



إعداد:

أ. عبد اللطيف بن خالد السعيد

المدير التنفيذي لجمعية معمار للإسكان
التموي بالدمام، ماجستير ريادة أعمال وإبداع
عضو المجتمع المهني للمديرين التنفيذيين .

لكيلا تقف العجلة

في أهمية فهم دوافع المتطوعين وأثرها في صناعة التطوع.



دراسة نظرية تطبيقية
في دراسة نشرها الباحث الاجتماعي د. نايف الجابر في عام (٢٠٢٠م) بعنوان
دوافع التطوعي في المجتمع السعودي، وجد الباحث أن تحصيل الأجر
ومساعدة الآخرين واكتساب الخبرة هي الدوافع الأقوى لدى الشعب
السعودي للتطوع، فتحظى الفرص التطوعية في المؤسسات الخيرية بنصيب
الأسد بعدد المتطوع الراغبين بالتطوع لديها، لذا يرى الباحث أن التطوع
السياحي أو التقني أو الرياضي ينبغي أن يركز على جانب تعزيز اكتساب الخبرة
إذا كان يرغب بجذب وتحفيز المتطوع لأن جانب الأجر ومساعدة الآخرين قد لا
يكون محسوس بشكل كبير ومباشر لدى المتطوع.

أن مثل هذا الفهم المبني على دراسة مهم، لأن فهم دوافع المتطوع عامل
رئيسي في تحفيز المتطوعين للقيام بالمهام التطوعية الموكلة إليهم
بالأسلوب المناسب وبما يضمن رضا المتطوع وتحمسه للتطوع في المستقبل.
فمع ازدهار الوطن وإشراقته بالكثير من المبادرات والمشاريع التي ستسهم
بإذن الله بتحقيق غداً أفضل وأجمل مع القفزة الطموحة والوثبة العالية برؤية
٢٠٣٠ التي أطلقها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان -حفظه الله-
عام (٢٠١٦ م)، كان من أهم مسارات الرؤية تفعيل دور المواطن بالبناء والعطاء



سواء بالمساهمة بالعمل الرسمي أو العمل التطوعي، فالمجتمعات الحديثة لديها ثلاثة ركائز أساسية للمساهمة في البناء والتنمية وهي القطاع الحكومية والقطاع الخاص والقطاع غير ربحي والذي يمثله العمل التطوعي كجزء أساسي ، لذا يقع على عاتق القطاع غير الربحي مسؤولية كبيرة في المساهمة الفاعلة والجادة في بناء وطننا الغالي، وهذا لا يتحقق إلى بجهود مخلصة وعمل دؤوب وبيئة جذابة ومثمرة. أن العمل التطوعي مثله مثل غيره من الأعمال يتنازعه دوافع ورغبات كما أخبر النبي صلى الله عليه وسلم (إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى) رواه البخاري ومسلم، الدوافع والنيات هي التي تشكل حيز الزاوية في تحريك العمل، فهناك دوافع داخلية وحوافز خارجية تدفع المتطوعين للتطوع، لذا كان من المهم أن يكون هناك فهم للدراسات والأبحاث التي تنشر لفهم دوافع التطوع لدفع المتطوعين لتبني القيمة الصحيحة للتطوع.

دوافع المتطوعين:

قد يسأل سأل ما أهمية معرفة دافع المتطوعين للتطوع إذا كنا نحقق ساعات تطوعية عالية ونزيد في عدد المتطوعين والعائد الاجتماعي والاقتصادي؟ وهنا نود أن نلفت النظر أن التفكير بدوافع المتطوعين ضماناً لاتساع دائرة التطوع من ناحية الكم والنوع بحيث يشمل مجالات لا زال التطوع فيها محدد مثل التطوع التقني والمهني وغيرها التي تسعى رؤية ٢٠٣٠ إلى الوصول إليها. بالإضافة أن تنمية هذه الدوافع مع وجود قيم للتطوع يؤدي إلى الشعور التام



بالانتماء للعمل، والمشاركة الفعالة وعدم الشعور بالاستغلال، كما أن فهم دوافع التطوع يؤدي بصناع القرار إلى وضع تشريعات وسياسات مناسبة تقود إلى تصميم فرص تطوعية مبتكرة تساهم في تفعيل دور التطوع وجذب المتطوعين، فلا يمكن أن تكون الدوافع الآتية والشخصية محرك أساسية لعجلة التطوع الصحيح مع أخذ هذه الدوافع بعين الاعتبار لأنها من المحركات الذاتية، فالذي نراه من تدافع على التطوع من أجل جمع أكبر ساعات تطوعية من خلال منصة العمل التطوعي أو الحصول على شهادات أو السعي إلى الترقيات الوظيفية هذا مؤشرات قد لا تكون جيدة لديمومة التطوع أو العطاء الجاد المثمر، ولعل من أكبر الأخطاء التي ترتكبها بعض المنظمات التطوعية هي إدارة جهود المتطوعين بأسلوب المنظمات الربحية مثل الإكراه على عدد ساعات تطوعية معينة للموظف أو الطالب مع أن العمل التطوعي هو عمل اختياري طوعي برغبة المتطوع مع وضع الحوافز التي قد تقوده للتطوع.

نظريات في فهم دوافع التطوع:

أن فهم دوافع التطوع وتوجيهها التوجيه الأفضل هو الحل الأنجح، لذا فقد قدم بعض العلماء نظريات من أجل معرفة دوافع المتطوعين والاستفادة منها. أشهر هذه النظريات التي فسرت دوافع ومحفزات التطوع نظرية كيد (J. R. Kidd) والتي تحدث فيها عن وجود عوامل داخلية وخارجية تتعلق بالجاهزية والدافعية للتطوع، ومن العوامل الداخلية يأتي البحث عن الأنشطة والمتعة والفرص المختلفة، الحاجة إلى الشعور بالرضى عن الذات



والحاجة الى التفاعل الاجتماعي، وأما عن الدوافع الخارجية فقد تناول كيد الرغبة في الإنتاج والحاجة إلى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة. ومن النظريات أيضا حول الدوافع التي غالبا ما يشار إليها في أدبيات التطوع لفيتش (Fitch) والذي أشار فيه الى ثلاث فئات من الدوافع : حب الخير و إرضاء الأنا والتفاعل الاجتماعي، وعن دافع حب الخير فيمثل الرغبة بمساعدة الآخرين، أما عن إرضاء الأنا فمن خلال زيادة المهارات والمعرفة واحترام الذات ، وأما عن الدوافع الاجتماعية فتعبر عن البحث عن الانتماءات الاجتماعية والأنشطة. نلاحظ مما سبق من النظريات دوافع التطوع قد تكون داخلية وخارجية وهذه الدوافع يجب أن تكون حاضرة في ذهن المشرعين ومديري التطوع في المنظمات المختلفة في المملكة حتى يسهل بناء فرص تطوعية حقيقية وفاعلة في خدمة المجتمع وليس فقط التركيز على عدد المتطوعين والساعات التطوعية المحققة والعائدة الاجتماعي والاقتصادي الذي لا يعكس الصورة الناصعة للتطوع. يجب أن يتبنى صناع القرار والمؤسسات التي تخدم التطوع تعزيز ونشر ثقافة القيم الصحيحة للتطوع من خلال التشريعات والسياسات التي تدفع للتطوع وأيضاً من خلال تثقيف المجتمع والشباب خاصة عن أثر التطوع والفوائد على الفرد والمجتمع بالإضافة إلى زيادة الجرعة الإيمانية والحس الوطني في المناهج والمنابر ووسائل التواصل والإعلام التي تحث على العطاء ومساعدة الآخرين وحب الوطن والمسؤولية المجتمعية في رقي البلد.



توصيات في توجيه دوافع التطوع:

قد يرى من هو في صناعة القرار أن المرحلة الأولى لتحفيز ثقافة التطوع هو أن تقود الأفراد إلى ممارسة التطوع والانخراط فيه بغض النظر عن نوايا أو دوافع المتطوعين، وهذا حسن كمرحلة أولى وقصيرة مع التفكير الممنهج على أن يقود هذا التطوع إلى تعزيز هذه الدوافع وتوجيهها إلى الطريق الصحيح، فلعلنا نشير إلى التوصيات المهمة في فهم دوافع التطوع وتوجيهه للأمثل:

١. غلبة المصالح الشخصية والآنية على خدمة المجتمع والمسؤولية المجتمعية في العمل التطوعي في المرحلة الحالية وهذا يشير إلى ضعف في خانة الانتماء والمواطنة، وهذا طبيعي لأن الأفراد غالباً يبحثون على الحاجات الأساسية قبل أن يتنقلوا إلى الإنتاج والعطاء والبذل / لذا يجب أن نلبي الحاجات الأساسية من أمان نفسي ووظيفي كمثال حسب هرم ماسلو، فلا يجب أن يكون التطوع هو خيار الفرد بسبب حاجته لوظيفة أو ترقية.

٢. التطوع لا يجب أن يقتصر بالمجمل على التطوع العام (كالتنظيم والتوزيع والإغاثة وغيرها من تطوع لا يشترط أن يكون الشخص صاحب مهارة) حسب تصنيف التطوع إلى ثلاث فئات وهو العام والمهاري والاحترافي، فالذي نراه الآن من غلبة التطوع العام على المهاري فضلاً عن الاحترافي يدل على أن التطوع لا يزال في خانة الأخذ وليس العطاء بمعنى أن المتطوع يأتي فقط للخدمة دون أن يحصل على فائدة حقيقية من التطوع مثل التدريب أو اكتساب مهارة أو تعلم جديد. لذا يلجئ الشخص إلى المشاركة بدون حوافز أو مثيرات



تدفعه، فينبغي أن نصل من خلال التطوع أن يكون منصة لتطوير و اكتساب المهارات مثل الاتصال والعمل الجماعي وغيرها بالإضافة إلى كون التطوع فرصة للفرد إلى زيادة حصيلة المعرفة والعلمية مما يسهم إلى صقل خبراته وإمكانياته.

٣. غياب دور المدارس والجامعات في تعزيز قيمة العمل التطوعي لعدم وجود مواد ونصوص تثري الطلاب وتعطيهم الدافع إلى التطوع، بالإضافة إلى عدم تبني المدارس بالمقام الأول ثم الجامعات إلى توفير فرص تطوعية ذات جودة ونوعية مع غياب الإشراف والمتابعة في ذلك. فاللجنة لكي تكون مثمرة ينبغي أن نتعهدنا من الصغر بتوفير البيئة الصالحة والأجواء المناسبة. والله ولي التوفيق.



المجتمعات المهنية



   @BOARDSA3