

إعداد:

زهير عبد الهادي المحميد

أمين عام حركة التوافق الوطني الإسلامية

رئيس مكتب الدراسات الاستراتيجية

مستشار شؤون استراتيجية

تخطيط ودراسات دولة الكويت

ندوة العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع العربي والإسلامي الجمعية العالمية الإسلامية للصحة النفسية القاهرة جمهورية مصر العربية

العمل التطوعي قيم وأعباء ونظم

القيم القبلية والعصبوية ومع قيم النظم الشمولية وتشكل مجموعة المحفزات والدوافع لسلوك الأفراد وأنشطتهم في مؤسسات مدنية .

المنظور القيمي المجتمعي للعمل التطوعي والوقت

بسم الله الرحمن الرحيم
﴿يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَلَمَّا كَانَ سَاحِلُ الْإِنْفِقِ أَتَىٰ﴾

العمل التطوعي هو عين عمل الأنبياء والمصلحين لتحقيق إنسانية الإنسان وسعادته في الدارين وهو طبيعته عمل شاق يحمل الكثير من المصاعب على الفرد والجماعة المتنبية له لكونه يتطلب من الإنسان الإيثار والكدح المستمر حتى النفس الأخير تلمس واقع المجتمع الإنساني وأوجه القصور والتقصير التي تعترضه تمهيدا لرفع الظلم والحرمان والتضحية بالوقت والجهد والمال وقد يفرض تحمل عبء التصدي لتلك الحالات بالتضحية بالنفس كما حصل للأنبياء والمصلحين عبر التاريخ الإنساني بما يشمل من مواجهة من قبل مراكز الظلم والاستكبار التي تعمل على استضعاف واستعباد البشر والتعدي على إنسانيتهم وكرامتهم ومقدراتهم وحقوقهم أي أن طريق هذا العمل موصوف بطبيعته بـ (طريق ذات الشوك) لبلوغ مكارم الأخلاق ونيل رضا المعشوق الأعلى بالنسبة للإنسان الرسالي.

ذلك في العديد من المراكز المخصصة للخدمات الإنسانية المتنوعة وكذلك المواقف الداعمة لإنسانية الإنسان برفع الظلم الواقع عليه.

في هذه الورقة المختصرة للمنظور القيمي المجتمعي للعمل التطوعي والوقت وعوائق العمل التطوعي وسبل إزالتها وأخيرا آليات نظم العمل نحو أفضل السبل لاستغلال الموارد وتعظيم المخرجات.

التعريف:

■ تعريف العمل التطوعي : العمل التطوعي يدعو للتغيير الاجتماعي الإيجابي وحل الإشكالات في العلاقات الإنسانية وتحرير الإنسان وتمكينه بغية تطوير حياته للأفضل من خلال ركنين أساسيين للعمل: العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وتظهر فعاليات العمل التطوعي عند نقاط الالتقاء بين الناس وبيئتهم

■ تعريف المجتمع المدني: المجتمع المدني بالمفهوم الخاص يشير إلى مجمل المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي تتصف بكونها : غير الحكومية غير إرثية لا تهدف إلى الربح طوعية الانتماء إليها حديثة في بنيتها وتكوينها ويرتبط نشاطها عضويا بفلسفة المجتمع المدني «منظومة الثقافة المدنية» التي تتضمن مجموعة القيم الثقافية اللازمة لنشاط المجتمع المدني وهي قيم حديثة تتباين مع

بسم الله الرحمن الرحيم
﴿قُلْ أَعْمَلُوا بِرَأْيِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ إِنَّكُمْ تُرْجَوْنَ إِلَىٰ عِلِّيِّهِ فَتُنَبِّئُونَ
مَتَّعُونَ﴾ (سورة التوبة) آية ١٠٥

«صدق الله العظيم»

يرتبط العمل التطوعي ارتباطا وثيقا بمكارم الأخلاق التي تحت على تكامل النفس البشرية لتحقيق إنسانية الإنسان التي غيرته عن سائر المخلوقات فالإنسان بفطرته ميال للتدخل الاجتماعي مع أقرانه من البشر ويتكامل بذلك معنويا وروحيا وكذلك ماديا وبالنسبة للإنسان العقائدي المتعبد وفق الأديان الإبراهيمية يقتدى بأنبياء الله عز وجل الذين أرسلوا رحمة للعالمين حيث عمل الأنبياء كدلاء لسعادة الدارين بنشر الفضيلة والمحبة بين الناس التي ترفع من شأن الإنسان روحيا إلى الكمالات الأخلاقية، إلى ذلك يسعى الإنسان الرسالي للتكامل مع أقرانه من خلال التدخل الاجتماعي لرفعة المجتمع والأمة الإنسانية لما هو أفضل بشكل دائم كما يعمل على رفع مكان الظلم والتعدي والحرمان عن أخيه الإنسان ومحيطه العام فعليه أن يسعى هذا الإنسان للتفاعل مع قضايا مجتمعه الإنساني بالعباءة من نفسه وجهده وما أنعم الله عليه به من قدرات وإمكانات دون أي مقابل على عمله من أخيه الإنسان إنما تربية للنفس والتسامي بها تحقيقا لإنسانيته بحسن أداء الأمانة للمعشوق الأعلى وهذا ديدن العاشق في مسعاه للمعشوق فمابالنا إذا كان المعشوق هو عين الكمال والجمال وذاته.

تتمظهر علامات هذا السعي الأخلاقي المرفه لدى الإنسان من خلال العمل التطوعي على المستويين الفردي والجماعي ويرتقى بها وفقا لمنظوره حول هذا العمل الإنساني ومكانته في سلم الأولويات بلوغا لأعلى المراتب بالنسبة للإنسان العقائدي التي توصف بأرقى مراتب العبادة أي عبادة الأحرار فقد أشار الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم لهذا العمل بالآتي « أحب الناس إلى الله أنفعهم للناس وأحب الأعمال إلى الله عز وجل سرور يدخله على مسلم أو يكشف عنه كربة ومن مشى مع أخيه في حاجة حتى تتهيأ له ثبت الله قدمه يوم تزل الأقدام» هذا وتزخر الأديان السماوية أيضا بهذه التعاليم التي تحت على المحبة والإيثار وخدمة الإنسان ماديا ومعنويا انطلاقا من تهذيب الإنسان ببلوغ السلام داخليا مع النفس والارتقاء للسلام مع المحيط العام بكل مكوناته وعلى رأسه أخوه الإنسان وتتمظهر



د. زهير عبد الهادي يلقي المحاضرة بجوار كل من أ. حاتم خاطر رئيس الاتحاد العام
و د. محمد ابو العزائم الأمين العام للجمعية

التخية الحاكمة فى البلد، أو ممارسة ضغوط خارجية على السلطة الحاكمة.

٢. الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية لدى الهيئات والعاملين، ويحد الضعف المالى من تقديم الخدمات الاجتماعية من قبل الهيئات التطوعية، كما يحد أحيانا من عدد العاملين لدى هذه الهيئات لتحمل أعباء تحقيق أهدافها.

٣. ضعف الوعى بمفهوم وفوائد المشاركة فى العمل التطوعى، وهو عامل أساسى لعزوف الطاقات عن هذا العمل الإنسانى لانتهاء الحوافز المعنوية العقائدية والإنسانية أو المادية الدافعة للانخراط بالعمل التطوعى، أو للإعتقاد من قبل الفرد أو الجماعة بعدم جدوى العمل نظرا لعظم المسئولية المعنوية والمادية من جهة . وقلة الموارد من جهة أخرى .

٤. احتكار العمل على فئة أو مجموعة معينة (الحالة النخبوية) وعدم إتاحة الفرصة أمام الجيل الصاعد (الشباب)، وفى هذه الحالة قد يتعرض العمل للجمود والضعف نظرا لانعدام التجديد فى الوسائل والأساليب ومواكبة المستجدات أو لغة العصر، وقد يؤدي ذلك لعزوف طاقات فعالة عن المشاركة خصوصا من قبل الجيل الصاعد التواق للتطوير والإبتكار.

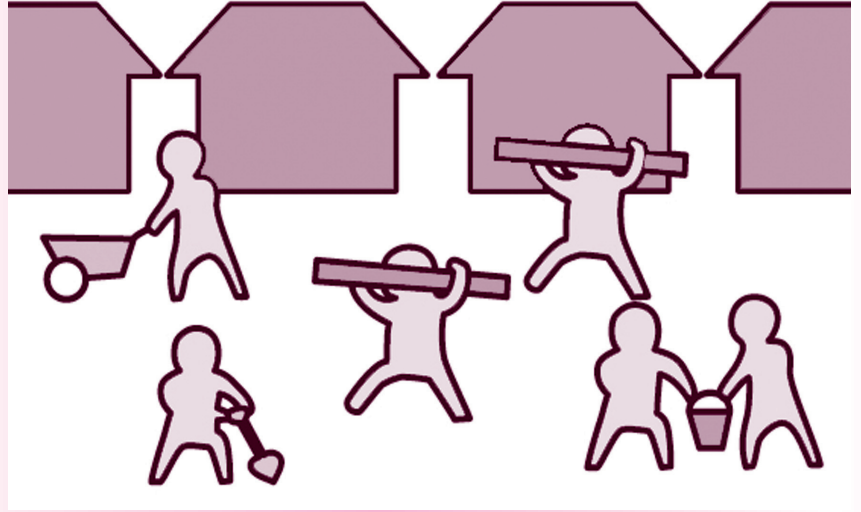
٥. قلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين أجيال قيادية جديدة وصل الحالية، وهذا يؤصم الهيئات العاملة بالجمود والأفول المستقبلى لافتقار الهيئة لآليات العمل المستحدثة والمتجددة.

٦. قلة التعريف ببرامج وأنشطة العمل التطوعى، يضعف عملية الانتشار والتوسع فى البرامج والإمكانات، فالعمل التطوعى يحتاج لإعلام نشط وفعال لتعريف المجتمع به وجذابه وأهدافه الراضة للمجتمع على مختلف الأصعدة.

بناء على ما تقدم من عرض موجز لعوائق العمل التطوعى، نعرض أدناه لعدد من المقترحات العامة للتعامل مع هذه العوائق والهادفة لحسن التخطيط والتدبير والتطوير المستدام:

١. إيجاد بدائل للتعامل مع الظروف السياسية المانعة للعمل، وهو أمر متاح بالنسبة لهيئات المجتمع المدنى، فعدم ترخيص العمل التطوعى من قبل السلطات لاينفى إمكانية العمل إطلافاً لكون طبيعة هذا العمل تعتمد بشكل أساسى على المبادرة المنظمة وسعة التشبيك والتواصل الاجتماعى، عليه يتوجب على صناع الرأى فى المجتمع المبادرة بالتواصل المستدام والتشاور والتسيق بشأن المشاريع الراضة للمجتمع، والتوافق على آليات التنفيذ والمتابعة وفق السعة والمحدوديات والبدايل المبتكرة، ولكون هذه العناصر تختلف من مجتمع لآخر يتوجب التعامل معها وفق الظروف الموضوعية السائدة، أيضا يعزز التشبيك والتواصل والتسيق مع هيئات المجتمع المدنى الإقليمية والدولية الرديفة من سعة العمق الاستراتيجى للعمل ويتكامل معها فى سد النواقص وتذليل المعوقات، كما يساهم فى تبادل الخبرات ومواكبة المستجدات.

٢. تهئية ظروف اقتصادية مناسبة للهيئة والعاملين، وهذا أمر يجب التفكير به والتخطيط له منذ اللحظة الأولى للمبادرة بتأسيس العمل التطوعى، فإضافة للتواصل مع الجهات الداعمة والمتبينة لأهداف العمل، يتوجب التخطيط والعمل على إيجاد الموارد المتجددة ذاتيا لبلوغ



٢. النظرة العامة لقيمة الوقت :

تتفق البشرية قاطبة أن الوقت ثمين ويجب استغلاله أفضل استغلال وعدم التفریط به لكونه غير قابل للتعوّض ، وقد استدلوا على ذلك بأقوال وحكم مختلفة نورد منها الآتى:

١. (المنظور فى الثقافة الغربية) الوقت مال (Time Is Money) للدلالة على الإنتاجية المستدامة للكسب المادى نحو الثراء فالتفريط به تفريط بالمال.

ب. (المنظور فى الثقافة العربية) الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك، للدلالة على حدية الاستفادة منه كى لا ينقلب عليك بفوتك الفرص غير القابلة للتعوّض.

ج. (المنظور الإسلامى) الوقت أمانة إلهية، للدلالة على المسئولية العظمى بحسن أداء الأمانة لما نجهز ولا يتوقف ذلك على الحفاظ على الأمانة فقط، بل الاستثمار الأرشد والمستدام لها وتسليمها بأفضل مما استلمناها.

فبناء على تفسير الطبطلبائى قوله تعالى (إنا عرضنا الأمانة على السماوات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها وأشفقن منها وحملها الإنسان إنه كان ظلوما جهولا، إلى قوله غفورا رحيمًا، الأمانة المذكورة فى الآية شئ ائتمن الله الإنسان عليه ليحفظ سلامته واستقامته ثم يرده إليه سبحانه كما أودعه.

والأمانة المذكورة فى الآية وهى الولاية الإلهية وكمال صفة العبودية إنما تتحصل بالعلم بالله والعمل الصالح الذى هو العدل.

(أعقل الناس من جمع عقول الناس مع عقله)

الرسول الأكرم محمد صلى الله عليه وسلم

عوائق العمل التطوعى وسبل إزالتها

كسائر الأعمال، يعترض العمل التطوعى عدد من العوائق بشكل عام، فمنها الخاصة بطبيعة العمل، وأخرى تعتبر عوائق عامة مشتركة مع بقية الأعمال. وأهم العوائق الخاصة تتمثل فى مواجهة العوائق السياسية، وكذلك العوائق الاقتصادية لكون هذا النوع من العمل بطبيعته غير ربحى أو غير نفعى، حيث يعمل الأفراد والمجاميع بشكل عام دون مقابل مالى تبرعا منهم بجهودهم وإمكاناتهم ووقتهم وأحيانا أموالهم. هذا ونعرض أدناه لعوائق العمل التطوعى:

١. الظروف السياسية المانعة للعمل، ويعود ذلك لأسباب عدة أهمها تعارض العمل مع مصالح

إلى ذلك تحدد المنظومة القيمية للفرد والمجتمع الدوافع والموانع للحركة والسكنة ومنها العمل التطوعى ومكانته فى سلم الأولويات لدى الفرد والجماعة فكلما تقدم العمل التطوعى فى سلم الأولويات تقدم المجتمع الإنسانى نحو تحقيق إنسانيته ويعتمد ذلك على نظرة الفرد والمجتمع القيمة للعمل والوقت والإدارة ونعرض أدناه لذلك:

١. النظرة العامة لقيمة العمل:

عادة ما يتم التعامل مع العمل التطوعى بالشكل الآتى:

أ . كعمل إضافى (Part Time) لمء وقت الفراغ أى يأتى فى آخر سلم الأولويات لدى الفرد والمجتمع وبعد استيفاء جميع الأمور الحياتية الخاصة وفى حالة بقاء شئ من الوقت له ، على ألا يتعارض مع الشئون والمصالح الخاصة

ب . كعمل نتهائى به إجتماعيا أمام الغير فى مقابل نيل كسب دنيوى على شاكلة مكانة اجتماعية مرموقة، أو لدعم أعمال وطموحات خاصة بالفرد والجماعة، أى يكون العمل وسيلة لغايات دنيوية وليست حالة عبادية خالصة أو عمل إنسانى خالص.

ج . كعمل إنسانى عبادى من حيث المنطلق يتم بعد استيفاء جميع الأمور الحياتية الخاصة، أى يتأخر فى سلم الأولويات لما بعد الشئون الخاصة.

فى الحالات الثلاثة الأولى فى سلم الأولويات لما بعد الشئون الخاصة.

فى الحالات الثلاثة الأولى المذكورة أعلاه، يكون العمل التطوعى الضعية الأولى بالتفريط عند تزامم الأولويات المادية الخاصة مع الأولويات العبادية والروحية.

د . كعمل عبادى إنسانى له أولوية على سائر الأعمال، وهذم (عبادة الأحرار) المؤمنون بأن الحق لا يقصر أجلا ولا يمنع رزقا، لكون هذين العنصرين ملكا له سبحانه وتعالى فى هذه الحالة يكون الإبداع والإبتكار والجلد والصبر لرقى الإنسان والمجتمع نحو الكمال، فليس بالضرورة أن نحصر النتائج خلال مسيرتنا لكون هذا العمل تراكمى الطابع، وليس محصورا بمدة حياة الإنسان الفرد أو المجتمع، إنما يتعداهم لحياة الأمم، فالقيم بطبيعتها تستمر باستمرار المجتمع البشرى العامل بها.

الاكتفاء الذاتي مالياً، وضمان استقلالية القرار للهيئة العاملة في مجال العمل التطوعي، كما يتوجب التشبيك مع جهات من المجتمع المدني لرعاية الأنشطة العامة الكبرى والمكلفة على شاكلة الرعايات الاقتصادية، للتخفيف من الضغوط على موازنات العمل وإشراك قطاعات المجتمع بالفعاليات.

٣. تعزيز الوعي بمفهوم وقيمة العمل التطوعي، ويحتاج ذلك لتوسعة شبكة التواصل الاجتماعي والإعلامي بالاستفادة من مختلف وسائل التواصل الإلكتروني، ومواكبة التطور الإعلامي المستدام لضمان أكبر سعة ممكنة لنشر فعاليات العمل التطوعي، وتبيان أهميتها ميدانياً وعملياً، وجدوى إقامتها، وأوجه الاستفادة منها من قبل المجتمع الحاضر.

٤. تأسيس العمل واتخاذ القرار بين العاملين بالهيئة، لتأسيس مبدأ تملك القرار وتعزيز دور الشباب وتمييزهم، فأشراكهم في المسؤولية وأماكن صناعة القرار، يفتح الآفاق لهم للتقدم والتطور وإثبات الذات، والأهم من ذلك، التعهد بتنفيذ القرارات التي هي جزء من مخرجاتهم، فلا يجوز إبقاء طاقات الشباب في مجال التنفيذ فقط إلى مالا نهاية، عليه نوصي بتطعيم مراكز القرار المختلفة بعناصر شابة ليتم التوازن بين رشد القرار لدى أهل الخبرة، والتجديد المستدام للهيئة ونظمها وآلياتها من قبل الجيل الصاعد، وهذا ديدن الهيئات المتعلمة التي تجد نفسها وتواكب المستحدثات بشكل مستدام، كما أن تأسيس العمل تحرر القرار من المركزية والشخصانية إلى رحابة التفويض والاحتراف، بحيث لا ترتبط القرارات بالأشخاص، إنما باللوائح والنظم المنتظمة والناظمة للأعمال بشكل تلقائي يسهل إدارتها وتقييمها وتقويمها.

٥. تنمية وتطوير برامج تدريبية خاصة لتكوين أجيال قيادية جديدة وصقل الحالية بشكل دوري، فمن شأن ذلك ضمان التطوير الفكري والإداري والعملى المستدام لدى العاملين ويمكن الاستفادة من الموارد التخصصية العاملة تخصيص مكتب أو إدارة أو لجنة لتنمية الموارد البشرية، لمتابعة تطور العاملين فكرياً وفنياً ومساعدتهم في صقل قدراتهم، وتطوير مخرجات العمل التطوعي بشكل مستدام ومواكبة لغة وآليات العصر.

نظم العمل لتعظيم المخرجات

(الله الله في نظم أموركم)

الإمام علي بن أبي طالب رضى الله عنه إضافة لما تقدم حول عوائق العمل التطوعي وسبل إزالتها، يحتاج هذا النوع من العمل كسائر الأعمال لنظم الأمور وحسن إدارة الموارد البشرية والمادية بشكل راشد لتعظيم المخرجات إلى أقصى حد ممكن، ويحتاج ذلك لتدبير طويل المدى لاستدامة العمل وتطويرة، ويتمثل هذا التدبير المنهجية الاستراتيجية للتفكير، والتخطيط، والهيكلية، والتنفيذ، والتقييم والتقويم المستدام. فمن شأن هذه المنهجية تعويض العنصر الكمي للعاملين بحسن استثمار عنصر الوقت، كما أنها تساعد على تحرير طاقات نوعية واستخدامها

في مجالات إنتاجية أخرى، مما يؤدي لتعظيم الاستفادة من الطاقات والإمكانات دون إنهاكها. هذا ونعرض أدناه وبشكل مختصر لآليات التدبير الراشدة:

أ. تحديد المسار والأولويات ونظمها كالآتي:

١. تحديد الموقعية الاستراتيجية والأهداف المراد تحقيقها، وهذا ما يجب الشروع به أولاً وقبل عملية التأسيس الفعلي للعمل، وهذا أمر يحتاج لجلسات عصف ذهني متتالية ومنهجية بين صناع الرأي المعنيين بتأسيس الهيئة للتوافق على الموقعية الاستراتيجية والأهداف. ومن ثم الانطلاق نحو عملية التخطيط الاستراتيجي الشامل.

٢. التوافق على النظم واللوائح والقيم الناظمة للعمل المؤسسي، ومن أهم هذه الوثائق: النظام الأساسي للهيئة، واللائحة الداخلية الناظمة للتخصصات وآليات صناعة القرار ومخرجات الأعمال، ووثيقة الأسس والقيم الناظمة لأخلاقيات العمل والمحددة للدوافع والموانع. هذا ويتم التصويت على النظام الأساسي بنداً وكذلك وثيقة الأسس والقيم من قبل الجمعية التأسيسية، وبعد ذلك يتم تكليف الهيئة العليا (الأمانة العامة أو مجلس الإدارة) بصياغة اللائحة الداخلية واعتمادها. إلى ذلك تعتبر هذه الوثائق المرجعية الحاكمة للعلاقات والصلاحيات والمسؤوليات أي وثائق حوكمة الهيئة. وفي هذه الحالة نكون قد أخرجنا العمل وعصمناه من الشخصانية إلى الرحابة المؤسسية المحترفة، كما أنه قد اشركنا جميع المنتسبين في الهيئة في ملكية القرار الخاص بها.

٣. التخطيط المسبق وبعيد المدى، أي التخطيط الاستراتيجي الشامل، هذا النوع من التخطيط الشمولي يخرج الهيئة من حالة ردود الأفعال وينقلها لحالة المبادرة العملية والتي من شأنها التعريف بجميع الخيارات على مختلف المديات الطويلة والمتوسطة والقصيرة، ويمكنها من إدارة تلك الخيارات وفق أوزان مختلفة قد تتغير على المستوى التكتيكي للحفاظ على ثبات الرؤية والمسار الاستراتيجي للهيئة. أيضاً من شأن هذا النوع من التخطيط تعريف جميع العاملين بموقعية وأهمية أعمالهم، إضافة لتمليكهم القرار الخاص بأعمالهم وفق مفهوم الإدارة بالتفويض، وفك أي تشابك أو تعارض أو ازدواجية للجهود والأعمال، مما يمهّد للاستثمار الأمثل والأرشد للطاقات والإمكانات.

٤. تسلسل الأولويات بناء على الأهمية (الأهم فالمهم). يمكننا التخطيط الاستراتيجي الشامل من تحديد مختلف الفرص والتحديات، ونقاط

القوة والضعف، من خلال آلية تحليل سوات (SWOT)، وهذا بدوره يفسح المجال لتسويق الأولويات في أعمالنا وفق تسلسل الأهم إلى المهم إلى الأدنى أهمية، تمهيداً للاستغلال الأمثل لنقاط القوة، وسد نقاط الضعف، وحسن استثمار الفرص الكامنة، والتصدي للتهديدات الماثلة والمحتملة.

٥. تسويق الأولويات بناء على التوقيتات لرفع أي تعارض بين الأعمال. بعد تحديد وتسويق الأولويات، يعتمد على صناع القرار في الهيئة تنسيقها وفق توقيتات تضمن عدم التعارض والتضارب لضمان التكامل والتناغم بين مختلف الأعمال.

٦. أداء الأعمال بإتقان وإبداع بوقتها المحدد لها حتى لا تتراكم وتتزاخم أو تتعارض الأولويات في هذا المضمار قال الرسول الأكرم محمد صلى الله عليه وسلم: «إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه»، وإضافة لعملية الإتقان بتوجب الالتزام بتنفيذ الأعمال وفق الأوقات المحددة وعدم تأجيلها حتى لا تعطل الأعمال الأخرى المتعلقة بمقدماتها من أعمال أخرى.

حسن التخطيط والتدبير يقتضى التقييم والتقويم بشكل دوري وعلى مراحل مختلفة لضمان حسن المسار الاستراتيجي للعمل، والشائع في هذا المضمار أن يتم التقييم بشقيه الكمي والنوعي والتقويم بشكل فصلي، وكذلك تتم المراجعة للخطة المؤسسية بشكل سنوي، على أن يتم مراعاة الآتي:

ب. التقييم والتقويم الدوري للمخرجات بناء على المراحل المعتمدة:

١. تقييم وتقويم الأنشطة المعتمدة كما ونوعاً.
٢. ذكر وتقييم الأنشطة العرضية التي تم التعامل معها.

٣. تحديد أوجه القصور في الأداء وأسبابه. هذا ويتم مراعاة مبدأ التعاون مع الجهات المعنية بالقصور من باب المساعدة وليس المحاسبة، ومناقشة البدائل المطروحة للحلول مع الجهات المعنية، والتوافق على آليات التقويم.

٤. ذكر آليات التقويم والتعهد. ويتم ذلك مع الجهات المعنية بالأنشطة الواردة في التقييم لضمان التعهد بالتنفيذ.

عند التعامل مع العاملين في العمل التطوعي، يتحتم مراعاة ظروف العاملين وتشابك أعمالهم واهتماماتهم، حيث يتوجب الشكر والثناء على جهودهم وعطائهم بغض النظر عن حجمها، والعمل على الحث والتشجيع والمساعدة لتطوير العطاء والإنتاج، واضعين بالاعتبار أن أغلبهم يعملون دون مقابل، فهم ليسوا موظفين براتب مقابل العمل، إنما يعملون بدوافع ذاتية أخرى،

الهمة العالية والمعنويات المرتفعة صمام أمان هي العمل التطوعي ودفعه قوية للنجاح والتقدم.



نفحات العمل الصالح

اسحياء تطلب منى مالا فقلت لها أعطيك ما تريد على شرط أن تمكنينى من نفسك فقالت أوافقك على ذلك.. فلما هممت بها قالت لى : «الله يسمع ويرى، لا تفض الحق . بضم الحاء وتشديد القاف . إلا بحقه، ولا تأخذ الخاتم إلا بشفه» وهنا ارتعدت فرائصى وأصابنى الخوف والهلع ولم ألسها وتذكرت قول ربى سبحانه وتعالى: (ولن خاف مقام ربه جنتان) وقمت واقفا ملوما محسورا وأعطينها كل ما معى من مال، فآللهم ربى إن كان هذا «عمل صالح» فافرج عنا ما نحن فيه فانفجرت الصخرة انفراة كبيرة لكنها لا تسمح بالخروج من المغارة.

وجاء دور ثالث الرجال فقال: يارب تسمعنا وترانا.. كان عندى نفر من العمال والأجراء يعملون فى مزرعة أعطيههم حقهم يوميا بعد إنتهاء العمل قبل أن يجف عرقهم، ذات يوم غاب عامل منهم بعد أن أدى عمله فأخذت أبحث عنه فى كل مكان فلم أجده وقلت فى نفسى، استثمر له أجرته حتى يظهر أو يعود، وبالفعل عاد بعد خمس سنوات يطلب أجرته فقلت له: الأغنام والإبل والبقر كلها لك.. فقال أنهزأ بى يا عبدالله؟ فقلت له لقد استثمرت لك أجرك فكانت هذه الثروة حاصل أجرك، فتسلم نتاج أجره فرحا مسرورا. سيدى ومولائ ربى إن كان هذا يدخل فى أعمالنا الصالحات فافرج عنا ما نحن فيه فانفجرت الصخرة وأزيعت . بإذن الله . بالكامل وخرج الرجال الثلاثة عاندين إلى ديارهم ببركة نفحات العمل الصالح.

﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْفَرَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾



د. عزت عبدالعظيم الطويل
أستاذ علم النفس
بكلية الآداب بجامعة بنها

ليست مصادفة وليس من باب الكلام المرسل أو المرور على الشيء مرور الكرام، ولكنه لرصيد لو تعلمون عظيم إنه «العمل الصالح» ونفحاته التى تتضوع فى ثانيا العبودية الحق لله سبحانه وتعالى. ومن ثم فقد ورد وتكرر ذكر العمل الصالح ومشتقاته ومصادره ومرادفاته فى القرآن العظيم «ثلثمائة وتسع وخمسون» مرة وهذا إن دل فإنما يدل على أهمية وخطورة وعظمة العمل الصالح الذى يتحتم علينا القيام به، والسعى لتحقيقه والتفانى فى أدائه حيث يقول الحق سبحانه وتعالى: ﴿إِلَٰهٌ يَّصْعَدُ يَكْلُمُ طَيِّبٌ فِي الْعَمَلِ يُصَالِحُ يُرْفِقُهُ﴾ سورة فاطر آية 10.

ومن التجارب العملية فى هذا الشأن، ما رواه بعض السلف الصالح فى تلك الرواية. «ذات مساء وفى صحراء قاحلة جدباء وأطراق مترامية قفراء، كان ثلاثة رجال عاندين من أعمالهم ، وفجأة أضاء سيرهم فى هذا الطريق الموحش تغير الجو فجأة وزمجرت رياحه العاتية، وعواصفه القوية، وهطلت أمطاره الغزيرة المصحوبة بالرعد والبرق ، حتى اجتاحت السيول بدورها كل ما يوجد أمامها من أحجار وصخور، وهنا توقف الرجال الثلاثة عن السير وأشار عليهم كبيرهم بفكرة اللجوء إلى المبيت بمغارة فى كهف أحد الجبال حتى يطلع الصباح. وعندما دخلوا المغارة للراحة والنوم فيها، كانت العواصف والرياح الرعدية مازالت شديدة قوية مما تسبب عنه سقوط صخرة كبيرة من فوق الجبل لتسد مدخل المغارة بالكامل، وهنا صاح أحد الرجال الثلاثة بصوت محموم: «هلكنا.. هلكنا، وليس فى وسعنا إلا اللجوء إلى الله بذكر أعمالنا الصالحة لعله يكشف كربتنا، ويزيل غممتنا، فقال الأول : كان لى والدان كبيران قد بلغا من الكبر عتيا، وكنت أقدم اللبن لهما بعد العشاء قبل نومهما وأطمئن على إشباعهما وذات مساء تأخرت عليهم بسبب بعض المشاغل الأسرية وذهبت لهما باللبن إلا أنهما كانا مستغرقان فى النوم وأطفالى من حولى يريدون اللبن فأثرت الوقوف باللبن حتى الصباح إلى أن نهضا من النوم وشربا اللبن هنيئا مريئا.. فيارب اللهم إن كان هذا «عمل صالح» فافرج عنا ما نحن فيه فانفجرت الصخرة بإذن الله انفراة بسيطة ليدخل لهما بصيصا من النور والضياء.. وقال الثانى: كانت لى ابنة عم من أجمل النساء قاطبة ويشتهيها ويتمناها أعبد الرجال. وذات يوم راودتها عن نفسها فتمنعت بشدة وعفة وكبرياء. ودار الزمن دورته وتداولت الأيام أن أجذبت الأرض وجف الزرع وعم الكساد بلادنا، فجاءت ابنة العم تمشى على

وبالإمكان هنا أن يتم مساعدتهم من خلال الجهة المعنية بالموارد البشرية لحسن إدارة أولوياتهم، والتوفيق والتكامل بين الأمور الشخصية (كسب الرزق، التنمية الروحية والفكرية والقدرات والمهارات الذاتية، الأنشطة الاجتماعية والأسرية، الراحة الشخصية)، والأعمال المؤسسية التطوعية، فتطوير شئون العاملين من شأنه تطوير مخرجات أعمال الهيئة التطوعية.

التوصيات

بناء على ما تقدم فى هذه الورقة المختصرة بشأن العمل التطوعى.. قيم وأعباء ونظم، نعرض للتوصيات الآتية:

أولا: الارتقاء بالنظرة العامة للأعمال التطوعية حتى لا تكون مجرد حالة لمأ الفراغ ، بل حالة تكاملية وتربوية فى بناء الذات أولا ومن ثم المساهمة فى تنمية المجتمع، وذلك بتوسعة شبكة التواصل الاجتماعى والإعلامى، والاستفادة من مختلف وسائل التواصل الإلكترونى لضمان أكبر سعة ممكنة للتعريف بفوائد وفعاليات العمل التطوعى.

ثانيا: تأسيس العمل التطوعى وفق المنهجية الاستراتيجية لتعظيم الاستفادة من الطاقات والإمكانات دون إنهاكها، وتعزيز دور الشباب وتمييزهم بتطعيم مراكز القرار المختلفة بعناصر شابة ، لضمان التوازن بين رشد القرار لدى أهل الخبرة، والتجديد المستدام للهيئة ونظمها وآليات من قبل الجيل الصاعد.

ثالثا: تعزيز العمق الاستراتيجى للعمل بالتشبيك والتواصل والتنسيق مع هيئات المجتمع المدنى المحلية والإقليمية والدولية الرديفة، وإيجاد الموارد المتجددة ذاتيا لبلوغ الاكتفاء الذاتى ماليا ، وضمان استقلالية القرار للهيئة العاملة فى مجال العمل التطوعى.

رابعا: تنمية وتطوير برامج تدريبية خاصة لتكوين أجيال قيادية جديدة وصقل الحالية بشكل دورى لمتابعة تطور العاملين فكريا وفنيا، ومساعدتهم فى صقل قدراتهم.

خامسا: مراعاة ظروف العاملين وتشابك أعمالهم واهتماماتهم ، والثناء على جهودهم وعطائهم والإنتاج، فتطوير شئون العاملين من شأنه تطوير مخرجات أعمال الهيئة التطوعية.

المصادر

١. الإتحاد الدولى للعمل التطوعى.
 ٢. الدكتور فؤاد الصلاحى . أستاذ علم الاجتماع السياسى . دور مؤسسات المجتمع المدنى فى التربية المدنية . ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل الخاصة بـ التعليم من أجل مواطنة ديمقراطية. ٧ تموز ٢٠٠٥ م.
 ٣. العلامة محمد حسين الطبطبائى قدس سره الشريف. الميزان فى تفسير القرآن . سورة الأحزاب الآية ٧٢.
- WWW.holyquran.art