

رؤية علمية .. لرسالة خيرية

نشرة شهرية تثقيفية يصدرها

المركز العالمي لدراسات العمل الخيري في الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية

العدد السادس - أبريل ٢٠٢١



استهلال

إطالة

من الميدان	شركة Refinitiv
من إصداراتنا	العمل عن بُعد؛ ملامح التجربة وإمكانات التكيف
نزهة بحثية	فهم العمل الخيري (2)
ملف العدد	التطبيقات الإلكترونية في المنظمات الخيرية
قامات إنسانية	الشيخ عبد الرحمن بن عبد الله بن زيد آل محمود
معلومات وإحصاءات	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - نشرة التمويل الإنساني الإقليمي (2)



السيناريو المستقبلي:

هو إحدى التقنيات المستخدمة في الدراسات المستقبلية، ويصف الوضع المستقبلي الممكن أو المحتمل أو المرغوب فيه، مع توضيح لملامح المسار أو المسارات التي يمكن أن تؤدي إلى هذا الوضع المستقبلي، وذلك انطلاقاً من الوضع الحالي أو من وضع ابتدائي مفترض.

(ضياء الدين زاهر، "مقدمة في الدراسات المستقبلية: مفاهيم-أساليب-تطبيقات"، سلسلة مستقبلات، الكتاب الأول، مركز الكتاب للنشر، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004).

نشرة "أثر" هي نشرة شهرية تثقيفية، 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.

وفي هذا العدد (السادس) من النشرة؛ نستعرض معكم -عبر أبوابنا الثابتة- عدداً من الموضوعات ذات الصلة بالعمل الخيري والإنساني، مما يسهم -بإذن الله- في الارتقاء والتطوير؛ من خلال المعرفة التي تقدمها النشرة.

يتحدث ملف العدد عن "التطبيقات الإلكترونية في المنظمات الخيرية"، وضمن إصدارات المركز نستعرض تقرير "العمل عن بُعد؛ ملامح التجربة وإمكانات التكيف"، بينما تتناول النشرة في زاوية النزهة البحثية موضوع "فهم العمل الخيري" (الجزء المتبقي من الكتاب)، ونتعرف من الميدان على شركة Refinitiv وما تختص به من أعمال، بالإضافة إلى عرض بعض المعلومات والإحصاءات الإنسانية، ثم نقف في زاوية قامات إنسانية، مع قامة علمية إنسانية؛ هو عضو الجمعية العامة للهيئة، "الشيخ عبد الرحمن بن عبد الله بن زيد آل محمود" حفظه الله.

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

رئيس التحرير

من الميدان

ريفينيتيف (Refinitiv)



السنوات، حيث تقوم بجمع الأموال من خلال مبادرات الأعمال الخيرية والابتكار الاجتماعي للشركات، وتقدم منح عالية التأثير لمجموعة واسعة من المنظمات غير الربحية العالمية والوطنية والمحلية، وذلك بالتركيز على أربعة أهداف من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة؛ وهي:

● الهدف الثالث: الصحة الجيدة والرفاه.

● الهدف العاشر: الحد من أوجه عدم المساواة.

● الهدف الثالث عشر: العمل المناخي.

● الهدف السادس عشر: السلام والعدل والمؤسسات القوية.

تجارب في تقديم مشاريع خيرية ومشاريع الاستدامة والتأثير:

في ظل تعهد الشركة بتحقيق الاستدامة في جانب من المشاريع التي تقدمها وتدعمها؛ قامت بتنفيذ ودعم عدد منها، والتي من بينها:

1. التبرع بالرواتب لدعم المجتمع الهندي أثناء الإغلاق: بعد أن دخلت الهند في حالة إغلاق بسبب كوفيد - 19، جمعت Refinitiv India أكثر من (35000) دولار للمجتمعات المحلية المحتاجة، من خلال حملة للتبرع بالرواتب، حيث تم منح الزملاء خيار المساهمة براتب يوم واحد، والذي عادة ما يتم اعتباره يوماً تطوعياً، أو أي مبلغ يفضلونه، وتمكنوا بذلك من تقديم (100,000) وجبة طازجة لإطعام المهاجرين والعاملين بأجر يومي، بالإضافة للأسر ذات الدخل المنخفض المعرضة للخطر أثناء الوباء، كما دعم الفريق (5000) ضابط شرطة في أكثر من (150) مركزاً للشرطة في جميع أنحاء مدينة "بنجالور" بمعدات الحماية الحيوية، والتي تتكون من (100) ألف قناع للوجه و(100) ألف قفاز و(10) آلاف زجاجة مطهر.

2. جمع التبرعات للعاملين في مجال الرعاية الصحية: قام متطوعو ريفينيتيف بانكوك "تايلاند" بدعم المستشفيات المحلية والعاملين في مجال الرعاية الصحية في مكافحة كوفيد -19، حيث جمعوا (5000) دولار من خلال بيع قمصان خيرية

تعتبر شركة Refinitiv من الشركات العاملة في البيانات والسوق المالية والمخاطر، حيث تتيح عددًا كبيرًا من البيانات، وقد تأسست في عام 2018، ومقرها الرئيسي الخاص بالعمليات في مدينة نيويورك، بالولايات المتحدة الأمريكية، والشركات موجودة في لندن بالمملكة المتحدة، وهي مملوكة بشكل مشترك لمجموعة "بلاكستون" التي تمتلك حصة 55٪، وأيضاً نسبة 45٪ لشركة "تومسون رويترز"، ويبلغ حجم مبيعات الشركة السنوية (6 مليارات دولار) بحسب تقديرات 2018.

وتقوم الشركة بخدمة أكثر من (40000) مؤسسة في حوالي (190) دولة، وتوفر معلومات ورؤى تعزز من الابتكار والأداء المميز في الأسواق المالية العالمية، وهو ما يمكن العملاء من اتخاذ قرارات في تعاملاتهم، والقدرة على التغلب على التحديات التنظيمية.

وتدير Refinitiv أكثر من (130) مادة من البيانات المالية، والتحليلات، وأدوات تقييم المخاطر بما في ذلك World-Check، وقاعدة بيانات استخبارات المخاطر، وأدوات لتحليل الاقتصاد، وغيرها؛ مما نتج عنه إنشاء (32000) سجل استخبارات مخاطر كل شهر من مصادر داخلية وخارجية.

دعم الأعمال الخيرية وأهداف التنمية المستدامة:

تقوم الشركة بدعم الأعمال الخيرية، وفي ذلك يوجد ما يسمى "جمعيات ريفينيتيف الخيرية Refinitiv Charities"، وهي مؤسسة خيرية مسجلة لتقديم المنح أسستها الشركة، وتسعى من خلالها لتحقيق تأثير اجتماعي مستدام، من خلال دعم مخصص للمشاريع والمنظمات المتوافقة مع مجالات تركيزها



● ثم يتم تقديم المنح للمتقدمين في دورة الدفع ربع السنوية التالية للموافقة.

● يتم تقديم جلسة تدريب متخصصة للنشاط المطلوب دعمه، وكيفية تشغيله.

● طلب متابعة المشاريع؛ من خلال تقارير ربع سنوية، يتم تقديمها إلى مجلس الأمناء؛ لتتبع التقدم المحرز وفقاً لأهداف المشروع.

لمزيد من البيانات، برجاء الاطلاع على:

1. Thomson Reuters. Annual Report 2019. March 10. 2020. Available at:

- <https://ir.thomsonreuters.com/static-files/e16cf13e-228b-4abf-97f2-e626fda56871>

2. Refinitiv Charities. Available at:

- <https://www.refinitiv.com/en/about-us/refinitiv-charities>

3. Colleague community support. Available at:

- <https://www.refinitiv.com/en/about-us/social-impact>

4. <https://www.refinitiv.com/en/investor-information>

5. <https://www.linkedin.com/company/refinitiv>

6. <https://www.refinitiv.com/perspectives/category/regulation-risk-compliance/>

تحت شعار مبادرة "نقف معاً" في تايلاند، بالإضافة إلى صنع (4000) واقٍ للوجه لموظفي المستشفى، وتم التبرع بدروع الوجه وجميع عائدات مبيعات القمصان إلى الصليب الأحمر التايلاندي، ومستشفى شولالونغكورن.

3. تشغيل مدارس افتراضية من المنزل: دعم مكتب الشركة بالفلبين مشروع "Bahay Eskwela"، وهو عبارة عن سلسلة من الأنشطة التفاعلية الافتراضية المجانية، والتي يمكن الوصول من خلالها إلى الأطفال، وتشمل جلسات رواية القصص؛ لمساعدة الأطفال والآباء على حد سواء خلال جائحة كوفيد - 19، على فهم التحديات والفرص، والتعامل معها، ومناقشتها، كما يديرون دروساً افتراضية في الفنون، والحرف اليدوية، والحركات الإيقاعية، واليوجا، وجلسات التمارين؛ لإبقاء الأطفال مستمتعين ونشطين أثناء الإغلاق.

طرق الاستفادة من الدعم الخيري المقدم:

تقدم الشركة أنماطاً مختلفة من المنح؛ منها منح المشاريع، والذي يتراوح بين (25 ألف - 100 ألف دولار)؛ ويوجد نمط الدعم، والذي يقدر بحوالي (5000) دولار؛ تخصص لدعم المنظمات والمشاريع الخيرية، كما تقوم الشركة بجمع التبرعات، حيث يمكن للعميل استخدام منصة "TicketAid" الخاصة بالشركة لجمع الأموال بطرق مختلفة، ويتم منح كل الأموال التي يتم جمعها إلى مؤسسات مختارة غير ربحية. وللحصول على ذلك الدعم، هناك مجموعة من الإجراءات؛ تتبلور أهمها في:

● إلقاء نظرة عامة على الأعمال الخيرية للجهة الطالبة للمنع أو التبرع.

● التعرف على الهدف من المنحة المطلوبة؛ وذلك لأن الشركة تستهدف -في المقام الأول- دعم المشاريع ذات التأثير؛ لذا يلزم التأكد من أن طلب المنحة يتماشى مع مجال واحد على الأقل من مجالات تركيز الشركة.

● ثم يطلب من الجهة في حال الموافقة الأولية عليها؛ تقديم اقتراحاتها إلى مجلس الأمناء.

من إصداراتنا



العمل عن بُعد

"ملاحم التجربة وإمكانات التكيف"

من ضمن آثار الجائحة وضرورتها؛ فرض العمل والتواصل عن بُعد، وعلى ذلك سارت العديد من الجهات الرسمية والمدنية، ومعها سار قطاع كبير من الجمعيات الخيرية، حتى لقد بدأ بعضها في استحداث وضع جديد للاستمرار في أداء رسالتها عن طريق العمل عن بُعد، وبدأت بإصدار الأدلة والسياسات والإجراءات واللوائح المنظمة لذلك.

وانطلاقاً من رسالته العلمية الخيرية؛ قام المركز العالمي لدراسات العمل الخيري التابع للهيئة الخيرية الإسلامية العالمية، بتنفيذ استطلاع رأي لعدد من العاملين في القطاع الخيري (في إحدى الجمعيات الخيرية) حول تجربتهم الشخصية في ممارسة العمل عن بُعد؛ وذلك بهدف دعم تطوير المنظومة في منظمات القطاع الخيري، وتكوين تصور مبدئي حول إمكانية استدامة ذلك النظام خلال المرحلة القادمة.

ومن خلال الاستطلاع الذي نُفذ في الفترة 16-9 يونيو 2020؛ تم وضع مجموعة من المؤشرات التي تُسهم في قياس التصورات

الحالية والمستقبلية للعاملين في القطاع الخيري، وقد شارك فيه عينة مكوّنة من (77) مستجيباً يمثلون مجتمع الدراسة، حيث اشتملت على مجموعة من المؤشرات، تناولت عدداً من التصورات حول مختلف الأمور المتعلقة بالعمل عن بُعد؛ مثل:

تصورات العاملين ونظرتهم إلى طبيعة دورهم خلال العمل عن بُعد، وفي ذلك يرى (76.6%) أن العمل عن بُعد يعني: الإنجاز في أي وقت بمستوى جودة العمل من المقر، وفي كيفية تأثير التجربة على مستوى الولاء الوظيفي؛ أوضحت النتائج أن نظام العمل عن بُعد رفع من مستوى ولاء العاملين، وذلك من وجهة نظر (72.7%) من المستجيبين، بينما يرى (26%) بأنه لم يؤثر على مستوى ولائهم.

وحسب ما رأى العاملون؛ نجد أهم التحديات الآتية: القلق من تأثير كورونا على سلامة العامل وأسرته، أفاد بذلك (78.7%)، إرسال المهام طويلة اليوم (77%)، عدم وجود حدود فاصلة بين العمل والواجبات الأخرى (53.4%)، الاضطرار لتحمل مهام إضافية بسبب تعثر بعض أفراد فريق العمل (52.8%)، لدى ما يقرب من نصف المستجيبين شعور بالعزلة وصعوبة التواصل الاجتماعي خلال الأزمة، (40%) من المستجيبين واجهوا صعوبة في الوصول إلى الأدوات أو المعلومات اللازمة لهم لأداء مهامهم، ضيق الحيز المكاني، عدم توفر سبل الهدوء والراحة في المنزل.

بينما كانت هناك كثير من التحديات الأخرى التي افترضتها الدراسة؛ جاءت النسبة الأكبر فيها لصالح من رأوا أنها لا تشكل تحديات حقيقية أثناء عملهم عن بُعد؛ مثل: كثرة الشواغل والمقاطعات أثناء العمل، وضعف روح العمل الجماعي، وصعوبة الالتزام بتوقيت محدد للإنجاز، وعدم وضوح طبيعة المهام والتوقعات المطلوبة، وضعف الإنترنت، وصعوبة ضبط الفريق، وضعف المبادرة والاستجابة.

وعند سؤال المستجيبين عن وجود مميزات رأوها في تجربة العمل عن بُعد؛ فقد ذهبوا إلى أن أهم المميزات هي: المرونة في استثمار ساعات العمل، وسرعة الاستجابة للمهام العاجلة، حيث رأى ذلك (90.7%)، وتخفيض التكاليف اللازمة للإنجاز (84.7%)، وتعزيز العلاقات الأسرية للعامل (80.8%).

كما ذهب ثلثا العينة المستجيبة إلى حضور المميزات

خلال التجربة؛ فقد تفاعل ما نسبته (75.3%) من المستجيبين بخصوص نجاحها وتحقيقها لنتائج أفضل، وفضل (27.7%) الاستمرار في العمل عن بُعد بشكل دائم أو جزئي حتى بعد انتهاء التهديدات الصحية وعودة الحياة لطبيعتها، كما رأى (40.2%) أن نظام العمل عن بُعد لن يؤثر مطلقاً على قدرة إداراتهم في تحقيق استراتيجيات الجمعية، بينما وصف (65%) بأن التأثير - في حال حصوله - مؤقت ويسهل تعويضه.

وفي ملامح التجربة بين الإدارة الوسطى وعموم العاملين من منظور الرؤية الشخصية للعمل عن بُعد؛ تفاعل أغلب المستجيبين من الفئة الأولى بنجاح استمرار العمل عن بُعد (90.5%)، مقابل (30.4%) من عموم العاملين، واتفق العاملون في الفئتين على أن العمل عن بُعد لم يضعف روح العمل الجماعي.

ومن منظور التحديات؛ اتفقت الفئتان (الإدارة الوسطى والعاملون) على أن العمل عن بُعد لم يضعف روح العمل الجماعي، بينما مثلت الصعوبة في ضبط الفريق وضعف المبادرة والاستجابة تحدياً بشكل أكبر بالنسبة للعاملين في الإدارة الوسطى، كما حصل توافق على أن إرسال المهام طيلة اليوم وليس خلال ساعات العمل الرسمية؛ مثل تحدياً بالنسبة لهم، بنسبة زيادة دالة لدى العاملين، كما مثل عدم وضوح طبيعة المهام أو التوقعات المطلوبة من المسئول تحدياً لجزء معتبر من العينة لدى الطرفين؛ وبنسبة لافتة تقترب من النصف لدى الإدارة الوسطى، ويعاني كلا الطرفين من الاضطرار لتحمل مهام إضافية؛ بسبب تعثر بعض أفراد العمل باعتباره تحدياً لدى (50%) من عموم العاملين، في مقابل (60%) من الإدارة الوسطى.

ومن منظور المميزات؛ اتفق الطرفان على ارتفاع الإنتاجية؛ باعتباره ميزة في تجربتهم خلال العمل عن بُعد، وبنسبة فارقة لدى الإدارة الوسطى (75%)، والذين رأوا أيضاً أن سرعة الاستجابة للمهام العاجلة كانت إحدى مميزات تجربتهم، ولم ير ذلك من عموم العاملين سوى (10.9%).

كما ذهب الفئتان إلى توافر ميزة جودة الأداء والمخرجات للعمل عن بُعد، مع ذهاب ما نسبته (27.8%) من العاملين إلى خلاف ذلك.

الأخرى للعمل عن بُعد وبشكل كبير؛ مثل: حرية تنظيم المهام بالشكل المناسب، وبيان الحاجة الفعلية للعمل من الكوادر البشرية، وسهولة التنسيق بين المتطلبات المهنية والشخصية، وتقليل متابعات شؤون العاملين، وتعزيز جودة الأداء والمخرجات، وتوظيف الكفاءات بشكل أفضل، وارتفاع الإنتاجية لدى العاملين.

وتعرضت الدراسة لبعض الملامح الشخصية لتجربة العاملين في عملهم عن بُعد، وكانت أبرز تلك الملامح ما يلي: يقتنع (98.6%) من العاملين بأنهم أشخاص يمكن الاعتماد عليهم، ورأى (91.9%) أن تجربة العمل الخاصة بهم تحسنت بشكل عام، وصرح (86.3%) بأن الوقت توفر لديهم للمعرفة وتطوير المهارات الذاتية، وأفاد (81.1%) بأنهم اكتسبوا مهارات جديدة لم يكونوا على معرفة بها من قبل، ويقتنع (79.2%) بفاعلية نظام العمل عن بُعد، ويؤمن كثير منهم بقدرة الجمعيات الخيرية التي خاضت التجربة على استمرار العمل عن بُعد.

وقد أفاد ثلثا المستجيبين الذين تم تطبيق الدراسة عليهم؛ أن جمعيتهم قامت بدعمهم بالاحتياجات الرئيسية الممكنة واللازمة لعملهم عن بُعد في ظل الأزمة، وأنها ساعدتهم على تطوير أنفسهم بشكل مستمر، وأهلّتهم بالمهارات اللازمة، كما منحتهم الصلاحيات لتحقيق سرعة الاستجابة، بالإضافة إلى طمأننتهم على مستقبلهم وأمانهم الوظيفي.

وبيّنت الدراسة مستوى الرضا لدى العاملين عن تجربة العمل عن بُعد؛ والتي جاءت نتائجها كما يلي: مرونة العمل عن بُعد (92.1%)، توفير وقت الذهاب والعودة من العمل (89.3%)، طبيعة العمل عن بُعد بوجه عام (88.3%)، درجة الرضا العام عن العمل الحالي من بُعد (87%)، جودة العمل المنجز (86.4%)، كمية العمل المنجز (85.6%)، الوقت المستغرق لإنجاز العمل المطلوب (84.4%)، الموازنة بين مهام العمل ومتطلبات الأسرة (84.4%)، التواصل بين فريق العمل (84.3%)، تقدير المسؤولين لظروف العمل عن بُعد (84.3%)، المبادرة والمساعدة والتعاون عند الحاجة (84.2%)، نسبة الإنجاز اليومي مقارنة بالعمل من المقر (73.6%)، توفير متطلبات تسهيل العمل عن بُعد (72.7%)، إمكانية الاعتماد على الإجراءات التقليدية (59.7%).

أمّا التصورات المستقبلية حول أسلوب العمل عن بُعد، ومن

مجال الضغوط النفسية: الاضطراب في النوم، عدم التواجد مع الأسرة، الخوف من إصابة أحد أفراد الأسرة بالفيروس، العمل تحت ضغط نفسي لإتمام المهام، الشعور بالعزلة؛ بالرغم من توفر وسائل التواصل، المؤثرات النفسية الناجمة عن العمل في نفس مكان المعيشة.

وأما المميزات؛ فهي من وجهة نظرهم: المرونة في وقت العمل، العمل بدون تعب أو إرهاق، تمييز العامل المنجز من غيره، ارتفاع الإنتاجية والنجاح في تجربة جديدة، تقليل الهدر في الوقت الناتج من وجود العاملين في المكتب، توفير كثير من الأوقات المهكرة في الذهاب والعودة والاجتماعات، قلة المقاطعة بأمر العمل الثانوية وزيارات زملاء العمل، توفير مساحات وأماكن؛ لعدم تكديس العاملين، تخفيض تكاليف التشغيل وتوفير استهلاك المواد المكتبية والأدوات والطاقة، تحسين القدرات الذاتية والمهارات عبر الدورات في التقنيات الحديثة، مواكبة التطور العالمي في مجال التقنية الحديثة والاجتماعات عن بُعد، وضوح أهمية بعض الأدوار والمهام الوظيفية للعمل وانعكاسها على المنجز النهائي، تعزيز الوقاية الصحية من خلال البقاء في البيت، الصبر وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس.

وتأتي المقترحات من وجهة نظر العاملين كما يلي:

مجال الدعم والممكنات: توفير متطلبات العمل عن بُعد بشكل أفضل. توفير البديل المادي المناسب للصفوف الأمامية، تطوير أجهزة الحاسب الشخصي والإنترنت، أنتمتة جميع الإجراءات وتوفير التطبيقات والبرامج، تطوير برامج تسهم في سرعة العمل، عمل برنامج آلي يوفر قاعدة بيانات موحدة تربط كل الإدارات، هيكلية وتنظيم العمل أونلاين بشكل سهل سير العمل، تنظيم وترتيب المهام، زيادة الدورات التدريبية التي تساعد العامل في العمل عن بُعد لتحقيق أفضل أداء، توفير بيئة مناسبة لأصحاب الدخول الضعيفة وتجهيزها من أجل إنتاجية أفضل.

مجال التخطيط والموارد البشرية: إعداد خارطة الطريق للمرحلة المقبلة في حال استمرار الوضع، وضع دليل سياسات وإجراءات مفصل للعمل عن بُعد، وضع لائحة تنظم العمل عن بُعد، اعتماد العمل عن بُعد لمن يرغب، تفعيل نظام

أما منظور القناعات الشخصية في تجربة العمل عن بُعد؛ فقد تمثلت أبرز الاستجابات في: اتفاق أغلب المستجيبين من الفئتين على أن العمل عن بُعد ساعدهم في اكتساب مهارات جديدة لم يكونوا على معرفة بها من قبل، وأن التجربة أسهمت في تكوّن قناعة لديهم بأنهم أشخاص يمكن الاعتماد عليهم، كما أسهمت في تحسّن تجربتهم، وأنها كانت سبباً في رفع ولائهم الوظيفي.

وحسب نتائج الدراسة؛ فإن هناك قناعة لدى الغالبية من الفئتين بفاعلية نظام العمل عن بُعد، كما أظهرت النتائج أن جميع المستجيبين من فئة الإدارة الوسطى لديهم رضا عاماً عن تجربة العمل عن بُعد.

وقد عبّر العاملون عن التحديات التي تواجههم، والتي كانت كالآتي:

مجال الدعم والممكنات: عدم وجود دليل سياسات وإجراءات يوضّح المهام والصلاحيات، عدم توفير التدريب المناسب لسدّ الاحتياجات ورفع الكفاءة، عدم توفير خط إنترنت سريع؛ وهو الأساس في العمل عن بُعد، الاضطرار للعمل على خط الهاتف؛ بسبب عدم توفير خط إنترنت، ضعف شبكة الإنترنت خلال أوقات معينة، وجود بعض الأعطال في شبكة الإنترنت.

مجال بيئة العمل: عدم توفر الهدوء والتركيز بالمنزل، الحرمان من بيئة العمل ولقاء زملاء، الصعوبة في العمل من المنزل؛ ليس بمثل الراحة التي تكون في المكتب، تهيئة السكن للعمل؛ خصوصاً لمن لا يملك سكناً عائلياً خاصاً به وبأسرته.

مجال الإنجاز والجودة: إنجاز المهام والحصول على المعلومة يأخذ وقتاً أطول، ضعف في القدرة على استخدام أدوات العمل عن بُعد، إنجاز مهام عاملين آخرين حالت الظروف دون وجودهم، الاضطرار لتحمل مهام إضافية؛ بسبب تعثر بعض أفراد فريق العمل أو عدم وجودهم.

مجال الاتصال والعلاقات بين العاملين: غياب التواصل الفاعل بين المسؤول والعامل، صعوبة التعبير عن وجهة النظر، وإظهار العمل المنجز والتشجيع عليه، غياب روح المودة والأخوة بين العاملين، والتركيز على العلاقات الافتراضية، عدم وجود مراعاة للظروف الاستثنائية من قبل فريق العمل أو المسؤول المباشر.

ترتبط بطبيعة التخصص الوظيفي والمهام، وتقييم تجربة العامل السابقة، وتتجاوز التحديات التي قد تكون مرتبطة بحالة العامل الشخصية والبيئية والاجتماعية.

3. العمل على توحيد رؤية العاملين عن بُعد تجاه مفهومهم للعمل عن بُعد بشكل أساسي، مع إيضاح التوقعات المطلوبة من العاملين، وتعزيز ثقافتهم في هذا المجال بشكل عام من قبل وحدة الموارد البشرية، وفي كل مهمة تُسند إليهم بشكل خاص من قبل مسؤوليهم المباشرين.

4. توفير مكنات الحفاظ على مستوى الإنتاجية والجودة، من الناحيتين: المادية، والبشرية، بتوفير متطلبات العمل وفق الاختصاصات والمهام الوظيفية، وتطوير البرامج والتطبيقات الإلكترونية المساندة، وتقديم الدورات التدريبية، وتنمية مهارات العمل عن بُعد.

5. التحول في تقييم الأداء خلال العمل عن بُعد إلى نظام المهام الأكثر فاعلية في هذه الحالة، تخفيفاً لجهود المتابعة الإدارية التقليدية عبر ساعات عمل محدّدة، والتركيز على عدد المهام المنجزة، ومستوى الجودة في المخرجات، مع رفع تقرير دوري من المسؤولين حول أداء فرق عملهم.

6. إعداد خطة للتحوّل التقني الكامل في إطار العمل عن بُعد، بسبب خصوصية الأهمية التي يمثلها المجال التكنولوجي في إنجاح التجربة، من خلال توفير التطبيقات والبرمجيات اللازمة لإدارة مختلف مستويات العمل ومراحله؛ تخطيطاً، وتنفيذاً، ومتابعة، ورقابة.

7. تعزيز التواصل المؤسسي الاستراتيجي؛ ضماناً للحفاظ على مستوى الحماس المطلوب لدى المسؤولين لتنفيذها، مع إلزام مديري الإدارات بتقديم تصوّر متعدّد السيناريوهات للاستمرار في تفعيل الأهداف الاستراتيجية، وتحقيق مستهدفاتها وفق المستجدات والاحتمالات.

8. الحفاظ على مستوى جيد من التواصل المؤسسي بين المنتسبين بشكل عام، وبين الإدارة العليا والعاملين بشكل خاص؛ وذلك من خلال ترتيب لقاءات عامّة دورية، ولقاءات خاصّة بحسب القطاعات، لتحفيز العاملين، وتزويدهم بالتطوّرات، وتنمية الولاء الوظيفي.

التحفيز والجزاءات، تعزيز المتابعة الإدارية، إيجاد طريقة لإثبات ساعات العمل، الاستعانة بخبرات للعمل عن بُعد، تطوير نظام لتقييم الأداء حسب المستجدات، تطوير مهارات العاملين، استمرار نسبة 25% من كل إدارة في العمل عن بُعد، الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير هذه التجربة، التفكير في تفعيل أسلوب العمل عن بُعد ليومين أسبوعياً من المنزل للراغبين، تركيز الإدارة على التأكيد بأن العمل عن بُعد ليس تمهيداً للاستغناء عن العامل، تكليف عامل مختص بالرد على استفسارات العاملين عن بُعد، تحديد الأعمال والوظائف التي من الممكن إدارتها عن بُعد؛ لتوفير الوقت والجهد والمال، السماح بالحضور يوماً في الأسبوع على الأقل؛ لإزالة الكسل وتقوية الولاء المؤسسي والتواصل.

مجال التواصل والدعم النفسي: توفير الحافز المادي والمعنوي للعاملين الأكثر جهداً وعطاءً، كسب ثقة العامل وجعله يشعر بالأمان الوظيفي، عدم احتقار أو التقليل من أهمية عمل أي عامل، عمل لقاءات دورية بشكل مستمر؛ لتحفيز العاملين في ظل الأزمة، الإحساس بالمتابعة والاهتمام، وتقييم وتقويم العامل، تحفيز العاملين بالعمل عن بُعد، ومراعاة الجانب النفسي في مثل هذه الظروف الاستثنائية، التواصل الفردي المباشر بين العامل والمسؤول المباشر له أسبوعياً؛ لتكوين روابط اجتماعية، مراعاة ظروف العاملة عن بُعد، وتكليف عامل بديل لإنجاز المهام العاجلة.

توصيات المركز العالمي لدراسات العمل الخيري:

من واقع البيانات والمعلومات التي جُمعت عبر استطلاع رأي العاملين حول تجربتهم في العمل عن بُعد، وما تبع ذلك من تحليل كمي وكيفي استعرضه التقرير في الصفحات الماضية؛ طرح المركز عدداً من التوصيات التي يمكنها أن تُسهم في تحسين تجربة العمل عن بُعد خلال المرحلة القادمة، أو في تطوير نموذج لاستدامة العمل عن بُعد، وأهم تلك التوصيات:

1. بذل مزيد من الجهد في مأسسة حالة العمل عن بُعد في الجمعيات الخيرية؛ وذلك عبر المتابعة والتقييم والتحسين المستمر، ووضع خارطة طريق تغطي احتمالية امتداد الوضع الحالي بشكل أبعد من المتوقع.

2. إعداد نموذج معياري لقابلية العمل عن بُعد، يتجاوز مجرد الرغبة في العمل عن بُعد إلى الاختيار، وفق معايير محدّدة،

نزهة بحثية

وبين هذه القطاعات الثلاثة -رغم التمايز- تنافس دائم؛ مما يجعل تعريف العمل الخيري أكثر صعوبة، خصوصاً مع قيام الحكومة "بالتنازل" عن المزيد من الأنشطة للمنظمات غير الربحية، وقيام المنظمات غير الربحية باكتساب الصبغة التجارية أكثر فأكثر؛ في محاولة منها للحفاظ على التمويل المستدام، ومع ذلك؛ ينبغي أن لا يمنعنا هذا من التفكير بشأن ما يجعل العمل الخيري مميزاً عمّا سواه.

العمل التطوعي من أجل الصالح العام:

يتألف العمل الخيري من صفتين تمثلان ماهيته: صفة التطوع، وأعمال العطاء والخدمة، وليس من السهل -دائماً- التمييز بين من يلتمس مصلحة خاصة ومن يلتمس الصالح العام، والذي يتحدد جزئياً وحتى بشكل أساسي؛ من خلال العمل الخيري.

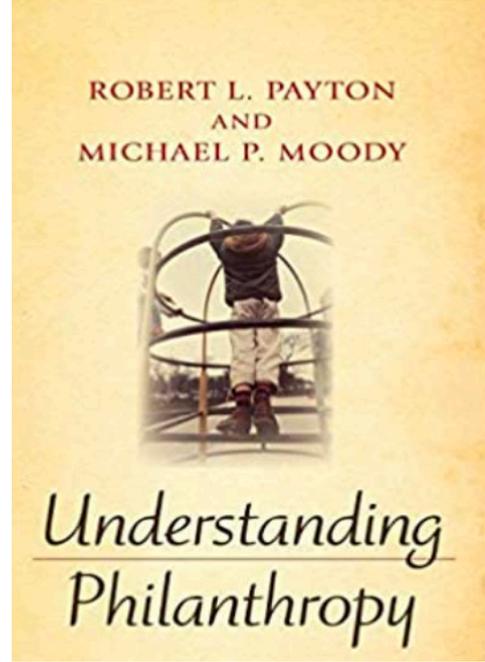
العمل الخيري ومعضلة الإنسان:

تتمثل معضلة الإنسان في أمرين: الوضع الإنساني، والطبيعة الإنسانية، والعمل الخيري يتواجد بسبب اثنتين من الحقائق المتعلقة بالوضع الإنساني: أن الأمور غالباً ما تسوء، وأن الأمور يمكن دائماً أن تكون أفضل، ويُعد العمل الخيري مختبر التفاعل بين الرذيلة والفضيلة، ومختبر لدراسة الطبيعة البشرية في أفضل حالاتها، وفي بعض الأحيان في أكثر حالاتها تخبياً للرجاء.

ونحن بحاجة للتأمل في السبب وراء كون العمل الخيري هو الاستجابة الأفضل لمعضلة الإنسان من بين كل الاستجابات الأخرى التي منها مثلاً "تجنب المشكلات"، ومتى يكون كذلك؟ ولفهم ما هو مميز بشأن الاستجابة الخيرية وفهم ماهية دورها المحدد؛ يجب علينا أن نتأمل في نطاق صور الاستجابة الممكنة، وهناك أربعة تساؤلات تتعلق بأربع صور استجابة، يتم تصنيفها وفقاً لمصدر المساعدة الممكنة وموضع التحكم:

أولاً: المساعدة الذاتية: ما الذي يضطلع المرء بعمله لمساعدة نفسه؟ وهل يستحق ذلك الشخص مساعدتي؟ وفي هذا التساؤل: متى أتدخل؟ وما المجال الأولي بالمساعدة؟

ثانياً: المساعدة المتبادلة: وتتجلى أهميتها في أوضح صورها عندما تواجهنا مواقف، وفي الحالات التي تخفق فيها المساعدة المتبادلة؛ يجوز أن تكون صور الاستجابة الأخرى - من جانب الحكومة أو من جانب العمل الخيري - هي الملاذ الأخير.



فهم العمل الخيري (2)

مقدمة:

في العدد (5) أوردنا جزءاً مُلخصاً من هذا الكتاب، وفي هذا العدد نكمل بقية الكتاب بملخص نراه من الأهمية بمكان، وتذكيراً ببعض البيانات الأساسية نشير إلى أن مؤلفيه هم: (روبرت إل بايتون ومايكل إف مودي)، ونشرت الكتاب جامعة ولاية إنديانا بالولايات المتحدة، وترجمه للعربية المركز العالمي لدراسات العمل الخيري.

وفي الكتاب تناول المؤلفون العمل الخيري بتعريف ماهيته وتحليلها، كما تعرضوا لخصائصه ومميزاته، ومبررات وجوده، ونحو ذلك.

أهم النقاط في الكتاب:

العمل الخيري والمجتمع ثلاثي القطاعات:

ويقصد به المجتمع الذي يتألف من: الحكومة وتتمحور في جوهرها حول "السلطة"، السوق ويتمحور جوهره حول "الثروة"، العمل الخيري ويتمحور جوهره حول "الأخلاقيات"،



العمل الخيري، والمخيلة الأخلاقية، والأجندة الأخلاقية:

من خلال العمل الخيري يعبر الأفراد والجماعات على السواء عمّا يحملونه من قيم، ويدافعون عمّا يعتقدونه من رؤى حيال الصالح العام، ويعملون على تحقيق ما يتبنونه من رسائل سامية، ويجدون المعنى، والغاية، والأمل في الحياة، ومن ثمّ يتم تهيئة الأجندة الأخلاقية للمجتمع بدورها، واقتراحها، ومناقشتها، وتنفيذها، وإصلاحها، من خلال العمل الخيري.

كما تتفاوت الأجندة الأخلاقية التي تتم مناقشتها وصياغة شكلها من خلال العمل الخيري مع مرور الزمن أيضاً، مع نشوء المشكلات الاجتماعية وانتهائها، وتطور الثقافات، وتطور العلوم والتكنولوجيا، ومع تحقيق رواد العمل الخيري لمشاعرهم الإبداعية، ولفت انتباهنا لقضايا أخلاقية جديدة.

إن تاريخ العمل الخيري هو قصة ممارسة البشر لمخيلتهم الأخلاقية في سياقات تاريخية محددة بغية أداء "أعمال طيبة"، وبنفس المنوال؛ سوف يكون مستقبل العمل الخيري هو المستقبل الاجتماعي للمخيلة الأخلاقية، وفي مستقبلنا الاجتماعي للعمل الخيري؛ سوف نستمر في استخدام مخيلتنا الأخلاقية لترجمة مطالبات الآخرين الأخلاقية من الزمن الماضي إلى أجندات عمل أخلاقي؛ يكون لها معنى في حياتنا.

رسالة المنظمة الخيرية ورؤيتها:

رسالة أي منظمة يمكن أن نجدها في إجابتها المحددة عن السؤال "لماذا نحن موجودون؟"، والرسالة، على وجه التحديد، هي المسألة أو المشكلة الاجتماعية المطّعة التي تستدعي وجود استجابة لها، وأي رسالة تبدأ بقولنا: "أن نفعل...؛ مرفوضة؛ لأن الرسالة شيء يتعلق بالمجتمع، وليس شيئاً يتعلق بالمنظمة، وعليه؛ يمكن لمنظمات العمل الخيري عندئذ أن تستقي استراتيجيات برامجها لتنفيذ رسالتها، والبعْد الأخلاقي هو البعْد الأكثر أهمية وتميُّزاً من بين كل أبعاد العمل الخيري، كما أن هذا المنظور يفسر المبرر المنطقي الأخلاقي لوجود العمل الخيري.

ولا تكون الرسالة المتبناة واضحة بشكل دائم أيضاً، فهي أحياناً تتطلب الاستخدام المبدع للمخيلة الأخلاقية من أجل "رصد/رؤية" مشكلة ما تحتاج إلى استجابة خيرية ما، وعليه فإن الرسالة المتبناة المميزة للهوية أحياناً تتطلب وجود رؤية استثنائية لدى المؤسسة، وغالباً ما تتطلب وجود شخص متبصر (كثير الرؤى)، ومهما كانت الرؤية بليغة، وكانت الرسالة جذابة؛ فسوف يخفق العمل الخيري في تحقيق

ثالثاً: المساعدة الحكومية: بعض المشكلات هي أكبر بكثير مما يمكن التعامل معه من خلال المساعدة الذاتية أو المساعدة المتبادلة، وفي حالات أخرى قد يقتضي حل إحدى المشكلات خصائص فريدة من نوعها للتدخل الحكومي، والتفاعل فيما بين هذه الأنواع الأربعة من أنواع الاستجابة هو ما يؤلف أجندة الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمع؛ لأنها توفر قائمة مرجعية يمكن أن نستخدمها عند التأمّل في الطرق التي يتم بها تخصيص المسؤوليات في مجتمعنا، وغالباً ما تدور نزاعاتنا السياسية حول تغيير مزيج أشكال الاستجابة الأربعة تلك أم لا، وصورها تتشابك وتتداخل؛ بحيث يكون من الصعب الفصل بينها، وهذا الامتزاج والتداخل يساعدنا على أن نفهم -بشكل كامل- كيفية استجابة المجتمع لمشكلاته.

الإيثارو (الأنا):

(الأنا)، أي الأنانية، والتي تؤثر على أحكامنا المتعلقة بالكيفية التي يتعين بها إعطاء الأهمية الترجيحية لكل واحدة من صور الاستجابة الأربعة، وهنا عدة تساؤلات: متى تكون العطية من الدخل ومتى تكون من المدخرات؟ وكيف يتعين علينا أن نعطي؟ هل يتعين علينا أن نعطي للأفراد بشكل مباشر؟ وهل من (الأنا) المقبولة أن نرغب في الصلة الشخصية بأولئك الذين نساعدهم؟ هل من الإيثار أكثر -وبالتالي من الأفضل- أن نقوم بتجميع مساعداتنا مع مساعدات الآخرين من خلال إعطائها للمؤسسة ما؛ بحيث نتمكن في نهاية المطاف من مساعدة المزيد من الناس؟

ينبغي اكتشاف الكيفية التي نستجيب بها، أي متى وكيف نتصرف بشكل خيري، وهذا يتطلب أن نقبل بوجود علاقة الشد والجذب ما بين (الأنا والإيثار) كحقيقة واقعة، كما أن استجابتنا تلك تتأثر بما نحمله من قناعات أخلاقية، فلأبي سبب من الأسباب التالية نبذل استجابتنا: لأن العمل الخيري هو الاستجابة الوحيدة، أم الاستجابة الفعالة الوحيدة؟ لأن العمل الخيري هو إحدى صور الاستجابة التي تكمل صور الاستجابة الأخرى؟ لأن العمل الخيري هو الاستجابة المفضلة أم الأكثر ملاءمة؟

العمل الإنساني بصفته عملاً أخلاقياً:

العمل الخيري هو الأداة الأساسية التي يستخدمها الناس لممارسة مخيلتهم الأخلاقية، ويتعلق هنا بما يلعبه العمل الخيري من أدوار اجتماعية إيجابية، ويتمحور العمل الخيري حول التدخل التطوعي في حياة الآخرين لمصلحتهم، ويختص هنا بالأخلاقيات والمبادئ العملية له.

فهل عملنا موجه نحو الرسالة المُتنبأة أم نحو شيءٍ آخر؟

- ما شأننا نحن؟

الممارسة الخيرية الأخلاقية تتطلب التأمُّل، فما هو الحق الذي نملكه لنتدخل في حياة الآخرين، أو النهوض برؤيتنا حيال الصالح العام؟ لماذا ينبغي أن نكون نحن من يتدخل؟ لماذا يتعين علينا أن نتحمل المخاطرة؟ تلك هي أنواع التساؤلات الأخلاقية التي تتطلب -غالبًا- دراسة متأنية عند الإقدام على الاضطلاع بالعمل الخيري، حتى وإن كنا خلال الممارسة اليومية نعدم الوقت الكافي للتأمُّل فيها بشكل كامل.

ثانيًا: المبادئ الإرشادية:

1. تبرع بشكل استراتيجي حتى تحقق أثرًا قابلاً للقياس.
2. التمس فعل الخير، لكن لا تسبب ضررًا.
3. كن غيريَّ التوجُّه لا ذاتيَّ التوجُّه، أي التمس في المقام الأول إفادة الآخرين بلا غرض الحصول على منفعة منهم.
4. ينبغي تقدير واحترام حقوق ونوايا المتبرع.
5. "بعدما تكتسب أولاً كُلاً ما تستطيع، ثمَّ تدخر ثانياً كُلاً ما تستطيع؛ من ثمَّ عليك أن تعطي كُلاً ما تستطيع". جون ويزلي
6. ردَّ الجميل ومرَّره للآخرين: ويُعد هذا المبدأ طريقة فعَّالة لاستدامة الأعمال الخيرية وتضاعفها، وهذا المبدأ هو الطريقة الوحيدة "لردِّ الديون التي ندين بها للأجيال السابقة التي لا يسعنا ردها -إلا فقط- من خلال عمل أشياء للأجيال التالية.

بعض الانتقادات والمخاطر المحتملة للعمل الخيري:

منها: السعي غير المتوازن وراء الغاية (داء الغاية Teleopathy)؛ ويعني: "مرض الغاية"، و"داء الرسالة المُتنبأة"، ويظهر عندما يكون هناك تركيز غير متوازن على تحقيق غايات معينة دون أي مراعاة لأي اعتبارات أخلاقية؛ كتركيز المنظمة لإبراز نفسها مع إهمال الغاية الجوهرية، إذ تصل المنظمة إلى حدِّ النظر إلى نفسها باعتبارها مبرر وجودها، وليس ما تتبناه من رسالة أخلاقية، بل قد تتخذ مشكلة "السعي غير المتوازن وراء الغاية"؛ حتى الشكل الأكثر مكرراً للفساد المباشر المتمثل في صورة استغلال العاملين للعمل الخيري في ملء جيوبهم.

أجندته الأخلاقية دون وجود للتنظيم، والموارد، والالتزام المستدام، بعبارة أخرى: يتطلب العمل الخيري: التفكير، والعمل، والعاطفة سوياً، فالأشخاص المتبصرون لن يكونوا إلا "أصوات تصيح في البرية" إذا لم ينضم إليهم آخرون يقاسمونهم مخيلاتهم الأخلاقية والتصرف على أساسها، ويجب أن يصبح الأشخاص المتبصرون قادة يعملون سوياً مع آخرين ضمن منظمات؛ من أجل تحويل الرؤى الاجتماعية إلى واقع اجتماعي، ومن أجل جمع الموارد المالية والبشرية على السواء، بما في ذلك الموارد التطوعية الأكثر أهمية دائماً.

تحديات العمل الأخلاقي المسؤول:

إن المخيلة الأخلاقية في حالة عمل دائم، لتطرح أمامنا تحديات دائمة، ولقد كانت التساؤلات المتعلقة بالمخيلة الأخلاقية مثار اهتمام وإحباط الكثيرين من الباحثين لقرون من الزمان، ولقد كانت الاستجابة الإنسانية لمعاناة الآخرين هي أبسط وأشد القوى المؤثرة على العمل الخيري عبر التاريخ، والعمل الخيري يعتمد بشكل كبير على الثقة، ومن الشواغل الأخرى التي تتاب محب العمل الخيري أيضاً: التساؤل حول ما إذا كان هناك بعض الناس غير جديرين بالمساعدة أم لا؟ وهل هناك ما يتعين فعله لتلبية الاحتياجات الفورية للمحتاجين والمنكوبين أم لا؟

التساؤلات الأخلاقية والمبادئ الإرشادية للعمل الخيري بصفته عملاً أخلاقياً:

أولاً: التساؤلات الأخلاقية:

- ما الذي يحدث؟

يُعد هذا التساؤل نقطة الانطلاق الأخلاقية لأي عمل أخلاقي، فنحن في حاجة لأن نعرف عن: المشكلات، والمنظمات، والإجراءات، وعن أنفسنا، وإحدى طرق التفكير في هذا التساؤل تعود بنا إلى التفكير في أمر "الرسالة المُتنبأة"؛ فما هذا الذي يحدث في العالم ويتعين وصفه باعتباره "رسالة مُلحَّة"، ويستدعي استجابة خيرية؟ وأي المشكلات يتم التصدي لها، وأيها يتم إغفاله؟ ونحن حتى نتدخل بالعمل الخيري؛ يجب أن نعرف ما الذي تقوم به الجهات الفاعلة الخيرية الأخرى، وما مقدار ما يتم التبرع به، ومن الذي يضطلع بالتطوع؟ وما الذي تضطلع الحكومات والشركات بالقيام به؟ ومن ثمَّ يقودنا ذلك إلى السؤال: "لماذا العمل الخيري؟" ما الذي يحدث حتى يتطلب ذلك النوع بعينه من التدخل التطوعي؟ نحتاج لأن ننظر داخل منظماتنا نفسها،

التطبيقات الإلكترونية في المنظمات الخيرية؟

لطالما كانت حملات البريد الإلكتروني ورسائل المتابعة؛ المصدر الرئيسي لجمع الأموال، وهو ما يجعل البريد الإلكتروني -دائمًا- ممتلئًا لأي عضو أو متبرع في أي جمعية خيرية؛ الأمر الذي تغير -بشكل كبير- نحو مزيد من التطور، حيث انتقلت كثير من المنظمات غير الربحية إلى الهاتف المحمول لإشراك المانحين، خصوصًا أنه أصبح متاحًا لدى غالبية الأفراد.

وتدريجياً أصبحت التطبيقات الإلكترونية جزء من الحياة اليومية للأفراد، وتداخلت مع كثير من المجالات، بل في جميعها؛ سواء كان في مجال: التعليم، أم الصحة، أم الترفيه، أم غيرها، بما فيها مجال العمل الخيري، حيث أصبحت هناك تطبيقات مختصة في إشراك المانحين في تسهيل عملية التبرع، خصوصًا مع التنامي الكبير في عدد المنظمات غير الربحية، والعاملة في المجال الخيري والإنساني.

وبالرغم من أن لكل منظمة موقعها وحساباتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي؛ مثل: الفيسبوك، وتويتر، وانستجرام، وغيرها؛ إلا أن استخدام التطبيقات الإلكترونية يبقى أمراً مكملًا لذلك التواجد الافتراضي للمؤسسات والجهات الخيرية المختلفة، ويمنحها مزيداً من القوة والحضور والانتشار.

هل التطبيقات تُتيح ميزة إضافية للمؤسسات الخيرية؟

لقد أصبح لتطبيقات الهاتف المحمول مميزات كبيرة بالنسبة للجمعيات الخيرية ومنظمات المجتمع المدني؛ إذ يكون مُصمَّمًا بعناية، ويتضمن معظم العمليات التي يسعى العضو أو المتبرع للتعرف عليها أو القيام بها، ولوحظ أن معظم التطبيقات تعتمد على أفكار مبتكرة، ولها علاقة بالحياة اليومية؛ لضمان جذب المتعاملين، ومن أهم مميزات التطبيقات الخيرية:

- **جمع بيانات المتبرعين:** حيث تم تصميم معظم التطبيقات الخاصة بالجمعيات والمؤسسات غير الهادفة للربح؛ للمساعدة في جمع البيانات المهمة حول المتبرعين بدلاً من القيام بذلك يدوياً، الأمر الذي يولد قاعدة بيانات معتبرة

تساؤلات صعبة بشأن العمل الخيري:

- هل يتعين على الحكومة العمل على تنظيم ممارسات المنظمات الخيرية في جمع التبرعات؟

- هل يتعين على المنظمات غير الربحية أن تشر تفصيل تمويلها؟

- هل يتعين أن يكون هناك سقف يحدد مقدار ما يمكن أن يذهب مما يتم جمعه من تبرعات إلى بند "النفقات العامة"؟

- هل يتعين أن يكون هناك سقف لما يمكن دفعه من رواتب للرؤساء التنفيذيين للمنظمات غير الربحية؟

- هل ينبغي أن يُشترط على المؤسسات الخاصة أن تدفع المزيد من أوقافها كل سنة في شكل منحة؟

- هل يتعين السماح للشركات التجارية أن تستقطع مساهماتها الخيرية عندما يبدو - ببساطة - أنها تستخدم العمل الخيري لتحسين صورتها العامة؟

- هل يتعين أن يُشترط على متلقي تبرعاتنا الخيرية أن يقدموا نتائج قابلة للقياس؟ وهل ينبغي لداعميهم - من الأفراد، أو المؤسسات، أو الحكومات، أو أيًا ما كان- أن يطالبوهم بالنتائج؟

- هل يتعين أن يُشترط على الطلاب أداء واجب الخدمة المجتمعية، أم يتعين أن يكون واجب الخدمة المجتمعية واجباً تطوعياً بالمعنى الصرف للكلمة؟

- هل يتعين أن يتم السماح للمنظمات غير الربحية بالتدخل في الشؤون الداخلية للبلدان الأخرى، بأي طريقة ممكنة لهم؟

المؤسسات الخيرية، فقد تكون -مثلاً- في هيئة قيام جمعية أو مؤسسة خيرية بإنشاء تطبيق لها بالتعاون مع علامة تجارية معروفة، وذلك من أجل دعم وإتاحة مزيد من الثقة من جهة، ومزيد من الترويج لها من جهة أخرى، وهناك نمط آخر من الشراكات يعتمد على قيام شركات كبيرة بتخصيص جزء من دخلها أو مكسبها لصالح جمعيات خيرية بعينها، أو لصالح قضايا خيرية؛ مثل: الجوع أو الفقر، فشركة "أوبر" -على سبيل المثال- تقوم بتخصيص حوالي 2% من تكلفة الرحلة إلى الجمعيات الخيرية المعنية بتغيير المناخ، حيث يتم إرسال تلك القيمة تلقائياً إلى الجمعيات الخيرية المعنية.

وهناك نمط آخر من التعاون يسمى "التعاون أو الشراكة المرنة"، والذي يقوم به موقع Givepenny في المملكة المتحدة، والذي ساعد في عام 2020 المؤسسات الخيرية في جمع أكثر من مليون جنيه إسترليني باستخدام تقنياته وشراكاته، حيث يستخدم تطبيقات معروفة تضمن وجود حشود فيها، وهي متنوعة المجالات؛ بغرض إتاحة إمكانية التبرع عبرها بطرق مبتكرة، فعلى سبيل المثال: يدخل الموقع في شراكة مع Spotify، وهو تطبيق معني بالمجال الرياضي، وعبره يمكن للفرق الرياضية إعداد قائمة تشغيل غرفة تغيير الملابس قبل المباراة، ويمكن للمشجعين إضافة الأغاني إليها، وذلك مقابل التبرع للمؤسسة الخيرية التي يختارها الفريق، وهكذا تستثمر شركة Givepenny واجهات التطبيقات؛ لإنشاء ميزات للناس لاستخدامها في جمع الأموال.

عن المتبرعين أو المتعاملين مع تلك الجمعية أو المؤسسة، يمكن من خلالها التعرف على جمهورها، ومن ثم تقديم المنتجات الأكثر ملاءمة لهم.

- الشراكة المجتمعية: يساعد استخدام التطبيق في إشراك المتبرعين في برامج التبرعات الخاصة بالجمعية أو المؤسسة، ويجعلهم يشعرون بأنهم جزء منها؛ ما يحقق المبدأ الأساسي لأي منظمة غير ربحية، وهو إشعار المنتمين أو الأعضاء فيها أنهم يساهمون للصالح العام.

- تحسين البحث عن الجمعية أو المؤسسة الخيرية عبر الإنترنت: إن تواجد أي مؤسسة خيرية عبر الإنترنت وفي محركات البحث لن يكون كافياً بدون وجود تطبيق في متاجر التطبيقات؛ مثل: google play - app store، وغيرها، ففي بعض الأحيان تحتاج الجمعيات الخيرية أن تسلك طرقاً تجارية بغرض المزيد من الترويج، واكتساب المتابعين والمانحين.

- التفاعل بشكل مباشر مع المستخدمين: تتيح التطبيقات الإلكترونية التفاعل المباشر مع الجهة أو المؤسسة، وذلك عكس مواقع الويب الثابتة، حيث توفر التطبيقات منصة تفاعلية للمتبرعين؛ فعلى سبيل المثال: يمكن للمانحين أو المتبرعين متابعة مشاريع محددة، والمشاركة في صنع القرار، والوصول إلى السجلات المالية، وحتى إشراك الخبراء؛ لضمان أن أموالهم تذهب إلى قضية نبيلة.

- زيادة جمع التبرعات: لكي تحافظ أي منظمة غير ربحية على عملياتها وتظل ذات صلة بالمجتمع؛ يجب أن يشكل جمع الأموال جوهر عملياتها، ومن ثم فإن استخدام التطبيق الخاص بأي مؤسسة يمكن العملاء من التبرع مباشرة من خلال التطبيق، نظراً لسهولة استخدامه؛ مما يتيح مزيداً من الفرص لتبرعات متعددة ومستمرة، حيث إن التطبيقات تسمح بتبسيط المعلومات وتوفيرها للمانحين المستهدفين، وتحويل الأموال بأمان.

- كسب ثقة المتبرعين وإشعارهم بالأمان: إن تطوير التطبيقات الخاصة بالمؤسسات غير الربحية؛ يسمح للمؤسسة ببناء الثقة بينها وبين عملائها، ويكون هناك قدر كبير من الاطمئنان في التعامل.

أنماط الشراكات في استخدام التطبيقات:

هناك أنماط من الشراكات في تطبيقات التبرع لصالح



Integrate these great apps and more into your fundraising

twitch

fitbit

STRAWA

Spotify

Runkeeper

ليس هذا فحسب؛ بل يتيح موقع أو شركة Givepenny تسجيل الجمعيات والمؤسسات الخيرية، للانضمام إلى طرقه الابتكارية لمساعدتهم في جمع التبرعات.

FREE 30 DAY TRIAL

Register your charity today and enjoy our Essentials Plan for 30 days. FREE of charge.

We'll demonstrate what GivePenny can do and even help you build your first campaign.



الخيرية أو حتى دعم القضايا الخيرية متنوعة، وتستلهم أفكارها من الحياة اليومية للأفراد؛ حيث تكون حريصة على استمداد فكرة التبرع من العادات اليومية التي لا تتسبب في أي حمل زائد على المتبرع، بل تشجعه بطريقة أكثر وأفضل على التبرع، وتجعل عملية التبرع أكثر اندماجًا في حياته، مما يجعل التبرع سلوكًا وعادة يومية ملازمة للأفراد مع نشاطهم اليومي.

كذلك لوحظ من تلك التطبيقات؛ أن التبرع لا يكون بالمال فقط، بل قد يكون من خلال التبرع بالوقت والجهد، وهي ثقافة محمود تزكيته وتأصيلها في المجتمع، حيث إن فكرة مشاركة الأفراد بالتبرع بأوقاتهم أو جهودهم وليس فقط بأموالهم؛ تجعلهم أكثر شعورًا بتواصلهم مع مجتمعهم، وقدرتهم المباشرة على تنميته.

مزيد من المعلومات يتم الاطلاع على المصادر الآتية:

■ Kimberly de Silva, The Benefits Of Going Mobile For Non-Profits, available at: <https://www.biznessapps.com/blog/the-benefits-of-going-mobile-for-non-profits/#:~:text=Using%20an%20app%20helps%20to,feel%20part%20of%20the%20organization.&text=The%20app%20is%20a%20special.and%20even%20link%20with%20researchers.>

■ Givepenny, available at: <https://home.givepenny.com/30-day-free-trial>

■ <https://fueled.com/blog/best-charity-apps/>

وهناك نمط ثالث يعتمد على قيام الجمعية الخيرية بإنشاء تطبيق خاص بها دون أي شراكات، وهذا النمط هو أقل أنماط التطبيقات رواجًا أو تأثيرًا.

نماذج من تطبيقات عالمية للتبرع:



هناك العديد من نماذج التطبيقات المعروفة، والعالمية، والمعنية بجمع التبرعات، والتي تتنوع في أساليبها وطرقها، ومن بينها تطبيق DONATE A PHOTO، وهو تطبيق يعتمد على التبرع من خلال التقاط الصور؛ الأمر الذي أصبح عادة يومية عند كثير من المتعاملين، فما على المتبرع سوى تحميل صورة من الهاتف، أو التقاط صورة سريعة، وسوف تقوم شركة "جونسون آند جونسون" المالكة للتطبيق بالتبرع بدولار واحد لجمعية خيرية من اختيار المتبرع، وعند التأمل في الفكرة التي يقوم عليها هذا التطبيق؛ نرى أنها من جانب تجعل الآخرين يتشاركون أفضل لحظاتهم والاحتفاظ بها من خلال صورة، ومن جانب آخر يقومون بالتبرع لصالح جهة من اختيارهم.



كذلك تطبيق BE MY EYES، والذي يقدم العون والتبرعات لضعاف البصر في المهام اليومية، حيث يقوم التطبيق بالتواصل مع شخصيات قد تحتاج للمساعدة في حياتها اليومية، ويتم ربط

المتبرع بهذا الشخص من خلال الفيديو، تلك المساعدة قد تتمثل في قراءة شيء للشخص الكفيف، أو إبداء الرأي في ملبسه، أو أي شيء يحتاج فيه للمساعدة، وهو متوفر بأكثر من 180 لغة في 150 دولة.



كذلك يوجد تطبيق CHARITY MILES، وتعتمد فكرة التطبيق على ممارسة التمارين الرياضية، فليس على المتبرع سوى تشغيل

التطبيق قبيل البدء بالرياضة، وكلما طالت مدة التمرين؛ زاد حجم التبرعات، ويتتبع التطبيق كل أنواع الحركات، ولا يقتصر على العدائين فقط، بل يشمل حتى تمشية الكلاب، والحركات الإيقاعية، ورفع الأثقال، وركوب الدراجات.

كل ذلك يعني أن التطبيقات الخاصة بالتبرعات أو المؤسسات

قامات إنسانية



عُيِّنَ رئيساً للمحاكم الشرعية بدرجة وزير في 1416هـ الموافق 1995م.

حصل على الدكتوراه الفخرية في علوم الشريعة الإسلامية من الخرطوم عام 1421هـ الموافق 2000م.

رأس وشارك في وفود دولة قطر إلى مختلف المؤتمرات على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي، وجامعة الدول العربية، ومنظمة المؤتمر الإسلامي، كما شارك في العديد من المؤتمرات الإسلامية والدولية.

رئيس مجلس إدارة مصرف قطر الإسلامي منذ إنشائه في عام 1983م وحتى 1996م، حيث استقال بعد تعيينه رئيساً للمحاكم الشرعية، وقد تم اختياره رئيساً فخرياً للمصرف.

رئيس لجنة شؤون الحج التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، والتي تتولى الإشراف على تسيير حملات الحج وتنظيمها من 1414هـ الموافق 1994م، وحتى 1421هـ الموافق 2001م، وترأس بعثات الحج لدولة قطر خلال السنوات 1418هـ إلى 1421هـ.

رئيس مجلس إدارة شركة المدائن المتخصصة في التطوير العقاري.

رئيس مجلس إدارة شركة أبو ظبي للمشاريع في دبي.

رئيس مجلس إدارة شركة أبراج القابضة في قطر.

عضو مؤسس في الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية في الكويت.

عضو مؤسس في منظمة الدعوة الإسلامية في الخرطوم، ورئيس اللجنة المالية.

عضو المجلس الأعلى العالمي للمساجد، مكة المكرمة.

عضو مؤسس في اتحاد العلماء المسلمين، الدوحة، ورئيس لجنة الوقف والاستثمار.

تقلد وسام جمهورية مصر العربية للعلوم والفنون عام 1991م من رئيس الجمهورية.

تقلد وسام (بادما شري) من رئيس جمهورية الهند في مارس 2006م، وهو أرفع وسام في الهند.

قام بإنجاز العديد من الكتب والدراسات؛ صدر منها: جواهر الشعر، الاختيارات الشرعية للشيخ عبد الله بن زيد آل محمود، والفتاوى للشيخ عبد الله بن زيد آل محمود.

الشيخ عبد الرحمن بن عبد الله بن زيد آل محمود

عضو الجمعية العامة للهيئة الخيرية الإسلامية.

عضو مجلس الإدارة.

عضو لجنة الدعوة والتعليم المنبثقة عن مجلس الإدارة.

ولد في مدينة الدوحة-قطر، عام 1372هـ الموافق 1953م.

تلقى دراسته الابتدائية والثانوية في المدارس القطرية.

اللغات الأجنبية: الإنجليزية، والفرنسية.

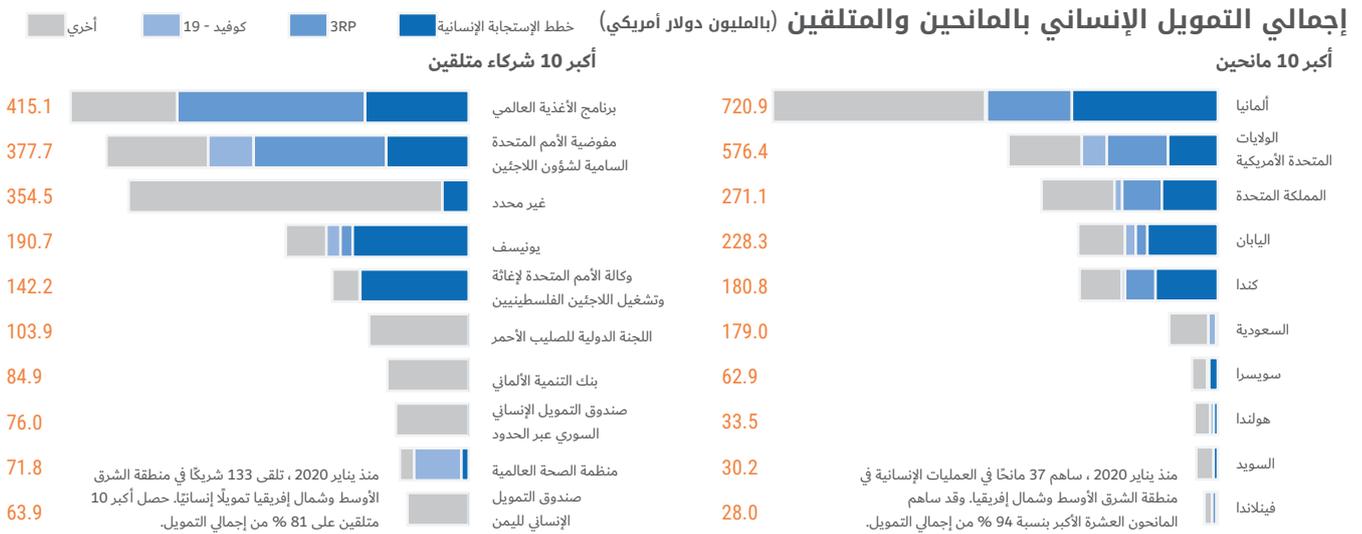
نشأ في بيت علم، وتعلم على يد والده الشيخ/ عبد الله بن زيد آل محمود، رئيس المحاكم الشرعية، وأحد العلماء الكبار في منطقة الخليج، وإليه مرجع الفتوى، وكان مجلسه يضم كبار القوم، وطلبة العلم والزوار من داخل البلاد وخارجها.

تلقى دراسته الجامعية في جامعة الأزهر، وحصل على الليسانس في الشريعة والقانون عام 1395هـ الموافق 1975م.

عُيِّنَ بعد تخرجه وكيلاً لرئاسة المحاكم الشرعية والشؤون الدينية حتى عام 1413هـ الموافق 1993م، وكانت مسؤولياته تتضمن الإشراف على القضاء الشرعي، والأوقاف، والمساجد، والشؤون الإسلامية في دولة قطر، وكان هذا قبل إنشاء وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.

أسس "مجلة الأمة" التي كانت تصدر عن رئاسة المحاكم الشرعية، والشؤون الدينية، واستمر مشرفاً عاماً عليها حتى تاريخ توقفها في ذي الحجة 1406هـ، وقد تمكنت المجلة من التفوق على جميع المجلات المشابهة، وكانت الأكثر انتشاراً بين القراء في مختلف أنحاء العالم.

حصل على الماجستير في الشريعة الإسلامية والقانون العام من كلية الحقوق في جامعة القاهرة عام 1400هـ الموافق 1980م، وتم ترقيته لدرجة وكيل وزارة عام 1402هـ الموافق 1982م.



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

أ. سارة يحيى عبد المحسن
باحث متخصص

من إصدارات المركز



لإهداراتنا امسح هنا



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