية أو متعددة الجوانب (العالمية) التي تعبر إلى خارج الحدود.

وقد لعب المتطوعون دوراً هاماً كماً وكيفاً في رعاية وتطوير الدول الصناعية منها والنامية من خلال البرامج القومية، برامج الأمم المتحدة في مجالات المساعدات الإنسانية، التعاون التقني، تعزيز حقوق الإنسان، الديمقراطية والسلام. كما يشكل التطوع أيضاً أساساً

⁽⁹⁾ إبراهيم حسين - مرجع سابق -

لكثير من نشاطات المنظمات غير الحكومية، والمنظمات المدنية. هذا إضافة إلى كثير من المشاريع في مجالات محو الأمية، التطعيم وحماية البيئة تعتمد بصورة مباشرة على الجهود التطوعية.

من الحقائق الثابتة أن المجتمع بكل جوانبه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وقيمه الأخلاقية والروحية كل لا يتجزأ إلا في التجريد العلمي. وهذه الحقيقة تتبع وتقوم على حقيقة أساسية هي أن الإنسان بوصفه الخلية الحية للمجتمع كل لا يتجزأ. ولذلك فإن العمل الطوعي يجب أن لا ينحصر في جوانب محدودة للمجتمع والإنسان، بل يجب أن يتسع ليشمل كل المجتمع وكل الإنسان وحقوقه الأساسية في الحياة والسلام والحرية و يشمل حقوقه الاجتماعية من مأكّل ومشرب ومسكن وملبس وصحة وتعليم وحقوق اقتصادية أهمها الحق في العمل والأجر والراحة والعطلات، و يشمل كذلك الحقوق السياسية والمدنية كافة بما فيها الحق في المساواة أمام القانون وحق التنمية.

مقترحات لتطوير العمل التطوعي:

- 1) أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأُسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة.
- 2) أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التثموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية؛ مما يثبت هذه القيمة في نفوس الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.
- 3) دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.

- 4) إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.
- 5) التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين؛ الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.
- 6) مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية، وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين.
- 7) تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي؛ مما يساهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.
- 8) استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعياً.
- 9) استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع.
- 10) إن للعمل الاجتماعي التطوعي فوائد جمة تعود على الفرد المتطوع نفسه وعلى المجتمع بأكمله، وتؤدي إلى استغلال أمثل لطاقات الأفراد وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية.

أمثلة وقدوات في العمل التطوعي في صدر الإسلام

لاشك أن العمل الاجتماعي التطوعي قديم قدم الإنسان نفسه ولكنه أخذ العديد من الصور والكثير من الأشكال والطرق التي يؤديها وكان للعرب باع طويل في هذا المجال فرغم الصراعات والحروب الطاحنة، التي كانت سائدة بين القبائل إلا أن الشهامة والشجاعة في إنقاذ

المصاب وإغاثة الملهوف والأخذ بيد الضعيف كانت من الصفات النبيلة التي يتمتع بها العرب في ذلك الزمان حتى جاء الإسلام ليؤكد على هذه المعاني ويعلي من شأنها وغدا التعاون والتكافل سمة تتمتع بها الشعوب العربية والإسلامية في كل مكان.

و"الوقف" من أبرز صيغ العمل التطوعي الذي حض عليه الإسلام ومارسه المسلمون على مر العصور وتعاقب الدهور، وجوهر الوقف هو فكرة الصدقة الجارية، كما جاء في الحديث النبوي: "إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث: صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له". وفكرة الوقف بهذا المعنى تنتمي إلى منظومة العمل التطوعي وفقاً لتعاليم الإسلام الحنيف، وقد جاء الأمر بالوقف على سبيل الترغيب والندب إلى فضائل الأخلاق والأعمال، وليس على سبيل الإلزام أو الأمر الجبري الذي لا يملك المخاطب به إلا الانصياع له.

نماذج إسلامية مضيئة في عمل الخير:

- ❖ عثمان بن عفان رضي الله عنه وتجهيزه لجيش العسرة حيث تبرع بثلث ماله لتجهيز الجيش المسلم المتوجه لغزوة تبوك .. والذي سمي بجيش عثمان .
- ❖ عبد الرحمن بن عوف رضي الله عنه وبذله ماله في خدمة الإسلام والمسلمين في حياة الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم) وبعد وفاته . وإذا كانت الجارة والثروات، إنما تحصى بأعداد رصيدها وأرباحها فان ثروة عبد الرحمن بن عوف إنما تعرف مقاديرها وأعدادها بما كان ينفق منها في سبيل الله رب العالمين..!!لقد سمع رسول الله يقول له يوماً: "يا بن عوف انك من الأغنياء..وانك ستدخل الجنة حياً..فأقرض الله يطلق لك قدميك" ..
- ومن سمع هذا النصح من رسول الله، وهو يقرض ربه قرضاً حسناً، فيضاعفه له أضعافاً كثيرة. باع في يوم أرضاً بأربعين ألف دينار، ثم فرقها في أهله من بني زهرة، وعلى أمهات المؤمنين، وفقراء المسلمين.
- وقدم يوماً لجيوش الإسلام خمسمائة فرس، ويوماً آخر ألفاً وخمسمائة راحلة.
- وعند موته، أوصى بخمسين ألف دينار في سبيل الله، وأوصى لكل من بقي ممن شهدوا بدرًا بأربعمائة دينار، حتى أن عثمان بن عفان رضي الله عنه، أخذ نصيبه من الوصية برغم ثرائه وقال: "إن مال عبد الرحمن حلال صفو، وإن الطعمة منه عافية وبركة".

❖ عبد الله بن عمر : يحدثنا أيوب بن وائل الراسبي عن أحد مكرماته ، فيخبرنا أن ابن عمر جاءه يوماً بأربعة آلاف درهم وقطيفة. وفي اليوم التالي ، رآه أيوب بن وائل في السوق يشتري لراحلته علفاً نسيئةً (أي دينا) . فذهب ابن وائل إلى أهل بيته وسألهم أليس قد أتى لأبي عبد الرحمن - يعني ابن عمر - بالأمس أربعة آلاف ، وقطيفة..؟ قالوا : بلى. قال : فاني قد رأيتك اليوم بالسوق يشتري علفاً لراحلته ولا يجد معه ثمنه. قالوا : انه لم يبت بالأمس حتى فرقها جميعها ، ثم أخذ القطيفة وألقاها على ظهره ، خرج.. ثم عاد وليست معه ، فسألناه عنها. فقال : انه وهبها لفقير..! فخرج ابن وائل يضرب كفا بكف. حتى أتى السوق فصاح في الناس : " يا معشر التجار.. ما تصنعون بالدنيا ، وهذا بن عمر تأتيه ألف درهم فيوزعها ، ثم يصلح فيستدين علفاً لراحلته..!!؟؟"

❖ صهيب بن سنان : وكان جواداً معطاءً.. ينفق كل عطائه من بيت المال في سبيل الله ، يعين محتاجاً.. يغيث مكروباً.. " ويطعم الطعام على حبه مسكينا ويتيماً وأسيراً". حتى لقد أثار سخاؤه المفرط انتباه عمر فقال له : أراك تطعم كثيراً حتى أنك لتسرف..؟ فأجاب صهيب لقد سمعت رسول الله يقول : " خياركم من أطعم الطعام".

❖ سلمان الفارسي : فقد كان عطاؤه وفيراً.. كان بين أربعة وستة آلاف في العام ، بيد أنه كان يوزعه جميعاً ، ويرفض أن يناله منه درهم واحد ، ويقول :
"أشتري خوصاً بدرهم ، فأعمله ، ثم أبيع بثلاثة دراهم ، فأعيد درهما فيه ، وأنفق درهما على عيالي ، وأنصّدق بالثالث.. ولو أن عمر بن الخطاب نهاني عن ذلك ما انتهيت" (٢).

نماذج إسلامية نسائية مضيئة في عمل الخير :

لم تتخلف نساء المسلمات عن ركب العمل التطوعي في سبيل الله تعالى ، وان صدر الإسلام ليذخر بنماذج مضيئة من أمهات المؤمنين ومن المسلمات اللاتي ضربن أروع الأمثلة في العمل التطوعي نذكر منهن على سبيل المثال لا الحصر :
❖ خديجة بنت خويلد (أم المؤمنين رضي الله عنها وأرضاها) ، فقد بذلت جهدها ومالها في مؤازرة

(٢) رجال حول الرسول ، حلة محمد خالد / ج 2 .

الرسول صلى الله عليه وسلم وقد قال عنها صلى الله عليه وسلم : (وواستني في مالها إذ حرمني الناس).

❖ ومنهن أم المؤمنين زينب بنت جحش رضي الله عنها ، التي قال عنها الرسول صلى الله عليه وسلم (أسرعكن لحاقاً بي أطولكن يداً) رواه مسلم والمقصود بطول اليد : كثرة مدها بالعطاء للفقراء ، فقد كانت رضي الله عنها تعمل بيدها وتتصدق على الفقراء وتقول عنها عائشة (رضي الله عنها) :

(ولم أر امرأة قط خيراً في الدين من زينب بنت جحش ، وأتقى لله وأصدق حديثاً وأوصل للرحم وأعظم صدقة وأشد ابتداءً لنفسها في العمل الذي تتصدق به وتتقرب به لله تعالى) رواه مسلم ج 136/7 .

❖ وهذه أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها : تضحى بنطاقها وتشقه نصفين وهو أغلى وأثمن ما تملك رضي الله عنها تقول (صنعت سفره للنبي صلى الله عليه وسلم وأبي بكر حين أراد المدينة ، فقلت لأبي : ما أجد شيئاً أربطه إلا نطاقي قال : فشقيه ففعلت فسُميت ذات النطاقين) رواه البخاري .

❖ ومنهن الشفاء بنت عبد الله : التي كانت تقوم بتعليم نساء النبي صلى الله عليه وسلم - خاصة حفصة بنت عمر بن الخطاب رضي الله عنهما - القراءة والكتابة.

❖ وفي مجال الجهاد والغزو : (هذه أم عطية) تقول (غزوت مع رسول الله صلى الله عليه وسلم سبع غزوات أخلفهم في رحالهم وأصنع لهم الطعام) رواه مسلم .

❖ وهذه أم سليم بنت ملحان رضي الله عنها / بحبها للخير وخدمة المسلمين فقد كانت يوم أحد هي وعائشة رضي الله عنها تتقلان القرب على متونهما ثم تفرغانه في أفواه الصحابة ثم ترجعان فتملأنهما وهكذا ويقول عنها أنس رضي الله عنه : كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يفرغ بأم سليم ونسوة من الأنصار إذا غزا يداوين الجرحى (□) .

⁽⁹⁾ إبراهيم حسين - مرجع سابق .

الخاتمة

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله نور الهدى للعالمين والرحمة المهداة . وبعد :

فقد ناقشت في هذا البحث موضوع في غاية الأهمية وهو : الأعمال التطوعية في الإسلام .

وقد ناقشت فيه أبواب فرعية ومنها : تعريف ومفهوم الأعمال التطوعية وأنواع الأعمال التطوعية الشرعية ، كما ناقشت " مشروعية ومكانة العمل التطوعي في الإسلام " فذكرت مكانة العمل التطوعي في الإسلام وقمت بالاستدلال على ذلك بالآيات القرآنية الحكيمة وبأقوال الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم ، ثم تعرضت بالعرض لموضوع " الحافز على العمل التطوعي " ، وفي آخر أقسام البحث تعرضت بالذكر لأمثلة وقنوات في العمل التطوعي في صدر الإسلام ومنهم الصحابة الكرام : عبد الرحمن بن عوف ، صهيب بن سنان وعبد الله بن عمر بن الخطاب ، كما قمت بضرب أمثلة من نساء المسلمين في صدر الإسلام ومنهم أمهات المؤمنين : خديجة وزينب بن جحش والشفاء بنت عبد الله رضوان الله عليهن .

وفي النهاية ... أدعو الله أن أكون قد وفقت في إعداد هذا البحث وأن يجعله الله في ميزان حسناتنا يوم القيامة .

قائمة المراجع

- 1- إبراهيم حسين : العمل التطوعي في منظور عالمي - المؤتمر الثاني للتطوع ، الإمارات العربية المتحدة - الشارقة (23- 24/يناير/2001).
- 2- بلال عرابي: دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ، جامعة دمشق ، 1999م .
- 3- أم الفاتح : دور المرأة المسلمة في العمل التطوعي ، دار الصحابة : القاهرة - 2001م .
- 4- عيسى أحمد قاسم : كيف نبني وطننا قويا ٩٩ ، دار الوطن : قطر ، 1420هـ .
- 5- خالد محمد خالد : رجال حول الرسول ، الريان : القاهرة ، 1987م .

عنوان الورقة :
استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول

مقدمها :
الأستاذ/ عمر بن نصير البركاتي

ملخص البحث

الحمد لله رب العالمين، القائل في محكم التنزيل {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ} ¹ ثم الصلاة والسلام على معلم البشرية، وهادي الإنسانية، محمد بن عبد الله صلى الله عليه وعلى آله وصحبه ومن تبعه إلى يوم الدين ... أما بعد :

فإن من دواعي الغبطة والسرور أن تقيم جمعية البر بالمنطقة الشرقية مثل هذه اللقاءات التي تسهم في دعم مسيرة العمل الخيري، وإن موضوع استقطاب المتطوعين له قيمة كبيرة، تتبع من أهميته وأثره البالغ في تنمية الطاقات البشرية، وتأهيل المجتمع، وإسهاماً في هذه المسيرة المباركة، كان هذا البحث والذي يسلط الضوء على النقاط التالية :

1. مداخل ومقدمات .
2. تقنيات الاستقطاب .
3. عوامل نجاح الاستقطاب .
4. الفوائد والآثار الإيجابية لعملية الاستقطاب .
5. محاذير وأخطاء في عملية الاستقطاب .
6. أمثلة من استقطاب المتطوعين .
7. عوائق استقطاب المتطوعين .
8. أفكار عملية لاستقطاب المتطوعين .

وختاماً: اعترف بأن هذا العمل جهد مقل، وبضاعة مزجاة، فالحمل أكبر من صاحبه، فما كان من خطأ فمن نفسي والشيطان، وما كان من صواب فمن الله وحده .
والله أسأل أن يجعل هذا العمل صالحاً، ولوجهه خالصاً، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم .

أولاً : مداخل ومقدمات :

1. ما هو الاستقطاب ؟

يعرف خبراء الإدارة الاستقطاب بأنه تشجيع الأفراد الذين يملكون المهارات المطلوبة للتقدم للعمل في المنشأة .^٢

2. من هو المتطوع ؟

المتطوع هو شخص يقدم خدمة، بإرادته الحرة، دون الحصول على تعويض مالي .^٣ إذا استقطاب المتطوعين يعني كيفية انتقاء المتطوعين واستثمار خبراتهم ووقتهم وحماسهم وتسخيرها للعمل التطوعي .^٤

3. مصادر التطوع :

كافة أفراد المجتمع يمكن الاستعانة بهم في مجالات العمل التطوعي، وهذه إشارة إلى بعض المصادر التي يغفل عنها بعض قادة القطاع الخيري :

أ . الطلاب على مختلف مستوياتهم خصوصاً أهل التخصص في الخدمة الاجتماعية لأنهم أكثر إدراكاً لحاجة المجتمع للتطوع .

ب . المتقاعدون .

ج . النساء .

د . المستفيدين من الجمعيات الخيرية .

ثانياً : تقنيات الاستقطاب :5

1. تحديد الحاجة إلى المتطوعين :فليس المراد هو كثرة أعداد المتطوعين بل المطلوب

المتطوع المناسب في العمل المناسب، وإن أية محاولة لتوظيف المتطوع دون أن يكون هناك

إعداد لوظيفة مناسبة له كالذي يبيع سلعة لا وجود لها.

^٢ مصمم للمنظمات الإدارية (286) .

^٣ نقاشو الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية (560) .

^٤ تفعيل العمل التطوعي (1) .

^٥ منشور كة توفيق عسيران في ورشة عمل : حول مهارات التحفيز على العمل التطوعي، تنظم جمعية المبرات الخيرية بليبيا .

2. الاختيار الصحيح للمتطوع :وهذا يسهم في توفير القدرة على استغلال سليم لطاقت المتطوع، وتخفيض كلفة الإعداد، وعدم تحميل المتطوع فوق طاقته، وتفهم المتطوع لأهداف وتطلعات الجمعية أو المؤسسة .
3. التدريب والتأهيل :إذ أن التدريب سوف يبلور موقف المتطوع ويساعده على إنجاز العمل المطلوب بكفاءة أعلى، كما أنه يلعب دوراً بارزاً في شد المتطوع للجمعية، استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنة، استغلال طاقاته بشكل أفضل على الصعد كافة .
4. الإطار التنظيمي :وتكمن أهمية ذلك في أن المتطوع مُعرّض للشطط من ناحية، وللتوقف عند مواجهة أية صعوبات من ناحية أخرى، فتأطير العمل يساعد على تحقيق مسألتى الاستمرارية والمتابعة .
5. توفير الإمكانيات :حتى يعمل المتطوع وينجز العمل المكلف به، لا بد من توفير التجهيزات المساعدة سواء كانت معدات، أو آلات، أو وسائل، أو مكاتب:لأن ذلك يوفر للمتطوع الجو المناسب للعمل .
6. التقييم :من المفيد تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً، كما لا بد من اشتراك المتطوعين في هذه العملية، من أجل التعرف على النتائج المحققة، وسد الثغرات في رسم الخطط المستقبلية .
7. التحفيز والتشجيع : ومن ذلك الاعتراف الدائم بإنجازات المتطوع وعطاءاته، المشاورة وتقبل الاقتراحات، الشكر والتقدير، إزالة العقبات، إلى غير ذلك من الوسائل .

ثالثاً : عوامل نجاح عملية الاستقطاب :

من أهم عوامل النجاح لعملية الاستقطاب :

1. إعداد قسم مختص يشرف على شؤون المتطوعين .
2. لوائح ونظم إدارية تحكم عمل المتطوعين وتوضح مسؤولياتهم وواجباتهم وحقوقهم .
3. أعمال حيوية، ذات طبيعة جذابة، وإنتاجية ملموسة .6

4. الاستفادة من تجارب الجمعيات الخيرية التطوعية في البلدان الأخر والاستشارة بخططها.⁷
5. تطبيق تقنيات الاستقطاب .
6. دراسة أسباب التسرب التطوعي للمتطوعين داخل الجمعيات، والمؤسسات الخيرية، لمعالجة الأخطاء وتجنبها مستقبلاً.

رابعاً : الفوائد والآثار الإيجابية لعملية الاستقطاب :

تتعدد الفوائد والآثار الإيجابية لعملية الاستقطاب، ولعل من أبرزها :

1. تغطية النقص أو القصور الذي يمكن أن تعاني منه الجمعيات أو المؤسسات الخيرية سواء من الناحية المالية أو القوة البشرية وبالتالي تحقيق أهداف الجمعيات دون تحمل أعباء مالية إضافية إذا ما قام بالعمل موظفون رسميون، ويمكن الاستفادة من هذه الأموال في مشاريع أخرى مع التنبه على الحقائق التالية :

أ. إن المؤسسات والجمعيات الخيرية لا تستطيع الاستغناء عن العمل التطوعي، كما أنها بحكم واقعها المؤسسي تحتاج إلى العمل المأجور الذي يضمن لها حداً أدنى من الاستقرار والإنجاز لذلك لا بد من وضع هيكلها التنظيمي بحيث يجمع بين هذين النوعين من الأعمال فتخصص للعمل المأجور المفاصل الأساسية التي تشكل البنية التحتية المستمرة للمؤسسة، وتستفيد من العمل التطوعي في أذرعها التنفيذية.

ب. للقوى العاملة في المؤسسات والجمعيات الخيرية، مجهود ضخم، وليس من الإنصاف أن تهضم حقوق هذه الفئة، بحجة دعم العمل التطوعي، بل لا بد من توفير الرواتب والعطاءات المجزية، والسعي لتطبيق سقف من الضمانات المحفزة لبقاء اليد العاملة □

ج. عند تعيين عدد كبير من الموظفين لتنفيذ العمل فإن هذا يعني إهدار الكثير من المال، وللأسف تتبنى بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية هذا الاتجاه، كما هو

⁷ الجهود الطوعية وسبل تنظيمها وتعظيمها (101) .

⁸ برامج الأخمية مقال: فزارة تقيدي في إدارة المؤسسات الإسلامية . مجلة الصبح الكريمة العدد (1442) . وموضوع حقوق الزفدين في العمل الخيري من كتاب تنمية المرارة البشرية والمالية في المنظمات الخيرية لسليمان العلي .

الحال في بعض الشركات التجارية، إضافة إلى ما يصاحب ذلك من إشكالات أخرى .

أما عن حجم الإنفاق على القوى العاملة فالتقارير السنوية لا تتعرض لذكره⁹، إضافة إلى أن بعض الإدارات الخيرية تمنع في البوح بها وتعتبرها من الأسرار الخاصة !! كما أن بعض المؤسسات تشكو من عدم الاستقرار الوظيفي لديها .

2. يساهم استقطاب المتطوعين في علاج مشكلة البطالة، فهو يعود الإنسان على العمل والإيجابية، وقد تسنح فرصة للعمل وبالتالي الحماية من الوقوع في السلوك المنحرف .
 3. اكتشاف القيادات وتدريبها وزيادة مهارتها .
 4. زيادة إنتاجية الأعمال الخيرية فمما لا شك فيه أن إسهامات المتطوعين تزيد من الإنتاج وذلك لامتياز العمل التطوعي بالحماس في الأداء- وهذا ما يفقد في العمل الروتيني- وإمكانية سد الثغرات الموجودة في الجمعيات في بعض التخصصات النادرة .
- وبالنظر إلى لغة الأرقام يكفي أن نعلم أن معدل ساعات التطوع في أمريكا عام 1994 م كان موازياً لعمل (9) ملايين موظف، وبلغ مجموع ما تطوع به من وقت قيمته (176) بليون دولار¹⁰، فكيف لو توفرت مثل هذه الأرقام لجمعياتنا الخيرية ؟؟
- ومما يؤكد هذا الأثر، تنوع اختصاصات المتطوعين، حيث يغطون معظم التخصصات التي تحتاجها الأعمال الخيرية، ومساهماتهم في جمع التبرعات، ورسم سياسات الجمعيات التي يتطوعون فيها، وكل تلك الأعمال تسجل زيادة في الرصيد الإنتاجي للجمعيات .
- ومما تحسن الإشارة إليه أن هذه الزيادة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بحسن إدارة الجمعية للمتطوعين والاستغلال الأمثل لطاقتهم وقدراتهم .
5. توفير وقت الموظفين لنواحي العمل التي تتطلب مهارات فنية أكثر¹¹.

خامساً : محاذير وأخطاء في عملية الاستقطاب :

⁹ انظر على سبيل المثال التقرير السنوي لعام 1423 هـ مؤسسة الحرمين الخيرية ومؤسسة الوقف الإسلامي .

¹⁰ تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية (75 ، 78) .

¹¹ الإدارة في المؤسسات الاجتماعية (113) .

1. أن يصبح الاستقطاب تعصب للجمعية أو المؤسسة ومواجهة مع الجمعيات الأخرى، ولو كانت تعمل في نفس المجال ونفس الأهداف .
2. انتفاء الطابع المؤسسي للعمل التطوعي فهذا ينضم إلى الجمعية لوجود أصدقائه فيها وآخر يسيطر على العمل دون التزام بنظام محدد .. الخ .
3. استقطاب عدد كبير من المتطوعين فوق الاحتياج نتيجة لفقد التخطيط السليم.
4. عدم الاهتمام والعناية بالمتطوعين بعد استقطابهم مما يسبب رحيل كثير منهم وقد أفادت الدراسات أن المتطوعين يميلون قبل الاستمرار في العمل التطوعي إلى اعتماد أسلوب التجربة أولاً ومن ثم اتخاذ قرار الاستمرار أو الانقطاع .
5. استخدام المتطوعين في أي عمل حتى الأعمال المستقرة والروتينية، وهذا ضار فينبغي توظيف عاملين للأعمال الرتيبة والمستقرة، وتفريغ المتطوعين للأعمال التي تحتاج إلى التخطيط والتفكير والتجديد .
6. إقبال كاهل المتطوع بالأعمال وعدم مراعاة أحواله وقدراته .

سادساً : أمثلة من استقطاب المتطوعين :

1. استقطب الهلال الأحمر السعودي (1000) متطوع، من خلال الحملة التي قام بها للتعريف
2. بالتطوع وأهميته، واعتمد فيها على إقامة الندوات، وورش العمل، ومعسكرات التطوع، وفي مدينة الطائف حالياً يبلغ عدد المتطوعين (36) طبيباً وطبيبة¹² .
3. استطاعت دار تنمية الأسرة بقطر استقطاب (150) متطوع، من جميع الجنسيات، منهم (92) امرأة وذلك عن طريق إقامة ملتقى للمتطوعات، وأصبح الآن يقام كل سنة .
4. استطاع صندوق الزكاة بقطر من خلال تبنيه لفكرة الدلالة على الفقراء بواسطة المتطوعين، من استقطاب عدد كبير، كان لهم دور مؤثر في تحقيق نتائج نوعية، وغير مسبوقه . ترنخ

¹² تفعيل العمل التطوعي (3) وجمعية الحرية العدد (10447) 12/2/1422 هـ .

¹³ ملتقى التطوع (3:2) .

5. نجحت إدارة المتطوعين بالهلال الأحمر الإماراتي في استقطاب عدد من المتطوعين، من خلال نشر استمارة دعوة للتطوع في المؤسسات الحكومية، وتعزيز الدور الإعلامي في مجال العمل التطوعي .¹⁴
6. استقطبت لجنة التعريف بالإسلام في الكويت (36) داعياً وداعيةً، يتحدثون بلغات مختلفة، لدعوة أبناء جالياتهم، وذلك من خلال الفروع المنتشرة في البلاد .¹⁵
7. أطلقت إدارة الدفاع المدني بدبي حملة استقطاب واسعة، من خلال مشروع (المسعف المتميز التطوعي) والذي يقوم بتدريب المتطوعين على العديد من مراحل الإسعافات الأولية، ويأمل القائمون على هذا المشروع التطوعي في استقطاب (300) متطوع بنهاية العام .¹⁶

سابعاً : عوائق استقطاب المتطوعين :

1. حملات الاتهام والدعاوى الجائرة التي تواجهها الجمعيات الخيرية .¹⁷
2. عدم وجود أهداف واضحة لدى الجمعية أو المؤسسة الخيرية من استقطاب الكم الكبير من المتطوعين .
3. عدم تعريف المتطوع بالجمعية وأهدافها وطرق تنظيمها .
4. عدم قدرة الإدارة العليا في الجمعية على التعامل مع المتطوعين لفرقها في العمل الروتيني اليومي .
5. ظن بعض العاملين الرسميين في الجمعية بأن استقطاب المتطوعين يعد تهديداً لأعمالهم ومكانتهم الوظيفية، فلا يحصل منهم أي حماس لفكرة جذب المتطوعين .
6. عدم مناسبة العمل لقدرات ومؤهلات المتطوعين .
7. عدم وضوح الإجراءات واللوائح المتعلقة بالجمعية للمتطوعين .
8. إسناد عملية الاستقطاب إلى شخص حاد الطبع ومدركته الإدارية صارمة .¹⁸
9. السعي وراء موارد الرزق، وهذا يفسر عدم اهتمام الفقراء بالمشاركة التطوعية .

¹⁴ تجارب متميزة في العمل التطوعي للهلال الأحمر لدولة الإمارات (3) .

¹⁵ موقع إسلام أون لاين (19 / ربيع الأول / 1421 هـ) .

¹⁶ موقع : <http://www.ameinfo.com/arabic/Detailled/10763.html> .

¹⁷ وراجع لأهمية كتاب القطيع والحري ودعوى الإرهاب . د. محمد السليمي .

¹⁸ وسائل استقطاب التطوعين والانتفاع الأفضل بمجهودهم (640) وما بعدها .

10. انتشار نسبة الأمية .
11. الخبرة السلبية السابقة للمتطوع، والتي يمكن أن تحول بينه وبين أي مشاركة تطوعية أخرى .
12. قلة الخبرة بالعمل التطوعي وما يتضمنه .
13. عدم إعلان الجمعيات عن حاجتها لمتطوعين، فقد يوجد الكثير ممن لديهم الاستعداد للتطوع ولكن لا يعلمون شيئاً عن هذه الجمعيات أو ما يحتاجون إليه .
14. عدم فهم المسؤولين في الجمعيات لدور المتطوعين، فبعضهم لا يدرك أهمية مشاركتهم، ولا ما يقدمونه من أدوار مهمة .
15. المفهوم الخاطئ المتمثل في القيام (بالكل) أو (لاشيء) فليس صحيحاً أن المتطوع لا بد أن يقوم ببذل الجهد التطوعي طيلة الوقت، وإلا اعتبرت جهوده التطوعية ضعيفة. [□]ن
16. ضعف التجربة في الجهد التطوعي .
17. البعد وضعف المواصلات خصوصاً في المجال النسائي .
18. الفهم الخاطئ لدى بعض المتطوعين لمفهوم التطوع، فهو يرى أنه باستطاعته أن يحضر ويخرج كما شاء، وأن يبدأ العمل ويوقفه كما يريد، كما أنه ليس لأحد أن يحاسبه على التقصير، وإتمام العمل وجودته.
19. عدم تهيئة الأماكن المناسبة للعمل والإنتاج .
20. عدم تقدير المجتمع للمتطوع .
21. عدم الجدية والاستمرار في العمل من قبل بعض المتطوعين .
22. تعرض العاملين في العمل التطوعي للقدح والطعن .
23. تعارض وقت التطوع مع العمل الرسمي أو الدراسة .
24. زيادة متطلبات الحياة المادية الحديثة .
25. زيادة معدل التفكك الأسري، وتفكك العلاقات والروابط الاجتماعية، نتيجة للبعد بين أفراد الأسرة تلبية لمتطلبات العمل .
26. قلة تشجيع العمل التطوعي .

²⁹الجهود التطوعية وسبل تنظيمها وتفعيلها (97-100) .

27. الكسل والإتكالية .

ثامناً : أفكار عملية لاستقطاب المتطوعين :

1. تقديم حوافز للمتطوعين والمتطوعات .مثلاً: منح المتطوع إجازة مدفوعة الأجر، إصدار بطاقة رسمية للمتطوعين لتسهيل أعمالهم الخاصة .
2. إيجاد مراكز ومواقع إلكترونية تقوم بتوفير فرص للعمل التطوعي من خلال المناطق، خصوصاً في فترات الإجازات، مع الحض على الانضمام إليها من خلال المراكز الصيفية ومهرجانات الصيف .
3. إقامة يوم للتطوع العملي .
4. تخصيص ساعات من أوقات الطلبة في مراحل التعليم النهائية للمشاركة في العمل التطوعي .
5. إقامة فكرة التطوع الصيفي لاستقطاب الطلاب في فترات الإجازات السنوية .
6. إيجاد فرص لأعمال تطوعية للمتقاعدين ويتم ذلك من خلال الشركة أو المؤسسة التي كان يعمل بها المتقاعد .
7. نشر استمارات دعوة للتطوع، في المؤسسات والشركات والمدارس .
8. إقامة دورات تدريبية عن التطوع في مختلف مجالاته .
9. إعداد برامج مرئية في مجال العمل التطوعي .

المراجع

القرآن الكريم

1. إدارة الجمعيات الخيرية غير الهادفة للربح . ببيريت م لكي وزملاؤه ترجمة علا عبد المنعم ط / دار الدولية للنشر بمصر
2. الإدارة في المؤسسات الاجتماعية . ساميه محمد فهمي ط / 1984 م .
3. تجارب متميزة في العمل التطوعي للهِلال الأحمر لدولة الإمارات المتحدة . ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السابع لإدارة المؤسسات الأهلية والتطوعية في المجتمعات المعاصرة الذي أقيم بالشارقة قدمها : د حمدان المزروعى .
4. تفعيل العمل التطوعي ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السابع لإدارة المؤسسات الأهلية والتطوعية في المجتمعات المعاصرة الذي أقيم بالشارقة قدمها : د صالح التويجري .
5. التقرير السنوي لمؤسسة الحرمين الخيرية (1423 هـ) .
6. التقرير السنوي لمؤسسة الوقف الإسلامي (23 - 1424 هـ) .
7. تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية . د سليمان العلي .
8. جريدة الجزيرة السعودية العدد (10447) .
9. جريدة الوطن السعودية العدد (567) .
10. الجهود التطوعية وسبل تنظيمها وتفعيلها . صالح الصغير. الملتقى الأول للجمعيات الخيرية في المملكة 1423 هـ
11. دور القطاع الخاص في العمل التطوعي . إدارة البحوث والدراسات الاقتصادية بمجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية مقدمة للمؤتمر السعودي الثاني للتطوع (صفر 1422 هـ) .
12. دور المؤسسات الأهلية في رفع مستوى العمل التطوعي خليجاً . جعفر محمد العيد .
13. الرؤى المستقبلية لأعمال الجمعيات الخيرية . د يحيى اليحيى. الملتقى الأول للجمعيات الخيرية بالمملكة 1423 هـ

14. الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي . مركز التميز للمنظمات غير الحكومية .
15. قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. د أحمد شفيق السكر ط/دار المعرفة الجامعية بمصر .
16. المرشد في إدارة العمل الخيري . صالح عبداللطيف السيد ط/ الأولى 1420 هـ
17. مشاركة توفيق عسيان في ورشة عمل: حول مهارات التحفيز على العمل التطوعي، تنظيم جمعية المبرات الخيرية ببلنان .
18. معجم المصطلحات الإدارية . البرعي والتويجري ط / العبيكان 1414 هـ
19. مقترحات لتطوير العمل التطوعي . د بلال عرابي مجلة النبأ العدد (63) شعبان 1423 هـ.
20. ملف التطوع . الجمعية القطرية لمكافحة السرطان .
21. موقع إسلام أون لاين (19 / ربيع الأول / 1421 هـ).
22. وسائل استقطاب المتطوعين د إبراهيم القعيد. المؤتمر العلمي الأول للخدمة التطوعية بالملكة.

عنوان الورقة :

**الدعوة إلى انبثاق هيئة (دعم) الخيرية لمساندة الأعمال
الاربحية**

مقدمها :

المهندس / محمد بن أحمد حبيب

ملخص البحث

إن الناظر في الأعمال الخيرية والاربحية بالمملكة يرى حاجتها إلى استقرار وتطوير النظم المالية والإدارية الأمر الذي لو تحقق بإذن الله سيؤدي معه إلى استقطاب عدد أكبر من المتطوعين لأنظمام إلى الأعمال الخيرية ومسندتها .

هدف البحث :-

- 1- التعريف بوضع الأعمال الاربحية حالياً بالمملكة من النواحي الإدارية والتنظيمية .
- 2- الدعوة إلى تشكيل جمعية أو هيئة تطوعية تعنى بإثراء الأعمال الخيرية التطوعية إدارياً وتنظيمياً وتوفر المرجعية الأكاديمية العملية والعملية لكل قطاعات العمل الاربحي ويكون دورها استشارياً اختيارياً ولها موقع بوابي على الشبكة يسهل الرجوع إليه والاستفادة منه .

نتائج البحث :-

تبين الحاجة الملحة للأعمال الخيرية الاربحية بالمملكة إلى توفير ما يساندها وللارتقاء بها من ناحية النظم الإدارية والمالية عموماً وتوفر لعاملها والمتطوعين بها فرصة العمل باحتراف وموثوقية ويمدها بأحدث ما توصل إلى الآخرون في الأعمال الاربحية تدريباً وتنظيماً .

توصيات البحث :

- 1- الدعوة إلى إطلاق هيئة (دعم) دعم سم مقترح غير إلزامي لهذه الهيئة لسهولة الإشارة إليه فيما بعد .
- 2- أن تتبنى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هذه الفكرة ويتم إطلاق (دعم) ضمن فعاليات هذا اللقاء .
- 3- يكون من أهداف (دعم) توفير مرجعية إدارية مالية استشارية لكل المجتمع الاربحي وطنياً .

طريقة إجراء البحث :

أعتمد البحث على الطريقة الاستقرائية وتلمس الحاجة الواقعية حالياً على ضوء واقع العمل التطوعي في الجهات الخيرية الاربحية بالمملكة ومقارنتها بالأعمال الاربحية في أمريكا الشمالية وما توصلوا إليه من مرجعية وإتقان في النواحي الإدارية والتنظيمية وذلك عن طريق

الكتب المتخصصة في إدارة الأعمال اللاربحية والدوريات والمجلات ومواقع الانترنت في هذا المجال .

وقبل ذلك كله دعوة ديننا الحنيف إلى إجادة العمل وإتقانة لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم : (إن الله يحب أحدكم إذا عمل عملاً أ ، يتقنه) .

مقدمة

إن الناظر في الأعمال الخيرية والاربحية بالمملكة يرى حاجتها إلى استقرار وتطوير النظم المالية والإدارية الأمر الذي لو تحقق بإذن الله تعالى سيؤدي معه إلى استقطاب عدد اكبر من المتطوعين للانضمام إلى الأعمال الخيرية ومساندتها .
وبحمد الله تعالى فإن دافع العمل التطوعي بالمملكة يأتي أساساً من منطلقات وثوابت إسلامية ، ومن وجهة نظري إن عزوف المتطوعين عن الانخراط بالأعمال التطوعية ليس زهداً في الأجر والثواب وإنما في كثير من الحالات لافتقاد الجهات الخيرية لما يتطلع إليه المتطوع بوقته وأوجهه من برامج تكفل جذبه واستمراره بالعطاء فيها وهذا لا يتحقق إلا باستكمال الجهات الخيرية لمتطلبات إدارية وتنظيمية تجعلها مهياًة لاستقطاب المتطوع وتكفل استمراره وللتعرف على كيفية تحقيق ذلك سيتطرق البحث إلى الآتي :-

- الاهتمام بالعمل التطوعي في الخطة الخمسية السابعة للدولة 1420 - 1425 هـ
- اضواء على مجالات وتصنيف العمل التطوعي بالمملكة .
- العمل التطوعي بالمملكة احصائيات وأرقام .
- عقد مقارنة مرجعية (Benchmark) للأعمال الاربحية بامريكا واحصائياتها
- ان كان لديك رأس مال من تحب ان يديره ويشغله سؤال يطرح نفسه .
- بعض أهم اسباب ضعف العمل التطوعي .
- هيئة (دعم) الخيرية لمساندة الاعمال الاربحية بالمملكة .
- رسالة (دعم) وأمثلة لانشطتها المقترحة .
- مصادر تمويلها ومن يعمل بها .
- خاتمة.

- الاهتمام بالعمل التطوعي في الخطة الخمسية السابعة للدولة 1420-1425 هـ
في ظل اهتمام الدولة بالعمل التطوعي وانمائه جاء في الخطة الخمسية السابعة للدولة 1420-1425 هـ ما يلي :

الأعمال الربحية

الأساس الاستراتيجي الخامس :

تطوير الخدمات التطوعية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها ، ويتم ذلك من خلال:

- 1) تشجيع وتسهيل قيام جمعيات تطوعية متخصصة تعنى بتسمية المجتمع.
- 2) زيادة اهتمام الجهات التعليمية والإعلامية والثقافية والرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمات التطوعية.
- 3) دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع.
- 4) زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية ، وتيسير السبل أمام ممارستها للخدمات التطوعية.
- 5) ترسيخ أهمية العمل التطوعي في مناهج التربية الوطنية في مراحل التعليم المختلفة .

- أضواء على العمل التطوعي بالمملكة وتصنيفها حسب أنواعها :-

إن الأعمال التطوعية بالمملكة يمكن تصنيفها إلى المجالات الرئيسية الآتية :-

- اغاثية محلية و (عالمية) .
- دينية .تعليمية (مكاتب الدعوة) .
- خدمة المجتمع (جمعيات الشؤون الاجتماعية) ، الغرف التجارية .
- صحية (أصدقاء القلب ، مكافحة السرطان، إعاقة) .

- حصّة العمل التطوعي بالمملكة ومقارنتها بالنتائج العام :-

لا توجد إحصائية فيما وقفت عليه مما نشر تفيد بالأرقام والإحصائيات في هذا المجال ولكن في تقديري التخميني :

❖ أن هناك 350 جمعية ومنظمة لدينا تقريباً بما فيها المكاتب التعاونية للدعوة .

❖ تصرف تقديراً (2.489.000.000) ريالاً سنوياً على أعمال الخير.

- ماهو الوضع في امريكا ... ومقارنات احصائية :-

- ونعرض هاهنا إلى استعراض الوضع بالمجتمع اللاربيحي بامريكا وبعض المقارنات الإحصائية
- ويمكن للمطلع لمشاهدة المواقع البوابية بالانترنت عن الأعمال اللاربية .
- ويمكن زيارة موقع الأمازون ومشاهدة مئات العشرات من المؤلفات المتخصصة عن إدارة وتشغيل ونظم المؤسسات اللاربية بل يمكنك إن تحصل على تخصص دقيق في مرحلة الماجستير والدكتوراه عن إدارة الأعمال اللاربية .
- ❖ ومن المعلوم إن كل العمل التطوعي والخيري في امريكا يندرج تحت ما يسمى بالجمعيات اللاربية واللاحكومية Non Government , Non Profit Organization
- ❖ وتختصر بعبارة (NGO) (NPO) وإذا دخلت شبكة الإنترنت وحدها تجد هناك قرابة 2 مليون موقعاً تحت كلمة (NGO) .

- إحصائيات وأرقام بامريكا :

- يتكون المجتمع المدني بامريكا من ما يزيد عن 6000000 (6 مليون) منظمة وجمعية لا ربحية.
- يصرف المجتمع المدني ما يربو عن 630 بليون \$ / سنوياً .
- ما يعادل 9% من الناتج المحلي الإجمالي GDP .
- يشكّل المتطوعون ما مقداره كرواتب 160 بليون \$ سنوياً .
- ❖ المصدر Robert Bothwell رئيس (NCRP) National Committee for Responsive Philanthropy .
- ❖ منظمة يوناييتد وبيز لديها 1400 فرع في امريكا .
- ❖ جمعية مكافحة السرطان تتلقى 400 مليون \$ سنوياً .
- ❖ بينما الندوة العالمية أنفقت 70 مليون ريال على أنشطتها في كل العالم الإسلامي عام 2002 .

❖ كم عدد جمعيات مكافحة السرطان والسكر والسمنة في حين تشير التقارير الطبية أن 26% من البالغين يعانون من السكر والسمنة ببلدنا وتزايد السرطان بنسب يحذر منها الأطباء .

- إن كان لديك رأس مال ..من تود أن يديره ويشغله ؟

الجوابالكفو ..المتخصص.ذو الخبرة والمعرفة والأمانة ، ، ولنتأمل قوله صلى الله عليه وسلم : لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع ، ، وجاء فيه (وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه ؟؟) ولاحظ هذا في حق ماله الخاص يسأل مرتين من أين اكتسبه وفيم أنفقه فما ظنك بأموال المسلمين المؤمن عليها ولنسأل أنفسنا هذه الأسئلة :-

- هل تم اختيار المشروع الصحيح ؟
- هل تم الإنفاق على المشروع الصحيح ؟
- هل التكاليف التي صرفت تم مراعاة أنها تحقق أكبر عائد ومن خلال أقل النفقات (مبدأ الربحية) ؟

أهم أسباب ضعف العمل التطوعي :

1. ضعف القدرات الادارية .
2. ضعف القدرات المالية .
3. تكرار العمل والانشطة .
4. عدم وجود أساليب واجراءات .
5. ضعف التوجيه والرقابة .
6. ضعف التخطيط .
7. كثرة الهدر .
8. عدم وجود مرجعية قياسية Benchmark .
9. عدم تبادل الخبرات .
10. عدم الاهتمام بالتدريب .

11. عدم التقدير الكافي من المجتمع للعاملين بالمجال التطوعي .
12. تصنيف العمل التطوعي في الغالب على أساس أنه ديني فقط .
13. ، ، ، ، ، ، الخ .

كيف السبيل اذن !!

من خلال ماتقدم تتضح الحاجة الملحة للأعمال الخيرية اللاربحية بالملكة إلى توفير ما يساندها وللارتقاء بها من ناحية النظم الإدارية والمالية عموماً وتوفر لعاملها والمتطوعين بها فرصة العمل باحتراف وموثوقية ويمدها بأحدث ما توصل إليه الآخرون في الأعمال اللاربحية تدريباً وتنظيماً .
ويكون ذلك بانبثاق هيئة "دعم" ان شاء الله

رسالت ... "دعم" المقترحة

توفير مرجعية إدارية مالية استشارية لكل المجتمع اللاربحي بالملكة :

العائد المتوقع على بلادنا من ... "دعم"
عالية اسم بلدنا ، ، كونها بها الحرمين الشريفين
استمرارية الريادة ، ، كما بدأنا بالرابطة ، بهيئة الاغاثة ، الندوة ، البنك الاسلامي ، ، نكون
رواداً في "دعم"

- أمثلة لأنشطة ... "دعم" :

- ❖ التحول من العمل الفردي الى العمل المؤسسي في الجمعيات الحالية .
- ❖ تكوين قاعدة معلومات شاملة عن العمل التطوعي .
- ❖ توفير قاعدة معلومات عن الاحصائيات وطنياً وخليجياً وعربياً واسلامياً وعالمياً .
- ❖ حضور منتديات عالمية عن العمل التطوعي NGO .
- ❖ تصميم وادارة وتشغيل موقع انترنت عربي اسلامي عالمي عن العمل التطوعي .
- ❖ عقد منتدى سنوي علمي لأبحاث العمل التطوعي وطنياً وعربياً .

- ❖ المشاركة مع الجامعات .معهد الادارة ..الخ في اعداد أبحاث وأوراق عمل معنية بالعمل التطوعي .
- ❖ رفع كفاءة العمل الخيري العربي والاسلامي وخدمة المجتمع .
- ❖ المساعدة في تحقيق المحور الاستراتيجي الخامس من خطة الدولة السابعة.
- ❖ المساعدة في تعريف المجتمع بالعمل اللاربيحي وخدمة المجتمع .
- ❖ توفير مرجعية ودعم كامل في النواحي الادارية والمالية للمنظمات اللاربيحية .
- ❖ رفع تقارير وأبحاث لمجلس الشورى للتوصية لاستصدار قوانين لصالح انماء العمل التطوعي .
- ❖ اصدار مجلة علمية ادارية محكمة عن العمل التطوعي .
- ❖ العمل على اصدار وطباعة وتمويل كتب ، ومراجع ، ودوريات ، واستكتاب المؤلفين بهذا الجانب عن طريق جوائز .
- ❖ العمل على رعاية جائزة أفضل عمل لاربيحي ضمن معايير متفقة ومنشورة .
- ❖ عقد ندوات تعريفية وتدريبية متخصصة في مجال الخدمات التطوعية .
- ❖ التوصية بانشاء تخصص ببعض الجامعات عن ادارة الاعمال اللاربيحية للمراحل العليا وتوفير الدبلومات كمرحلة اولى تجريبية .
- ❖ توفير الاستشارة العلمية والعملية للجمعيات الناشئة .
- ❖ قناة اتصال بين الجمعيات اللاربيحية ومثيلاتها عالمياً .
- ❖ توظيف المعلومات لخدمة العمل التطوعي .
- ❖ التوصية تحديد الآفاق والأنشطة التي يحتاجها المجتمع أكثر من غيره .
- ❖ انماء أدوار وآفاق ومجالات اعمال تطوعية غير موجودة مثل الهلال الأحمر ، جمعية حفظ الخط العربي ، الارشاد بالحج ، التوعية بمخاطر المخدرات، البيئة ، الاعاقة، التشييف الصحي، حماية المستهلك ، ، وغيره
- ❖ قناة اتصال بين منظمات الامم الانمائية والاعمال التطوعية.

الأعمال الربحية

- مصادر تمويل ... "دعم" ومن يعمل بها :-

الشركات الاستشارية - المالية والادارية - الشركات الكبرى - الجمعيات الخيرية الكبرى - الأفراد.

- ميدان العمل في ... "دعم"

أي فرد أو مجموعة .. لديه الكفاءة الاستشارية ..الادارية..المالية .. التدريبية ..التطوعية ..التخصصية..

ولعل سائلاً يتساءل :- هل يوجد تعارض بين "دعم" وأي وزارة..جمعية .. قائمة ؟
الجواب : لا.. لأن دور "دعم" هو استشاري ..تموي..اختياري .

- خاتمة المطاف نتساءل من منا يؤيد ضرورة وجود هيئة "دعم" ؟

ماهي الخطوة الآتية ؟

من يقوم باتخاذها ؟

ونتمنى في هذا اللقاء المبارك للجهات الخيرية ان يتبنى المجتمعون استصدار توصية بانبثاق هيئة

"دعم"

نشكر لكم كريم اهتمامكم ربنا تقبل منا ، ، انك أنت السميع العليم

ووفقنا بفضلك ، ، ، ، آمين