

رؤية علمية .. لرسالة خيرية

نشرة "أثر": نشرة شهرية تنقيبية، يصدرها المركز العالمي لدراسات العمل الخيري، في الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية، ويهدف من خلالها إلى: تطوير العمل الخيري والارتقاء بالجودة في مختلف مجالات العمل به، ونشر ثقافة العمل الخيري والإنساني والتطوعي، والتعريف بمنجزاته بين شرائح المجتمع، كل ذلك من منظور علمي يهتم بالدراسات والبحوث في مجال العمل الخيري، تحت شعار: **رؤية علمية.. لرسالة خيرية.**

استهلال

في العدد رقم (13) من نشرة أثر؛ نورد عدداً من الموضوعات في زواياها المتنوعة، والتي تسهم من خلالها في الإثراء المعرفي للعاملين في القطاع الخيري، ففي زاوية "من الميدان" نعرّف بـ "مركز الأثر" الذي يستهدف توفير خدمات تموية ذات أثر فاعل ومستدام؛ لمساعدة القطاع غير الربحي والجهات الحكومية على اتخاذ القرارات والسياسات الأعمق أثراً، ومن إصدارات المركز نعرض تقديره لموقف الحالة في أفغانستان، حيث بيّن فيه الآثار المحتملة وأشار للأدوار الإنسانية المتوقعة، أما في زاوية "نزهة بحثية" فنستعرض كتاب "العمل الخيري التطوعي أصوله وأبعاده المقاصدية"، الذي صدرت طبعته الأولى في عام 2020، وي طرح "ملف العدد" فكرة "السمعة المؤسسية" التي تعد إحدى أهم المرتكزات التي يُعتمد عليها في تحقيق التميز المؤسسي، أما في زاوية "قامات إنسانية" فيعرض سيرة مختصرة للمحسن الكبير الراحل العم عبد الله عبد اللطيف العثمان رحمه الله.

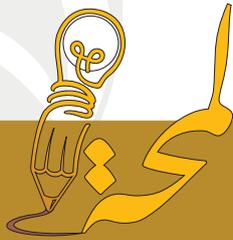
إضافة إلى بعض المعلومات والإحصاءات الأخرى التي تتناولها النشرة في هذا العدد.

سائلين الله تعالى أن ينفع بما فيه، وأن يعيننا على أداء الدور المأمول، عبر شعارنا: رؤية علمية.. لرسالة خيرية.

رئيس التحرير

إطلالة

مركز الأثر	من الميدان
الحالة في أفغانستان، الآثار المحتملة والأدوار الإنسانية المتوقعة	من إصداراتنا
العمل الخيري التطوعي أصوله وأبعاده المقاصدية	نزهة بحثية
هل تحتاج الجهات الخيرية لسمعة مؤسسية؟	ملف العدد
عبد الله عبد اللطيف العثمان (رحمه الله)	قامات إنسانية
ملخص التمويل الخاص بالشرق الأوسط وشمال إفريقيا 2021	معلومات وإحصاءات



الكفاءة:

مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات التي تُترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان العمل أو أثناء أداء وظيفة ما، في إطار محدد قابل للملاحظة والقياس؛ وذلك من أجل تحديات العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة في إطار المهنة المنوطة به.

دعاء رياض، التأصيل النظري لمفهوم الكفاءة والفاعلية وتحليل طبيعة العلاقة بينهما، 2015.

من الميدان

مركز الأثر



مركز الأثر شركة سعودية غير ربحية، أسستها أربع مؤسسات مانحة بدعم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويقدم المركز المساندة للقطاع غير الربحي والجهات الحكومية، من خلال توفير خدمات تنمية ذات أثر وفاعلية واستدامة؛ بهدف المساعدة على اتخاذ القرارات والسياسات الأكثر أثرًا، وتطوير القدرات المتعلقة بتنمية الأثر وقياسه للمنظمات والجهات الحكومية والأفراد، وتمكين وتعظيم مساهمة القطاع الثالث في التنمية على الصعيد الوطني وتحقيق مستهدفات رؤية 2030.

وتتمثل رؤية المركز في أن يكون منظومة تنمية فاعلة تستند على تدخلات مبنية على الأدلة، وتفيد رسالته بتمكين الأفراد والمنظمات من ممارسات التنمية وقياس الأثر وإيجاد بيئة مساندة لتعظيم أثر التدخلات التنموية.

أما أهداف المركز؛ فتتمثل في:

1. دعم وتوجيه القطاع التنموي في تحقيق الأثر.
2. تأسيس البنية المعرفية لممارسات الأثر.
3. دعم الممارسين وبناء الخبرات.
4. تطوير المفاهيم والممارسات الخاصة بالأثر.
5. إبراز جهود وأثر القطاع غير الربحي.

وينطلق المركز في أعماله من خلال المبادئ الآتية:

1. رؤية 2030:

مواعمة تخطيط وتصميم الأنشطة على أساس رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية؛ لضمان توافق التدخلات ونتائجها مع متطلبات الرؤية ومخرجاتها.

2. ضمان الاستدامة:

من خلال اعتماد المنهجيات والمقاربات التي تضمن استدامة النتائج.

3. نهج مبني على النتائج:

ويتم ذلك عبر تصميم الأنشطة واختيار المقاربات ذات الأثر والنتائج على المدى القصير والمتوسط والبعيد.

4. نهج يدعم التعلم ومشاركة المعرفة:

من خلال اعتماد الأدوات والمنهجيات التي تضمن نقل المعرفة للقطاع والمعنيين.

ويقدم المركز عددًا من الخدمات؛ تتمثل فيما يلي:

1. التقييم وقياس الأثر:

وتقوم هذه الخدمة على إجراء وتنفيذ عمليات المتابعة والتقييم وقياس الأثر للمنظمات، وذلك من خلال جهة مستقلة للمنظمات غير الربحية التي أكملت برنامج تطوير القدرات المؤسسية؛ بهدف:

أ. تطوير إطار لقياس القدرات المؤسسية للمنظمات.

ب. معرفة المنظمات التي استفادت من البرنامج وتطورت قدراتها المؤسسية بمستوى جيد وأعلى.

ج. معرفة الفجوات الموجودة لدى هذه المنظمات والمطلوب معالجتها عبر (أعمال تطويرية محددة)؛ لتحقيق المستوى المطلوب من القدرات المؤسسية (النضج المؤسسي).

2. تقييم الأثر:

لقيام بتقييم الأثر يتم اتباع إجراءات صارمة؛ لقياس تأثير التدخلات التنموية على المستفيد النهائي، وتحديد آثارها الحقيقية، وذلك عبر تصميم تقييمات تجريبية وشبه تجريبية، باستخدام طرق البحث الكمية والنوعية، كما يتم تنفيذ مسوحات واسعة النطاق لتقييم مؤشرات التنمية.



ب. إنشاء وتطوير أدلة منسجمة مع حاجات القطاع الثالث في المملكة العربية السعودية ورؤية 2030.

6. الدراسات في تقييم التدخلات التنموية:

يعد المركز الدراسات الخاصة بالمتابعة والتقييم وقياس الأثر ومدى أثر التدخلات على المستفيد، ومدى تحقق التغيير المراد.

وتستهدف هذه الدراسات في المقام الأول التعرف على أثر التدخل على الموارد والعمليات والخدمات التي تقدمها الجمعيات والمؤسسات الأهلية، استهدافاً للتطوير المؤسسي للقطاع.

7. الخطط التنموية والدراسات الاستشرافية:

يقوم المركز بإعداد الدراسات الاستشرافية للجمعيات والمؤسسات الأهلية على المدى القصير والمتوسط، والتوصل إلى ما الذي يجب عمله لتخفيف الآثار التي تخلفها الأزمات، وكيفية تطوير أعمال القطاع غير الربحي للتعامل مع الأزمات، وزيادة مناعة الجمعيات المستقبلية، ووضع الخطط التنموية بناءً على التوجهات المستقبلية، ومدى فاعليتها في التنمية والأثر المراد تحقيقه، وفي هذا الإطار يتم عمل دراسة تقديرية لحجم الطلب على التدخلات المتعلقة في تقييم التنمية والأثر المتوقع منها، وقياسها لاعتماد التدخل وفعاليتها بما يناسب رؤية المنظمة، وتعظيم الأثر المتوقع من التدخل.

البرامج:

يقدم المركز البرامج الآتية:

1. تقييم:

وهو برنامج مكثف يجمع بين الجانب النظري والجانب التطبيقي من خلال مادة علمية دقيقة وأمثلة مستمدة من الواقع.

ويعتمد المركز في تقديم هذه الخدمة على مجموعة من الخبراء الذين يستخدمون مجموعة من المنهجيات والأدوات؛ بما في ذلك تجارب التحكم العشوائي (RCTs)، والتصاميم شبه التجريبية (QEDs)، بالإضافة إلى منهجيات جمع البيانات المبتكرة؛ مثل: جمع البيانات المتنقلة، والإلكترونية، والاستجابة العشوائية، وقائمة التجارب.

3. تقييم الأداء:

يقدم المركز مجموعة كاملة من خدمات التقييم التي تقيس عمليات وأداء وتأثيرات مشاريع التنمية؛ للوصول إلى تقييمات دقيقة، مع التركيز على توفير معلومات مفيدة لاتخاذ القرار، ويساعد المستهدفين على التعلم والتكيف وتحسين برامجهم لمواجهة تحديات التنمية، ويتم تنفيذ هذه التقييمات عبر تطبيق الممارسات العالمية الفضلى مع معايير الجودة المطلوبة.

4. الاعتمادات:

يقوم المركز بتقديم الاعتماد للمختصين، واعتماد وتقارير تقييم وقياس الأثر، وكذلك تطوير برامج الاعتماد من خلال بناء شراكة مع إحدى الجامعات السعودية، ويتم اعتماد المصادر العلمية والنظرية وتطوير منظومة الجدارات المطلوبة والمصادر المعرفية؛ لتلبية الاحتياجات المعرفية.

5. الأدلة والمنهجيات في التنمية:

يصدر المركز الأدلة والمنهجيات والنماذج الخاصة بإعداد المعايير والإجراءات التعريفية والتطبيقية اللازمة، والنشاطات المتخصصة حول المتابعة والتقييم وقياس الأثر، وينقسم إطار العمل في هذه الخدمة إلى:

أ. ترجمة أدلة المتابعة والتقييم المتاحة في الدول الأخرى.

2. سهيل:

وطالبي خدمات مجال المتابعة والتقييم وقياس الأثر، بما يحقق بناء وتفعيل مجتمع ممارس.

برنامج يعمل على بناء قدرات العاملين في الجهات الحكومية والقطاع غير الربحي في المتابعة والتقييم؛ من أجل تحسين فاعلية وأثر المشاريع والمبادرات التنموية، وقد أطلقه المركز بتاريخ 26 سبتمبر 2021.

3. ملتقى تقييم التنمية:

ملتقى تأهيلي لرفع وعي القيادات والعاملين في المنظمات غير الربحية والمهتمين بالتنمية بمفاهيم وممارسات تقييم البرامج التنموية، وقد أطلقه المركز بتاريخ 11 سبتمبر 2021، حيث أقيم افتراضياً لمدة 15 يوماً، وحضره متخصصون عالميون في مجال التنمية الدولية، وذلك بالتعاون مع جامعة ENAP، وبدعم من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

4. مقيمو التنمية:

تهدف المنصة إلى خدمة المستفيدين من خلال البرامج التدريبية التي يقدمها المركز في تخصصات المتابعة والتقييم وقياس الأثر، كما تهدف المنصة إلى بناء قاعدة بيانات للمتدربين والممارسين؛ للربط فيما بينهم وبين البرامج التدريبية، والربط بينهم وبين فرص العمل

وللمركز عدد من الشراكات؛ منها الشراكات مع الجهات الآتية:

1. مجلس الجمعيات الأهلية.

2. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

3. البرنامج السعودي للتنمية وإعمار اليمن.

4. مؤسسة محمد بن سلمان الخيرية.

5. المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

6. برنامج التحول الوطني.

7. شبكة الخبرات لتقييم التنمية في الشرق الأوسط وشمال

إفريقيا.



ملتقى "تقييم" برنامج التدريب الدولي لتقييم التنمية (براهدا) تجرؤ! كخطا يجمع بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي من خلال منصة عالمية حديثة و افتراضية مستوحاة من الواقع .

تقييم

التسجيل في تقييم



التسجيل في سهيل

برنامج يهدف على بناء قدرات العاملين في الجهات الحكومية والقطاع غير الربحي في المتابعة والتقييم من أجل تحسين فاعلية وأثر المشاريع والمبادرات التنموية

ملتقى تأهيلي في مركز لرفع وعي القيادات والعاملين في المنظمات غير الربحية والمهتمين بالتنمية بمفاهيم وممارسات تقييم البرامج التنموية

Development Evaluation Conference
ملتقى تقييم التنمية

التسجيل في ملتقى تقييم



التسجيل في شبكة الخبراء

تهدف منصة مركز الأثر إلى خدمة المستفيدين من خلال البرامج التدريبية التي سوف يقدّمها المركز في تخصصات المتابعة والتقييم وقياس الأثر، كما تهدف المنصة إلى بناء قاعدة بيانات للمتدربين والممارسين بهدف الربط فيما بينهم وبين البرامج التدريبية، والربط بينهم وبين فرص العمل وطالبي خدمات مجال المتابعة والتقييم وقياس الأثر، بما يهدف إلى بناء وتفعيل مجتمع ممارس.

الفترة السابقة التي أعقبت سيطرة حركة طالبان على الحكم، والتي أفرزت ظروفًا إنسانية غاية في الصعوبة، كان من آثارها اللجوء بأعداد كبيرة للدول المجاورة من قبل مختلف شرائح المجتمع.

وقد قدّم المركز إضاءة موجزة حول دولة أفغانستان، وبيان بأهم الإحصاءات والبيانات التي تعكس واقع مشكلة اللجوء والنزوح في الدولة، والوضع الإنساني من حيث الحاجة للمساعدات الإنسانية، وحجم المعاناة وسوء التغذية، وحجم التمويل المطلوب، وغيرها من البيانات.

أولاً: السيناريوهات المحتملة للأحداث:

في هذا الجزء حدد المركز السيناريوهات المحتملة لمآل الحالة الإنسانية في أفغانستان، وفق المتغيرات السياسية، خصوصاً في حال تدخل بعض القوى الإقليمية الكبرى، وقد تم إجراء مقارنة لاستشراف أربعة سيناريوهات متوقع حدوثها بشكل إجمالي، في بدايات حدوث الأزمة، مرتبة من الأفضل إلى الأسوأ فيما يلي:

1. السيناريو الأول: منح الاعتراف الدولي وتوقف النزاع:

ويُعد هذا هو السيناريو الأفضل للوضع على المستويين: السياسي والإنساني؛ إذ من خلاله يمكن توقف النزاع واستقرار الحكم للحركة، واعتراف دولي بذلك الحكم، ومن ثم يمكن البدء بإعادة الإعمار وترميم وبناء الاقتصاد.

وبالرغم من تطلع الجميع لهذا السيناريو؛ إلا أنه قد يكون صعباً في ظل تعقد المعادلة السياسية واختلاف التوقعات واستمرار فرقاء الداخل في الخلافات والتباينات.

2. السيناريو الثاني: غياب الاعتراف الدولي وتوقف النزاع:

وهذا عكس السيناريو الأول تماماً، ويمثل احتمالاً قوياً وارد الحدوث، حيث استطاعت حركة طالبان مراكمة خبرة طويلة في شقين هما: المقاومة المسلحة وإدارة المناطق التي تسيطر عليها، ولكن غياب الاعتراف الدولي سيشكل تهديداً لوجودها، وهذا الحال؛ سيدفع الكثير لعدم الاعتراف وعدم التعامل معها، مما يشكل صعوبة على المستوى الإنساني أيضاً.

وفي هذا؛ يمكن أن تحظى المنظمات الإنسانية الإسلامية بفرصة أفضل مقارنة بالمنظمات الدولية، وفي الوقت نفسه يُتوقع وجود الكثير من المحاذير والمخاطر لعمليات

من إصداراتنا

الحالة في أفغانستان

الآثار المحتملة والأدوار الإنسانية المتوقعة



في متابعة من المركز العالمي لدراسات العمل الخيري لمواصلة أدواره، والتي يتمثل أحدها في استشراف مستقبل العمل الخيري والإنساني ودعم صناعة القرار فيه؛ يتناول في إصداره هذا تقديراً لموقف الحالة في أفغانستان، محاولاً استقراء الحدث واستقصاء متغيراته؛ بهدف صياغة أطر مستقبلية للتدخل الإنساني المتوقع لمنظمات العمل الخيري، حيث ينصبُّ تقدير الموقف على ما يمكن تقديمه من تدخل إنساني في إطار تشاركي تسيقي بين منظمات القطاع الخيري، مع استشراف الدور الريادي الذي يمكن أن تقدمه دولة الكويت؛ باعتبارها المركز العالمي للعمل الإنساني.

تمحور الإطار العام لتقدير الموقف حول المنظور الإنساني للأحداث السياسية الأخيرة في أفغانستان، في محاولة لاستشراف الآثار الإنسانية المحتملة لذلك التحول في الأحداث، وذلك استلهاماً -بشكلٍ أساسي- لما حصل في

التدخل الإنساني؛ خصوصًا في إطار شبكات غسل الأموال ودعم الإرهاب.

1. الآثار الإنسانية المحتملة:

حددت الورقة أبرز الآثار الإنسانية المتوقعة فيما يلي:

أ. تفاقم الخسائر البشرية.

ب. اللجوء الخارجي.

ج. النزوح الداخلي.

د. تهديم البنى التحتية الأساسية.

هـ. تهديم المنازل والمساكن.

و. تعقد الظروف المعيشية.

2. التدخلات المتوقعة:

بناء على تلك الآثار؛ توقعت الورقة أن أبرز التدخلات هي الآتية:

أ. توفير الاحتياجات الإنسانية الأولية.

ب. تقديم الرعاية الطبية للمرضى والجرحى.

ج. تقديم المساعدات المالية المباشرة للمعوزين.

د. توفير فرص الكسب للقادرين.

هـ. إطلاق بعض مشروعات البنى التحتية والتنمية المستدامة.

و. توفير الفرص التعليمية في مختلف صورها.

ز. تقديم مختلف أوجه الرعاية وسبل الحياة الكريمة للأطفال القُصّر والأسر المحتاجة.

ح. تقديم الدعم النفسي وإعادة التأهيل لضحايا الحروب والاعتداءات والمصابين بعاها؛ خصوصًا الأطفال والنساء.

1. المخاطر المحتملة:

وهنا تم عرض أبرز المخاطر؛ والتي تعود - حال حدوثها - بالضرر على المنظمة الإنسانية أو العاملين أو هما معًا، وهي كما يلي:

أ. تعرض العاملين الميدانيين في المنظمة للقتل أو الاختطاف.

ب. الوقوع ضحية للاستغلال في عمليات غسل الأموال، أو تمويل الإرهاب.

ج. انتهاك بعض العاملين في المنظمة أو الجهات الميدانية الشريكة للمواثيق الدولية أو لأخلاقيات العمل الإنساني.

3. السيناريو الثالث: منح الاعتراف الدولي واستمرار النزاع:

يُرجح هذا السيناريو بشكل كبير، وتدل عليه بعض المؤشرات القوية حسب ما يحصل من مفاوضات وتحركات سياسية داخلية وخارجية، وما يشير إلى رغبة الحركة في الاندماج ضمن النظام الدولي، مع بعض الإشارات الواردة من بعض القوى الإقليمية والدولية التي أبدت استعدادها للتعامل مع الحركة مع بعض الضوابط والاشتراطات التي تشتترطها عليها.

وتبقى حالة تميز المنظمات الإنسانية مقارنة بالمنظمات الدولية، مع انخفاض في مستوى المخاطر المشار إليها في السيناريو السابق، وتبقى الحاجة كذلك كبيرة لتوفير سبل الحماية للعاملين في مجال التدخل الإنساني.

4. السيناريو الرابع: غياب الاعتراف الدولي واستمرار النزاع:

يعبر هذا السيناريو عن الحالة الأكثر تشاؤمًا في استقرار المستجدات واستشراف مآلاتها، ولكنه وارد الحدوث ولا يمكن استبعاده بشكل مطلق، حيث تفقد الحركة فيه أي مظهر من مظاهر الاستقرار على المستويين: الداخلي والخارجي، وبناء عليه يستمر النزاع الداخلي، وتفقد الحركة لأي مظهر من مظاهر المساندة السياسية، وهو ما ينعكس على الوضع الإنساني.

وتكمن في هذا السيناريو صعوبة في عمليات المساعدات للداخل بسبب غياب الدعم الدولي وتعقد النزاع وتداخل كثير من الأطراف فيه، وتبقى حالة تميز المنظمات الإنسانية مقارنة بالمنظمات الدولية، لكن مع ارتفاع بالغ في مستوى المخاطر تجاه المنظمات؛ سواء من ناحية التصنيف أم أمن العاملين.

ثانيًا: الآثار والتدخلات والمخاطر:

في هذا الجزء عرضت الورقة بناء على السيناريوهات الأربعة المتوقع حدوث واحد منها؛ بعض الآثار الإنسانية المحتملة، وعليه حددت بعض التدخلات المتوقعة، كما أشارت إلى بعض المخاطر التي يُرجح حصولها في مناطق النزاع ومنها أفغانستان.

رابعا: توصيات المركز:

ختم المركز هذه الورقة بأهم التوصيات؛ نذكر منها ما يلي:

1. اعتماد مسار الممارسة الريادية لدولة الكويت في تنظيم التدخل الإنساني حال حدوثه، مع اقتراح جعل ذلك تحت مظلة "الجمعية الكويتية للإغاثة"، وبالشراكة مع المنظمات الدولية المختلفة.
2. ضمان حماية العاملين في ميدان التدخل الإنساني، وتأمين وصول المساعدات إلى مستحقيها، من خلال التدخل الرسمي للدول والحكومات، وعقد الاتفاقيات والمواثيق الضرورية مع مختلف الجهات المعنية.
3. الالتزام بالتعاون الإيجابي والتنسيق مع الجهات الحكومية في كل من: الدولة الأم (صاحبة ترخيص العمل)، ودولة العمل (منطقة التدخل الإنساني).
4. إحكام الرقابة واتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة تجاه جميع عمليات التدخل الإنساني في الميدان.
5. إعداد دليل شامل لسياسات العمل في مناطق النزاع المسلح.
6. إعداد سجل للمخاطر المتوقعة من قبل كل منظمة إنسانية، وبحث تلك المخاطر وتصنيفها على مستويي: الحدوث والتأثير، ووضع خطط استباقية للتعامل معها وفق تصورين: التحصين والحماية.
7. تنفيذ برامج تدريبية متخصصة، وعقد لقاءات مع الخبراء ذوي ممارسة ميدانية سابقة؛ لرفع وعي العاملين وتطوير قدراتهم.

د. الوقوع اضطراراً أو دون قصد في شبهة الانحياز لأحد أطراف النزاع.

هـ. عدم احترام الأطراف المتنازعة للمواثيق الدولية والإنسانية، وتعرض الجهود الإنسانية للتخريب أو التعطيل. و. التعرض للمضايقات أو المنع من قبل الأطراف المتحكمة. ز. تعرض العاملين في المجال الإنساني لبعض العقوبات المهددة لصورة العامل الإنساني.

ح. ارتفاع أسعار المواد الغذائية، وعدم القدرة على توفيرها.

ط. منع التوثيق الإعلامي لعمليات التنفيذ للأنشطة الإنسانية.

ي. صعوبة مشاركة العاملات في المجال الإنساني.

ثالثاً: الكويت والدور الإنساني المتوقع:

في هذه النقطة المهمة؛ تشير الورقة إلى دور دولة الكويت الإنساني المتميز الذي تتصف به طوال تاريخها، وخصوصاً في العقد الأخير الذي تكفل بإعلان الكويت من قبل الأمم المتحدة "المركز العالمي للعمل الإنساني"، ومنح لقب "القائد الإنساني" لأmirها الراحل الشيخ صباح الأحمد رحمه الله.

وفي هذا الإطار؛ توقع المركز مسارين لتدخل المنظمات الإنسانية في دولة الكويت:

■ **الأول:** مسار الممارسة التقليدية: وتقوم على التدخل الفردي من خلال المنظمات الإنسانية، بحيث تتدخل كل منظمة وفق الأسس المعتبرة، وبحسب شراكاتها مع الجهات المعتمدة من وزارة الخارجية الكويتية، وما يعيها هو ارتفاع مستوى تحقق المخاطر المشار إليها، ولكن في حال اعتمادها؛ فتقدّر الورقة أن الأفضل التدخل عبر عقد شراكات مع المنظمات الدولية الكبرى، خصوصاً ما كان تابعاً للأمم المتحدة.

■ **الثاني:** الممارسة الريادية: وتقوم على التدخل المنظم من قبل دولة الكويت، بحيث يتم تنظيم المساندات من خلال منظمة إنسانية واحدة، ورشح المركز هنا "الجمعية الكويتية للإغاثة"، ويميز هذا النوع إمكانية منح دولة الكويت ريادة وسبقاً في هذا المجال، على المستوى الإنساني والمستوى الدبلوماسي، وتوصي الورقة بهذا النوع بشدة؛ لما تقدره بهذا الكسب.



نزهة بحثية

أولاً: أبرز المصطلحات الواردة:

تضمن الكتاب بعض المصطلحات التي تتصل بمجال العمل الخيري، والمتمثل أبرزها فيما يلي:

■ العمل: أي كل مجهود بدني أو ذهني مقصود ومنظم يبذله الإنسان؛ لإيجاد منفعة مقبولة شرعاً أو زيادتها.

■ العمل الخيري: كل مال أو جهد أو وقت يُبذل من أجل نفع الناس وإسعادهم والتخفيف من معاناتهم.

■ التطوع: ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه.

ثانياً: أبرز القضايا التي ناقشها الكتاب:

كان من أبرز ما أورده المؤلف ما يلي:

1. خصائص العمل الخيري في الشريعة الإسلامية:

أ. الإخلاص في العمل، والتي تعتبر من أهم خصائص العمل الخيري في الميزان الأخلاقي للإسلام.

ب. الشمولية في الخير والرحمة، والتي تشتمل كل الخلائق دون تفرقة أو تمييز.

ج. التنوع في أصناف الخير، حيث تتنوع صورته ووسائله وأساليبه، وتفتح المجال واسعاً أمام الجميع بحسب قدراته وإمكاناته.

2. تأسيس الشريعة الإسلامية لثقافة العمل الخيري:

في هذا الجزء أوضح المؤلف كيف أسس الإسلام ثقافة العمل الخيري في حياة المسلمين، انطلاقاً من توظيف الوازع الديني وترسيخه واستثمار نتائجه، وغرس مجموعة من المفاهيم التي تشكل في مجملها منظومة فكرية وقيمية متكاملة؛ تُنشئ ثقافة الخير وتوصلها تأصيلاً شرعياً، ومن ذلك:

أ. الأمر بفعل الخير لأجل الفلاح: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ) 77 الحج.



العمل الخيري التطوعي أصوله وأبعاده المقاصدية

المؤلف: مصطفى بوهوبه

لغة الكتاب: العربية

الناشر: مركز فاطمة الفهرية للأبحاث والدراسات (مفاد)

سنة النشر: الطبعة الأولى، 2020

مقدمة:

يقدم الكتاب خلاصة عن العمل التطوعي والتكافل الاجتماعي، من نواحي: المفهوم، والتأصيل، والتطبيق، والمقاصد، وفي هذا الإطار؛ تناول مفهوم العمل الخيري وخصائصه في الشريعة الإسلامية، ومسلك القرآن الكريم في تأسيس ثقافة العمل الخيري، والحكم التكليفي للعمل الخيري التطوعي، والأصول الإيمانية له، ومفهوم العمل التطوعي ومقاصده، والأسس التربوية الخلقية لتحقيق التكافل الاجتماعي في الإسلام، وغيرها من القضايا.

خبرة بالواقع واستشراف للمستقبل، ويتطلب الاستعانة بالمطلعين والخبراء والمتخصصين في المجال موضوع العمل، وخصوصاً في أوقات تعارض المصالح والمفاسد أو غموضها، أو الشك في حصول مشكلة ما، أو أن تكون الأعمال في مناطق النزاع والصراع، وينبغي ترتيب الأمر عند وضع الخطط والبرامج، ومن التطبيقات المعاصرة - كأمثلة ونماذج - لهذه القاعدة ما يلي:

أ. يجب على الدعاة الذين يتطوعون للعمل الدعوي أن يخضعوا أولاً لتكوين علمي ومنهج قويم، وإلا انقلب عملهم ضدهم في كثير من الأحيان.

ب. تمويل أسرة فقيرة بمبلغ مالي لاستثماره والاعتماد على نفسها أفضل من الإنفاق المباشر وتعويدهم على الاتكالية.

5. أولويات العمل الخيري:

هنا بين الكتاب أن هناك أولويات ينبغي التركيز عليها وتقديمها على غيرها؛ وذلك مثل:

أ. أولوية العمل الخيري الدائم على المنقطع.

ب. تقديم العمل الخيري المتعدي للغير على القاصر على الذات أو العدد القليل.

ج. تقديم الواجبة على المستحبة.

د. تقديم الضرورية على التحسينية.

هـ. تقديم التي فيها صلاح للمسلمين على المندوب من العبادات.

و. تقديم نفع الأشد حاجة على الأقل حاجة.

ب. النهي عن منع فعل الخير وبيان عواقبه: (أَلْقِيَا فِي جَهَنَّمَ كُلَّ كَفَّارٍ عَنِيدٍ (24) مَنَّاعٍ لِلْخَيْرِ) ق24-25.

ج. الثناء على الداعين إلى فعل الخير: (وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ) 104 آل عمران.

د. الحث على المسارعة في فعل الخير: (فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ) 148 البقرة.

هـ. مضاعفة أعمال المنفقين على العمل الخيري: (مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سَنَابِلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ) 261 البقرة.

و. ضبط الفئة المستهدفة من العمل الخيري: (إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَاتِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ) 60 التوبة.

3. الأصول الإيمانية العقديّة للعمل التطوعي في الإسلام:

بين المؤلف تحت هذا العنوان أن العقيدة الإسلامية مؤسسة للنظام الاجتماعي العام، ودافعة نحو تجسيد مضامين التصور في الأعمال، ولهذا يستمد العمل التطوعي - كباقي الأعمال الصالحة - دعائم تطبيقه من هذا التصور الذي ينمي وجدان المتطوع للإقبال على العمل التطوعي والانخراط فيه بكلية، ثم أورد بعض الأصول التي تنبثق من هذا الإطار الإيماني للعمل التطوعي.

4. قاعدة "اعتبار مآلات الأفعال" وعلاقتها بالعمل التطوعي:

أشار الكاتب إلى هذه القاعدة لأهميتها في مجال العمل التطوعي، وتعني الاعتداد بما ستؤول إليه الأفعال من مصالح ومفاسد، فقد يكون العمل التطوعي في الأصل مشروعاً، ولكن لا يجوز فعله؛ لما يؤول إليه من مفسدة، وقد يكون العكس، ولهذا فإن هذا الأمر يحتاج إلى

هل تحتاج الجهات الخيرية للسمعة المؤسسية؟

تعرف السمعة بوجه عام في أبسط معانيها بانها: "حصيلة أساسية لنوع التفاعلات التي يتم تحقيقها داخل المجتمع، وتظهر على شكل مؤشرات كالثقة والاحترام والوعي".

وفي هذا الإطار فالاهتمام بالسمعة أصبح أمر محوري، وزاد الاهتمام به بشكل تدريجي، سواء على مستوى الأفراد او المؤسسات، للدرجة التي جاءت فيها -أي السمعة المؤسسية- أكثر أهمية لدى مديري ورؤساء الشركات من أداء سوق الأسهم والربح والعائد على الاستثمار، وذلك وفقاً لدراسة مسحية أجريت على المديرين التنفيذيين ورؤساء الشركات أثناء انعقاد المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس عام 2004.

وبمرور الوقت أصبحت السمعة المؤسسية من الأصول الاستراتيجية ذات القيمة المهمة والتي لا غنى عنها لأي منظمة لديها جمهور وأصحاب مصلحة متعددين؛ لأن مستقبلها يعتمد على سمعتها، إضافة إلى أن السمعة هي من تنتج الميزات التنافسية، ويشير البعض أنها هي الوجه الجديد للعلاقات العامة.

وقد أصبحت اليوم عملية إدارة السمعة من الأدوار الأساسية التي تخطط لها المنظمة بالاتساق مع استراتيجيتها، ونجاحها في إدارتها بشكل فاعل، ووضع خطط اتصالية تتضمن أفعال المنظمة في كل مراحل عملها السابقة والحالية والمستقبلية.

وهو ما ينطبق على القطاع الخيري، الذي أصبح يشهد الكثير من التغيرات والتطورات الكبيرة والمتسارعة في جميع المجالات، نتيجة ظهور العولمة والتكنولوجيا وثورة المعلومات وما نتج عنهم من تنافس في مختلف الجوانب؛ سواء من قبل الأفراد، أم الكيانات، أم الدول.

وأصبحت عملية بناء السمعة للجهات الخيرية أحد أهم الجوانب التي يتم إيلاؤها مزيداً من الاهتمام والتركيز، حيث يترتب عليها وضع البرامج والخطط العملية الفاعلة؛ وتدرجياً أصبحت إحدى المرتكزات التي يُعتمد عليها في تحقيق التميز المؤسسي، كما أن السمعة المؤسسية تلعب دوراً مهماً في الحفاظ على مكانة الجهات الخيرية في مواجهة المخاطر والأزمات، ولتحديد كل جهة موقعها على متصل السمعة المؤسسية، من الأهمية طرح سؤاليين مهمين، هما:

1. ما مستوى سمعة المنظمة من وجهة نظر العاملين فيها؟
2. ما درجة توافر أبعاد السمعة المؤسسية الإيجابية في المنظمة؟

وتحتاج الجهات الخيرية لبناء سمعتها المؤسسية إلى:

1. الارتقاء بأخلاقيات الموظفين، لما له من دور في انعكاسه المباشر على طريقة تعاملهم مع الجمهور وأصحاب المصلحة.
 2. زيادة الرضا الوظيفي للموظفين بما يسهم في تحسين الأداء وتهيئة بيئة عمل إيجابية تتسم بالتعاون والمشاركة والولاء.
 3. توسعة دائرة الشراكات بمختلف أنواعها؛ الرسمية والمدنية.
 4. اكتساب الثقة والتقدير من قبل جميع الأطراف ومنهم أصحاب المصلحة.
 5. الحصول على امتيازات من قبل الجهات الراعية والداعمة.
- وقد تم وضع العديد من مقاييس السمعة، والتي تطورت من قبل متخصصين في المجال، وكان هناك اتجاهات عديدة لقياس السمعة؛ منها:

وقد نفذت المجلة أول مسح للسمعة عام 1983، ويقيس سمعة الشركات من وجهة نظر كبار المسؤولين التنفيذيين والمديرين الخارجيين والمحللين الماليين؛ وفق ثمانية أبعاد هي: (القدرة على جذب الموظفين الموهوبين والحفاظ عليهم، وجودة الإدارة، والمسؤولية الاجتماعية، والابتكار، وجودة المنتجات والخدمات، والاستخدام الرشيد لأصول الشركة، والسلامة المالية، والقيمة الاستثمارية طويلة الأجل)، وقد ظل مقياس المجلة مقتصرًا على الشركات الأمريكية حتى عام 1997، حيث نشرت لأول مرة تصنيفًا لأشهر 500 شركة عالمية، واعتمد البنود الثمانية السالفة بإضافة "الفعالية في أداء الأعمال التجارية على الصعيد العالمي"، وقد وُجِّهت لهذا المقياس العديد من الانتقادات؛ منها: عدم الاهتمام باختبار صلاحية المقياس، وقياسه للسمعة من وجهة نظر المطلعين في مجال الصناعة وليس من وجهة نظر الجمهور.

مقياس حاصل السمعة (RQ): طوّر فومبرون وزملاؤه في معهد السمعة بالولايات المتحدة الأمريكية مقياس حاصل السمعة Reputation Quotient الذي يصف التصورات والتوقعات الكلية لمجموعات المصالح المتعددة حول أداء المنظمة، ويقيّم السمعة المدركة للمنظمات لدى الجمهور العام وفق ستة أبعاد؛ هي: (الجاذبية العاطفية، والمنتجات والخدمات، والرؤية والقيادة، وبيئة العمل، والأداء المالي، والمسؤولية الاجتماعية). ويتميز هذا المقياس بأنه يطبق على جمهور المنظمات إلى جانب المطلعين في مجال الصناعة، كما تلافى بعض أخطاء القياس من خلال ضبط صلاحية القياس، وإجراء اختبارات الصدق والثبات، ويُعد مسح السمعة الذي يجريه سنويًا مركز هاريس لقياس الرأي العام منذ بداية الألفية الثالثة؛ أحد أبرز المسوح الشائعة التي تبنت مقياس حاصل السمعة.

مقياس ريب تراك: وهو مقياس عالمي، قام بتطويره معهد السمعة بالولايات المتحدة الأمريكية، ويُعد امتدادًا لمقياس حاصل السمعة، وتم تطويره بناءً على إجراء مجموعة واسعة من المقابلات مع العديد من المدراء في مختلف التخصصات، ومن خلال النقاش مع مجموعات مركزة

1. السمعة المرتكزة على شخصية المنظمة: وينظر إلى المنظمة كما لو أنها شخصًا له سمات معينة، وعبرها يمكن تفسير السلوك، وقد تم استعارته من مقياس الشخصية، ويتضمن خمسة أبعاد؛ هي: (الصدق، والإثارة، والغلظة، والتكلف، والكفاءة)، وتضمّن عبارات محددة ثقافيًا؛ مما يصعب تطبيقه دوليًا، ولهذا تم تطويره لاحقًا.

2. السمعة المرتكزة على مصداقية المنظمة: وتتضمن مصداقية المنظمة: (الخبرة، والموثوقية، والصدق، والثقة المدركة عن المنظمة)، ومنه تم بناء مقياس يتضمن ثمانية أسئلة تم تجميعها في محورين هما: الخبرة، والجدارة بالثقة.

3. السمعة المرتكزة على الاتجاهات: وهنا تم اقتراح تبني نظرية السلوك المُخطط كأساس نظري يقوم عليه المقياس، حيث يمكن قياس السمعة إمّا على أساس مفهوم المُعتقد أو على أساس مفهوم الاتجاهات، ويعتمد الاختيار على هدف المنظمة.

4. السمعة المرتكزة على العاطفة: واعتمد أصحابه على نظرية الإشارات؛ إذ ينظر إلى السمعة باعتبارها تمثّل مجموعة من المعتقدات المبنية حول المنظمة، ويتضمن أربعة أبعاد؛ هي: (السمعة الكلية، والشعور الإيجابي، والثقة، والإعجاب، والاحترام)، ويميزه قدرته على تقييم المدركات عبر شرائح مختلفة من مجموعات المصالح الداخلية والخارجية.

5. السمعة من منظور التوقعات الاجتماعية، ويعني توقعات مجموعات المصالح المختلفة من المنظمة، وتُعد المقاييس المبنية على التوقعات الاجتماعية هي الأكثر مناقشة وتداولًا في الدراسات الأكاديمية، والأكثر شهرة في مجال الممارسة، ومن المقاييس التي تتضوي تحت هذا الاتجاه ما يلي:

■ مسح مجلة فورتن: وهو مسح للشركات الأكثر سمعة في العالم، ويُعد أول محاولة لقياس السمعة بشكل عام،

صاحب العمل الجيد، القوة المالية للشركة، جودة المنتجات والخدمات، المسؤولية الاجتماعية، البيئة)، وطُبِّق عبر مسحين إلكترونيين يقيسان مدركات الطلاب نحو ثلاث خدمات؛ هي: الخدمات البنكية، والوجبات السريعة، ومتاجر التجزئة، وتم اختصار فقرات المقياس عام 2009، والذي أظهر صلاحية مقبولة، فضلاً عن تطبيقه في ثقافات مختلفة.

المصادر:

1. حاتم الصالحي، السمعة المؤسسية، دراسة وصفية لتطور المفهوم وأساليب القياس، كلية جامعة بغداد، مجلة الباحث الإعلامي، المجلد 12، ع 49، 2020.
2. حسين الحسناوي، زهراء أبو شكير، تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد، بغداد، مج 8، ع 29، 2019.
3. عبد الرحمن صباح، (أطروحة ماجستير)، أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2020.
4. ميثاق الفتلاوي، العلاقة بين القيادة الرشيقة والسمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، مج 7، ع 4، 2017.

من المستهلكين، وتم استخدام نتائج هذه المقابلات في تحديد المؤشرات السبعة التي تؤثر في مدركات الجمهور العام؛ وهي: (المنتجات والخدمات، والابتكار، وبيئة العمل، والحوكمة، والمواطنة، والقيادة، والأداء)، حيث تؤثر هذه المؤشرات على (نبض السمعة)، والذي يتضمن البعد العاطفي (التقدير والإعجاب والشعور والثقة)، كما تؤثر السمعة في النوايا السلوكية للجمهور والتي هي (نواتج السمعة)؛ وتشمل: الشراء، والتأييد، والقبول، والعمل مع الشركة، والدفاع عنها، والاستثمار فيها، ويستخدم حالياً هذه المقياس في تصنيف الشركات ذات السمعة الأشهر عالمياً، ويعرض أفضل 100 شركة منها عبر الموقع الإلكتروني للمعهد، وتشره مجلة Forbs في إصدارها السنوي لتصنيف الشركات الأكثر شهرة على مستوى العالم.

■ مقياس مجلة المدير الألمانية: بدأت عام 1987 بإجراء مسح سنوي لقياس سمعة الشركات الألمانية، واستهدف تقييم أشهر 100 شركة، وتضمن المعايير الآتية: جودة الإدارة، والابتكار، والقدرة على التواصل، والمسؤولية البيئية، والاستقرار المالي والاقتصادي، وجودة المنتجات، والقيمة مقابل المال، والتوجه بالموظفين، ومعدلات النمو، وجاذبية المديرين التنفيذيين، والكفاءة العالمية، ويؤخذ عليه أن 4 شركات ظلت هي المتصدرة، وفي المقابل حُسب له عدم سيطرة البعد المادي عليه، حيث عدَّ الابتكار والقدرة على التواصل من أهم العوامل المؤثرة في السمعة الكلية.

■ مقياس شويجر: طور شويجر مقياساً مكوناً من ستة أبعاد؛ هي: الأداء، والجودة، والمسؤولية، والقدرة على جذب الموظفين الموهوبين، والتعاطف، والكفاءة، واختُبر المقياس في كل من: المملكة المتحدة، والولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا، وأثبت صلاحيته بعدّه نموذجاً (مفسّراً) لقياس السمعة.

■ مقياس والش وبيتي: حيث طوّراً مقياساً يركز على العميل، ويتكوّن من ستة أبعاد؛ هي: (التوجه بالمستهلك،

قامات إنسانية



عبد الله عبد اللطيف العثمان

ولد في الكويت عام 1897م، وتلقى دراسته في "الكتاتيب"؛ ومن ثم المدرسة المباركية، ولتميزه تم ترشيحه معلماً في المدرسة المباركية رغم حداثة سنه، وبعد فترة من الاشتغال بالتدريس قرر مع إخوته إنشاء "مدرسة مُلا عثمان الأهلية".

بعد سنوات من العمل في التدريس؛ ترك هذه المهنة ليلتحق بالعمل الحكومي، حيث عمل في بلدية الكويت التي عُيّن مديراً لها عام 1948، بالإضافة إلى إمامته لمسجد قصر نايف، وبعد ترك العمل الحكومي عمل في تجارة العقارات.

كان عبد الله العثمان رحمه الله شاعراً وأديباً، وله ديوان باسم «أفياء الأغصان من ديوان العثمان»، وكان بيته بمثابة منتدى يقصده الكثير من كبار الشعراء والأدباء، وقد سجّل بشارة الخوري ذلك في قصيدة شهيرة له، وكوّن مكتبة ضخمة خاصة آلت ملكيتها إلى المكتبة الوطنية في دولة الكويت بعد وفاته.

العثمان والعمل الخيري:

- لُقّب بـ "عبدالله الخير"، وكان له موسم سنوي للزكاة يجتمع فيه كل صاحب حاجة في ساحة كبيرة؛ لتوزّع عليهم أموال الزكاة التي كان يخرجها، حتى عُرفت باسم "زكاة عبدالله العثمان"، وكان يخرج أكثر من النصاب ابتغاء وجه الله، وضُرب بفعله الأمثال بين أهل الكويت.
- خصص صيدلية للأدوية المجانية للفقراء والمحتاجين.

• قام ببناء الكثير من المساجد في دول كثيرة؛ منها ما هو في الدول العربية مثل لبنان وسوريا، ويُعد المسجد الذي بناه في دمشق هو الأكبر بعد الجامع الأموي، وبنى بجواره مستشفى خيرياً ومدرسة إسلامية ومجمعاً تجارياً كبيراً أوقف ريعه للصرف على المستشفى والمدرسة وصيانة المسجد، ومنها ما هو في البلدان الأخرى؛ مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، وكينيا، والنيجر، وبانكوك، وكوريا الجنوبية، كما بنى مساجد في الكويت؛ منها: مسجد العثمان بالنقرة، ومسجد بخيطان، ومسجد بالعقيلة.

• خصص ديوانية للفقراء والمساكين يلتقي بهم ويتعرف على حاجاتهم، وفتح قلبه للغارمين والمدينين والراهنين، ومنح قروضاً كثيرة غير محددة الموعد.

• امتد عمله الخيري إلى دول العالمين: العربي والإسلامي ومختلف بقاع العالم؛ حيث الجاليات الإسلامية في: الأرجنتين، واليابان، وألمانيا، وكينيا، وتايلاند، والفلبين، فكان من أوائل مؤسسي العمل الخيري الكويتي العالمي.

وفاته رحمه الله:

• انتقل إلى رحمة الله تعالى في 14 ديسمبر 1965، ومازال إحسانه ممتداً يستفيد منه الكثير داخل الكويت وخارجها، ويُعد من أكثر من أعطى الزكاة في حياته، وأكثر من أوصى بمال للخير بعد وفاته، وقد أطلقت الدولة اسمه على أحد الشوارع في منطقة النقرة؛ عرفاناً بدوره وتخليداً لذكراه.

من أبرز ما ورد في وصيته:

- أوصى بثلاث تركته وقفاً للعمل الصالح وبناء المساجد، وأوصى بالإدارة للهيئة العامة لشؤون القُصّر في الكويت بالمشاركة مع الصالح من أبنائه؛ ضماناً لحسن الإدارة.
- خصص ثلاثمائة ألف روبية للمستشفى "الأميركاني"، ويتولى هذا المبلغ دائرة الأيتام في الكويت، على أن تُدفع من أرباحه نفقات علاج المرضى من الفقراء.
- أوصى بإسقاط دين أي شخص مدين له يقل دينه عن الألف روبية.

معلومات وإحصاءات

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نشرة التمويل الإنساني الإقليمي يناير/كانون الثاني - ديسمبر/كانون الأول 2021



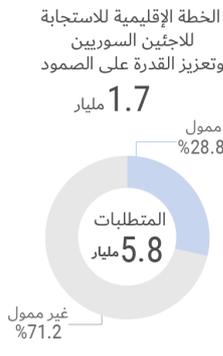
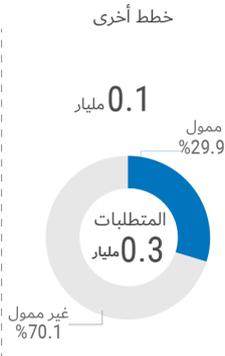
الأرقام الرئيسية في المجال الإنساني

المحتاجون
54.0 مليون

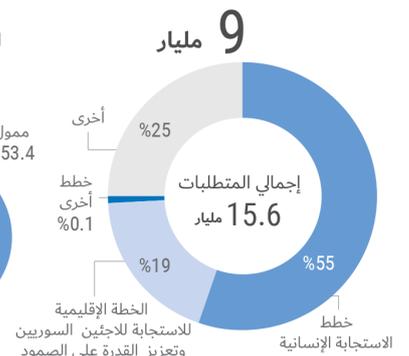
المستهدفون
42.3 مليون

النازحون داخليا
12.1 مليون

اللاجئون
6.7 مليون



إجمالي التمويل الإنساني (بالدولار الأمريكي)



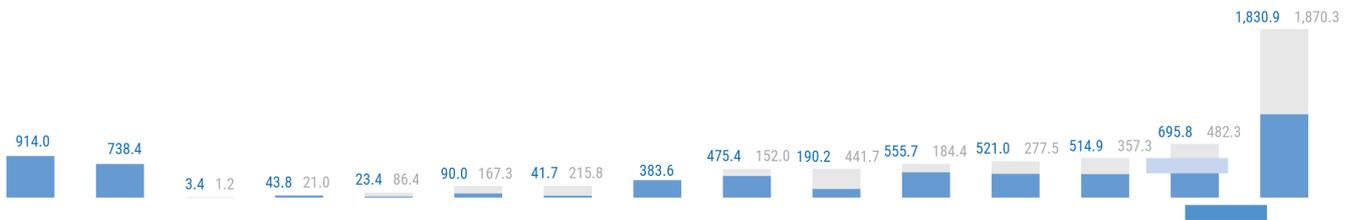
لمحة عامة عن الدول

خطأ أخرى	ممول	غير ممول	المتطلبات (بالمليون دولار أمريكي)
لبنان**	15%	85%	168
الأرض الفلسطينية المحتلة***	47%	53%	95

لمحة عامة عن الخطة الإقليمية للاستجابة للاجئين السوريين وتعزيز القدرة على الصمود	ممول	غير ممول	المتطلبات (بالمليون دولار أمريكي)
لبنان	26%	74%	2,750
الأردن	29%	71%	1,600
تركيا	29%	71%	1,035
العراق	44%	66%	226
مصر	50%	50%	127

لمحة عامة عن خطة الاستجابة الإنسانية في كل دولة	ممول	غير ممول	المتطلبات (بالمليون دولار أمريكي)
سوريا	44%	56%	4,224
اليمن	58%	42%	3,853
العراق	62%	38%	607
الأرض الفلسطينية المحتلة	81%	19%	418
ليبيا	75%	25%	189

تخصيص التمويل الإنساني حسب المجموعة/ القطاع لخطة الاستجابة الإنسانية** (بالمليون دولار أمريكي)





المركز العالمي لدراسات العمل الخيري

الرؤية: 

”مرجع عالمي في دراسات العمل الخيري والإنساني“.

الرسالة: 

”خدمة العمل الخيري والإنساني وتطويره من خلال البحوث والدراسات المتخصصة“.

القيم: 



الأهداف: 

1. تطوير العمل الخيري والإنساني والارتقاء بالجودة في مختلف مجالاته.
2. دعم صنّاع القرار عبر توفير المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب.
3. نشر ثقافة العمل الخيري والإنساني والتطوعي بين شرائح المجتمع كافة.
4. تعزيز مكانة العمل الخيري والإنساني والتعريف بمنجزاته لدى الرأي العام.
5. صناعة التكامل بين القطاع الخيري والإنساني وخطط التنمية المجتمعية.
6. استشراف مستقبل العمل الخيري والإنساني بما يخدم المجتمعات.

رئيس مجلس الإدارة
د. عبد الله معتوق المعتوق

المدير العام
بدر سعود الصميط

رئيس التحرير
عبد الرحمن عبد العزيز المطوع
مشرف المركز

أسرة التحرير

د. رضا السيد العشماوي
مدير المركز

د. سامر رضوان أبو رمان
مستشار استطلاعات الرأي

د. محمد علي علي السبأ
اختصاصي دراسات

د. سارة يحيى عبد المحسن
اختصاصي دراسات

أ. عبد الله محمد أبو زيد
منسق إداري

من إصدارات المركز

من إصدارات المركز:



مؤشر الجوع
العالمي 2018



كيف تدير
أزمة بفاعلية



الواقع النفسي
للمرأة اللاجئة



تقرير الاتجاهات
العالمية للتبرع



حرائق غابات الأمازون



مركز رصد النزوح الداخلي
2018



الثقة في
مواجهة التشكيك



دليل إدارة
الحملة التسويقية



خلاصات معرفية



نشرة أثر



برامج التحقق من خلفية
الجهات والأفراد



الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية
International Islamic Charity Organization

المركز العالمي
لدراسات العمل الخيري
Global Center
for Philanthropy Studies



تساعدنا مشاركتك ..
وتصلنا مباشرة ..

1808 300
www.iico.org

GCPSICO