أثر

اختيار وسيلة العطاء المناسبة

الأعمال الخيرية للشركات التجارية: كيفية اختيار الطريقة والوسيلة المناسبة

إدارة الأثر وقياسه

أوقاف المرأة في الكويت: دراسة كمية تحليلية

نشرة أثر

29

العدد التاسع والعشرون

المركز العالمي لدراسات العمل الخيري
Global Center for Philanthropy Studies

الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية
International Islamic Charity Organization

مقدمة

أهلًا بكم أعزاءنا القرّاء في العدد التاسع والعشرين من نشرة "أثر"، وكما عودناكم، نقدم لكم مجموعة غنية ومتنوعة من المقالات والأفكار التي تساهم في تعزيز العمل الخيري والإنساني في العالم العربي، نفتتح النشرة في باب "من الميدان"، وفيه نستعرض مقالًا حول "اختيار وسيلة العطاء المناسبة"، حيث يتم تحليل الخيارات المتاحة للمانحين والجهات الخيرية لتحقيق أكبر أثر ممكن، كما يسلط المقال الضوء على استراتيجيات مختلفة للعطاء وكيفية اتخاذ قرارات فعّالة بما يتوافق مع الأهداف الخيرية، وفي باب "قراءة في كتاب" نستعرض دليلًا يتحدّث عن "الأعمال الخيرية للشركات التجارية: كيفية اختيار الطريقة والوسيلة المناسبة"، والذي يقدّم خطوات وإرشادات عملية للشركات حول كيفية إدارة الأعمال الخيرية داخل هيكلها التنظيمي أو من خلال إنشاء كيانات مستقلة، كما يركز على التحديات والمزايا لكل خيار من الخيارات المتاحة، مما يساعد الشركات على اختيار النهج الأنسب لها، أما في باب "استشراف" نتناول موضوع "إدارة الأثر وقياسه"، وهو موضوع حيوي للمؤسسات الخيرية التي تسعى إلى التأكد من أن مشاريعها وبرامجها تحقق تغييرًا حقيقيًا ومستدامًا في حياة المستفيدين، وفي هذا الصدد، يناقش المقال أهمية قياس الأثر، ويقدم إرشادات حول كيفية تطبيق أفضل الممارسات في هذا المجال، وختامًا في باب "قيادة العمل الخيري" نسلّط الضوء على دراسة تحليلية حول "أوقاف المرأة في الكويت"، حيث تستعرض الدراسة تطور الأوقاف النسائية، وتحلل العوامل المؤثرة في هذا التطور من منظور تاريخي واجتماعي، كما تقدم رؤية جديدة لدور المرأة في الوقف وتشجيعها على زيادة مساهمتها في هذا المجال.

سائلين الله عزَّ وجلَّ التَّوفيق والسَّداد وحُسن القبول

رؤيـة علميـة
لرسالة خيرية

نشـرة أثـر

نشرة معرفية مفتوحة الوصـول تُعنى بتطوير العمل الخيـري وتعزيز التوجـه نحو تبني أفضل الممارسات في مجال العمل الإنســاني من خلال تقديـم المعــارف والممارســات والبحـوث القائمة على مفاهيم واتجاهات العمل الإنســاني بهـدف تمكين المنظمـات والممارسـين في مجـال العمل الخيري من إحـداث الأثــر المطلـوب.
تصـدر النشـرة كل شـهر عن المركز العالمـي لدراسـات العمـل الخيــري في الهيئة الخيرية الإسـلامية العالميـة وفـق منظـور علمـي يهتم بالدراسـات والأبحـاث فـي مجـال العمـل الخيـري والاجتمـاعي تحت شـعار: **رؤية علمية لرسالة خيرية**

العدد التاسع والعشرون

الفهرس

من الميدان
4 اختيار وسيلة العطاء المناسبة

قراءة في كتاب
8 الأعمال الخيرية للشركات التجارية: كيفية اختيار الطريقة والوسيلة المناسبة

استشراف
15 إدارة الأثر وقياسه

قيادة العمل الخيري
18 أوقاف المرأة في الكويت: دراسة كمية تحليلية

المركـز العـالمـي لدراسات العمل الخيري
Global Center for Philanthropy Studies

الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية
International Islamic Charity Organization

اختيار وسيلة العطاء المناسبة[1]

توطئة

يتمتع المانحون بطائفة واسعة من الخيارات لتقديم تبرعاتهم، لكن ما النهج الأفضل لتحقيق أهداف المؤسسات الخيرية؟

لدى المحسنين والجهات المانحة اليوم عدد كبير من الخيارات فيما يتعلق بكيفية تقديم تبرعاتهم، ولمن يوجهونها، فقد يختار بعضهم تقديم التبرعات مباشرة، وقد يرغب آخرون بتأسيس مؤسسات خيرية، في حين قد يلجأ آخرون إلى التبرع من خلال الصناديق، لكن كالعديد من الجوانب الأخرى المتعلقة بالأعمال الخيرية، فإن السؤال عن وسيلة العطاء التي تختار يبقى شخصيًا للغاية، وبالنسبة للممولين حديثي العهد، فإن اتساع الخيارات قد يسبب الكثير من الحيرة.

تستعرض هذه المادة بعض الوسائل الشائعة لتقديم العطاء والاضطلاع بالأعمال الخيرية، والبحث في كيفية عمل تلك الوسائل، والمزايا التي تقدمها، واستكشاف الاعتبارات الاستراتيجية المهمة، التي يجب وضعها في الحسبان عند اتخاذ قرار اختيار أحدها، ولا بد من التأكيد على أنه لا توجد طريقة صحيحة أو خاطئة لتقديم العطاء، كما ليس بالضرورة أن تكون جميع الأعمال الخيرية التي يتم القيام بها "استراتيجية"، فوسيلة العطاء التي تختار هي أداة لتعزيز الرؤية، وزيادة مستوى التأثير إلى أقصى حد، والتي تتحدد من خلال القيم والظروف الخاصة لكل شخص. ولأن هذه العوامل تتغير باستمرار، فقد يتطور معها أيضًا مزيج الهياكل التي تُختار للعطاء.

قبل التفكير في كيفية القيام بالعطاء، من المهم أولًا استكشاف سبب الرغبة في العطاء، وأين يوجَّه؟ ولذا من الضروري التفكير في سلسلة من الأسئلة، سواء فرديًا أو بالتعاون مع المستشارين، من أجل استيضاح التطلعات والدوافع للعطاء،

1. CIRCLE MENA. (2022.). Choosing a giving vehicle. https://www.circlemena.org/resources/guides/choosing-a-giving-vehicle

وفيمـا يأتـي بعـض الأسـئلة التـي تسـاعد علـى الإرشاد إلى نوع وسيلة العطاء المناسبة:

- هـل هنـاك دول، أو فئـات سـكانية، أو قضايـا محددة لدعمها؟
- هل التبرعات ستكون موجهة محليًا أم دوليًا؟
- هـل يوجـد هدف للمبلـغ المـراد التبـرع به خلال مدة زمنية معينة؟
- هـل سـيكون بتعييـن موظفيـن لدعـم الأعمـال الخيرية، أم ستكون إدارتها مستقلة؟

بالإضافـة إلـى تقديـم التبرعـات المباشـرة وكتابة الصكـوك، هنـاك مجموعـة مـن الوسـائل الخيرية، التـي يمكـن اسـتخدامها للمسـاعدة علـى تحقيق أهـداف العطـاء، وفيما يلي لمحـة عامة عن بعض أكثر هذه الوسـائل شـيوعًا، والمتاحة للمؤسسـات الخيريـة، والعـائلات المانحة، والمتبرعين -لا سـيما في دول مجلس التعاون الخليجي:

1. المؤسسة الخيرية الخاصة.

2. الصناديق التي يوصي بها المانحون.

3. المؤسسة العامة أو المنظمة غير الربحية.

4. العطاء التعاوني.

وفيمـا يلي الإيجابيات والسـلبيات لكل خيار، وليس القصـد من المادة أن تكون عوضًا عن الاستشـارات المهنيـة أو القانونيـة المخصصـة، وإنمـا الهـدف تقديم نظرة عامة علـى الهياكل المتاحة للممولين المقيمين في دول مجلس التعاون الخليجي.

1: المؤسسة الخيرية الخاصة:

المؤسسـة هي مصطلح شـامل لمنظمة تستخدم مـن أجل تقديم المنح ذات الغرض الخيري، وينشـئ المؤسسـات الخيريـة الخاصـة ويمولهـا الأفـراد أو العـائلات أو مجموعـات الشـركات، ويمكـن للمؤسسـات الخيريـة المشـاركة فـي تقديـم التبرعـات المباشـرة، والمنـح، والاسـتثمارات، ويمكنهـا أيضًـا تقديـم برامج وأنشـطة خاصـة بها. وعـادة ما يدير المؤسسـة الخيرية مجلـس الإدارة، الذي يعينه المانح الرئيسي (المانحون الرئيسيون).

وتسـمح المؤسسـات الخيريـة الخاصـة للمانحيـن بالتحكـم في قـرارات العطاء الخاصـة بهم، ويمكن أن تكـون كمنصة للترويج لقضاياهم أو اهتماماتهم المختـارة، كمـا يمكـن أن تكـون هذه المؤسسـات قائمـة دائمًـا، إن كانـت هناك رغبة بذلـك، وهو ما يـؤدي إلى ترك إرث مسـتمر للعائلة أو الشـركة، أو قـد يُنفـق عليهـا خلال مـدة زمنيـة متفـق عليها، ومع ذلك قـد تكون تكاليفها الإدارية والتشـغيلية باهظـة الثمـن، وقـد تسـتغرق عمليـة تأسيسـها وقتًا طويلًا.

ومـن الأمثلـة للمؤسسـات الخيريـة العاملـة فـي المنطقـة مؤسسـة عبـد اللـه الغرير فـي المملكة العربيـة السـعودية، ومؤسسـة سـاويرس للتنمية الاجتماعية في مصر.

2. الصناديق التي يوصي بها المانحون:

الصناديق التي يوصي بها المانحون (Donor-advised fund DAFs) هي صناديق خيرية تُنشَأ تحت مظلة مؤسسة خيرية، تدير التبرعات نيابة عن المانح. ويحظى هذا النوع من الصناديق بشعبية في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، حيث تحصل المساهمات المقدمة لصناديق المنح الدراسية على امتيازات ضريبية فورية.

وتُنشَأ الصناديق التي يوصي بها المانحون بسرعة، وهي لا تتطلب الكثير من المعاملات مقارنةً بالمؤسسات الخيرية، ونظرًا لأنه يجري تشغيل هذه الصناديق بالنيابة عن المانح، لا سيما فيما يتعلق بإدارة الاستثمار، وإعداد التقارير، والإيرادات الضريبية، وإدارة المنح، فليس هناك حاجة إلى توظيف موظفين متفرغين، أو افتتاح مكتب للمؤسسة، أو تعيين مجلس للإدارة، وكل ذلك قد يجعل هذه الصناديق وسيلة أكثر فاعلية من حيث التكلفة للعطاء، على الرغم من وجود رسوم لإدارتها.

ومن المهم الإشارة إلى أنه بمجرد تحويل الأصول إلى هذا النوع من الصناديق، فإن المانح لم يعد يملك هذه الأصول مباشرة، وبدلًا من ذلك، تصبح ملكًا للجهة المسؤولة عن إدارة الصندوق، إلا أن مديري الصناديق يبذلون العناية الواجبة المتعلقة بالمنحة نيابةً عن المانح، كما تسمح هذه الصناديق بتقديم التبرعات دون الإعلان عن اسم المتبرع، وهو ما قد يكون أمرًا جذابًا لبعض المتبرعين في ظروف معينة.

وللجهة المانحة الحق في تقديم المشورة فقط، حيث تحتفظ المنظمة الراعية بالقرار على كيف وأين يتم تقديم التبرعات؟ ولذلك قد لا تكون مثل هذه الصناديق الوسيلة المناسبة للمتبرعين، الذين يرغبون في اختيار المستفيدين، ومتابعة التقدم المحرز عن قرب.

3. المؤسسة العامة أو المنظمة غير الربحية:

تعتمد المنظمة غير الربحية على تبرعات الأفراد، والحكومات، والشركات وغيرها لتمويل عملياتها، وتدير هذه المنظمات برامجها ومشروعاتها الخاصة، على الرغم من أن بعضها قد يقدم أيضًا منحًا لمنظمات أخرى، ولا بد أن تكون المنظمات غير الربحية مسجلة، وأن تعمل وفقًا للقوانين المحلية لجمع التبرعات، وإعداد التقارير، وعضوية مجلس الإدارة، وإدارة الأنشطة، وتشارك بعض المنظمات غير الربحية في أنشطة تقديم المنح، ولكن معظمها منخرط في تقديم الخدمات المباشرة.

4. العطاء التعاوني:

بدلًا من استحداث وسيلة فردية للعطاء، قد يفكّر المانحون أيضًا في إنشاء كيان تعاوني أو الانضمام إليه أو المساهمة فيه، وتتنوع أحجام مثل هذا الخيار، بدءًا من دوائر العطاء غير الرسمية، التي يشارك فيها الأصدقاء

والـــزملاء لــدعــم المبــادرات المحليـــة، إلى الصناديـق المبتكـرة والأكثـر طموحًـا، التـي تسـتهدف التصـدي للتحديـات العالميـة، مثـل قضايا المناخ، والصحة، والفقر.

ويكتسـب العمـل الخيري التعاوني شـعبية في جميـع أنحـاء العالـم، حيـث يسـعى الممولـون إلـى تعظيم أثر عطائهم، مـن خلال العمل معًا، بـدلًا من أن يقـوم كلٌ منهـم بالعمـل بمفرده. ويمكـن لمنصـات العطـاء التعاونـي، تمامًا كما هـو الحال بالنسـبة للصناديـق التـي يوصي بها المانحـون، أن تكـون طريقـة سـهلة للقيـام بالأعمـال الخيريـة، إذ تجمِّـع المـوارد الإداريـة، من أجل تسـديد نفقـات، كتلـك المتعلقة ببذل العنايـة الواجبـة وتقديـم المنـح وقيـاس الأثر. وهـذا النهـج، الـذي غالبًـا مـا يكـون مدفوعًـا بمسـاندة قضية بعينها (مثـل الصحة والتعليم) ويسـتهدف دولًا مختلفـة، يعـد أيضًـا طريقـة جيـدة للمموليـن، لتوسـيع قاعـدة دعمهـم ومنـح الأمـوال للمنظمـات التـي ربمـا لا يصادفونهـا عنـد العمل بصفة مؤسسـة فردية تعمـل وحدهـا، ورغـم ذلـك يشـوب هـذه الوسـيلة بعض العيوب، فالعطاء في مجموعه، يتطلـب توافقًا فـي الآراء، كما يمكـن أن يكون إنشـاء الهيـاكل القانونيـة، التي تنظـم الأعمال الخيريـة التعاونيـة أمـرًا معقـدًا ومكلفًـا، نظـرًا لوجـود العديد من أصحـاب العلاقـة المعنيين. ومن البدائل لإنشـاء دائرة للعطـاء أو الانضمام إلـى واحدة منهـا مجرد التبـرع لإحداها، فبعض الصناديق يقبل تقديـم تبرعات صغيرة، وبعضها الآخر يتطلب تبرعات أكبر.

خاتمة

تتعدد الوسـائل المتاحة لتحقيـق الأهداف الخيرية، ولـكل وسـيلة منهـا مزاياهـا وتحدياتهـا الخاصـة، وبغـض النظر عن الوسـيلة المختـارة، يبقى الهدف الأساسـي هـو تعظيـم الأثـر الإيجابـي، وتحقيـق الرؤيـة التـي تحفـز المانحيـن علـى العطـاء، ومـن خلال استكشـاف الخيـارات المتاحـة والتفكيـر العميـق فـي القيـم والتطلعـات الشـخصية أو المؤسسـية، يمكـن للمحسـنين والمتبرعيـن اتخاذ قـرارات مدروسـة، تمكنهـم مـن تحقيـق أكبـر تأثير ممـكن، وتغطيـة أكبـر قـدر مـن احتياجات المستفيدين والمجتمعات المستهدفة.

الأعمال الخيرية للشركات التجارية: كيفية اختيار الطريقة والوسيلة المناسبة

تمهيد

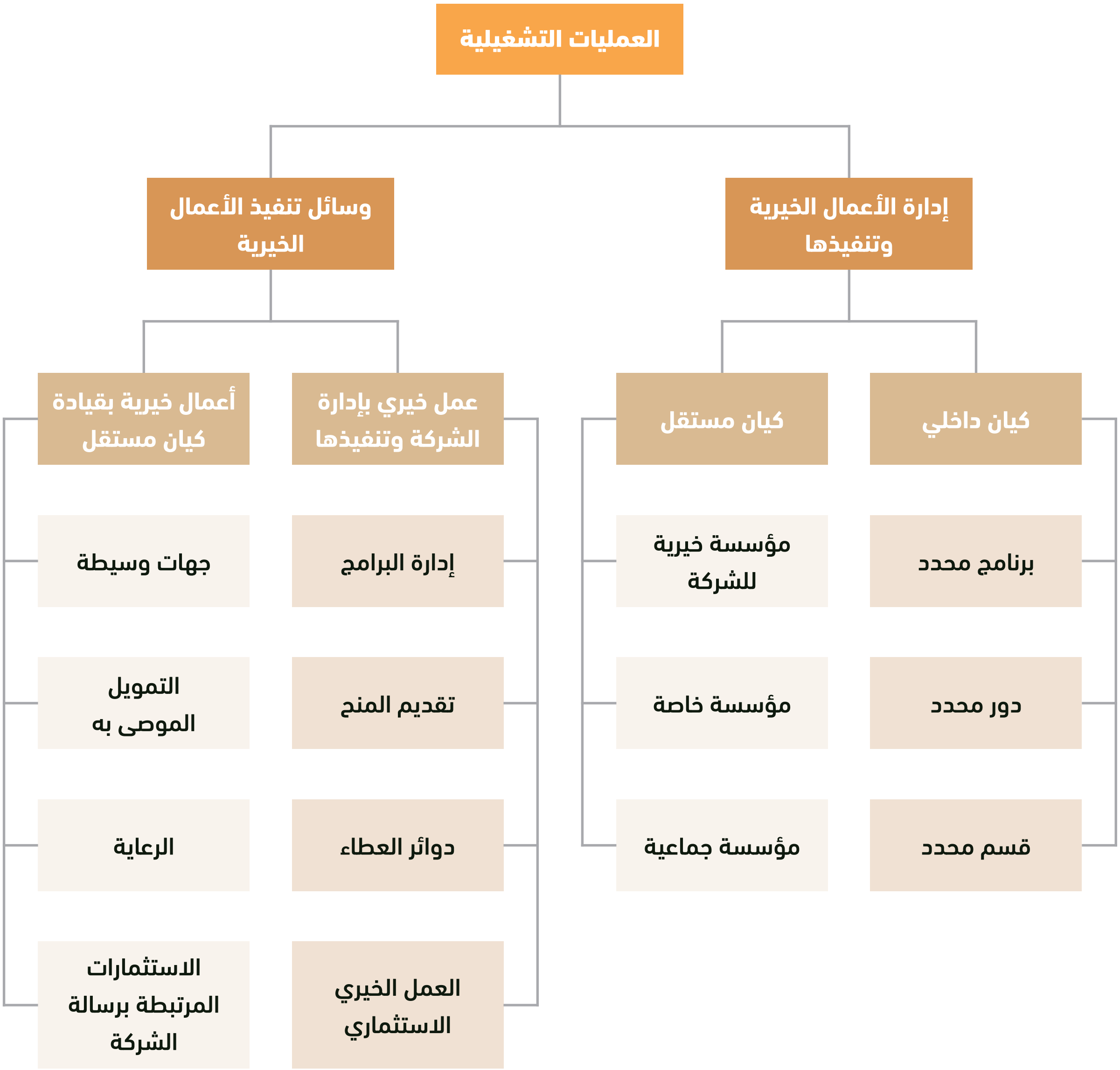
تعتمد استراتيجية العطاء والأعمال الخيرية على عنصرين أساسيين:

- **الأول:** يتعلق بأهداف العطاء، وهو ما تحدده الشركة بناء على ما تخطط لتقديمه، ومن ستقدم له هذا العطاء، أي: إن هذا العنصر يحدد "ما" الذي ستعطيه المؤسسة؟ و"من" المستفيد؟
- **الثاني:** العمليات التشغيلية، أي: تحديد آلية العمل ومكان التنفيذ.

يقدم هذا الدليل رؤى وإرشادات للشركات التجارية متعلقة بالعنصر الثاني، حول كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة الأعمال الخيرية داخل الشركات، سواء من خلال تنفيذ هذه الأنشطة ضمن هيكلها الداخلي، أو عبر إنشاء كيان مستقل، كما تسلط المادة الضوء على المزايا والتحديات المرتبطة بكل مسار، وتعرض الخيارات المختلفة المتاحة للشركات، لتنفيذ أنشطتها الخيرية بما يتماشى مع مواردها وأهدافها.

لتحميل الدليل وقراءته يمكن الوصول إليه من خلال الرابط:

https://bit.ly/3X50Jm0



مخطط لهيكل الأعمال الخيرية في الشركات

أولًا: مكــان إدارة الأعمــال الخـيـريــة وتنفيذها

تحديد المكان الذي ستجري فيه إدارة العمل الخيري الخاص بالشركة، لا يتعلق بموقعها الجغرافي، بل يشير إلى ما إذا كانت هذه العمليات ستجري من داخل هيكل الشركة الحالي (أي: إن إدارة الأعمال الخيرية جزء من أنشطة الشركة اليومية)، أو من خلال كيان مستقل جديد (وحدة تشغيلية) مخصص لهذا الغرض، وفي حال كانت المدة الزمنية للمشروع/ المبادرة قصيرة أو غير واضحة، فمن الأفضل إدارة العطاء داخليًا ضمن الهيكل الحالي للمؤسسة، أما إذا كانت المدة طويلة، فيمكن للشركة إدارة العمل ضمن هيكلها الحالي، أو الاستثمار في إنشاء كيان تشغيلي جديد، يشرف على إدارة الأعمال الخيرية الخاصة بها وتنفيذها، مما يوفر مزايا إضافية على المدى الطويل، كوجود وحدة متخصصة في الشركة، تشرف على إدارة الأعمال الخيرية والاجتماعية، وتعزيز السمعة الإيجابية للشركة في المجتمع، وفي المحصلة يعتمد الاختيار بين تنفيذ الأعمال الخيرية ضمن الهيكل الحالي للشركة، أو إنشاء وحدة تشغيلية مستقلة، على الوضوح والمدى لطول الأفق الزمني للأنشطة الخيرية، واستعداد الشركة والتزامها للاستثمار في العمل الخيري والمجتمعي، وفيما يلي شرح لكلا المسارين الداخلي والمستقل مع ما يتضمنه كل منهما من خيارات تشغيلية:

المسار الأول: كيان داخلي: تنفيذ المشروعات الخيرية من داخل المؤسسة خطوة تتخذها العديد من المؤسسات مقارنةً بإنشاء كيانات مستقلة، إذ يسهل هذا المسار عملية التنظيم والتفعيل للمبادرات الخيرية بسرعة وكفاءة، لأن المؤسسة تكون بالفعل مجهزة بالبنية التحتية اللازمة والموارد البشرية، ومن ثم يكون من الأسهل تعبئة الموارد والطاقات لتحقيق أهداف العطاء، كما يمكن تمويله بوجه اعتيادي من خلال عملية وضع الميزانية السنوية، ومع ذلك، يكون لفت الانتباه العام (انتباه الجمهور) في هذا المسار محدودًا، أو أن التغطية الإعلامية ضعيفة، بخلاف المبادرات/ المشروعات التي تحصل على اهتمام أكبر، إذا نُفِّذت عبر جهة خارجية، فإذا كان الهدف من العطاء هو زيادة الوعي العام، أو تحسين صورة المؤسسة في المجتمع، فقد يكون هذا النهج أقل فاعلية، ويندرج تحت هذا المسار عدد من الخيارات لتنفيذ الأعمال والمبادرات الخيرية:

- **برنامج محدد:** مثل تنظيم حملة لجمع التبرعات، وتقديم إجازة مدفوعة الأجر للموظفين، لاستغلالها في الأعمال التطوعية، وتمويل مشروعات مجانية لدعم المنظمات المجتمعية، أو حتى تشجيع الموظفين على الانضمام إلى مجالس إدارة الجمعيات الخيرية، أو حثِّهم على التبرع، على أن تتبرع الشركة بضعف ما سيتبرعون به للجهة نفسها وذلك لمضاعفة الأثر، وتنشيط العطاء الخيري داخل الشركة.

- **دور محدد:** يمكن اختيار بعض الموظفين لتولي مسؤولية الأعمال الخيرية، كونه جزءًا من دورهم الوظيفي، فمثلًا يمكن تكليف موظفين في قسم واحد أو عبر عدة أقسام بمسؤوليات إدارة الأعمال الخيرية داخل الشركة بالكامل أو جزئيًا.
- **قسم محدد:** إنشاء قسم مخصص للأعمال الخيرية داخل الشركة هو أعلى مستويات الالتزام، فإذا كانت المدة الزمنية المحددة للمبادرة قصيرة، يمكن أن يكون هذا القسم هيكلًا مؤقتًا يعاد توجيهه نحو أعمال أخرى بمجرد انتهاء العمل، والاستفادة منه في مبادرات ومشروعات أخرى.

المسار الثاني: كيان مستقل: إذا كان لدى المؤسسة خطط لمبادرات ومشروعات خيرية طويلة الأمد، فقد يكون تنفيذها بمساعدة جهة خارجية أفضل وأكثر فاعلية، إذ إن الكيانات المستقلة يمكن أن تحقق وعيًا قويًا بالعلامة التجارية، كتأسيس مؤسسة خيرية تحمل اسم الشركة، والذي يُمكن أن يسهم بنحو كبير في تعزيز شهرة الشركة وسمعتها في المجتمع، إلا أن هذا المسار يتطلب جهدًا أكبر في التأسيس مقارنةً بالمسار الأول، ويشتمل على ثلاثة خيارات لإدارة العمل الخيري وتنفيذه:

- **مؤسسة خيرية للشركة:** إنشاء مؤسسة خيرية تمولها الشركة وتحمل اسمها، يمكن أن يرسل رسالة واضحة لأصحاب العلاقة بالتزام طويل الأمد وكبير بالعطاء والأعمال الخيرية، ويمكن أن تكون هذه المؤسسة بأي حجم، ويمكنها التعامل مع أي قضية، بغض النظر عن حجم الشركة المؤسِّسة لها ونوعها، ومن الأمثلة للمؤسسات الخيرية التي تحمل نفس اسم الشركة التجارية "مؤسسة فورد Ford Foundation".
- **مؤسسة خاصة:** العائلات والأسر التي تهتم بالعطاء والعمل الخيري قد تختار إنشاء مؤسسة خاصة، تحمل اسم العائلة بدلًا من اسم الشركة، وتُعد "مؤسسة بيل وميليندا غيتس Bill & Melinda Gates" مثالًا لهذا النوع من المؤسسات الخيرية.
- **مؤسسة جماعية:** يمكن لشركتين أو أكثر تشتركان في أهداف متشابهة أو مشتركة التعاون لتشكيل مؤسسة جماعية، والتي تتميز ببعض المزايا، كتقاسم النفقات الإدارية، وتجميع الموارد المالية، إلا أن اتخاذ القرارات المشتركة يمكن أن يشكل تحديًا، وأحد الأمثلة لهذا النوع من المؤسسات "مؤسسة التحالف العالمي للتطعيم والتحصين GAVI Alliance".

ثانيًا: وسائل تنفيذ الأعمال الخيرية

اختيار الوسائل المناسبة لتنفيذ الأعمال الخيرية للشركة يشبه عملية اتخاذ قرار في الأعمال التجارية بين التصنيع الداخلي، أو الاستعانة (الشراء) من مصادر خارجية (ما يُعرف بقرار التصنيع/ الشراء)[1]، ولمعرفة الوسائل المناسبة، من الضروري أن تقدر الشركة مقدار الوقت الذي يمكن لموظفيها تخصيصه للأعمال الخيرية، إذ إن إدارة الأعمال الخيرية وتنفيذها يتطلب جهدًا ووقتًا من الموظفين.

1. قرار الشراء أو التصنيع: هو القرار الذي تتخذه الشركة سواء بتصنيع منتج داخلي أو الشراء من مورد خارجي.

فـإذا كان الوقـت المتـاح للموظفين قلـيلًا مقارنة بحجـم الميزانيـة المخصصـة، فيُفضـل الاسـتعانة بجهـة خارجية للتنفيـذ، أمـا إذا كان لـدى الشـركة الوقـت والمـوارد البشـرية الكافيـة مـع ميزانيـة مناسـبة، فإنها تكـون فـي وضـع جيد يسـمح لها بتنفيـذ الأعمـال الخيريـة وإدارتهـا إذا أرادت ذلـك، أي: إن قـرار الشـركة بشـأن كيفيـة تنفيـذ أعمالهـا الخيريـة يعتمـد علـى التـوازن بيـن حجـم المـوارد البشـرية المتاحـة وحجم الميزانيـة المخصصة، فإذا كان لديهـا ميزانيـة كبيـرة ووقـت محـدود للموظفيـن، فالاسـتعانة بالشـركاء الخارجيين قـد يكـون الخيـار الأفضـل، أمـا إذا كانت لديهـا القدرة علـى تخصيـص الكثيـر مـن وقـت الموظفيـن ومواردهـم، فيمكنهـا حينئـذٍ تنفيـذ الأعمـال بنفسـها، لتحقيق تحكم أكبر ونتائج ملموسـة، وما يلي شرح لكلا المسارين:

المسـار الأول: عمـل خيـري بـإدارة الشـركة وتنفيذها: عندما يكون لدى الشـركة وقت فائض يسـمح بمشـاركة الموظفين في الأعمـال الخيرية، يكـون مـن الممكـن تبني هذا المسـار، الـذي يتيح للشـركة قيـادة العمل الخيـري بنفسـها، مما يوفر تحكمًـا أكبـر فـي إدارة العمـل الخيـري وتنفيـذه، ويقيـم تواصلًا مباشـرًا مع المسـتفيدين، بالمقارنة مع المسار الذي يعتمد على الجهات الخارجية.

ويتطلب هذا المسـار مشاركة الشركة والموظفين فـي كل جانـب مـن جوانـب العمليـة، بـدءًا مـن تصميـم البرامـج أو المبـادرات، مـرورًا بتنفيذهـا، وحتـى مراقبـة النتائـج وتقييمهـا، كمـا يتطلـب التزامًـا قويًـا مـن جميـع المسـتويات في الشـركة لضمـان النجـاح، أي: إن الشـركة لا تكتفـي بتمويل المشـروعات الخيريـة فقط، بـل تشـارك بقوة في تصميمهـا وإدارتهـا وتنفيذهـا، لتحقيـق أهدافهـا الخيريـة مباشـرة، وبالإضافـة إلـى مـا سـبق يُعـد وجـود خطـة ماليـة واضحـة ومسـتدامة لدعـم الأنشـطة الخيريـة علـى المـدى الطويـل عـاملًا مهمًا لتحقيق النجاح، وتشـمل خيارات هذا المسـار ما يلي:

- **إدارة البرامـج:** تمنـح إدارة البرامـج الشـركة أكبـر قـدر مـن التحكـم فـي أعمالهـا الخيريـة، وعلـى الرغم مـن أنها توفر تفاعلًا واسـعًا مع المجتمع، إلا أنهـا تتطلـب جهـدًا ومـوارد كبيـرة، وتحمّـل الشـركة مسـؤولية كبيـرة للتنفيذ بجـودة عالية، وتعرضهـا للمخاطر إذا ظهرت أي مشـكلات في أثناء العمل، أو في حال إخفاق البرنامج.
- **تقديـم المنـح:** يمكـن لتقديـم المنـح أن يمنـح الشـركة تحكمًـا ممتـازًا فـي كيفيـة اسـتخدام الأمـوال وأيـن تذهـب، دون الحاجة إلـى تصميم مشـروعات ومبـادرات وتنفيذها، ومـع ذلك فإن إعـداد برنامـج منـح ناجـح ليـس بالأمـر السـهل، ويعتمـد بنحـو كبيـر علـى التحقـق الدقيـق من المسـتفيدين ودعمهـم، وفهم جيـد للمنظمات المجتمعيـة والخيريـة، والعمـل مـع الشـركاء وأصحاب العلاقة.
- **دوائـر العطـاء:** تسـمح دوائـر العطـاء لعـدة شـركات أو (أفـراد) بالاجتمـاع معًـا، وتجميـع المـوارد لتحقيـق هـدف مشـترك، وعلـى غـرار تقديـم المنـح، تتطلـب دوائـر العطـاء مشـاركة عالية من الشـركة لاختيار المسـتفيدين ودعمهم بعناية.

- **العمل الخيري الاستثماري:** يعمل هذا النهج على الاستثمار في فكرة مشروع أو منظمة، تعمل لتحقيق هدف اجتماعي، ويستثمر من أجل تحقيق تأثير، وليس بالضرورة من أجل الربح، ويتطلب نهجًا ماليًا مخصصًا، ومراقبة تقدم المشروع أو المنظمة التي تدعمها الشركة، وتقييم الأداء باستمرار، ومراجعة النتائج لضمان أن الأموال والموارد الأخرى تُستخدم استخدامًا صحيحًا وفعالًا لتحقيق الأهداف المحددة، ودعمًا متنوعًا كالتدريب، والتوجيه، وبناء القدرات، والتشبيك مع أصحاب العلاقة عند الحاجة، أو دعم تقني مثل تحسين العمليات الداخلية، أو المساعدة في توفير أجهزة تقنية، ويساهم هذا النوع من الدعم في تعزيز قدرة المشروع أو المنظمة على النجاح وتحقيق الأهداف الاجتماعية المرجوة.

المسار الثاني: أعمال خيرية بقيادة كيان مستقل: الاستعانة بجهات خارجية (مؤسسات ومنظمات خيرية) لتنفيذ مبادرات ومشروعات خيرية ترعاها الشركة أمر شائع، وتلجأ إليه العديد من المؤسسات والشركات التجارية، لوضع موطئ قدم لها في القطاع غير الربحي، وفي هذا المسار، الذي لا يتطلب مشاركة عالية من الشركة، يعتمد النجاح على التواصل الفعال والعلاقات الجيدة مع المنفذين، ويتضمن هذا المسار أربعة خيارات يمكن للشركة اختيار الأنسب من بينها، وهي على النحو الآتي:

- **جهات وسيطة:** وهي جهات متخصصة في العمل الخيري، تقدم نصائح متخصصة حول المجالات/ القضايا التي يمكن دعمها، أو تساعد على تحديد المنظمات الخيرية، التي يمكن أن تستثمر الأموال بفاعلية، أو التحقق من الجهات المستفيدة نيابة عن الشركة، وفي بعض الحالات يمكنها جمع أموال الشركة مع أموال متبرعين آخرين/ شركات أخرى لتقديم مساهمات أكبر، كما يمكن للوسطاء تصميم مبادرات وبرامج خيرية تلبي أهداف الشركة، أو تلقي الأموال من الشركة ثم إعادة توزيعها على المنظمات الخيرية المستحقة، مما يوفر على الشركة الجهد والوقت اللازمين لإدارة العملية مباشرة.
- **التمويل الموصى به:** يعد التمويل الموصى به آلية مفيدة إذا كانت الشركة قد حددت مسبقًا المنظمة الخيرية أو القضية التي تود دعمها، وتريد الاحتفاظ ببعض التحكم في الكيفية والوقت لاستخدام تلك الأموال، وتعمل هذه الآلية بتقديم المنحة لمنظمة خيرية، تحتفظ بالأموال إلى أن تقدم خطة حول كيفية استثمار المنحة، وتسمح هذه الآلية للمنظمة بتقديم المنح عند توفر التمويل، واستخدامها بما يتناسب مع رؤية الشركة وأهدافها، أي: بموافقتها فقط على الخطة التشغيلية المقدمة من الشركة لكيفية الاستفادة من المنحة.

- **الرعاية:** منحة تقدم بناء على طلب المتلقي، وتكون على شكل منح مالية، أو على شكل سلع وخدمات وأدوات، وتتطلب مشاركة محدودة من الشركة، وقد تتجاوز الرعاية تقديم الأموال أو السلع لتشمل نقل المهارات (مثل تدريب الموظفين)، أو الخدمات المهنية (مثل تقديم استشارات قانونية أو إدارية)، أو الملكية الفكرية (مثل مشاركة حقوق استخدام تكنولوجيا أو معرفة معينة).
- **الاستثمارات المرتبطة برسالة الشركة:** تعد الاستثمارات المرتبطة بالرسالة آلية ذات مشاركة منخفضة من الشركة، تتيح لها الاستثمار في المجالات الاجتماعية التي تهمها، ومن أمثلة ذلك: الاستثمار في الشركات المعنية بمكافحة التغير المناخي، وكذلك مطورو التكنولوجيا، الذين يعملون على تحسين جودة التعليم في المدارس في المناطق الريفية، إلى جانب المبتكرين الصحيين، الذين يصممون تقنيات جديدة لمكافحة الأمراض المهملة، وما إلى ذلك.

خاتمة

يتطلب اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة الأعمال الخيرية ضمن الشركات فهمًا دقيقًا للجدول الزمني، والموارد المتاحة، والأهداف التي تريد الشركة تحقيقها من وراء هذه الأعمال، وسواء اختارت الشركة إدارة العطاء داخليًا أو من خلال كيان مستقل، فإن كل مسار يقدم مجموعة من الفوائد والتحديات، التي تتطلب توازنًا دقيقًا بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وتعظيم الأثر الخيري، وباختيار المسار المناسب والخيارات الأفضل، يمكن للشركات تعزيز سمعتها، ودعم المؤسسات الخيرية في تلبية حاجات المستفيدين، وتنمية المجتمع، وهي أهداف تتجاوز بمجموعها تحقيق الربح وتنمية رأس المال، مما يعزز من التأثير الإيجابي للشركات في المجتمع.

إدارة الأثر وقياسه[1]

تمهيد

لا يقتصر دور المؤسسات الخيرية على تلبية الاحتياجات، والتدخل في أوقات الأزمات والكوارث، وتنفيذ مشروعات ومبادرات خيرية في المناطق المهمشة والفقيرة، وجمع التبرعات لتشغيل مثل هذه المشروعات، بل يتطلب الأمر أيضًا التأكد من أن تدخلات المؤسسة وما تقوم به من أعمال تحقق تغييرًا حقيقيًا ومستدامًا في حياة المستفيدين والمجتمع ككل، ومن هنا تبرز أهمية إدارة الأثر وقياسه، كونه عملية محورية في العمل الخيري والمجتمعي، تهدف إلى رصد التغييرات وتقييمها، التي تحدثها الأنشطة والمبادرات، مما يتيح للمؤسسات الخيرية تحسين أدائها وزيادة فاعليتها، مما ينعكس بالإيجاب على المستفيدين.

أولًا: الأثر الاجتماعي

يعرَّف الأثر الاجتماعي بحسب الشبكة العالمية لاستثمار الأثر (Global Impact Investing Network) بأنه: التغيير الإيجابي أو السلبي الذي تحدثه المؤسسة من خلال أنشطتها، التي تهدف لصنع أثر اجتماعي، لصالح فئة مستهدفة من المجتمع، بأن تحصر جميع التغيرات الحاصلة على أصحاب العلاقة المرتبطين بالفئة المستهدَفة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

وفي تعريفٍ آخر: هو مجموع التغيرات الإيجابية التي تحل أو تعالج أحد التحديات المجتمعية، ويتوصل لهذه التغيرات من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف، عبر تضافر جهود مؤسسات من قطاعات عمل مختلفة بأنشطتها وعملياتها.

1. عبير العبيد، تصميم حلول لإدارة وقياس الأثر: أدوات عملية تحدد أطر أكثر فاعلية لإدارة وقياس الأثر في المؤسسات المجتمعية، سبر لتصميم الأعمال، 2021.

ويعتمد قياس الأثر في جوهره على جمع معلومات مهمة حول أنشطة المؤسسة، وربط هذه الأنشطة بالتغيير الذي أحدثته في حياة الناس والبيئة خلال مدة زمنية معينة، وفقًا لأربعة أبعاد رئيسة:

رؤية المؤسسة.
أصحاب العلاقة (الممولون، المتبرعون، السلطات المحلية، الجمهور).
المستفيدون.
القطاع الذي تعمل به المؤسسة.

ويعتمد بناء إطار فعَّال لقياس الأثر على:

- فهم ما تهدف المؤسسة لتحقيقه.
- التغيير الذي تريد المؤسسة تحقيقه (أي الأثر الذي تريد تحقيقه).
- كيفية قياس هذا الأثر.

ثانيًا: أهمية قياس الأثر

تكمن أهمية قياس الأثر في المؤسسات الخيرية والمجتمعية والتنموية في العديد من الفوائد، أهمها:

- **المساءلة:** يعزز قياس الأثر المساءلة أمام المانحين والداعمين، من خلال التقارير والنتائج الصادرة سواء كانت إيجابية أم سلبية.
- **زيادة الدعم:** ترويج نتائج قياس الأثر أمام الشركاء والداعمين، وزيادة الفرص في كسب التمويل والعقود.
- **تحسين الأداء:** استخدام نتائج قياس الأثر لتحسين أنشطة المؤسسة، وتقييم التوجه الاستراتيجي لها.
- **تحسين السمعة:** نشر نتائج قياس الأثر يولد سمعة جيدة أمام الجمهور، ويعزز الثقة والشفافية بين المؤسسة والجمهور.
- **التعاون:** التشبيك والتعاون مع مؤسسات خيرية تعمل في القطاع، من خلال مشاركة نتائج تقييم الأثر، وقصص النجاح، والدروس المستفادة.

ثالثًا: تحديد النهج لقياس الأثر

إن تحديد النهج العام الذي تتبعه المؤسسة لقياس الأثر، يعزز الغاية من قياس الأثر، وما تأمل في تغييره وتحقيقه، من خلال:

- **بيان الهدف:** يجب أن يكون الهدف متطابقًا مع رؤية المؤسسة، وأن يكون واضح المعالم وملائمًا، بالإضافة إلى أنه يجب أن يكون قابلًا للتحقق والتحديث، بأن يُراجَع ويحدَّث دوريًّا تبعًا لتطور أنشطة المؤسسة.
- **خصائص المستفيدين (المستهدفين في قياس الأثر):** المستفيدون هم من تسعى المؤسسة الخيرية إلى إحداث تغيير في حياتهم، لذا من المهم معرفة خصائصهم واحتياجاتهم وفهمها، وتحديد التغيير الذي يمكن تحقيقه تلبية لاحتياجاتهم.
- **تحديد السياق ونطاق العمل:** غالبًا ما تحتاج المؤسسات عند معالجة مشكلات معينة إلى تحديد أثرها في سياق هذه المشكلات

وإلى معرفة الإجراءات التي تساعد على ذلك، وفقًا لخمس نقاط رئيسية:

- تحديد حجر الأساس للمشكلة المراد معالجتها.
- البحث في السياق: ما حجم المشكلة؟ وما أسبابها؟ وكيف تؤثر في حياة الناس؟ وبناءً على ذلك يصمم نطاق العمل الزماني والمكاني، وحجم الأنشطة، وحجم الأثر ونوعه، الذي تسعى المؤسسة لتحقيقه فيما يتعلق بهذه المشكلة.
- البحث والتحقق من وجود مشروعات أو مبادرات سابقة متعلقة بالمشكلة أو التحدي الذي تعمل عليه المؤسسة.
- التواصل مع المؤسسات الخيرية، التي تعالج مثل هذه المشكلة، أو تعمل مع مستفيدين مماثلين، وذلك لتبادل الخبرات والاستفادة من أساليبها وتقنياتها.
- محاولة توقُّع أبرز التطورات المرتبطة بالمشكلة في السنوات القادمة، لمعرفة المخاطر والفرص التي تنطوي عليها.

خاتمة

إدارة الأثر وقياسه ليس مجرد عملية تكميلية أو تحسينية في عمل المؤسسات الخيرية والمجتمعية، بل عنصر أساسي وركيزة مهمة، لنجاح المؤسسات الخيرية واستدامتها، وهو البوصلة التي توجه المؤسسات نحو تحقيق عمل أفضل، والاستفادة من الأخطاء، ومعرفة المشروعات أو المبادرات الأكثر نجاحًا في تحقيق التغيير المنشود في حياة المستفيدين والمجتمع.

أوقاف المرأة في الكويت: دراسة كمية تحليلية

أولًا: تمهيد

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تطور أوقاف المرأة في الكويت، والتعرف على اتجاهاتها في طبيعة الأصول الموقوفة، وأنواع أوقافها ومصارفها، بالإضافة إلى استخلاص الدروس المناسبة، لتحفيز المرأة على زيادة مساهمتها في الأوقاف في المستقبل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الوثائقي لتحليل الدراسات السابقة، والتحليل الكمي لتحليل تطور أوقاف النساء من جوانب متعددة والحدود الزمنية للدراسة هي من تكوين أول وقف تم توثيقه في عام 1821 وحتى استقلال الدولة عام 1961، وبالتالي تغطي فترة زمنية تبلغ 140 سنة.

ومعرفة اتجاهات المرأة نحو الوقف، وفهم العوامل المؤثرة في أوقافها وتطورها، سيسهم في فهم دور المرأة في الوقف عمومًا، وكذلك في إعادة صياغة خطة تحدد فيها الأولويات لكيفية زيادة إسهامها في الأوقاف مستقبلًا، وتحفيزها للاستجابة لحاجات المجتمع، وخاصة مع تنامي التمكين الاقتصادي لها في العصر الحديث، وحيازتها للعديد من الأصول القابلة للوقف.

ثانيًا: تاريخ الكويت وتأثيره في أوقاف المرأة الكويتية

نشأت الأوقاف في دولة الكويت مع تأسيس الدولة عام 1716، حيث بني أول مسجد وقف في خمسينات القرن الثامن عشر (1750-1759)، كما تأسس أول وقف، من غير المساجد، بحسب السجلات الرسمية عام 1821، أما أول وقف أسسته امرأة كان في عام 1825، وهو وقف أهلي لمريم بنت عثمان بن سري القناعي، وبعدها أنشأت عيدة بنت سلمان وقفًا خيريًا عام 1837، وكلاهما استمر حتى عام 1961، وعند تحليل أول عشرة أوقاف قامت في الكويت، يظهر أن أربعة منها قد أوقفتها نساء، مما يدل على حب الخير لديهن، وتوفر الأموال اللازمة للإنشاء.

وقـد بدأت المـرأة الكويتيـة بالتبـرع بالوقف نتيجة لحيازتهـا أصولًا يمكـن وقفها، ولشـعورها بحاجات أسـرتها مـن السـكن، أو لتوفيـر المـورد المالـي المنتظـم، كمـا اسـتجابت لحاجـات المجتمـع المتعـددة، وخاصـة شـدة العـوز والفقـر، وقـد تنوعـت الأصـول الموقوفـة بحسـب النشـاطات الاقتصاديـة المتاحـة، إذ تغيـرت أنواعهـا مع تطور الزمـن، ولكن معظمها كان مرتبطًا ببيوت السـكن، أو دكاكين التجارة، أو أدوات الصيد والمعيشة.

ثالثًـا: خصائص أوقاف المـرأة الكويتية: تتميـز أوقـاف المـرأة الكويتيـة بعدة خصائص منها:

1. الحـرص علـى المنفعـة المجتمعيـة العامـة: وذلـك مـن خلال سـد حاجـات المجتمـع الـذي تعيـش فيـه، حيـث كانـت المـرأة الكويتيـة تتعاطف مع حاجات المجتمع.

2. الاسـتدامة فـي الوقـف: اسـتمرت أوقـاف المـرأة مـع زيادتهـا علـى مـر السـنوات بغـض النظـر عـن الوضـع الاقتصـادي فـي دولـة الكويـت، بـل حتى أن هناك أوقافًـا أُوقِفت في أحلك الظروف الاقتصادية.

3. عنايـة المـرأة بأوقافها: بدءًا مـن صياغة الحجة الوقفيـة وتوثيقهـا، مرورًا بحسـن اختيـار الأصل الوقفـي والاهتمـام بعمارتـه، وتولـي النظـارة (الإشراف) عليه.

4. صغـر حجـم الأوقـاف وقلـة قيمتهـا: أغلـب أوقـاف المرأة الكويتية صغيـرة الحجم، وتتكون من أصل وقفي واحد فقط.

5. احتـرام الأوقـاف النسـائية وعـدم الاعتـداء عليهـا: يظهـر تاريـخ دولـة الكويـت احترامًـا وتقديرًا للأوقاف النسـائية، حيث لم تُسـجل أي واقعة اعتداء على أي وقفٍ نسائي.

رابعًا: التحليل الكمي لتطور أوقاف النساء

حللت الدراسة في هذا الباب تطور أوقاف المرأة في الكويت، من عدة أبعاد مختارة، ومنها توزيع الأوقاف بحسب جنس الواقف، وبحسب نوع الوقف (خيري، وأهلي، ومشترك، ومساجد، وغير محدد/ غير معروف)، وتحليل أنواع الأصول الموقوفة من المرأة وارتباطها بالتمكين الاقتصادي، وأنواع مصارفها واتجاهاتها، والأدوار الأخرى التي قامت بها المرأة في مجال الوقف مثل النظارة.

التحليل بحسب جنس الواقف:

بيّنت الدراسة أن نسبة أوقاف المرأة بلغت 39.8% مقابل 60.2% للرجال، وهذه النسبة أعلى من النسب المتوفرة في الدول والبلاد الإسلامية، ويتوقع من المرأة الكويتية أن تزيد نسب مساهمتها في الأوقاف مستقبلًا، نظرًا لزيادة تعرفها على التحديات ذات الصلة بالأوقاف، وتنامي تمكينها الاقتصادي، مع التوقع بزيادة وعيها بأداة الوقف، ودورها في المجتمع، وتوفر الحوافز بأنواعها لوقف الأصول.

التحليل بحسب نوع الوقف:

من الأمور المهمة في توضيح اتجاهات الوقف لدى المرأة، هو تحليل نوع الوقف المُتبرع به مقارنة مع اتجاهات الرجل نحو الأوقاف، كما هو موضح في الجدول أدناه، والذي يوضح تحليل أوقاف الرجال والنساء بحسب نوعها.

طبيعة الوقف	عدد النساء	النسبة من مجموع النساء	عدد الرجال	النسبة من مجموع الرجال
خيري	144	%57.8	122	%32.4
مشترك	51	%20.5	75	%20
أهلي	40	%16.1	86	%22.9
مساجد	8	%3.2	78	%20.7
غير محدد/غير معروف	6	%2.4	15	%4
المجموع	249	%100	376	%100

يظهر من الجدول غلبة التوجه الخيري للمرأة الكويتية في أوقافها حيث بلغت نسبتها 57.8% من مجموع أوقافها وهي نسبة تقريبًا تساوي نسبة ضعفة ما أوقفه الرجل (32.4%) في هذا المجال، ويبيّن الباحث أن السبب في هذا قد يكون بسبب ولعل السبب في ذلك العاطفة القوية لدى المرأة في أوقات الأزمات والحاجة، مثل المجاعات والفقر المدقع حيث تعاطفت المرأة مع هذه الحاجات فكانت معظم أوقافها في مجالات الإطعام والعشيات، والأضاحي، وهذا يتفق مع ما خلصت إليه دراسة أخرى[1] من أوقاف المرأة مخصصة لأغراض خيرية، أو دينية مثل المساجد والمدارس وإطعام الفقراء، بينما 16.1% من أوقافها كانت أهلية مقارنة بنسبة 22.9% لدى الرجل، ويبيّن الباحث أن كون هذه النسبة مرتفعة عند الرجال قد يكون راجعًا إلى رغبة الرجال في حماية ملكية العائلة وشعورهم بأهمية توفير مورد مالي لذريتهم.

التحليل بحسب طبيعة الأصل الوقفي

بيّنت الدراسة أن الأصول الموقوفة من قبل النساء تتركز في أصلين فقط من الأصول الموقوفة وهما بيت ودكان، حيث بلغا ما مجموعه 86.4% (11.7% عبارة عن دكان)، بينما كان ستة أصول موقوفة عند الرجال (بيت، دكان، ثلث[2]، مزرعة/مخزن/عمارة، أكثر من بيت، حضرة) يصل مجموعها 87.3% من مجموع الأصول الموقوفة.

1. (Meriwether, 1997), Meriwether, Margaret, "Women and Waqf Revisited: the case of Aleppo, 1770- 1840", In Women in the Ottoman Empire-Middle Eastern Women in the Early Modern Era, Madeline Zilfi(ed.), Brill, Leiden, 1997.

2. وهي ثلث التركة.

التحليل بحسب حجم الأصول الموقوفة

تـم اعتبـار أن كل أصـل اقتصـادي اثنيـن أو أقـل يتم إيقافـه، يعتبـر صغيـرًا، وإذا كان أكثر مـن ثلاثة وحتى السـتة، يعتبـر متوسـطًا، وما هو أكثر من ذلـك يعد كبيرًا، وبناءً علـى هذا التصنيف، فيظهـر الجدول أدناه عدد الأوقاف بحسب حجم الأصل الموقوف.

طبيعة الوقف	عدد النساء	النسبة من مجموع النساء	عدد الرجال	النسبة من مجموع الرجال
صغير	245	%98.4	122	%95.8
متوسط	3	%1.2	8	%2.1
كبير	1	%0.4	8	%2.1
المجموع	249	%100	376	%100

يُظهِـر الجـدول أن معظـم الأوقـاف تعتبر أوقافًا صغيـرة واحد من حيـث القيمة الاقتصاديـة، فمعظمها عبارة عن بيت أو دكان، وبلغت نسبتها للنساء 98.4%، بينما بلغت للرجال 95.8%.

خامسًا: التحليل بحسب الأدوار التي قامت بها المرأة في مجال الوقف مثل النظارة:

نظارة الوقف تعد أمرًا أساسيًا في استمراره وإدرار عطائه، وحرصًا على التعرف على جنس الناظر مقارنة بجنس الواقف يعرض الجدول رقم 3 تحليل الأوقاف على النظارة بحسب الجنس:

جنس الناظر	عدد النساء اللواتي أوقفن وقفًا	النسبة من مجموع النساء الواقفات	عدد الرجال الذين أوقفوا وقفًا	النسبة من مجموع الرجال الواقفين	مجموع النظار	النسبة من مجموع النظار
رجل	102	%41	155	%41.1	257	%41.1
امرأة	80	%32.1	60	%16	140	%22.4
غير محدد	38	%15.3	107	%28.5	145	%23.2
الذرية	29	%11.6	54	%14.4	83	%13.3
المجموع	249	%100	376	%100	625	%100

يظهر التحليل أن عدد الناظرات بلغ 140 امرأة، أو ما نسبته 22.4% من مجموع النظار، وهو ما يمثل تقريبا نصف عدد النظار من الرجال والبالغ عددهم 257 رجلًا.

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى تحديد العوامل التي أسهمت في نمو أوقاف المرأة وحجمها، مع انخفاض نسبتها مقارنةً بأوقاف الرجال، وبيّنت الدراسة أن أكثر أصولها الموقوفة هي البيوت، نظرًا لضعف تمكينها الاقتصادي، كما ركزت المرأة مصارف أوقافها على تلبية الحاجات الخيرية الأساسية للمجتمع، كما ساهمت المرأة بنظارة الوقف، فقد بلغت مساهمتها نصف مساهمة الرجل.

وأوصت الدراسة بتطبيق استراتيجية محددة، تركز على توعية المرأة وتشجيعها على المساهمة في الوقف في المجالات المجتمعية، التي يمكن أن تقوم بها بدور أساسي، منها النظارة عليه والمساهمة في إدارته، وكذلك تشجيع الدراسات الكمية لتحليل تطور أوقاف المرأة من جوانب أخرى.

للاطلاع على الدراسة بالكامل من خلال الرابط التالي:

https://bit.ly/3Z1f0CM

المركز العالمي لدراسات العمل الخيري
Global Center for Philanthropy Studies

الرؤية

مرجع عالمي في دراسات العمل الخيري والإنساني

الرسالة

خدمة العمل الإنساني وتطويره من خلال البحوث والدراسات المتخصّصة

القيم

- المهنية
- المنهجية
- الموضوعية
- الشراكة
- الجودة

الأهداف

- تطوير العمل الخيري والإنساني والارتقاء بالجودة في مختلف مجالاته
- تعزيز مكانة العمل الخيري والإنساني والتعريف بمنجزاته لدى الرأي العام
- دعم صُناع القرار عبر توفير المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب
- صناعة التكامل بن القطاع الخيري والإنساني وخطط التنمية المجتمعية
- نشر ثقافة العمل الخيري والإنساني والتطوعي بين شرائح المجتمع كافة
- استشراف مستقبل العمل الخيري والإنساني بما يخدم المجتمعات

رئيس مجلس الإدارة

د. عبدالله معتوق المعتوق

المدير العام

بدر سعود الصميط

رئيس التحرير - مشرف المركز

عبد الرحمن عبد العزيز المطوع

أسرة التحرير

د. رضا السيد العشماوي

مدير المركز

د. سارة يحيى عبد المحسن

اختصاصي دراسات

محمد السعيد

محـرر

عبد الله محمد أبو زيد

منسق إداري

عامر قاسم

الإخراج الفني

من إصدارات المركز

تقرير الاتجاهات العالمية للتبرع

الواقع النفسي للمرأة اللاجئة

كيف تدير أزمة بفاعلية

مؤشر الجوع العالمي 2018

دليل إدارة الحملات التسويقية

الثقة في مواجهة التشكيك

التغير المناخي

زلزال شرق المتوسط

عاصفة دانيال

الوضع الإنساني في غزة

حماية العاملين في المجال الإنساني

إدارة عملية التعافي

نشــرة أثــر

زوروا موقعنا للوصول إلى جميع إصدارات المركز

gcpskw.org/ar/publications

خلاصات معرفية

تسعدنا مشاركتك..
وتصلنا مباشرة..

1 808 300
www.iico.org

GCPSIICO

المـركـز العـالـمي لدراسات العمل الخيري
Global Center for Philanthropy Studies

الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية
International Islamic Charity Organization

أثر

الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية
International Islamic Charity Organization

المركز العالمي لدراسات العمل الخيري
Global Center for Philanthropy Studies