

العلاج الخيري للمناخ

دراسة ميدانية مقارنة

© إبراهيم بن علي بن إبراهيم المحسن، ١٤٤٣هـ
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
المحسن، إبراهيم بن علي بن إبراهيم
العمل الخيري المانح - دراسة مقارنة - / إبراهيم بن علي بن
إبراهيم المحسن. - ط ١ - الرياض ١٤٤٣هـ
٣٦٨ ص؛ ١٧×٢٤ سم
ردمك: ٦-٨٩٤٧-٠٣-٦٠٣-٩٧٨
١ - الأعمال الخيرية - الرياض أ. العنوان
ديوي ٢١٢,٢ ١٤٤٣/٤٦٦

رقم الإيداع: ١٤٤٣/٤٦٦
ردمك: ٦-٨٩٤٧-٠٣-٦٠٣-٩٧٨

حقوق الطبع محفوظة

الطبعة الأولى

١٤٤٣هـ - ٢٠٢٢م



شركة دار الحضارة للنشر والتوزيع

ص.ب ١٠٢٨٢٣ الرياض ١١٦٨٥

هاتف: ٢٤١٦١٣٩ - ٢٤٢٢٥٢٨ فاكس: ٢٧٠٢٧١٩

فاكس: ٢٤٢٢٥٢٨ تحويلة ١٠٣

الرقم الموحد: ٩٢٠٠٠٠٩٠٨

البريد الإلكتروني: daralhadarah@hotmail.com

العمارة الخيرية الإسلامية

دراسة ميدانية مقارنة

تأليف

الدكتور إبراهيم بن علي بن إبراهيم المحسن



العمل الخيري المانح

دراسة ميدانية مقارنة على تطبيقات العمل الخيري المانح
بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة البريطانية

أصل هذا الكتاب دراسة علمية لنيل درجة الدكتوراة بقسم الدراسات الإسلامية المعاصرة في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، تحت عنوان: «العمل الخيري المانح - دراسة ميدانية مقارنة على تطبيقات العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة - البريطانية -» في عام ١٤٤١هـ/٢٠٢٠م.

إهداء



إهداء بقدر السماء

- لوالدي الذي منحني الثقة وأنا في المهد.. جعل الله لحده روضة من رياض الجنة.
- لوالدي ومعلمتي ومرشدتي، ينبوع الحنان والحكمة.. أطال الله عمرها على طاعته.
- لزوجتي وسندي وفخري.. بلغها الله أمنياتها.
- لابني وبناتي أقر الله عيني بصلاحهم ونجاحهم.
- لإخوتي وأخواتي.. وأبنائهم وبناتهم.. فخر حياتي.
- لمشايخي وعلمائي الأفاضل الذين نهلت من على أيديهم ميراث النبوة.
- لمشرفي ومعلمي.. رفع الله منزلته.
- لبلدي وأبناء بلدي الذين يبذلون الغالي والنفيس.
- لمعلمي ومضيء درب حياتي من المرحلة الابتدائية وحتى الدكتوراه.
- لكل العاملين في القطاع غير الربحي.

أهدي هذا العمل،

شكر وتقدير



صفحة وفاء.. يسطرها نبض القلب.. ونطق اللسان.. ولحظ العيون.. قبل
حبر البنان؛ ليقولوا مجتمعين: جزى الله خيرًا كل من أسهم في هذا البحث
برأي، أو مشورة، أو كتابة، أو نصيحة، أو رسالة عبر إحدى وسائل التواصل
الاجتماعي.

وباعتبار أن الوفاء قيمة عليا من قيم الشريعة والإنسانية؛ حيث يشترك في
هذه القيمة جميع البشرية؛ فأتقدم بكل من أسهم معي في هذا البحث، ولكل
من أهديت لهم هذا البحث، وأستهل هذا الشكر لمشرفي العلمي الدكتور
الفاضل / عبد الله بن محمد المجلي - أسعده الله في الدارين -، وأخص بالذكر
المساعدين باللغة الإنجليزية: أ. إحسان حنان، والمستشار القانوني علي عبد الله
أحمد، واتحاد المنظمات المانحة في بريطانيا (ACF).

والشكر موصول للجنة المناقشة: سمو الأمير الدكتور سعود بن سلمان بن
محمد آل سعود، وفضيلة الأستاذ الدكتور عبد الله اللحيدان.

وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم،

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مقدمة

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ، وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شَرِّهِ وَأَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا ضَلَالَ لَهُ، وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلَّمَ تَسْلِيمًا كَثِيرًا إِلَى يَوْمِ الدِّينِ:

﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ، وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ﴾^(١).

﴿يَأَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ؕ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ، وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾^(٢).

﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ؕ يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ؕ وَاللَّهُ وَرَسُولُهُ، فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا﴾^(٣).

(١) سورة آل عمران، الآية (١٠٢).

(٢) سورة النساء، الآية (١).

(٣) سورة الأحزاب، الآيتان (٧٠، ٧١).



أمَّا بعد^(١):

فهذه دراسة علمية لنيل درجة الدكتوراة بقسم الدراسات الإسلامية المعاصرة، تحت عنوان: «العمل الخيري المانح - دراسة ميدانية مقارنة على تطبيقات العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة - البريطانية -»؛ باعتبار أن العمل الخيري المانح قضية إسلامية معاصرة. إسلامية.. نظرًا لأن أكبر مصادر المنح في العصر الحاضر الأوقاف. ومعاصرة.. لتطور العمل المانح، وتعدد تقنياته، وتنوع أساليبه وتطبيقاته، وكثرة مستجداته.

والمؤسسات الخيرية المانحة تُعدُّ إحدى أهم ركائز ودعائم المجتمع اليوم؛ إذ أصبح لها تأثيرًا واضحًا في تنمية المجتمع، واضطلعت بدور هام من خلال برامجها التي تُسهم في بناء المجتمع؛ حتى صارت تُشكّل عاملًا أساسيًا، ولبنةً فعليةً، ورافدًا مهمًا للمجتمع والدولة والأفراد.

وقد حرصت المملكة العربية السعودية في وضع الأنظمة واللوائح التي تنظّم عمل هذه المؤسسات؛ حتى تؤدي الدور الذي أنشئت لأجله؛ بوضع لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية، بالقرار الصادر من مجلس الوزراء رقم (١٠٧)، بتاريخ ٢٥/٠٦/١٤١٠هـ^(٢)، وأعيد اعتماد لائحة جديدة من مجلس

(١) هذه تسمى بـ «خطبة الحاجة»، وقد أخرجها أبو داود في سننه، كتاب النكاح، باب في خطبة النكاح، (رقم ٢١١٨)، وأحمد في المسند (رقم ٤١١٥)، و(رقم ٤١١٦)، و(٧/١٨٨ - ١٨٩)، عن ابن مسعود، وقال الأرنؤوط: «صحيح على شرط مسلم»، وتحدث عن طرق تخريجها، والحكم عليها: الشيخ الألباني رَحِمَهُ اللهُ فِي كِتَابِهِ «خطبة الحاجة التي كان رسول الله ﷺ يعلمها أصحابه رَحِمَهُمُ اللهُ»، المكتب الإسلامي - بيروت، ط ٤، ١٤٠٠هـ.

(٢) جريدة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، العدد (٣٢٩٦)، وتاريخ ٢١/٠٧/١٤١٠هـ.



الوزراء برقم (٦١)، وتاريخ ١٨/٠٢/١٤٣٧هـ، والمصدّق عليه بالمرسوم الملكي رقم (م/٨)، وتاريخ ١٩/٠٢/١٤٣٧هـ، وأصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية لاعتماده والعمل به وإنفاذه من تاريخ صدوره.

كما أصدرت بريطانيا عدة أنظمة تُسهم في ضبط عمل هذه المؤسسات منذ ما يقارب الـ ٥٠٠ عام، ودور هذه الأنظمة هنا هو التأكيد من أنّ هذه المؤسسات المانحة تقوم بتحقيق الأهداف، ومستمرة في أداء رسالتها؛ مع الحرص على تقديم التقارير التي ترصد عملها، وتضمن نظامية إجراءاتها، وحينها تتفادى ما يجري على غيرها من المؤسسات من تضيق وخنق تتعرض له، وتجنبها أي مساءلة قانونية قد تضر بها.

وهذا ما جعل الباحث يتطرق إلى هذا الموضوع المهم، وهو: «دور المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية مقارنة بالمؤسسات المانحة في المملكة المتحدة»، والاطلاع على المشاريع والأنظمة والإجراءات في كِلَا البلدين، ونقل الممارسات والأنشطة التي لها تأثير واضح على المجتمع؛ مما يُظهر أهمية هذه المؤسسات، وبيح المجال للتعرف عليها، وما يتعلق بها من أنظمة وإجراءات، والمقارنة بينها؛ وخاصة أنّ المملكة المتحدة تُعدُّ من أوائل الدول التي وضعت القوانين والأنظمة لهذه المؤسسات.

وتزيد أهمية هذه المؤسسات إذا علمنا أنها العصب والشريان للقطاع غير الربحي الذي أصبح اليوم مقياسًا يقاس به تقدم المجتمعات؛ ويقدم دورًا هامًا في تنمية المجتمع، وتلبية احتياج شريحة واسعة من أبنائه؛ إذ إن التنمية تنبع من الإنسان ذاته الذي يُعدُّ وسيلتها الأساسية.



ومن هذا المنطلق يمكن أن نتعرف على المؤسسات الخيرية المانحة في المملكة العربية السعودية، وما تقدم للمجتمع من برامج ونشاطات تُسهم في التنمية، مقارنة بما تقدمه المؤسسات المانحة في المملكة المتحدة من برامج خيرية أو ثقافية أو تنموية تُسهم في نهضة أبنائها وترتقي بهم من خلال البرامج التعليمية والتدريبية والتطويرية.

مشكلة الدراسة:

هذه الدراسة تتعلق بالمؤسسات الخيرية المانحة في المملكة العربية السعودية؛ من حيث: (نشأتها، وأنظمتها، ولوائحها، والجهات التي تتبع لها وتنظم عملها)، مقارنة بالمؤسسات الخيرية المانحة في بريطانيا، وأنظمتها واللوائح والجهات المشرفة عليها.

ومن ثم الدور الذي يُناط بها، والبرامج والمشاريع التي تقدمها؛ مع الاطلاع على أفضل الممارسات التي يمكن أن تطبق في بلادنا. وهذا يتطلب جهداً وسفراً وزيارةً للجمعيات والمؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة؛ مع وضع ما يلزم من الاستبانات، ودراستها، واستخلاص أهم النتائج والتوصيات؛ بحيث تكون الدراسة قد أتت بالجديد والمفيد بإذن الله.

ولا شك أن هذا الجهد يحتاج إلى تنسيق وتنظيم مع الجهات والمؤسسات التي عيّنت هذه الدراسة بها، مؤسسة بعد أخرى، في المملكة العربية السعودية، وفي المملكة المتحدة، والتعرف عليها عن قرب، ومعرفة أفضل الممارسات والتجارب لديهم، والوقوف عليها، ونقلها للاستفادة منها.

وقد اشتملت الدراسة على النقاط الآتية:



أهمية الدراسة:

العمل الخيري وبذل المعروف فطرة بشرية، وميل إنساني لحب الخير منذ قديم الزمان وحتى يومنا هذا؛ لذا نجد رسل الله تعالى في دعوتهم للخلق يستحضرون بذل الخير للآخرين، تجد ذلك في مواضع شتى في كتاب الله ﷻ، ومن ذلك: قوله تعالى: ﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُؤْتُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾^(١)، وقول المصطفى ﷺ: «أَطْعَمُوا الْجَائِعَ، وَعَوَّدُوا الْمَرِيضَ، وَفُكُّوا الْعَانِيَ»^(٢).

وللعمل الخيري مفهوم عام، رسخه المصطفى ﷺ؛ بحيث يشمل البذل والعمل في وجوه البر والخير - المادي والمعنوي -، كما يشمل المنح والعطاء فيما يملكه الإنسان من طاقات وقدرات، وإمكانات جسمية أو عقلية أو معنوية أو مالية.

ومن أجل الوصول لأعلى مستويات تطبيق العمل الخيري المانح - كما يُراد له -، كان لزاماً معرفة ما هو عليه في صدر الإسلام أولاً، ثم الوقوف على أفضل التطبيقات في العصر الحديث، وإجراء مقارنة بينهما، واستخراج ما يمكن تطبيقه وتفعيله في العصر الحاضر والمستقبل.

(١) سورة البقرة، الآية (١٧٧).

(٢) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الأطعمة، باب قول الله تعالى: ﴿كُلُوا مِنْ طِبَابَتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ﴾ (رقم ٥٣٧٣).

وأما عن أهمية هذا الموضوع؛ فهو يتلخص في الآتي:

١ - القصور في فهم المنح الخيري، واقتصاره على دعم الأفراد الفقراء، مادياً وإغائياً، مباشرة أو عن طريق الجمعيات الخيرية. وهذا فهم منقوص لما عليه المنح في عهد النبي ﷺ والخلفاء الراشدين رضي الله عنهم، ودليل ذلك: ما ورد في سبب نزول قوله تعالى: ﴿لَنْ نَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ﴾^(١).

جاء في الصحيحين، عن أنس بن مالك رضي الله عنه أنه قال: «كان أبو طلحة أكثر الأنصار بالمدينة مالاً من نخل، وكان أحب أمواله إليه بيرحاء»^(٢)، وكانت مستقبلة المسجد، وكان رسول الله ﷺ يدخلها، ويشرب من ماء فيها طيب. قال أنس: فلما أنزلت هذه الآية: ﴿لَنْ نَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ﴾، قام أبو طلحة إلى رسول الله ﷺ، فقال: يا رسول الله، إن الله - تبارك وتعالى - يقول: ﴿لَنْ نَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ﴾، وإن أحب أموالي إليَّ بيرحاء، وإنها صدقة لله، أرجو برّها وذخرها عند الله، فضعها يا رسول الله حيث أراك الله، فقال رسول الله ﷺ: «بِخْ»^(٣) ذَلِكَ مَالٌ رَابِحٌ، ذَلِكَ مَالٌ رَابِحٌ، وَقَدْ سَمِعْتُ مَا قُلْتَ، وَإِنِّي أَرَى أَنْ تَجْعَلَهَا فِي الْأَقْرَبِينَ». فقال أبو طلحة: أفعل يا رسول الله.

(١) سورة آل عمران، الآية (٩٢).

(٢) على صيغة فعيل، وهي الأرض الظاهرة. انظر: ابن منظور، لسان العرب، طبعة دار المعارف - مصر، (٤١٢/٢). وهي موضع قبل المسجد النبوي الشريف، يعرف بقصر بني جديله. انظر: ابن حجر، هدي الساري مقدمة فتح الباري (ص ٩١). وقد كانت بيرحاء باب المجيدي بقرب المسجد النبوي الشريف من الناحية الشمالية على بعد ٨٤ متراً. انظر: الخياري، تاريخ معالم المدينة (ص ١٨٩).

(٣) (بِخْ): كلمة تفخيم وإعجاب ورضا بالشيء ومدح به. انظر: ابن الأثير، غريب الحديث والأثر (٦١/١)، طبعة المكتبة الإسلامية.



فقسمها أبو طلحة في أقاربه وبني عمه^(١). فهنا نجد الوقف على الأقارب، وهذا معنى يكاد يندثر؛ إلا ما شاء الله.

٢ - خطوات المملكة العربية السعودية الكبيرة في المنح الخيري على مستوى دول العالم؛ وخاصة الإسلامي منها، فقد أنشأت مجامع وهيئات كبرى تُسهم في بذل الخير والقيام به؛ كمنظمة التعاون الإسلامي التي أنشئت عام ١٣٧٩هـ/١٩٦٩م، واحتضنتها المملكة العربية السعودية في العام الذي يليه ١٣٨٠هـ/١٩٧٠م عبر مؤتمر إسلامي لوزراء الخارجية في جدة، وهو الأول من نوعه، وقرروا إنشاء أمانة عامة يكون مقرها في جدة، ويرأسها أمين عام للمنظمة.

وكالبنك الإسلامي للتنمية؛ حيث انطلق عن مؤتمر وزراء مالية الدول الإسلامية، الذي عقد في مدينة جدة، في شهر ذي القعدة ١٣٩٣هـ (ديسمبر ١٩٧٣م). وانعقد الاجتماع الافتتاحي لمجلس المحافظين في مدينة الرياض، في شهر رجب ١٣٩٥هـ (يوليو ١٩٧٥م)^(٢).

ويأتي في صدارة هذه الكيانات المانحة «مركز الملك سلمان بن عبد العزيز للإغاثة والأعمال الإنسانية»، والذي بدأ كبيراً - بفضل الله أولاً، ثم بفضل تاريخ الملك سلمان بن عبد العزيز - في العمل الخيري؛ حيث أخذ على عاتقه نصرته الإسلام والمسلمين في كل مكان. ومن جميل ما يسطر هنا كلمته - أيده الله -؛ حيث يقول في هذا الشأن: «فقد ظلت المملكة العربية السعودية منذ أن أسسها الملك عبد العزيز رَضِيَ اللهُ عَنْهُ تسعى لخدمة قضايا المسلمين في شتى بقاع العالم،

(١) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الزكاة، باب الزكاة على الأقارب (رقم ١٤٦١).

(٢) أوغلي، أكمل الدين إحسان: العالم الإسلامي وتحديات القرن الجديد - منظمة التعاون الإسلامية -، الفصل الثاني (ص ٤٢)، دار الشرق ٢٠١٣م.



وقد سخرت لهذا الهدف النبيل ثقلها ووزنها الحضاري والاقتصادي، وعبر السنين لم تمر أي دولة إسلامية أو أقلية إسلامية في أي دولة بمحنة أو حرب أو كارثة إلا وكانت حكومة المملكة وشعبها في مقدمة من يدعمها، ويشد من أزرها، ويضمد جراحها، ويتبنى قضيتها؛ وذلك انطلاقاً من واجبها الإيماني الذي تقوم به بوصفها مهبطاً للوحي، ومهوى لقلوب المسلمين الذين يرون في هذه البلاد وأهلها كل خير وعطاء، واهتمام بأحوالهم، واتصالاً وثيقاً بهم^(١).

وقد استثمرت المملكة - حفظها الله - منذ تأسيسها مسؤولياتها في خدمة دين الله، والقيام بشؤون المسلمين، ولم تزل - والله الحمد والمنة - قائمة بذلك في مختلف قارات العالم؛ حيث لا يكاد تجد بلدًا في العالم إلا وللمملكة أثرٌ مباركٌ وكريمٌ فيه، وخدمة لأهلها بشكل عام، والمسلمين منهم بشكل خاص.

وعلى صعيد العمل الخيري عامة؛ فقد شهدت المملكة العربية السعودية حراكًا تنمويًا واقتصاديًا متمثلًا في رؤية ٢٠٣٠، والتي تزامنت مع عدة قرارات من مجلس الوزراء؛ حيث صدر القرار رقم (٦١) بتاريخ ١٨/٢/١٤٣٧هـ والمصدّق عليه بالمرسوم الملكي رقم (م/٨) وتاريخ ١٩/٢/١٤٣٧هـ باسم نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

كما صدر مؤخرًا نظام الهيئة العامة للأوقاف الصادر بقرار من مجلس الوزراء رقم (٧٣) بتاريخ ٢٥/٢/١٤٣٧هـ والمصدّق عليه بالمرسوم الملكي رقم (م/١١) وتاريخ ٢٦/٢/١٤٣٧هـ، ويعتبر هذا الكيان مصدر فخر لبلادنا؛ لأنه يرفع شعيرة من شعائر الإسلام، ويُسهم في ازدهار اقتصاد البلاد والعباد، فيستحق دعمه بالدراسات والأطروحات، وكل ما يُسهم في إنجاز أهدافه،

(١) وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد: من جهود المملكة العربية السعودية في الدعوة إلى الله، (ص ١٥).



وتحقيق رؤيته التي نص النظام عليها؛ وخاصة ما ورد في المادة الثالثة أنها «تهدف إلى تنظيم الأوقاف، والمحافظة عليها، وتطويرها؛ وتنميتها؛ بما يحقق شروط واقفيها، ويعزز دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتكافل الاجتماعي؛ وفقاً لمقاصد الشريعة الإسلامية والأنظمة».

لذلك نحن نشهد في المملكة العربية السعودية سنة تاريخية شاملة في العمل الخيري، مستحضرة جهود الماضي، ومواكبة لأدوات الحاضر، مستهدفة الإلتقان في المستقبل، ولا غرو في ذلك؛ فهذه البلاد خصائصها التي تفردت بها؛ فهي مهد الإسلام، وفيها ولد وبعث خير نبي ورسول ﷺ، وفيها أعظم البقاع وأشرفها في الأرض، يقول ربنا سبحانه: ﴿وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْنَاً وَاتَّخِذُوا مِن مَّقَامِ إِبْرَاهِيمَ مُصَلِّينَ وَعَهِدْنَا إِلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ أَن طَهِّرَا بَيْتِيَ لِلطَّائِفِينَ وَالْعَاكِفِينَ وَالرُّكَّعِ السُّجُودِ﴾^(١)، ويقول تعالى: ﴿إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِّلنَّاسِ لِلذِّي بِيكَّةٍ مُّبَارَكًا وَهُدًى لِّلْعَالَمِينَ﴾^(٢).

٣ - بحكم العمل منذ تسع سنوات في المؤسسات الخيرية المانحة، أعقب ذلك زيارة للمملكة المتحدة، هدفها التواصل مع المؤسسات الخيرية المانحة والعاملة، وتم - بفضل الله تعالى - زيارة (٢٣) منظمة، بالإضافة لدورة في قانون العمل الخيري في المملكة المتحدة، وخلال هذه الدورة طرح أحد المدرسين - وهو البروفيسور جون هيلي، أستاذ في جامعة سيتي لندن - مسألة قِدم العمل الخيري وتميزه عند الأمم، ومما طرحه: هو تميز العمل المانح في الإسلام عبر الأوقاف، ونصَّ على أن أحد أهم مصادر القانون البريطاني في الأوقاف هو الدساتير والدواوين للدول الإسلامية.

(١) سورة البقرة، الآية (١٢٥).

(٢) سورة آل عمران، الآية (٩٦).



كما تبين من خلال الزيارة كثرة المشتركات العامة وبعض الفوارق؛ أدت لضرورة البحث في هذا الموضوع، ومن أهم العوامل: محدودية الأنظمة - الممانعة في تطبيق بعض الأنظمة - عدم الجدوية في تطبيق بعض الأنظمة. وهذا ينتج عنه بُعد غير مبرر في التطبيقات الخيرية بيننا في المملكة العربية السعودية وبين المملكة المتحدة؛ رغم سهولة كثير من التطبيقات.

يتبين من سرد المعطيات الماضية سبب اختياري للمملكة العربية السعودية في كونها تسعى للتنظيم والتشريع والضبط لهذا الموضوع المهم، إضافة إلى أن المملكة العربية السعودية حباها الله قيادة العالم الإسلامي، والمنح والعطاء وغيره من القضايا، فهي من الأهمية بمكان في إظهار إتقان الإسلام في تشريعاته، ومنها المنح الخيري.

وأما عن اختيار (المملكة المتحدة) لإجراء المقارنة معها؛ فهي لكونها من الدول المؤثرة في العالم عامة، وعلى الدول الأوربية خاصة، ولسبقها في العمل الخيري، ولكونها أول دولة أصدرت قانون ينظم العمل الخيري في بلادهم.

فقبل أكثر من ٤٠٠ سنة وضعت المملكة المتحدة القانون الأول للعمل الخيري، وقد كان مختصراً؛ لكنه تطور على مرّ السنين، واليوم تمتلك في أقاليمها الأربعة أكثر من ٢٠٠ ألف منظمة خيرية تنفيذية، وقرابة عشرة آلاف منظمة خيرية مانحة، وآلاف الكيانات الخيرية والتطوعية غير المسجلة، تدعمها سوق تبرعات رائجة تقدر بـ (٥٥) مليار ريال، ويعمل في قطاعها الخيري قرابة (٧٧٥) ألف موظف.

والجيد في تجربة المملكة المتحدة في العمل الخيري أنها سهلة الاستنساخ والتطويع أكثر من غيرها للمملكة العربية السعودية أو لأي دولة خليجية.



وعندما يتأمل المتخصص في هذه التجربة يجد أن هناك مقومات عدة أسهمت في بناء قطاع خيري بريطاني متميز، فتمتاز منظمات العمل الخيري هناك بأنها تعمل بانسجام تام مع الحكومة؛ رغم وجود فاصل بين ما هو حكومي وما هو خيري، ويعود ذلك إلى أن الجهة المنظمة للقطاع الخيري - مفوضية العمل الخيري «Charity Commission» - تمارس المراقبة والمحاسبة، وتقوم بالتطوير والدعم، والتأكد من أن المنظمات الخيرية تسير وفق الدساتير التي وضعتها لأنفسها، وتحقق النفع العام للمجتمع.

ومع هذا الاستقلال؛ فإن العلاقة بين الحكومة والقطاع الخيري تتصف بالانسجام والثقة، ومن مظاهر ذلك: تفويض الحكومة الجمعيات الخيرية بتقديم بعض الخدمات للمجتمع، نيابة عنها، وعضواً عن القطاع الخاص، (٦٠٪) من المنظمات الخيرية البريطانية سبق وتعاقدت مع الحكومة^(١). والمملكة المتحدة تنظر للعمل الخيري من منظور إنساني صرف، وواجب مجتمعي؛ للقيام بدوره، واستقامة أمره فقط.

لذلك يتبين سبب تركيز الباحث على هاتين الدولتين في المقارنة؛ لما بينهما من مشتركات كثيرة ومفيدة لتطبيق نتائج البحث فيما بعد - بإذن الله تعالى -.

أسباب اختيار الموضوع:

بعد البيان السابق أستطيع أن أحصر أسباب اختيار الدراسة في النقاط التالية:

١ - جهود المملكة العربية السعودية الكبيرة والمتنوعة في سن الأنظمة لأنواع تطبيقات العمل الخيري وخاصة المانح.

(١) الحيدري، إبراهيم: بتصرف من: هكذا تنظم بريطانيا عملها الخيري: ورقة عمل بمؤتمر تنمية القطاع الثالث في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ١٧ ربيع الثاني ١٤٣٤هـ.



- ٢ - تنوع مجالات المنح في العمل الخيري مع انصراف بعض العاملين لحصره في الدعم المادي أو الإغاثي.
- ٣ - الاجتهاد في نقل بعض الخبرات الخارجية في العمل الخيري المانح من خلال هذه الدراسة.
- ٤ - قلة الرصد والتتبع لجهود المؤسسات السعودية المانحة.
- ٥ - ندرة الرسائل العلمية في العمل الخيري المانح من خلال التتبع والاستقراء.
- ٦ - طموح بعض العاملين في العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية وتطلعهم لأفضل التطبيقات؛ من خلال متابعة تطبيقات بعض المؤسسات المانحة.
- ٧ - وجود اجتهادات لعقد لقاءات ومؤتمرات تبحث في موضوع العمل الخيري المانح، وحاجتها لطرح علمي مؤصل.
- ٨ - وجود بعض التطبيقات غير المتقنة في العمل الخيري المانح.

أهداف الدراسة:

- ١ - تحرير مفهوم العمل الخيري المانح، وتوضيح مشروعيته وضوابطه في الإسلام.
- ٢ - الوقوف على طبيعة العمل الخيري المانح عند اليهود والنصارى وتطبيقاته.
- ٣ - إبراز أهم جوانب الاقتداء في العمل الخيري المانح في عهدي النبوة والخلافة الراشدة.



- ٤ - إبراز أهم جوانب العمل الخيري المانح في العصر الحاضر في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة البريطانية وتاريخهما من ناحية حصر أنظمة العمل الخيري المانح وذكر أهم ضوابطه.
- ٥ - تقديم دراسة مقارنة في العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة البريطانية.
- ٦ - توضيح العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة.
- ٧ - إبراز تميز أنظمة وإجراءات العمل الخيري المانح، ومدى تحقيق المؤسسات المانحة لها.
- ٨ - الرغبة في الوصول لرؤية واضحة لأهم سمات وضوابط العمل الخيري المانح.
- ٩ - إظهار أهم ما يمكن أن يفيد العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية من التجربة البريطانية وبالعكس كذلك.

تساؤلات الدراسة:

أ - تساؤلات الدراسة النظرية:

- ١ - ما مفهوم العمل الخيري المانح؟ وما مشروعيته في الإسلام وضوابطه؟
- ٢ - ما طبيعة العمل الخيري المانح عند اليهود والنصارى؟
- ٣ - ما أبرز جوانب العمل الخيري المانح في عهدي النبوة والخلافة الراشدة؟
- ٤ - ما أبرز أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية وتاريخه؟



٥ - ما ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية؟

٦ - ما أبرز أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية المتحدة وتاريخه؟

٧ - ما ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة؟

٨ - ما أبرز نقاط الالتقاء بين أنظمة وإجراءات المملكة العربية السعودية وبين المملكة المتحدة في العمل الخيري المانح؟

٩ - ما أبرز نقاط المفارقة بين أنظمة وإجراءات المملكة العربية السعودية وبين المملكة المتحدة في العمل الخيري المانح؟

١٠ - ما مدى قوة العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية؟ وما هي شواهداها؟

١١ - ما مدى قوة العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة؟ وما هي شواهداها؟

١٢ - ما أبرز فرص الاستفادة بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة في العمل الخيري المانح في الأنظمة والإجراءات؟

ب - تساؤلات الدراسة الميدانية:

١ - ما مدى كفاية وشمول أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة؟

٢ - ما أهم سمات وضوابط العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة؟



- ٣ - ما أبرز المعوقات التي تواجه مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة؟ وما سبل علاجها؟
- ٤ - كيف ترون تعاون الجهات الرسمية مع مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة؟
- ٥ - ما مدى التزام مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة بأنظمتها ولوائحها؟
- ٦ - إلى أي مدى تتم عملية التنسيق بين مؤسسات العمل الخيري المانح في كل من المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة؟
- ٧ - ما أبرز التطبيقات الإيجابية في مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة؟
- ٨ - ما أبرز التطبيقات غير الإيجابية للمؤسسات التي ستشملها الدراسة؟
- ٩ - ما مستوى رضا الجهات المستفيدة من أداء المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة؟
- ١٠ - ما أبرز تطبيقات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة والتي يمكن أن يستفيد منها العمل الخيري المانح بالمملكة العربية السعودية؟

الدراسات السابقة:

لم أفق على دراسة علمية تأصيلية في (العمل الخيري المانح)؛ باستثناء رسالة واحدة تتحدث عن العمل الخيري المانح، وبالمقابل وجدت عدة بحوث؛ لكنها عبارة عن دراسات عامة في العمل الخيري، وليست متخصصة في العمل المانح. ومما وقفت عليه:



١ - دور الجهات المانحة في دعم القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية^(١):

دراسة علمية، تناولت موضوع دور الجهات المانحة في دعم القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية، كدراسة مطبقة على مركز خدمات المنظمات غير الحكومية مع الجمعيات الأهلية بمحافظة الإسكندرية؛ حيث تناولت الدراسة الإطار النظري من خلال: مشكلة الدراسة، أهميتها، أهدافها، تساؤلات ومفاهيم الدراسة.

ثم تناولت الجهات المانحة والجمعيات الأهلية من خلال نشأة الاهتمام الدولي بالجمعيات الأهلية، ثم شروط ومعايير اختيار الجهات للجمعيات الأهلية.

ثم تناولت بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية والقدرات الإدارية، ثم قدرات القاعدة الشعبية، ثم بناء القدرات الاتصالية، ثم القدرات المالية.

كما تناولت الدراسة في الجانب الميداني الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال: النوع، والمنهج، والمجالات، والمعالجات الإحصائية، ثم نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها خلال تلك الدراسة.

وجاء في أهداف الدراسة: أنها تهدف لتوضيح الاهتمام الدولي بالجمعيات الأهلية من ناحية التطوير والمراقبة. وتهدف كذلك لذكر أهم القدرات المؤسسية التي تسهم في تطوير الجمعيات الأهلية. وتهدف أيضاً لإبراز أثر الجهات المانحة في تطوير الجمعيات الأهلية. كما تهدف لرصد عملي لأبرز الجوانب المؤسسية التي تسهم في تقوية الجمعيات الأهلية وحمايتها.

(١) الباحث محمود أحمد عبد الرحمن هلال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب - جامعة الإسكندرية، ٢٠١٠م.



واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة لعدة نتائج، منها:

- ١ / أهمية الجهات المانحة في تقوية القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية.
- ٢ / أهمية وضوح الإجراءات والاشتراطات الحكومية لإنشاء الجمعيات الأهلية، وكذلك طريقة تقديم المنح لها.
- ٣ / أهمية المهارات المهنية للجمعيات الأهلية لحماية الجمعيات من التطبيقات الخاطئة.

أوجه الاتفاق: من خلال الاطلاع على الرسالة تبين أن الدراسة تلتقي مع موضوع بحثي في كونها تبحث في إسهامات العمل الخيري المانح في خدمة قضية محددة. وتلتقي كذلك في كون الدراسة تبحث في موضوع أثر الجهات الخيرية في خدمة إحدى القضايا.

أوجه الاختلاف: موضوع الرسالة يبحث في مجتمع محدد، أما بحثي فإنه يتناول العمل الخيري المانح بشكل عام، ورصد أفضل ممارساته في العصر الحاضر؛ بالإضافة إلى أن دراستي تتناول مؤسسات من المملكة العربية السعودية ومن المملكة المتحدة، بينما تناولت الدراسة السابقة مؤسسات محافظة الاسكندرية بمصر.

٢ - تطوير المؤسسة الوقفية الإسلامية في ضوء التجربة الخيرية الغربية^(١):

دراسة علمية، تحدثت عن مفهوم العمل الخيري الغربي، وخصائصه، والأدوار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لها. كما تحدثت عن علاقة المؤسسات الخيرية بالأوقاف، والأشكال القانونية لها. وختتمت الدراسة بعرض

(١) الأشقر، أسامة عمر: دراسة حالة بتكليف من وزارة الأوقاف الكويتية، جامعة الكويت، ١٤٢٨هـ.



لأبرز الأوقاف الغربية؛ ابتداءً بأكبر وقفية في المملكة المتحدة وهي (ويلكم Welcome)، وكذلك أكبر مؤسسة خيرية في أمريكا (بيل غيتس Bill Gates)، بالإضافة لمؤسسة (فورد Ford)، وانتهاءً بـ (المفوضية الخيرية في المملكة المتحدة Charity Commission).

وجاءت أهداف الدراسة مختصرة في ثلاثة أهداف، وهي:

١/ التعرف على آليات وكيفية عمل المؤسسات الغربية، والبحث في الخصائص والميزات التي أهلتها لإدارة وتوظيف واستثمار المال الوقفي لتحقيق أهدافه القصوى في خدمة المجتمع.

٢/ بيان السياق التاريخي والنظام القانوني الذي نشأ فيه العمل الخيري والغربي والمؤسسات التابعة لها.

٣/ إبراز أهم الجوانب التي يمكن الاستفادة منها في مجتمعنا الإسلامي.

وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الكمي، كما استخدم المنهج الوصفي كذلك. وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج والتوصيات، من أهمها:

تحديث القوانين مطلب وضرورة؛ وذلك في سبيل تشجيع العمل الوقفي، وترشيده، والحفاظ عليه. وكذلك اختيار واستحداث الأهداف الوقفية في التجربة الغربية ليس عملاً عشوائياً؛ وإنما يقوم على دراسات وتوجهات استراتيجية. وخلصت الدراسة إلى أنه لا بد من رفع مستوى الكفاءة الإدارية للمؤسسات الوقفية، وبما يتلاقى مع أحدث النظم والأساليب الإدارية. كما خلصت أيضاً إلى أن الإنفاق المالي الخيري في التجربة الغربية تم ترشيده وتوظيفه بالشكل الأمثل والأنسب دون هدر للأموال والطاقات.



أوجه الاتفاق: من خلال الاطلاع على الرسالة تبين أنها تلتقي مع موضوع بحثي في كونها تبحث في آليات وتطبيقات العمل الخيري المانح في عدة دول منها المملكة المتحدة.

أوجه الاختلاف: موضوع بحثي يتناول العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية، ورصد أفضل تطبيقاته في العصر الحاضر، ويتطرق لرصد مستجدات العمل الخيري في المملكة المتحدة، وهذا لم يتطرق له الباحث في رسالته.

٣ - الأحكام الشرعية للعمل الخيري^(١):

دراسة علمية شرعية، تحدثت بشكل مخصص عن الأحكام الشرعية المتعلقة بالعمل الخيري من ناحية فقهية وتأصيلية، وجمع الأدلة المشروعة للعمل الخيري؛ بالإضافة لبعض المحاذير التي يجب الانتباه لها خلال القيام ببعض الأعمال الخيرية.

وتهدف الدراسة إلى إبراز وتأصيل العمل المؤسسي الخيري؛ حتى يكون العاملون فيه على بصيرة بأحكامه وفروعه وجزئياته. كما تهدف أيضًا لمعرفة مدى تأثير الهجوم الذي تعرضت له تلك المؤسسات الخيرية من حملات إعلامية كانت سببًا في إيقاف الحد من نشاطها.

واستخدم الباحث في دراسته جانبًا من المنهج الوصفي، وجانبًا من المنهج التاريخي.

(١) الباحث محمد حسن أمين عبد الرحمن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الشرعية والقانونية، قسم الشريعة - الجامعة اليمنية، ٢٠٠٤م.



وخلصت الدراسة لعدة نتائج وتوصيات، منها:

١/ أن هذا الموضوع له أصل في ديننا، تطور إلى أن أصبح يشكل مؤسسات العمل الخيري، وهو في حاجة إلى تأصيل فروعته وجزئياته؛ حتى تكون مؤسساتنا على بصيرة.

٢/ أن الرصيد الاجتماعي لدى المجتمع المسلم ما زال كبيراً لدعم هذه المؤسسات؛ ولكنه في حاجة إلى جهد كبير، وأنا إذا قمنا بجهد منظم ومبرمج لتفعيل المجتمع يمكن أن نسد جزءاً كبيراً من حاجات المجتمع.

أوجه الاتفاق: من خلال الاطلاع على الرسالة تبين أنها تلتقي مع موضوع بحثي في كونها تبحث في أصل الحكم الشرعي للعمل الخيري المانح، ويان أدلته ومشروعيته.

أوجه الاختلاف: موضوع بحثي يتناول العمل الخيري المانح من حيث أصله، وإجراء دراسة عليه في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة بشكل عام؛ مع بيان أحكامه، وأنظمتها، ورصد أفضل ممارساته. وهذا لم يتطرق له الباحث في رسالته.

٤ - معالجة الإسلام مشكلة الفقر ومحاربه البطالة ودور العمل الخيري في ذلك^(١):

دراسة علمية، تحدثت بشكل متخصص في مشكلة الفقر، وكيف عالجه الإسلام بأحكامه الواردة في القرآن الكريم، أو عبر تشريع النبي ﷺ بأقواله أو بأفعاله، وكذلك فعل الصحابة الكرام - رضي الله عنهم وأرضاهم -.

(١) للباحثة آمال أحمد محمد إبراهيم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية - جامعة عين شمس، ٢٠٠٩م.



وقد سرد الباحث عدة أهداف لبحثه، منها: بيان عناية الإسلام بأخطر مشكلات المجتمع وهي مشكلة الفقر، وبيان عناية الإسلام بحل مشكلة البطالة، وأساليب ذلك، وتوضيح الضروريات العامة لحياة الإنسان ومتطلبات عيشه.

واتخذت الباحثة المنهج التحليلي والمنهج التطبيقي كمنهجين لدراستها، وخلصت الدراسة لعدة نتائج، منها:

١/ أن الإسلام اهتم بعلاج الفقر ورعاية الفقراء وذوي الاحتياجات والضعفاء والتي لم يسبق لها نظير في أي ديانة أخرى.

٢/ أن البطالة مشكلة قديمة وليست طارئة، وهي مهددة لاستقرار وتماسك المجتمع.

٣/ أن مشكلتي الفقر والبطالة مشكلتان متداخلتان ومتشابھتان في الأسباب؛ لذلك يمكن توحيد حلّهما بعدة حلول - تم ذكرها خلال البحث -.

أوجه الاتفاق: من خلال الاطلاع على الدراسة تبين أنها تلتقي مع موضوع بحثي في كونها تبحث في أحد قضايا العمل الخيري المهمة، وهي معالجة مشكلة الفقر والبطالة، وهذا ما يتناوله بحثي بشيء من الدراسة والحلول كذلك بإذن الله تعالى.

أوجه الاختلاف: موضوع بحثي يتناول العمل الخيري المانع، وسبل حله لكثير من القضايا، وليس فقط الفقر والبطالة؛ بل سيتجاوزه إلى عدة قضايا مهمة كذلك.



الإضافة العلمية في الدراسة:

ستضيف الدراسة بإذن المولى ﷻ عدة إضافات على المستوى المحلي، والدولي، والحكومي والرسمي:

على المستوى المحلي:

ستضيف الدراسة - بحول الله تعالى - رصدًا متخصصًا لأثر العمل الخيري المانح المعاصر، وستضع الجهات الخيرية المشمولة في الدراسة وغيرها أمام الواقع؛ لترى واقع دعمها، بجانب حجمه، ومدى تأثيره من عدمه. كما ستضيف خدمة الجهات الخيرية عامة؛ لتعريفها على جوانب جديدة في المنح التي سأطرق لها في هذا البحث.

على المستوى الدولي:

ستضيف الدراسة - بإذن الله تعالى - الوجه المشرق للمملكة العربية السعودية في حجم إنفاقها، وعظم منحها. كما ستضيف جوانب الحوكمة والمتابعة لآليات وإجراءات الدعم المطبقة في المملكة العربية السعودية، ومدى دقتها.

على المستوى الحكومي والرسمي:

ستضيف الدراسة - بمشيئة الله تعالى - قياس أداء المؤسسات الخيرية، ومدى تحقيقها لأهدافها التي تقدمها للحصول على التراخيص الرسمية. كما ستضيف الدراسة للجهات الرسمية مدى قوة أو ضعف الإجراءات القانونية وكذلك الإجراءات الإدارية المطبقة في المؤسسات الخيرية.



نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من البحوث الوصفية، التي تعتمد على وصف الظاهرة موضوع البحث، وصفاً دقيقاً، وقد اعتمد الباحث على هذا النوع لقلة وجود دراسات مثيلة أو شبيهة، كما أن الغرض من هذه الدراسة هو وصف ظاهرة، ورفع واقع، يتم من خلالها نقل تجربة، والاستفادة منها، وتحديد الدور الذي ينبغي أن تقوم به المؤسسات الخيرية المانحة في المملكة العربية السعودية؛ لتحقيق التنمية المجتمعية في مختلف النواحي الدينية، والثقافية، والتعليمية، والإعلامية، والاقتصادية، والأسرية، والصحية، والبيئية.

منهج الدراسة:

* المنهج الاستقرائي:

وهو تتبع الجزئيات المتجانسة في شيء ما، بقصد تركيب صورة كلية منها؛ لإنتاج قاعدة، أو تعميم حكم. ويكون البحث في قضية معينة بشكل كامل، فيصدر حكمه عليها، ويسمى «الاستقراء التام»، أو يدرس بعضها، ويصدر حكمه، ويعممها على البقية، ويسمى «الاستقراء الناقص»^(١). وسأقوم - بإذن الله - بتوظيف هذا المنهج في الجانب النظري من الدراسة؛ من خلال استقراء أنظمة العمل الخيري، وتتبع إجراءاته وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة.

* المنهج الكمي:

وهو الذي يستخدم في الدراسات التي يتوصل إلى نتائجها من خلال الإجراءات الإحصائية، ومن خلال دراسة متعمقة وقراءة فاحصة للبيانات

(١) الأنصاري، فريد: أبجديات البحث في العلوم الشرعية، (ص١٨٦)، دار النجاح - الدار البيضاء، ١٩٩٧م.



والأحداث بأسلوب كمي؛ بحيث يتوصل إلى نتائج الدراسات الكمية من خلال التحليل الموضوعي الدقيق من قبل الباحث^(١). وسيوظف الباحث هذا المنهج في جمع معلومات الدراسة المتعلقة بالجانب الميداني، وذلك من خلال توظيف أدوات الاستبانة والمقابلة.

أدوات الدراسة الكمية:

المقابلة والاستبانة:

سأستخدم المقابلة التي هي: عملية حوار فعّال بين الباحث والمبحوث؛ للحصول على بيانات ذات صلة مباشرة بمشكلة البحث.

والاستبانة التي هي: وسيلة تستعمل لجمع بيانات من الميدان حول مشكلة أو ظاهرة معينة^(٢).

وأما عن طريقة توظيف المقابلة والاستبانة فسيتم الإعداد السابق، من حيث تحديد المجالات الأساسية التي تدور حولها مواضيع دراستي، وإعداد الأسئلة المناسبة، وبعد ذلك سيتم عمل جدول مقترح لتحديد مكان المقابلة وإرسال الاستبانة وزمنها، بالإضافة لتحديد أفراد الاستبانة والمقابلة.

وبشأن الاستبانة خاصة فسيتم تحكيم الاستبانة بعد إعداد أسئلتها. وبشأن المقابلة خاصة فسيتم جمع بعض المعلومات المهمة عن موضوع المقابلة لاستخدامها كمدخل ومحفز للمقابلة. وسيصاحب ذلك تسجيل إجابات المبحوث.

(١) انظر: بدر، أحمد: أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات - الكويت، ١٩٨٤م.
(٢) بن حسين، عبد العزيز: أدوات البحث التربوي، (ص ٢ - ٧)، مطبوعات جامعة الملك سعود.



مجتمع الدراسة:

يشتمل مجتمع الدراسة الآتية:

الفئة الأولى: جميع مسؤولي مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية.

الفئة الثانية: جميع مسؤولي مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة.

عينة الدراسة:

سيختار الباحث دراسة المؤسسات المانحة ذات المعايير الآتية:

- ١ - التأثير الواسع والمباشر.
- ٢ - المؤثرة على مصادر التشريع والتنظيم.
- ٣ - ذات المنح المالي الكبير.
- ٤ - الأكثر عددًا في الموارد البشرية.

وسيعمد الباحث إلى دراسة ما لا يقل عن (١٠٠) مفردة من كل فئة ليصبح إجمالي العينة لا يقل عن (٢٠٠) مفردة، وتشمل هذه العينة أعضاء مجالس الإدارة، ومجالس الأمناء، والمديرين التنفيذيين، ومديري إدارات المنح، ومديري الإدارات القانونية والمالية بالمؤسسات، ومشرفي المنح في إدارات المنح، ومديري المؤسسات المستفيدة.

وباستقراء من تنطبق عليه معايير المؤسسات وجد الباحث ما يقارب عشر مؤسسات في المملكتين:



أولاً: أبرز مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية:

- ١ - مركز الملك سلمان بن عبد العزيز للإغاثة والأعمال الإنسانية: والذي أسس في شهر رجب لعام ١٤٣٦هـ/ ٢٠١٥م.
- ٢ - مؤسسة محمد بن سلمان بن عبد العزيز الخيرية: والتي أسست عام ١٤٣٢هـ/ ٢٠١١م.
- ٣ - مؤسسة الأميرة العنود بنت عبد العزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية: والتي أسست بموجب الأمر الملكي رقم (أ/٢٣٩)، وتاريخ ٢٢/١٠/١٤٢٠هـ.
- ٤ - مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية: والتي أسست بموجب الترخيص رقم (١٠٠١٠)، وهي مؤسسة مانحة عامة تابعة لأوقاف كبيرة.
- ٥ - مؤسسة محمد وعبد الله بن إبراهيم السبيعي الخيرية: مؤسسة سعودية أسست بموجب الترخيص رقم (١٠٠٢٢)، وهي مؤسسة مانحة عامة تابعة لأوقاف مخصصة من أموال الواقفين.

ثانياً: أبرز مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة:

- ١ - وقف ويلكم (Welcome Trust): وقف بريطاني، تأسس في عام ١٩٣٦م باعتباره مركز خيري مستقل لتمويل البحوث لتحسين الصحة. يقدر الوقف بنحو ١٦,٦ مليار باوند.
- ٢ - رابطة المنظمات الخيري المانحة (ACF Association of Charitable Foundations): رابطة أهلية بريطانية عامة، تأسست في عام ١٩٨٩م، تقدم الخدمات لـ ٣٣٠ مؤسسة مانحة، تقدر أصولها بحوالي ٥٠ مليار باوند، وتمنح سنوياً أكثر من ٢,٥ اثنان ونصف مليار باوند سنوياً.



٣ - مؤسسة المساعدات الخيرية (CAF (Charities Aid Foundation):
مؤسسة خيرية بريطانية مانحة للمال والخبرة، أنشأت لمساعدة المنظمات
الخيرية، تدعم سنويًا ٥٠,٠٠٠ مؤسسة بالعالم.

٤ - مؤسسة بول هاملتون (Paul Hamlyn Foundation): مؤسسة بريطانية
مانحة، تأسست في عام ١٩٨٧م، وهي واحدة من أكبر المؤسسات لصنع المنح
في المملكة المتحدة.

٥ - مؤسسة قارفيلد وستون (Garfield Weston Foundation): مؤسسة
بريطانية كندية مانحة، تأسست في عام ١٩٥٨م.

حدود الدراسة:

أولاً: الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية - المملكة المتحدة.

ثانيًا: الحدود الزمانية: ستة أشهر من بدء الدراسة الميدانية من

١٤٤٠/٥/٥ هـ - ٢٠١٩/١/١١ م.



الفصل التمهيدي

مدخل للعمل الخيري المانح



مدخل

العمل الخيري المانح مصطلح معاصر له جذوره في الممارسات الإنسانية السابقة؛ سواء الدينية منها أو غير الدينية يستوجب ربطاً لطيفاً وتمهيداً يجسر ما بين الأصالة والمعاصرة؛ ليستقيم فهم مفردات البحث التي ستأتي بشكل متتابع.

ويأتي هذا الفصل ليُسهم في سبك نظم هذا البحث؛ الذي يربط في مادته ومعلوماته منذ أن بعث الله نبيه آدم عليه السلام وحتى عصرنا الحاضر في موضوع هو من الأهمية بمكان؛ حيث قرر الله وَجَعَلَ به سنة من سننه الكونية؛ ألا وهي «رعاية القوي للضعيف، والمقتدر للمحتاج»؛ مما يسهم - وبشكل جلي - في ديمومة الحياة الاجتماعية، وسريانها بشكل منتظم، وهذا ما جعل الحضارات المتتابة، والحكومات المتتالية المتنوعة، تولي منظومة العمل الاجتماعي أولويات بشتى أنواعها، ويأتي في مقدمة هذه الأشكال: العنصر الأساس في بقاءه؛ ألا وهو «المال» وإنفاقه.



المبحث الأول

مفهوم العمل الخيري المانح ومشروعيته وأبرز ضوابطه

تستخدم الدراسة عددًا من المفاهيم المفتاحية، وهي: العمل، الخيرية، المانحة، المؤسسة وفيما يلي تعريف مختصر للمقصود بهذه المفاهيم؛ من حيث الأفراد، والتركيب:

١ - تعريف العمل: لغةً: المهنة، والفعل عن قصد^(١). واصطلاحًا: العمل هو كلُّ جهدٍ مشروع: مادي، أو معنوي، أو مؤلَّف منهما معًا^(٢). وعرف بـ: مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة في شاغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها^(٣).

ويعرف بعضهم العمل بأنه «بذلُ جهدٍ عقليٍّ أو عضليٍّ لتحقيق نتائج مُحدَّدة»، ويدلُّ على العملِ الجسميِّ أو اليدويِّ حديث: (ما أكلَ أحدٌ طعامًا

(١) مجموعة مؤلفين، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بجمهورية مصر، مكتبة الشروق ط الرابعة ١٤٢٥هـ (٢/٦٢٨)

(٢) لعلاوي، عماد مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة، (٢٠١١ - ٢٠١٢)، صفحة ٢٠.

(٣) بكر القباني، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد، ط الأولى ١٤٠٢هـ/١٩٨٢م، ص ٩١

قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ»^(١).

٢ - تعريف الخيرية: الخيرية في اللغة: الخير: الكرم والجود، والشرف والأصل، والطبيعة والهيئة. والنسبة إليه (خيري)، ويقال: «خيار المال» لكرامته، و«امرأة خيرة» فاضلة في الجمال والخلق^(٢).

والخير عند الفقهاء: اسم تفضيل ضد الشر، وهو الحسن لذاته، وهو العمل الصالح^(٣)؛ لقوله تعالى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾^(٤).

والعمل الخيري لم يوجد بهذا المصطلح في كتب الفقه؛ إنما وجد عندهم بتعريف: كل ما يحقق مصالح الناس، ولا يخالف شرع الله وَجَلَّ، فهو خير. فعمل الفرائض، والسنن، والمندوبات، والمباحات؛ بنية الأجر، والابتعاد عن المحرمات، والمكروهات، كلها من الأعمال الخيرية التي تحقق المصلحة للفرد والجماعة.

الخيرية في الاصطلاح: الخير اصطلاحًا: ما يلائم الطبع المعتدل السليم ويختاره العاقل^(٥).

وعرفه ابن عاشور بقوله: «والخير: ما فيه نفع وملائمة لمن يتعلق هو به، فمنه خير الدنيا، ومنه خير الآخرة الذي قد يرى في صورة مشقة؛ فإن العبرة بالعواقب.

(١) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب كتاب البيوع باب كسب الرجل وعمله بيده (رقم ١٩٦٦)، وابن ماجه في سننه، كتاب التجارات باب الحث على المكاسب، (رقم ٢١٣٨).

(٢) الفيومي، أحمد بن محمد، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، دار المعارف - القاهرة، ط الثانية (ص ٧١).

(٣) أبو جيب، سعدي: القاموس الفقهي، (ص ١٢٧).

(٤) سورة الزلزلة، الآية (٧).

(٥) الطوفي، نجم الدين: شرح روضة الناظر، ١٩٨٧ م.



ويطلق الخير على نوعين:

أحدهما: خير مطلق، وهو أن يكون مرغوبًا فيه بكل حال، وعند كل أحد؛ كطلب الجنة.

وثانيهما: خير مقيد، وهو أن يكون خيرًا لواحد وشراً لآخر؛ كالمال الذي ربما يكون خيرًا لبعض وشراً لآخرين^(١).

وإذا نظرنا إلى التعريف الاصطلاحي للخير؛ نجد أنه لم يخرج عن معناه اللغوي؛ من حيث كونه مرغوبًا فيه ومطلوبًا.

وبناء عليه.. يمكن تعريف الخير بأنه: «كل ما كان مرغوبًا فيه ومنتفعًا به».

٣ - تعريف المانح: المانحة في اللغة: اسم فاعل، مصدر «منحة»، مؤنث مجازًا. والمنحة: إعطاء الشيء للانتفاع به ثم رده. والشيء المعطى به يسمى «منيحة»^(٢). ومنه حديث البراء بن عازب رضي الله عنه قال: «سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: «من منح منيحة لبن أو رق أو هدى رُقاقًا كان له مثل عتق رقبة»^(٣). فالمنيحة: هي الناقة، يعطيها الرجل للرجل ليشربوا من لبنها، وينتفعوا من وبرها، ثم يردونها إليه، وتسمى الناقة المعطاة على هذا الوجه «منيحة».

وقد تأتي المنيحة في الفقه بمعنى: الهبة المطلقة، وقد عرفها الفقهاء بأنها: التبرع الجائز التصرف في حياته لغيره بمال معلوم^(٤). والمنح عند العرب: تدل على العطية، وهي على معنيين:

-
- (١) ابن عاشور، محمد الطاهر: التحرير والتنوير، (٤٣٩/٦)، ط ١، الدار التونسية للنشر، ١٩٨٤ م.
 (٢) قلعة جي، محمد رواس: معجم لغة الفقهاء، (ص ٤٣٣)، ط ٣، دار النفائس - بيروت، ١٤١١ هـ.
 (٣) أخرجه الترمذي بسننه، باب ما جاء في المنيحة (رقم ١٩٥٧)، وأحمد في المسند (رقم ١٨٦٨٧)، وصححه الألباني.
 (٤) الفوزان، صالح بن فوزان: الملخص الفقهي، (ص ١٧٣)، ط ٢، دار ابن الجوزي، الدمام - المملكة العربية السعودية، ١٤٢٧ هـ.



أحدهما: أن يعطي الرجل صاحب المال هبة أو صلة غير مستردة.
وأما المعنى الآخر: أن يمنح الرجل أخاه ناقة أو شاة يحتلبها زمناً أو أياماً
ثم يردها.

المنح في الاصطلاح: يدل على إعطاء أموال أو أعيان أو خدمات من
شخص أو جهة؛ لطلب الأجر الأخروي، أو المشاركة المجتمعية أو الإنسانية.
ولفظ «يمنح» و«مनिحة» لم ترد في القرآن الكريم؛ لكنها جاءت في السنة
النبوية في سياقات متقاربة، دالة على العطاء، وأفاد بعض أهل العلم أنها في
الحديث النبوي فيما يوهب مؤقتاً ثم يرد، كما في حديث النبي ﷺ: «من له
أرض فليزرعها أو يمنحها أخاه»^(١)، أي: يدفعها إليه حتى يزرعها، فإذا فرغ رفع
زرعها وردها إلى صاحبها^(٢).

قال ابن رجب: «وفي المسند عن ابن مسعود عن النبي ﷺ قال: «أتدرون
أي الصدقة أفضل وخير؟»، قالوا: الله ورسوله أعلم. قال: «أن تمنح أخاك
الدرهم، أو ظهر الدابة، أو لبن الشاة، أو لبن البقرة»، والمراد بمنحه الدرهم:
قرضها. وبمنحه ظهر الدابة: إقفارها، وهو إعارتها لمن يركبها. وبمنحه لبن
الشاة أو البقرة: أن يمنح بقرة أو شاة ليشرب من لبنها ثم يعيدها إليه. وإذا
أطلقت المنيحة لم تنصرف إلا لهذا»^(٣).

وأما ورود لفظ «المنح» في الاستعمالات المعاصرة؛ فهي ترد ويراد بها:
المؤسسات الخيرية المانحة، أو الجهات المانحة. ويراد بالمنح: العطية

(١) أخرجه أبو داود في سننه، كتاب البيوع، باب المزارعة (رقم ٢٩٤٦)، والنسائي، كتاب البيوع،
(رقم ٣٩٤٣)، وصححه الألباني في «الصحيححة» (رقم ٢٣٥٨).

(٢) الأزهرى، محمد بن احمد الدوي: تهذيب اللغة، (٣/٢٤١)، تحقيق: محمد عوض مرعب،
ط١، دار إحياء التراث العربي - بيروت، ٢٠٠١ م.

(٣) الحنبلي، ابن رجب: جامع العلوم والحكم، (ص ٢٧٨)، دار الكتب العلمية - بيروت.



بعمومها؛ سواء كانت مطلقة أو مستردة، أو أموالاً أو أعياناً كالأطعمة، أو خدمات التعليم وغيرها.

٤ - تعريف المؤسسة: المؤسسة في اللغة: أصلها (أسس)، والأُسُّ - بالضم - أصل البناء، والأسس والأساس: كل مبتدئ شيء^(١). ويقال: «أسست داراً»: إذا بنيت حدودها، ورفعت قواعدها، و«هذا تأسيس حسن»، وأس الإنسان وأسه: أصله. وقيل: وهو أصل كل شيء^(٢).

فالمؤسسة: مشتقة من فعل يعني البناء، وهي اسم، والجمع مؤسسات^(٣).
والمؤسسة في الاصطلاح: لها تعريفات متعددة، مختلفة باختلاف ما تضاف إليه من العلوم والمجالات؛ لكنها متقاربة، ومن تلك التعريفات ما يلي:

- التعريف الأول: هي جمعية أو معهد أو شركة، أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية، يقال: مؤسسة علمية، مؤسسة صناعية^(٤).

- التعريف الثاني: هي تركيب بيروقراطي وظيفي، يحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في كل مكتب وفي كل منظمة؛ بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبى معين يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قسم^(٥).

(١) الرازي، أبو بكر: مختار الصحاح، (١/١٦)، تحقيق: محمود خاطر، مكتبة لبنان ناشرون - بيروت، ١٤١٥هـ/١٩٩٥م.

(٢) ابن منظور، جمال الدين: لسان العرب، (٦/٦).

(٣) مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط.

(٤) الأزدي، علي بن الحسن: المنجد في اللغة والأعلام، (ص ١٠)، دار المشرق - بيروت، ١٩٩٧م.

(٥) زكي، بدوي أحمد: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، (ص ١٦٥)، مطبعة النهضة العربية - مصر، ١٩٨٤م.



- **التعريف الثالث:** هي منشأة تقدم دورًا أساسيًا في النشاط الاقتصادي؛ وذلك حسب طبيعة مهامها من حيث تصنيع منتج، أو تقديم خدمات، أو تسويق سلع.

- **التعريف الرابع:** هي كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل ماليًا، في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج، أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، أو القيام بكليهما معًا (إنتاج + تبادل)؛ بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعًا لحجم ونوع نشاطه^(١).

من خلال هذه التعريفات يتبين لنا أن مصطلح «المؤسسة» يشير إلى كيان بشري يستعمل الوسائل المادية والمعنوية لتحقيق أغراض معينة. وتسعى كل مؤسسة - مهما كان نوعها أو نشاطها - إلى الوصول إلى هدف معين، وتعمل في نشاط معين تختص به، ولكي يتم لها ذلك؛ تحرص على تسخير مختلف الوسائل والإمكانات؛ لذلك تم تقسيم المؤسسات إلى عدة أنواع، منها: المؤسسات الصناعية، والتجارية، والخدمية. ومنها: المؤسسات العامة، أو الخاصة.

وعليه فالمؤسسة: منشأة تؤسس لغرض معين، أو لمنفعة عامة، ولديها من الموارد ما تمارس فيه هذه المنفعة. والمؤسسة بالإنجليزية: (Institution) مُنظمة تم تأسيسها من أجل تحقيق نوع ما من الأعمال، مثل تقديم الخدمات وفقًا لمعايير تنظيمية خاصة في مجال عملها^(٢).

٥ - **تعريف المؤسسات الخيرية:** جاء في مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة الذي عقد في غواتيمالا في العام ١٩٨٩م: بأنها هيئات مستقلة

(١) عدون، ناصر دادى: اقتصاد المؤسسة، (ص ١١)، دار المحمدية العامة، ١٩٩٨م.

(٢) mawdoo3.com/تعريف - المؤسسة



وطنية، وذات شخصيات اعتبارية، تتيح لها الدخول في تعاقدات ملزمة، يسمح بها القانون. ويكون في الغالب لها هياكل محددة، وموارد مالية وبشرية تمكنها من تنفيذ برامج عمل لتحقيق أهدافها.

وهذه المؤسسات أيضًا ذات أنشطة متعددة، ومسميات متنوعة؛ فيطلق عليها: المؤسسات الأهلية، والجمعيات الخيرية، والهيئات غير الحكومية، ومؤسسات العمل الأهلي، ومنظمات المجتمع المدني، وجمعيات النفع العام، والجمعيات التطوعية، ومؤسسات القطاع الثالث، ومؤسسات القطاع المستقل، ومؤسسات القطاع غير الربحي، والقطاع غير الحكومي.

وعرف السلومي المؤسسات أو المنظمات الخيرية بأنها: «مصطلح إداري حديث، معبر عن نوع من أنواع المؤسسات، ووظائفها، وهي التي لديها المال، أو عين الوقف، أو لا تطلب التبرعات، وغالبًا لا تقوم بتنفيذ المشاريع الخيرية بنفسها، بمعنى أن لديها ميزانيات سنوية محدودة لتمويل البرامج والمشاريع، ولها مصادر دخل لتمويل الميزانيات»^(١).

ومن هنا.. يمكننا أن نعرف المؤسسات الخيرية بأنها: هيئة مستقلة، ذات صفة اعتبارية، تقدم خدمات متعددة؛ بهدف مساعدة المجتمع، والعمل على رقيه وتقدمه، وتمتلك مصادر تمويلها الذاتية في صور وقفيات كبرى عادة، ولا تستهدف الربح المادي.

وهي تعني بالإنجليزية: eleemosynary instition^(٢)، ويطلق عليها كذلك: (Charity Foundation).

(١) السلومي، محمد: القطاع الثالث والفرص السانحة - رؤية مستقبلية -، (ص ٥٥)، الرياض، ١٤٣٠هـ.

(٢) mawdoo3.com/تعريف - المؤسسة.



٦ - تعريف المؤسسات الخيرية المانحة: يراد بـ «المؤسسات الخيرية المانحة»: كيان يحمل صفة اعتبارية لشخص أو مجموعة أشخاص، وتقوم بتخصيص مال معين من قبل المالك، أو وقف أموال معينة؛ للإفناق من ريعها على أغراض خيرية ومنافع لا تستهدف الربح؛ كإنشاء المستشفيات، أو المدارس، أو دعم المشاريع الخيرية التابعة للجمعيات الخيرية في شتى المجالات، ويكون إنشاؤها بتصريح رسمي من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، أو بأمر ملكي.

ويمكن تصنيف المؤسسات الخيرية الخاصة المانحة في المملكة العربية السعودية حسب لوائحها وقراراتها إلى أنواع:

١. مؤسسات ملكية تنشأ بأمر ملكي.
٢. مؤسسات أهلية تهدف إلى تقديم الدعم المالي والعيني بالشراكة من الجهات الخيرية.
٣. صناديق عائلية.

وأما عن تعريف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للمنظمات الخيرية المانحة في لائحته التنفيذية؛ حيث نص النظام على تسميتها: المؤسسات الأهلية، فهي: أي كيان مستمر لمدة معينة، يؤسسه شخص أو اشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية أو منها معاً، غير هادف للربح أساساً؛ وذلك من أجل تحقيق غرض أو أكثر من أغراض النفع العام أو المخصص، ويعتمد على ما يخصصه له المؤسس أو المؤسسون من أموال أو أوقاف، أو هبات، أو وصايا، وتعد الصناديق العائلية والأهلية بأنواعها مؤسسات أهلية^(١).

(١) نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، صادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٨) بتاريخ ١٩/٢/١٤٣٧هـ، ص ٨.



وبهذا يكون تعريف المؤسسات الخيرية المانحة: هي كل كيان؛ يؤسسه فرد أو أشخاص؛ بأموال خاصة أو عامة، غير هادف للربح؛ يستهدف إنفاق ما يملكه قدرةً أو مالاً أو عيناً؛ هبةً أو قرضاً.

٧ - تعريف العمل الخيري المانح:

الجهد المشروع المقدم من الأفراد أو المؤسسات الخاصة أو الحكومية أو المجتمعية؛ للبدل المالي أو العيني أو المعنوي أو الخدمي سواءً كان مطلقاً أو مسترداً؛ يساهم في المشاركة المجتمعية أو الإنسانية لطلب الأجر الدنيوي أو الآخروي.

التعريف الإجرائي للبحث:

رصد للعمل الخيري المانح الذي هو: البذل والعطاء المالي أو العيني أو الخدمي، المقدم من المؤسسات الأهلية في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة البريطانية، وإجراء مقارنة بينهما، وتوثيق أفضل التطبيقات والآثار الناتجة عن ذلك.

والمؤسسات المانحة - في حقيقتها - تتصف بثلاثة أوصاف^(١):

(١) تنوع المصدر: فقد يكون المصدر المانح فردياً؛ كتبرع الأشخاص الطبيعيين. وقد يكون المصدر المانح جماعياً؛ كإسهامات الجمعيات والمنظمات والشركات الأهلية.

(١) انظر: الهاللي، سعد الدين: أهمية ودور الجهات المانحة غير الحكومية في مجال العمل الاجتماعي ومكان الوقف منها، (ص ١٠ - ١٢)، بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني للأوقاف بالمملكة العربية السعودية في رحاب جامعة أم القرى بمكة المكرمة.



(٢) توافق الغرض: وهو البذل والعطاء المالي الحقيقي أو الحكمي؛ سواء أكان مطلقاً أم مقيداً.

والمقصود بالمال الحقيقي: النقد، والمقصود بالمال الحكمي: ما يُقوّم بالنقد من العروض والمنافع.

والمقصود بالبذل المطلق: ما يمنح الطرف المبدول له حقوق التصرف والانتفاع والاستغلال مؤبدة وفقاً لإرادته.

أما البذل المقيد: فهو ما يمنح الطرف المبدول له بعض حقوق التصرف أو الانتفاع أو الاستغلال، أو يمنحها مؤقتة، أو يمنحها لغرض مشروع بعينه.

ويختلف السبب الدافع للبذل والعطاء باختلاف المرجعية للجهة المانحة:

فإذا كانت المرجعية إسلامية أو غيرها كان السبب هو الاستجابة لحكم الله تعالى الذي أمر بالتعاون والإحسان وفعل الخير، وإذا كانت المرجعية شخصية كان السبب هو المحافظة على مكانة العائلة أو المنافسة أو نحوهما. وإذا كانت المرجعية إنسانية كان السبب هو الرحمة والشفقة أو العاطفة، وإذا كانت المرجعية عقلية كان السبب هو التقليل من أعمال العنف والسطو حتى يأمن الأغنياء على أرواحهم وأموالهم.

(٣) اتحاد الطبيعة: وهي الطبيعة الأهلية غير الحكومية المعبرة عن إرادة المجتمع وأفراده؛ وذلك في مقابلة طبيعة أداء الجهات الحكومية المعبرة عن الإرادة الحكومية أو الإدارة المنوط بها حراسة المجتمع والقيام بشؤونه.



المطلب الثاني

مشروعية العمل الخيري المانح^(١)

منذ أن أرسل الله الرسل وهم يدعون الناس إلى فعل الخير؛ وتحقيق العدل؛ كما قال المولى ﷺ: ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ...﴾^(٢). قال ابن كثير رَحِمَهُ اللهُ: «لقد أرسلنا رسلنا بالبينات أي: بالمعجزات، والحجج الباهرات، والدلائل القاطعات. وأنزلنا معهم الكتاب، وهو: النقل المصدق. والميزان وهو: العدل. قاله مجاهد، وقيادة وغيرهما. ليقوم الناس بالقسط أي: بالحق والعدل وهو: اتباع الرسل فيما أخبروا به، وطاعتهم فيما أمروا به، فإن الذي جاءوا به هو الحق الذي ليس وراءه حق»^(٣). لذلك نجد أن الأديان السماوية الثلاث: الإسلام، واليهودية والنصرانية، قبل تحريفهما؛ قد دعت إلى العمل الخيري، وحثت عليه؛ حتى إن كلمة «الإحسان» وردت في كل من التوراة والإنجيل أكثر من (٣١٢ مرة)، وهذا يبين مدى أهمية فعل الخير، والعمل به، ودلالة الناس عليه.

ويحسن التنويه هنا بأن العمل الخيري بعمومه المانح منه وغيره هو عمل إنساني وليس متعلقاً بدين مثل: الصلاة أو الصوم أو غيرها من العبادات الدينية؛ بل هو فطرة فطر الله الناس والمجتمعات عليها؛ وهذا ما يفسر سعة العمل الخيري لدى الأمم الأخرى كما سيتبين من خلال هذا المبحث.

(١) لأهمية هذا الموضوع أفرد المؤلف له كتاب مستقل بعنوان: العمل الخيري في الديانات الثلاث (الإسلام والنصرانية واليهودية) تناول فيه العمل الخيري عموماً والمانح خصوصاً تأصيلاً ورصدًا تاريخياً وواقعياً.

(٢) سورة الحديد، الآية (٢٥).

(٣) ابن كثير، عماد الدين أبو الفداء إسماعيل، تفسير القرآن العظيم دار الكتب العلمية، بيروت الطبعة: الأولى - ١٤١٩هـ، الجزء (٨) الصفحة (٦٠).



والعمل الخيري في الإسلام عبادة من أجل العبادات، وقربة من أعظم القربات، فالنصوص القرآنية زاخرة بالتوجيهات الربانية التي تدعو إلى فعل الخير والحث عليه، وكذلك في النصراية ورد بعباراة الحث عليه ووعيد من تركه ومثلها اليهودية بنصوص توراتية ثابتة لديهم، وإذا نظرنا في النصوص الواردة في العهد القديم نجد ألواناً متعددة لما يعرف اليوم بـ «الرعاية الاجتماعية»، والتي تقوم على دعائم ثلاثة: الحق، العدل، الرحمة. كما نجد نماذج من «العمل التطوعي»، الذي يقوم على رعاية الفقراء والمحتاجين.

ومن أمثلة ذلك: نبي الله ﷺ في قصة ماء مدين، ووجود فتاتين تريدان السقي؛ ولكنهما تنتظران الرعاء؛ حتى ينتهوا من السقي، فسقى لهما، وقضى حاجتهما، فأخبرنا المولى ﷺ ما دار بينهما بقوله: ﴿وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصَدِرَ الرِّعَاءُ وَأُبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ * فَسَقَى لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّى إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ * فَجَاءَتْهُ إِحَدَهُمَا تَمَشَّى عَلَى أَسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ ابْنَ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ، وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَبَوْتُ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ * قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأَتِبِ اسْتَعِجْرَهُ ابْنَ خَيْرٍ مِّنْ اسْتَعَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ * قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَي هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجْحِي فَإِنْ أْتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ الصَّالِحِينَ * قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلِينَ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلِيمٌ * مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿١﴾.



المبدأ الأساسي في النصرانية: هو أن الإيمان قاعدة الحياة فيها، وهو يقود منطقيًا وتلقائيًا إلى ممارسة المحبة والرحمة، والصفح والإنصاف، والعدل والتواضع ومختلف الفضائل الإنسانية^(١).

ومن ثم فإن العمل الخيري إلزامي في المفهوم المسيحي، ويؤمن بأن لكل البشر أصلًا واحدًا، ومصيرًا واحدًا؛ لأن الله الخالق وضع في الطبيعة الإنسانية نظامًا جعل البشر إخوة متساوين في الكرامة الإنسانية؛ مهما كانت أوضاعهم الصحية والمادية، والسياسية والاجتماعية. فالإنسان الفرد ليس معزولاً عن الآخرين، وما يقوم به من أعمال له أبعاده الاجتماعية^(٢).

ولعل من أفضل ما يورد هنا حديث المستورد القرشي في شأن النصراري حيث قال بحضرة عمرو بن العاص رضي الله عنه: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم، يَقُولُ: تَقُومُ السَّاعَةُ وَالرُّومُ أَكْثَرُ النَّاسِ «فَقَالَ لَهُ عَمْرُو: أَبْصِرْ مَا تَقُولُ، قَالَ: أَقُولُ مَا سَمِعْتُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم، قَالَ عَمْرُو: لَيْنَ قُلْتَ ذَلِكَ، إِنَّ فِيهِمْ لَخِصَالًا أَرْبَعًا: إِنَّهُمْ لَأَحْلَمُ النَّاسِ عِنْدَ فِتْنَةٍ، وَأَسْرَعُهُمْ إِفَاقَةً بَعْدَ مُصِيبَةٍ، وَأَوْشَكُهُمْ كَرَّةً بَعْدَ فَرَّةٍ وَخَيْرُهُمْ لِمَسْكِينٍ وَيَتِيمٍ وَضَعِيفٍ، وَخَامِسَةٌ حَسَنَةٌ جَمِيلَةٌ: وَأَمْتُهُمْ مِنْ ظُلْمِ الْمُلُوكِ»^(٣).

(١) كفاي، حسين: مصر المحبة والسلام بين المسيحية والإسلام (١٧/١ - ٢٩)، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر، ١٩٩٦م.

(٢) يعقوب، ميلاد سامي: هل يوجد مجتمع مدني في مصر؟ دراسة للعلاقة بين منظمات المجتمع المدني والدولة (ص ١٠، ١١)، مجلة أحوال مصرية، السنة ٨، العدد ٩. مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٥، القاهرة.

(٣) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الفتن واشراط الساعة، باب تقوم الساعة والروم أكثر الناس، برقم (٥٢٩٠)، وأحمد في مسنده حديث المستورد القرشي حديث رقم (١٧٧٦٠) ورواه الطبراني في الأوسط والكبير برقم (١٦٥١٦).



وقد تعددت الألفاظ الدالة على عمل الخير في القرآن الكريم لشرف منزلته، وعلو مكانته، منها: البر، والصدقة، والإحسان، والرحمة.

كذلك وردت وتنوعت ألفاظ الخير في السنة النبوية؛ كإغاثة الملهوف، وتفريج الكرب، وكفالة الأيتام، ورعاية الأرامل، والسعي على الفقراء والمساكين، وورد العمل الخيري في القرآن فيما يقارب ٢٣ موضعًا، وجاء في آيات كثيرة تارة مرغباً فيه، وتارة حاثاً عليه، ونستعرض هنا جملة من تلك الآيات:

١ - قال الله تعالى: ﴿وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَءَاتُوا الزَّكَاةَ وَمَا نُقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ نَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾^(١).

٢ - وقال ﷺ: ﴿وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَأَبْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ﴾^(٢). فإذا كان حب المال متأصلاً في النفوس البشرية؛ فإن الله ﷻ جعل الإنفاق منه في سبيله - رغم حبه له - من علامات الإيمان بالله واليوم الآخر، فمن أجل مرضاته يقدم العبد الغالي والنفيس كسباً لآخرته التي لا يعدلها شيء، وهذا حال أهل الإيمان.

فالنصوص كثيرة متضافرة في مشروعية العمل الخيري المانع؛ بل في المسارعة إليه، والرغبة فيه، والحث عليه، فلا توجد رسالة من الرسالات، أو مبدأ من المبادئ، أو نظاماً من الأنظمة، أو قانوناً من القوانين، حوى ما حوته شريعتنا الغراء من النصوص التي اشتملت على هذه الكمية الهائلة من التوجيهات الربانية؛ لإعانة الفقراء والمساكين، أو كفالة الأيتام أو الأرامل، أو تفريج الكرب وإغاثة الملهوف؛ بل الأمر في شريعتنا أوسع من ذلك.

(١) سورة البقرة، الآية (١١٠).

(٢) سورة البقرة، الآية (١٧٧).



خصائص العمل الخيري المانع في الإسلام^(١)

مما يميز هذا الدين العظيم (الإسلام) عن غيره من الأديان: ما اختصه الله به من جعل عمل الخير والبذل فيه أساساً من أساسياته، وجعل له خصائص ومحددات لتوضح مساره، وتضبط ممارساته، فمن خصائص العمل الخيري المانع ما يلي:

أولاً: شموليته:

فالخير في الإسلام يشمل المسلم وغير المسلم، والخيرية تشمل كل فئات المجتمع - مؤمنهم وكافرهم -؛ بل هذه الخيرية تشمل حتى الحيوانات، وهذه الرحمة لكل من يعيش على هذه الأرض.

يقول الله - تبارك وتعالى -: ﴿ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ... ﴾^(٢)، ويقول - تبارك وتعالى -: ﴿ وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴾^(٣).

ويقول - تبارك وتعالى -: ﴿ لَا يَنْهَكَمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقْتُلُواكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُواكُمْ مِنْ دِينِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴾^(٤).

بل وصل الأمر في هذا الدين من رعاية حقوق غير المسلمين ما لا تجده في أي دين آخر؛ فالأصل في المسلم أن يقدم قرباته في الإنفاق - كما هو

(١) يرد في بعض هذه الخصائص ما يمكن إيرادها جزئياً على الديانات الأخرى؛ ولكنه في الإسلام أصرح وأوضح.

(٢) سورة آل عمران، الآية (١١٠).

(٣) سورة الحج، الآية (٧٧).

(٤) سورة الممتحنة، الآية (٨).



التوجيه النبوي في ذلك -، ثم يتعدى ليشمل كل ما هو محتاج من جار أو صديق أو بعيد.

ثانياً: أصالة مصدريته:

فالأيات التي تحث على الإنفاق على الفقراء والمحتاجين ورعاية الأيتام والأرامل والمساكين كثيرة جداً في كتاب الله، وقد أوردت منها جزءاً في المبحث السابق، ولعل عمدة الأدلة هو قوله - تبارك وتعالى -: ﴿وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا﴾^(١).

وأما من السنة: فالأحاديث الواردة كثيرة جداً، أوردت جلها في المبحث السابق، وكلها دالة على هذه الميزة العظيمة التي أولها الإسلام لعمل الخير، وفعل الإحسان إلى الآخرين، وقد جسد ذلك النبي ﷺ بقوله وفعله، وكذلك فعل الصحابة الكرام - رضوان الله عليهم - من بعده.

ثالثاً: قوة الدافع والحافز:

وهو ما يحمل على الفعل من غرائز وميول وجداني ابتغاء رضى الله ﷻ، ويظهر ذلك في قوله ﷻ: ﴿إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا﴾^(٢).

ويتلخص الدافع الداخلي لحب عمل الخير في ابتغاء مرضاة الله، والأجر المترتب على النفع المتعدي، وأن العبد يكون من أحب العباد إليه؛ فتحقيق المحبة أمر عظيم، ومطلب نفيس لكل من يسهم في هذا العمل.

(١) سورة النساء، الآية (٣٦).

(٢) سورة الإنسان، الآية (٩).



رابعًا: ديمومته:

المنح في الإسلام باقي إلى قيام الساعة؛ باعتبار أن الزكاة أحد أهم أركان الإسلام، وهي تؤدي كل عام، فكلما مر حول على المال وجبت فيه الزكاة؛ لما روى ابن عمر رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «بُنِيَ الْإِسْلَامُ عَلَى خَمْسٍ: شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَأَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، وَإِقَامِ الصَّلَاةِ، وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ، وَحَجِّ الْبَيْتِ، وَصَوْمِ رَمَضَانَ»^(١).

فكون الزكاة سنوية ففيه تأكيد على ديمومة العمل الخيري المانح في الإسلام، وقد نص الشارع على مصارفها الثمانية الواردة في الآية الكريمة؛ بل منها ما هو دون الحول كما في الزروع والثمار والمستخرج من المعادن والكنوز فهذه تجب فيها الزكاة. ولو لم يحل عليها الحول لقوله تعالى: ﴿وَأَتُوا حَقَّهُ يَوْمَ حَصَادِهِ﴾^(٢).

فهذا الإنفاق يتجدد سنويًا، وليس به منة على المحتاج؛ بل هو فرض فرضه الله في أموال الأغنياء، وجعل هذا الحق للفقراء والمساكين ومن خصصهم الله في كتابه.

خامسًا: تعدده وتنوعه:

العمل الخيري المانح ليس له صورة موحدة أو شكل محدد؛ بل تتعدد صورته وأشكاله وتكاد لا تحصى، ويتبين ذلك لنا في نصوص الكتاب والسنة التي وردت معنا سلفًا، ويتضح جليًا في ممارسات المنفقين عبر التاريخ، فتارة يكون إغاثيًا، وتارة يكون تعليميًا؛ كإقامة المدارس والجامعات والمعاهد، وتارة

(١) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الإيمان، باب بني الإسلام على خمس (رقم ٨)، ومسلم، كتاب الإيمان، باب بيان أركان الإسلام ودعائمه العظام (رقم ١٦).

(٢) سورة الأنعام، الآية (١٤١).



يكون صحيحاً؛ كإقامة المستشفيات أو علاج المرضى وتوفير الدواء، وتارة يكون اجتماعياً؛ بإقامة مراكز الاستشارات الأسرية وتقديم الحلول ودراسة الظواهر التي تحتاج إلى دراسة، إلى غيره من الأشكال والأنواع.

ويتنوع كذلك باعتبار المواسم، فنجد الإنفاق في نهاية رمضان تأتي زكاة الفطر، وقبلها في رمضان نجد الإقبال على الإفطار؛ حيث يتنوع العطاء، فمنه ما هو إفطار يومي، ومنه ما هو إغاثة للأسر الفقيرة لسد حاجتها طيلة الشهر. وبعد ذلك يأتي موسم الهدى والأضاحي؛ فالأضحية يهدى قسم منها، والهدى الذي يسد حاجة الآلاف من فقراء مكة؛ بل ربما اكتفت كثير من الأسر بهم لمدة طويلة بسبب لحوم الهدى والأضاحي.

سادساً: فاعليته وتأثيره:

العمل الخيري المانح موجه للعمل الخيري ككل؛ باعتبار القوة المالية والمعرفية، وتأثيره واضح منذ عهد النبوة، فكان الأعرابي يأتي فيسأل النبي ﷺ، فيعطيه النبي ﷺ، فيرجع إلى قومه مستبشراً متهللاً، فيرى ذلك في وجهه، فيقول: «يا قوم.. إن محمداً يعطي عطاء من لا يخشى الفقر»، فأصبح المنفق هنا موجهاً وسبباً في إسلام القوم.

وفي حديث أم المؤمنين خديجة عند نزول الوحي، جعلت سبب طمأنة النبي ﷺ هو تأصل العطاء والمنح في نفسه ﷺ، تقول له - رضي الله عنها وأرضاهما -: «والله ما يخزيك الله أبداً؛ إنك لتصل الرحم، وتحمل الكل، وتقري الضيف، وتكسب المعدوم، وتعين على نوائب الحق».

فخصائص العمل الخيري المانح أكثر من أن تحصى، وآثاره على الأفراد والمؤسسات؛ بل على الدول له تأثير واضح في توجيههم نحو العمل الصالح والأهداف السامية التي يستهدفها المانح؛ سواء حكومة، أو فرداً، أو مؤسسة.



المطلب الثالث

ضوابط العمل الخيري المانع

جاءت الشريعة الإسلامية لتنظم حياة الإنسان، وترتب شؤونه، وإرشاده إلى استثمار أمواله، وإخراجها في مصارفها الصحيحة، وتوجيهه إلى فعل الخير؛ لينال الثواب العظيم، والأجر الجزيل.

ولا يخفى أن العمل الخيري وسيلة مثلى لإدارة المال، وصرفه في الوجوه والمناشط التي تعود على المجتمع بالخير والرقي، وحتى يحقق ذلك لا بد له من مراعاة بعض الضوابط التي تسهل له الوصول إلى هذا النجاح المنشود، والخير المأمول، وفي هذا المطلب جمعت بعض الضوابط التي في مجموعها تشكل منظومة كلية تضبط مسار القطاع الخيري، والعاملين فيه، على النحو التالي:

أولاً: ضوابط عامة للعمل الخيري:

١) استصحاب النية الحسنة:

وهذا الضابط مندرج تحت قاعدة «الأمور بمقاصدها»^(١) أي أن أعمال الإنسان وأفعاله تترتب عليها نتائجها وأحكامها الشرعية؛ تبعاً لمقصود الشخص وهدفه من العمل. فاستصحاب النية الحسنة سبب لحصول الأجر، كما قال النبي ﷺ: «إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى، فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله، ومن كانت هجرته لنديا يصيبها أو امرأة ينكحها فهجرته إلى ما هاجر إليه»^(٢).

(١) انظر: السبكي، الأشباه والنظائر (١/ ٥٤)، السيوطي، الأشباه والنظائر (ص ٨)، ابن نجيم، الأشباه والنظائر (ص ٢٣).

(٢) أخرجه البخاري في صحيحه (رقم ١)، ومسلم (رقم ١٩٠٧)، عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه.



ويندرج تحت هذا الضابط:

أ - الأعمال الخيرية أعمال يُتَقَرَّبُ بها إلى الله تعالى، فلا بد فيها من نية خالصة له سبحانه؛ حتى يُؤجر الإنسان عليها، فإن نوى غير وجه الله تعالى، فلا أجر له عند الله سبحانه، ولا يحصل له الفلاح والنجاح في عمله هذا.

ب - كل عمل مباح يصبح بالنية الصالحة عبادة يتقرب بفعله إلى الله تعالى؛ كما قال ﷺ: «وإنك لن تنفق نفقة تبتغي وجه الله تعالى إلا أُجرت عليها؛ حتى ما تجعله في فم امرأتك»^(١)، فكيف إذا كان عملاً خيراً، وكان نفعه متعدياً، في قضاء حوائج الناس، وتفريج كرباتهم، كما هو الشأن في العمل الخيري بكل أبعاده وآثاره.

٢) عدم الإضرار بالعمل الخيري:

وهذا الضابط مندرج تحت قاعدة «لا ضرر ولا ضرار» لأن الضرر ظلم، والظلم ممنوع في الشرع، كما لا يجوز مقابلة الضرر بمثله؛ فليس لأحد أن يُلحق ضرراً بغيره، وإذا وقع الضرر فلا بد أن يُزال^(٢). قال ﷺ: «لا ضرر ولا ضرار»^(٣). ويندرج تحت هذا الضابط:

أ - لا يسوغ إيذاء أو إضرار أي جهة مسلمة، سواء بالفعل أو بالقول؛ بنشر الشائعات، أو الغيبة، أو انتقاص جهة ما، أو منافستها على موظفيها؛ ولو كان

(١) أخرجه البخاري في صحيحه (رقم ٥٦)، ومسلم (رقم ١٦٢٨).

(٢) الحنبلي، ابن رجب: جامع العلوم والحكم (ص ٢٦٧).

(٣) أخرجه الدارقطني في سننه (رقم ٨٥)، والبيهقي في الكبرى (٦٩/٦)، والحاكم في المستدرک (رقم ٢٣٤٥) وصححه ووافقه الذهبي، عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه. قال النووي: «له طرق يقوي بعضها بعضاً». وقال ابن الصلاح: «مجموعها يقوي الحديث ويحسنه، وقد احتج به جماهير أهل العلم».



ذلك من باب مقابلة ما فعل. قال ﷺ: «أد الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك»^(١). وهذا لا يسوغ السكوت عن الذين يلحقون الضرر بالعمل الخيري لسوء عملهم أو مخالفتهم للأنظمة؛ بل القربى أن يتم الإبلاغ عنهم عند من يملك ردعهم من مسؤول مباشر أو الجهات المختصة.

ب - لا يسوغ لأي جهة أن تعمل عملاً خيراً يلحق بها أو غيرها الضرر.

ت - يجوز أخذ التبرعات من غير المسلمين إذا كان جانبهم مأموناً ولم يكن في أخذها ضرر بالمسلمين بأن ينفذوا لهم أغراضاً في غير صالح المسلمين، أو يستذلّوهم بها، وهذا ما نصت عليه هيئة كبار العلماء بالمملكة العربية السعودية عندما سئلت: هل يجوز إنفاق المبالغ التي تجمع من غير المسلمين في بناء المسجد والمدرسة؟ فأجابت اللجنة بأنه: يجوز للمسلمين أن يمكنوا غير المسلمين من الإنفاق على المشاريع الإسلامية؛ كالمساجد والمدارس إذا كان لا يترتب على ذلك ضرر على المسلمين أكثر من المنفعة^(٢).

ث - على المؤسسات الخيرية أن تكلف بالعمل لديها من يحصل بهم مقصود المؤسسة بما لا يلحق ضرراً بعملها.

ج - لا مانع من بيع التبرعات العينية إذا كانت سريعة الخراب أو لعدم انتفاع المؤسسة الخيرية بها أو لكونها غير صالحة لمن يتبرع لهم ثم يُستبدل

(١) أخرجه أبو داود في سننه (١٠٨/٢)، والترمذي (٢٣٨/١)، والدارمي (٢٦٤/٢)، عن أبي

هريرة رضي الله عنه بسند حسن

(٢) فتاوى اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، أحمد بن عبد الرزاق الدويش، الطبعة:

الأولى، رئاسة إدارة البحوث العلمية والإفتاء - الإدارة العامة للطبع - الرياض، الجزء ٥،

الصفحة ٢٥٦، برقم ٢١٣٣٤، قرار المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة العاشرة

قرار رقم: ٦ صفر ١٤٠٨هـ برئاسة سماحة الشيخ عبد العزيز بن عبد الله بن باز.



بقيمتها غيرها؛ ما دام هذا يحقق المصلحة للمتبرع لهم؛ وذلك دفعًا لضرر تلفها وعدم الانتفاع بها^(١).

٣) تطبيق حوكمة العمل^(٢):

وهذا الضابط مندرج تحت قاعدة «العادة محكّمة» أي أن العادة تخضع لها أحكام التصرفات، فثبتت الأحكام على وفق ما تقتضي به العادة أو العرف إذا لم يكن هناك نص شرعي مخالف لتلك العادة. ويندرج تحت هذا الضابط:

أ - أن أنشطة العمل الخيري وترتيبه إذا لم تستقيم إلا بإجراءات معينة؛ مراعاة لنظام عام، فلا بد من مراعاتها، ولا يُنكر التزامها.

ب - مقدار ما يُصرف للمحتاج يختلف باختلاف الأحوال والبلدان؛ وإنما يُضبط بمراعاة العرف والعادة.

ت - ألفاظ الواقفين المتبرعين تبني على عرفهم^(٣).

ث - مقدار ما يعطى للعامل في المؤسسة الخيرية مما يُقتطع من الدخل؛ إنما يحدّد بحسب أجره المثل أو أقل، ويجري تحديده استنادًا للعرف من قبل القائمين على المؤسسات كمجالس إدارتها أو جمعياتها العمومية مثلاً^(٤).

(١) قرار المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة العاشرة قرار رقم: ٧ صفر ١٤٠٨هـ،

برئاسة سماحة الشيخ عبد العزيز بن عبد الله بن باز.

(٢) وهو الضبط الإداري والمالي لأعمال المؤسسة.

(٣) انظر: ابن نجيم: الأشباه والنظائر (ص ١١٧).

(٤) قرار المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة العاشرة قرار رقم: ٧ صفر ١٤٠٨هـ،

برئاسة سماحة الشيخ عبد العزيز بن عبد الله بن باز.



٤) الالتزام بالتيشير في العمل الخيري:

وهذا الضابط مندرج تحت قاعدة «المشقة تجلب التيسير» أي أن الاحكام التي ينشأ عن تطبيقها حرج على المكلف ومشقة في نفسه أو ماله، فالشريعة تخففها^(١). قال تعالى: ﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ﴾^(٢)، وقال سبحانه: ﴿وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمُ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ﴾^(٣). ويندرج تحت هذا الضابط:

أ - جواز استعانة الإنسان المكلف بعمل خيري بغيره؛ إذا تعذر عليه أن يقوم بذلك بنفسه، وجواز أن يكون هذا المكلف غير مسلم إذا شق وجود مسلم.

ب - جواز إعطاء السائل أيا كان دينه وإيمانه وصلاحه من عدمه لما ورد في حديث أبي هريرة أن رسول الله ﷺ، قال: «قال رجل: لأتصدقن بصدقة، فخرج بصدقته فوضعها في يد سارق، فأصبحوا يتحدثون: تصدق على سارق فقال: اللهم لك الحمد لأتصدقن بصدقة فخرج بصدقته فوضعها في زانية، فأصبحوا يتحدثون تصدق على زانية.....»^(٤).

ت - لا بد من مراجعة أساليب العمل الخيري وآلياته بما يحقق التيسير لكل من يتعامل معه.

ث - يجوز صرف تبرع عيّن لجهة لغيره استثناءً؛ إذا حدثت ضرورة قصوى لا يمكن تلافيها بدون ذلك؛ فيكون هذا خاصاً بحال الضرورة؛ لأن

(١) الوجيز في إيضاح القواعد الكلية (ص ١٥٧).

(٢) سورة البقرة، الآية (١٨٥).

(٣) سورة الحج، الآية (٧٨).

(٤) متفق عليه رواه البخاري في صحيحه ٢٢٨/١ رقم ١٤٢١، ورواه مسلم في صحيحه ٧٠٩/٢

رقم ١٠٢٢.



المشقة تجلب التيسير، ويتعيّن أن يتولى تحديد الضرورة شخصية أو جهة مؤهّلة لذلك^(١).

ج - مراعاة أن يكون الإنفاق على قدر الطاقة فلا قلة وقد وسع الله عليه، ولا كثرة تفقد الانسان قوته وقوة عياله.

ح - كذلك يسوغ الاستفادة من أموال الزكاة في بناء المدارس والمستشفيات وغيرها من المؤسسات الاجتماعية؛ لما فيها من دعم الدعوة والمحافظة على عقائد المسلمين بشرط أن تكون إسلامية خالصة ومستخدمة في أغراض الدعوة ونفع المسلمين^(٢).

٥) الالتزام بسلامة المقصد في العمل الخيري:

وهذا الضابط مندرج تحت قاعدة «اليقين لا يزول بالشك»^(٣) أي أن الشيء المتيقّن ثبوته لا يرتفع إلا بدليل قاطع، ولا يُحكم بزواله لمجرد الشك. والأصل في المسلم الثقة وسلامة المقصد؛ فضلاً أن يكون عاملاً في العمل الخيري، لأن العطاء صعب على النفوس، ولا يقوم عليه إلا من عرف قدره، أو أراد تحقيق مصلحة متيقنة أو راجحة، وهذا لا ينفي وجود من يستغل العمل الخيري في اعمال غير مشروعة إما شخصية أو حزبية فهذا يجب إيقافه وإيصال الأمر لمن عليه رده ومحاسبته من الجهات الرقابية.

(١) قرار المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة العاشرة قرار رقم: ٧ صفر ١٤٠٨هـ، برئاسة سماحة الشيخ عبد العزيز ابن عبد الله بن باز.

(٢) قرار المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة العاشرة قرار رقم: ٧ صفر ١٤٠٨هـ، برئاسة سماحة الشيخ عبد العزيز ابن عبد الله بن باز.

(٣) انظر: السبكي، الأشباه والنظائر (١/١٣)، السيوطي، الأشباه والنظائر (ص٧)، ابن نجيم، الأشباه والنظائر (ص٤٧).



ثانيًا: ضوابط في أموال العمل الخيري:

• في جمع الأموال:

١) الوسيلة لها حكم المقصد في جمع وصرف المال الخيري:

وهذا ما ذكره علماء الأصول في القاعدة: «الوسائل لها أحكام المقاصد»^(١)، أي أن الوسائل هي الطرق الموصلة للمقصد، وهذه الطرق تأخذ حكم ما هي وسيلة إليه، فإذا كان المقصد المتشوف إليه واجبًا فوسيلته واجبة، وإذا كان محرّمًا فوسيلته محرمة، وإذا كان مستحبًا فوسيلته مستحبة، وإذا كان مكروهًا فوسيلته مكروهة، وإذا كان مباحًا فوسيلته مباحة، ويندرج تحت هذا الضابط:

١ - أنه يجوز أن يُعطى العاملون من التبرعات التي يخصصها أصحابها لجهة معينة أجره لهم على جمع وتنظيم هذه التبرعات وتوصيلها لأصحابها؛ سواء كان ذلك راتبًا أو أجورًا أو نفقات شحن أو تذاكر المسافرين؛ ما دامت لمصلحتها ولا يمكن بدونها وصول التبرعات إلى أصحابها المخصّصة لهم؛ لكن يلاحظ أن تكون بقدر العمل الذي يقوم به الموظف وبقدر النفقات الضرورية لصالح أعمال هذه التبرعات وأن تكون هذه الأجر والنفقات مؤقتة بانتهاء العمل، ومحددة ومعلومة بقرار من السلطة العليا في المؤسسة الخيرية^(٢).

٢ - الالتزام بالأنظمة المنظمة لجمع التبرعات وصرفها حسب الأنظمة واللوائح والقرارات المنظمة لها، والرجوع لها فيما يحدده من وسائل مشروعته وغير مشروعته.

(١) انظر: القرافي: الفروق (١/١١١)، وابن عبد السلام، العز: قواعد الأحكام (١/١٠٤).

(٢) قرار المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة العاشرة قرار رقم: ٧ صفر ١٤٠٨ هـ،

برئاسة سماحة الشيخ عبد العزيز ابن عبد الله بن باز.



٣ - لا مانع من إنفاق بعض التبرعات المخصّصة للأيتام على جمعها وترتيبها والقيام بأعبائها الإدارية؛ لأن هذا من خدمة الأيتام وهو وسيلة إلى بقائه واستمراره؛ ولكن يجب أن تكون الرواتب بقدر حاجة العمل وأن لا يوجد من يقوم به احتساباً^(١).

٢) مال المتبرع المشروط واجب الوفاء به حسب اشتراطه:

وهذا ما نص عليه ابن نجيم في قوله: «شرط الواقف كنص الشارع في وجوب العمل به وفي المفهوم والدلالة»^(٢)، أي أن من وقّف وقفًا واشترط أن يصرف على وجه معيّن فإنه يجب احترامه وتنفيذه ما لم يخالف الشرع. ومثل الواقف المتبرع والمتصدق، وقد يسوغ مخالفته في حالات الضرورة، ومن ذلك:

أ - إذا صرح المتبرع أو الواقف بمصرف معيّن، أو اشترط شروطًا، فلا تسوغ مخالفته استنادًا إلى دلالة الحال، أو عادة المتبرعين؛ للقاعدة الفقهية: لا عبرة بالدلالة في مقابلة التصريح^(٣).

ب - الأصل عدم جواز صرف ما عيّن لجهة من الجهات أو فرد من الأفراد إلا له، ولا يُعدّل به إلى غيره؛ لما في ذلك من مخالفة مقصد المتبرع والمنفق؛ فيجب صرفه فيما عيّن المنفق؛ مراعاة لقصده وتنفيذًا لأمره؛ إلا فيما يُستثنى^(٤).

(١) القرار السابق.

(٢) ابن نجيم: الأشباه والنظائر (ص ٢٧٥).

(٣) السيوطي، جلال الدين: الأشباه والنظائر (ص ٣٣٩).

(٤) قرار المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة العاشرة قرار رقم: ٧ صفر ١٤٠٨ هـ،

برئاسة سماحة الشيخ عبد العزيز ابن عبد الله بن باز.



٣) المال الحرام سبيله إعادته لمصدره أو التصدق به^(١):

فمن دخل عليه مال محرم؛ كربا، أو رشوة؛ أو مسروق فإن عليه التحلُّ منه بإرجاعه لصاحبه إذا كان مسروقا أو بإخراجه صدقة إذا كان غير ذلك، وهذه الصدقة يمكن بذلها للفقراء والمساكين كما يمكن بذلها في مصالح المسلمين.

وبناءً عليه يسوغ للجمعيات الخيرية قبض الأموال الربوية التي يريد أصحابها التخلص منها؛ وتبذلها بعد ذلك للفقراء والمساكين كما يمكنها جعلها في مصالح المسلمين نحو بناء المستشفيات ودور الأيتام، ولا يجوز بناء المساجد بها كما ورد في فتاوى اللجنة الدائمة للإفتاء بالمملكة العربية السعودية عند السؤال عن الفوائد الربوية هل يضعها في المشاريع الخيرية كبناء الكليات الشرعية ومدارس تحفيظ القرآن الكريم خاصة، وباقي المشاريع الخيرية عامة؟ وهل بناء المساجد بها محرم أم مكروه أم خلاف الأولى؟. أجابت اللجنة بـ:

«الفوائد الربوية من الأموال محرمة، قال تعالى: ﴿وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا﴾، وعلى من وقع تحت يده شيء منها التخلص منها؛ بإنفاقها في ما ينفع المسلمين، ومن ذلك إنشاء الطرق وبناء المدارس وإعطاؤها للفقراء، وأما المساجد فلا تبنى من الأموال الربوية، ولا يحل للإنسان الإقدام على أخذ الفوائد ولا الاستمرار في أخذها»^(٢).

(١) انظر: مجموع فتاوى ابن تيمية (٥٩٢/٢٨)، والمعيار المعرب (١٤٤/٦)، وحاشية ابن عابدين (٦١/٣).

(٢) فتاوى اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، أحمد بن عبد الرزاق الدويش، الطبعة: الأولى، رئاسة إدارة البحوث العلمية والإفتاء - الإدارة العامة للطبع - الرياض، الجزء رقم: ١٣، الصفحة رقم: ٣٥٥ فتوى رقم: ١٦٥٧٦.



٤) الأصل في الصدقات أن يُعتَبَر عين المنصوص عليه:

وهذه قاعدة عند جمهور أهل العلم؛ فما ورد به النص في الصدقات والزكاة الواجبة وزكاة الفطر فهو المعتبر؛ أما لو تغير إلى صفة أخرى فلا يقع عن الصدقة أو زكاة الفطر؛ وبناءً عليه لا يسوغ إخراج القيمة في شيء من الزكوات.

أما الحنفية فأجازوا ذلك استنادًا للقاعدة القائلة: «الأصل أن من وجبت عليه الصدقة إذا تصدق على وجه يستوفي به مراد النص منه أجزاء عما وجب عليه»^(١).

ومراد النص هو سد خلة الفقير ودفع حاجته، فيجزئ إخراج القيمة لاستيفائها مراد النص.

٥) التقديرات بابها التوقيف:

وذلك في مقادير العبادات؛ كالزكاة والكفارات ونحوها، فما دام قد وُجد لها تقدير شرعي فلا يجوز تغيير هذا التقدير، وقد يعبر عن القاعدة بلفظ: «الشيء إذا ثبت مقدارًا في الشرع فلا يعتبر أي تقدير آخر»، وهذا بالنسبة لمقدار الواجب، وقد يسوغ الزيادة أحيانًا إذا زيدت باعتبارها نفلًا.

• في صرف الأموال:

١) العطاء مقدم على الحرمان^(٢):

فإذا وجد سبب يقتضي الإعطاء وآخر يقتضي المنع، ولم يوجد مرجح قدم الإعطاء على الحرمان، ويتصور ذلك أيضًا فيما إذا كان لفظ المتبرع أو الواقف يحتمل منع شخص أو إعطاءه.

(١) تأسيس النظر (ص ٧٤).

(٢) انظر: السيوطي: الأشباه والنظائر (ص ١٣٢)، وابن نجيم: الأشباه والنظائر (ص ١٤٠).



٢) ميسور المال يكفي عن معسوره^(١):

أي إذا تيسر فعل أمر فلا يسقط بالذي تعسر. قال العز بن عبد السلام: «من كلف بشيء من الطاعات فقدر على بعضه وعجز عن بعضه؛ فإنه يأتي بما قدر عليه ويسقط عنه ما عجز عنه»^(٢) ويندرج تحت هذا الضابط:

١ - لو أوصى بالتبرع بثلث ماله وحصلت مشكلة في تقسيم الإرث؛ وسيطول الحكم فيها لمسوغاته، فيقتطع الثلث الثابت ويتصدق به ولا يعطل لأنه هو الميسور فلا يؤخر من أجل شيء معسور.

٢ - أن ما عجزت عنه الجمعيات الخيرية من أعمالها لا يدعوها لتركه كله؛ بل تقوم بما تستطيع منه؛ لأنه المتيسر لها، والميسور لا يسقط بالمعسور. قال تعالى: ﴿فَانقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ﴾^(٣)، وقال ﷺ: «ما أمرتكم به فافعلوا منه ما استطعتم»^(٤).

٣ - لو أوصى بالتبرع بألف ريال، وكانت كل التركة ألف ريال، فيؤخذ الثلث، ويترك الباقي للورثة.

٣) الأصل عند اجتماع الحقوق أن يُبدأ بالأهم:

وهذا ضابط كما يراعى في الحقوق التي في مال الشخص الواحد، فإنه يراعى في واجبات المؤسسات الخيرية إذا لم يمكن تعميم المستحقين، وقد يقع الخلاف فيما هو الأهم؟ لكن المقصود ألا يقدم أحد دون وجه يقتضي تقديمه؛ ولذا كانت القاعدة: «تزاحم الحقوق لا يقدم فيها أحد على أحد إلا بمرجح»؛ كالسبق، وشدة الحاجة.

(١) السيوطي: الأشباه والنظائر (ص ١٥٩).

(٢) ابن عبد السلام، العز: قواعد الأحكام (٦/٢).

(٣) سورة التغابن، الآية (١٦).

(٤) أخرجه مسلم في صحيحه (رقم ١٣٣٧).



٤) الفضيلة المتعلقة بهيئة العبادة أولى من المتعلقة بمكانها:

وعلى هذا فلو تردد أحد في الإنفاق على فقراء ذوي حاجة لضرورات الحياة، أو أن يُفطر صائمين؛ فإنفاقه على ذوي الحاجة أولى؛ لأن الفضيلة تتعلق بالعبادة نفسها، وليس بمكانها.

٥) التصرف على الغير منوط بالمصلحة:

أي أن كل من يتصرف عن غيره؛ سواء بالوكالة أو الولاية، تطوعاً أو وجوباً، فعليه أن يتحرى مصلحة المتصرف عنه؛ وبناءً عليه.. فإن الإنفاق على الأعمال الإدارية في المؤسسات الخيرية واستثمار أموالها لا يجوز أن يخالف مقتضى المصلحة؛ بل يبحث المتصرف عنها ويتحرى التصرف على وفقها.

ثالثاً: ضوابط في نظام المؤسسات الخيرية:

١) العمل الخيري المؤسسي قائم على الشورى فيما بين القائمين عليه:

قال الله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ﴾^(١)، والمراد بهذه الآية: تشاورهم في أمورهم الدينية والدينية، ولا يستبد أحد منهم برأيه في أمر من الأمور المشتركة بينهم. وقد جاءت شواهد عدة من أقوال المصطفى ﷺ وأفعاله وهو يشاور أصحابه الكرام ﷺ امتثالاً لأمر الله تعالى له بذلك: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾^(٢)؛ مع أنه ﷺ أكمل الناس عقلاً، وأغزرهم علماً، وأفضلهم رأياً.

(١) سورة الشورى، الآية (٣٨).

(٢) سورة آل عمران، الآية (١٥٩).



ويندرج تحت هذا الضابط:

١ - أن تصدر القرارات من مجالس الإدارة، أو اللجان المخولة، لا أن يكون الرئيس أو الفرد هو مصدر القرار. وأن تملك اللجان مراجعة قرارات المدراء ونقضها تحقيقاً للصالح العام.

٢ - أن تكون لغة الحوار والمناقشة هي اللغة السائدة، وأن يكون التنازل عن الرأي الشخصي حين يعارض رأي المجموعة المؤيد بالحجة والبرهان أسلوب العاملين بمن فيهم المدراء^(١).

(٢) الالتزام بأسس العمل الخيري المؤسسي الأربعة (التخطيط - الرقابة - التوجيه - التنظيم):

والتي تتكون من أربع وظائف رئيسية، وهي:

١ - التخطيط: بأن تكون الأعمال والبرامج سائرة وفق خطط مدروسة، موضحة فيها الأهداف، والوسائل، والموارد.

٢ - الرقابة: وذلك بمتابعة مدى تطبيق الأنظمة والقرارات الرسمية، وكذلك بمتابعة الموظفين والإدارة للتأكد من سير جميع برامج وأنشطته وفق المسار الصحيح، نحو تحقيق الأهداف الموضوعة في الخطط المختلفة - حسب كل عمل -، ومن خلالها يتم قياس أوجه التوافق والاختلاف بين الأهداف المرسومة والنتائج الفعلية^(٢).

(١) انظر: المطوع، عبد الله بن محمد: الجهود الدعوية للمؤسسات الخيرية في المملكة العربية السعودية (ص ١٢٠).

(٢) النموذج الإسلامي في الإدارة (ص ١٢٧).



٣ - التوجيه: وذلك ببذل الوسع في النصح وبيان المهام من خلال وسائل التواصل المتاحة في العمل؛ مع وضوح أهداف العمل المؤسسي الخيري الأساسية والفرعية، وإيجاد الحوافز اللازمة.

٤ - التنظيم: وذلك ببيان أنشطة العمل، وأساليبه التنفيذية، وأولوياته الضرورية، وقراراته الإدارية، وإيضاح مهام وصلاحيات كل موظف.

٣) التجديد والتدوير في الوظائف القيادية بالمؤسسة الخيرية:

والمقصود به: العمل على التجديد المناسب، والتبديل الطبيعي في الطاقات البشرية، وفق أزمته محددة، يستفاد فيها من الشخص، ثم ينقل إلى إدارة أخرى أو جهة أخرى. وهذا الضابط اعتبره بعض المتخصصين في علم الإدارة^(١) بأنه من سمات التميز في العصر الحاضر؛ لأن الموظف القديم - غالباً - على الرغم من مهارته، وكثرة تجاربه؛ ولذلك فمن الأفضل التجديد المناسب الذي يتم فيه الجمع بين خبرة الكبار، وحيوية الشباب، ويسمح للشخص باكتساب مزيد من الخبرة في مواقع متعددة من العمل؛ مما يعين على الرفع من المستوى العام لكفاءة العمل وأدائه.

(١) انظر: عطية، مجدي: دور الفرد في بناء المؤسسة المتميزة (ص ٥)، بحث مقدم للملتقى الأول لتطوير الموارد البشرية، الدمام، تنظيم الشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الشرقية والغرفة التجارية الصناعية للمنطقة الشرقية.



استراتيجيات المنح لدى الجهات المانحة

«المنح» في الوقت المعاصر أخذ أشكالاً عدة، واستراتيجيات متنوعة، يؤثر هذا التنوع وذاك التباين على رغبات المانحين، واحتياجات المستهدفين، وتوجهات الدول والمناطق، ونوعيات المؤسسات، وأساليب عملها.

لكن المهم ذكره هنا، هو ضرورة اتساع الأفق والفهم لتداخل المصطلحات في تنوع المنح؛ حيث أثر فيه كثرة المترجمات، وقلة المتخصصين الموثقين لعمليات وممارسة المنح؛ لذلك يجب قراءة نصوص أنظمة وإجراءات المؤسسات المانحة بشتى أنواعها بشيء من الإدراك الكلي، ومحاولة لرفع الواقع؛ للوصول إلى فهم شامل لما يُراد بـ «المنح» كمصطلح خيري معاصر، واستيعاب عبارات المتخصصين في هذا المجال؛ فكثيراً ما تطرح عناوين ومصطلحات ويُفهم منها غير مرادها، كعنوان: «استراتيجيات المنح»، فنجد من يتكلم تحت هذا العنوان عن إجراءات المنح!!، ونحوه في عنوان: «أساليب المنح»، فنجد من يضع تحته ضوابط المنح!!،... وهكذا. ووجهة نظري؛ أن هذا الأمر يجب أن يُتقبَّل، ويؤخذ بشيء من القبول المبدئي؛ لأننا في حالة تطور، ومرحلة نمو، ومرحلة استيعاب، ويجب أن نتدارك هذا الخلط في المفاهيم من خلال استحضارها في المشاريع التطويرية للمؤسسات الخيرية. وإن من تلك الأمور التي ينبغي علينا توضيحها، هي: بيان أساليب واستراتيجيات المنح لدى الجهات المانحة؛ حتى تكون الصورة مكتملة وواضحة:

- المنح المباشر: والذي يستهدف احتياجات المستفيدين من الجمعيات الممنوحة، ويكون موجهاً لمشاريع وبرامج وأنشطة محددة، وبها احتياج



واضح. وهذا النوع من المنح تسلكه بعض المؤسسات المانحة من أجل مساعدة الجهات والجمعيات الخيرية في تنويع وتعدد مصادر الدعم لديها، بما يخدم استقرارها ماليًا.

• **منح التمكين:** وهو المنح الذي يعنى بتقديم المنح لتأسيس أو تشغيل كيانات جديدة، أو المنح التي تسهم في استقرار الجمعيات الخيرية؛ كمنح الأوقاف، أو الأنظمة وبناء القدرات.

• **المنح الإبداعي:** وهو المنح المخصص للمشاريع التي تقدم حلولاً غير مسبقة، أو مستدامة، أو المشاريع غير المسبوقة، والتي تنفذ بآليات وإجراءات مبتكرة.

وتصنف الاستراتيجيات للمؤسسات المانحة بتصنيف آخر؛ باعتبار أنواع الطلبات:

- **منح الاستجابة:** وهي المنح المبنية على الاستجابة لما تطلبه الجمعيات الخيرية منها في النطاق الجغرافي للمؤسسة المانحة.

- **المنح الاستباقية:** وهي أسلوب منح يُسهم في إيجاد حلول طويلة الأمد لمشكلات المجتمع، مبني على تخطيط داخلي للمؤسسة المانحة.

- **المنح الموجهة:** وهو نوع من أنواع المنح المعمول بها؛ بحيث تعلن المؤسسة المانحة عن توجهات المنح لديها، وتطلب من الجمعيات التي تعمل في هذه التوجهات التقديم عليها.

وبالنظر إلى واقع المؤسسات المانحة؛ نجد أن منها من يقوم بدعم البرامج والمشاريع الخيرية؛ حيث إن (٦٦,١٪) من المؤسسات المانحة تقوم بتنفيذ البرامج بنفسها، كما أن (٤٠,٧٪) من المؤسسات تقوم بإعطاء قروض مالية



لجهات ومؤسسات تقوم بتنفيذ برامج خيرية للمجتمع، وكذلك إعطاء منح للأفراد، وتقديم هبات عينية^(١).

نطاق العمل الجغرافي:

أظهرت النتائج أن ٤٧,٥٪ من المؤسسات تعمل داخل المملكة ككل، بمعنى: غير محدودة بالنطاق الجغرافي. بينما بلغت نسبة المؤسسات التي تعمل داخل نطاق جغرافي محدد (محافظة) ١٣,٦٪ من المؤسسات. ونسبة ١٦,٨٪ تعمل داخل منطقة بعينها. ويمكن تصنيف الفئة الأخيرة على أنها مؤسسات عطاء اجتماعي محلي؛ لأن عملها يركز على نطاق جغرافي محدد^(٢).

(١) مؤسسة الملك خالد الخيرية: المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية - حقائق وإحصاءات - (ص ١١).

(٢) المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية - حقائق وإحصاءات -: مؤسسة الملك خالد الخيرية (ص ١٢).



المطلب الرابع

آثار العمل الخيري المانع

ضَمَّنَ اللهُ وَعَجَّلَ ثَمْرَةَ كُلِّ عَمَلٍ وَنَتِيجَتَهُ خَيْرٍ يَعْمَلُهُ الْإِنْسَانُ قَلٌّ أَوْ كَثْرٌ، ظَهَرَ أَوْ خَفِيَ، فَلَنْ يَضِيعَ جُهْدُ عَمَلٍ، وَلَنْ يَحْرَمَ أَثْرُ ذَلِكَ فِي دُنْيَاهُ وَأَخْرَاهُ؛ بَلْ قَدْ يَنْسَى الْإِنْسَانُ نَفْسَهُ مَا قَدْ عَمَلَهُ فِي مَاضِيهِ؛ إِلَّا أَنْ اللهُ قَدْ سَطَرَهُ فِي الْكِتَابِ وَحَفَظَهُ، وَيُرِيهِ إِيَّاهُ أَوْ أَثْرَهُ أَوْ يَنْالُ ثَمْرَتَهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ أَوْ فِيهِمَا مَعًا. وَهَذِهِ الثَّمْرَةُ وَالْآثَارُ قَدْ تَكُونُ عَلَى الْفَرْدِ أَوْ الذَّرِيَّةِ أَوْ الْأَهْلِ، أَوْ الْوَالِدِينَ، أَوْ الْمَجْتَمَعِ، أَوْ كُلِّهِمْ جَمِيعًا. قَالَ تَعَالَى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾ * وَفَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾^(١)، وَقَالَ تَعَالَى: ﴿يَوْمَ تَجِدُ كُلُّ نَفْسٍ مِمَّا عَمِلَتْ مِنْ خَيْرٍ مُحَضَّرًا﴾^(٢)، وَمِنْ جُمْلَةِ الثَّمَارِ وَالْآثَارِ الَّتِي تَعُودُ عَلَى الْفَرْدِ، وَالْمَجْتَمَعِ، وَالدُّوَلَةِ، مِنَ الْعَمَلِ الْخَيْرِيِّ، مَا يَلِي:

أ) آثار وثمار العمل الخيري المانع على الفرد:

١. الاستثمار الأفضل للأموال فيما يعود على المسلمين بالنفع العام والخاص.
٢. الشعور بالإيجابية، وأنه فعال ومنتج، وأنه يقوم بدور إيجابي في المجتمع.
٣. الشعور بالرضى والراحة النفسية.
٤. الاعتقاد بأهمية العمل المتعدي.

(١) سورة الزلزلة، الآيتان (٧، ٨).

(٢) سورة آل عمران، الآية (٣٠).



٥. نيل محبة الله؛ على حد قول ﷺ: - في الحديث الذي رواه ابن عمر: «أحبُّ الناسِ إلى الله أنفعُهُم للنَّاسِ، وأحبُّ الأعمالِ إلى الله عزَّ وجلَّ سُرُورٌ يَدْخُلُهُ على مسلمٍ...»^(١) الحديث.
٦. حصول الأجر والثواب.
٧. تكاتف المسلمين وشيوع المحبة بينهم.
٨. الشعور بالانتماء، والاطمئنان لأداء الواجب الشرعي في المال.
٩. زيادة العلاقات المثمرة والنافعة للمسلمين.

ب) آثار العمل الخيري المانح على المجتمع:

١. التماسك والتعاون، وتحقيق الألفة والمحبة، والتكافل الاجتماعي بين أفراد.
٢. التنافس الإيجابي لدى المؤسسات والعاملين.
٣. تعزيز ثقافة المبادرة وأهميتها في حل ودراسة المشاكل الاجتماعية؛ كالتوعية بمخاطر المخدرات، والتدخين، وبعض السلوكيات الخاطئة.
٤. نشوء جيل في المجتمع محب للخير وعمل الخير؛ مما يوجه الطاقات المتنوعة والمتخصصة لتسهم في عملية التنمية في المجتمعات الإسلامية.
٥. إحلال التواد والألفة بين أفراد المجتمع، وإضعاف الشعور بالأنانية والحسد والبغضاء.
٦. تعزيز القيم الإنسانية في المجتمع، مثل: العدل، والإنفاق، والبذل، والعطاء، والكرم، والنفع للآخرين.

(١) أخرجه الطبراني في (المعجم الأوسط) برقم (٦٠٢٦)، وصححه الألباني في السلسلة الصحيحة برقم (٩٠٦)



• آثار العمل الخيري المانح على الدولة:

١. تحقيق التنمية باستثمار الأموال الاستثمار الأفضل فيما يخدم رسالة المجتمع، والشراكة من القطاع الحكومي والقطاع الخاص والقطاع الخيري يحدث نقلة.
 ٢. الحد من ظاهرة الفقر والبطالة؛ من خلال البرامج التوعوية، وتأصيل وتدريب الشباب والأسر والأرامل على المهن، وبذلك يتضلع في دور هام في التنمية، ومحاربة الفقر والبطالة.
 ٣. محاربة الجريمة.
 ٤. الشعور بالولاء والانتماء للوطن.
 ٥. ترسيخ مبدأ التكافل الاجتماعي القائم على الأخوة والترابط بين أفرادها.
 ٦. العمل الخيري داعم ومساند ومكمل للقطاع الحكومي وأحد الركائز المهمة في الدول المتقدمة اليوم.
- فالدول المتقدمة تسعى جاهدة لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمعات من خلال وضع الخطط والبرامج المدروسة من ذوي الخبرات وأهل الاختصاص؛ لتوفر حاجة الناس من الخدمات، ورفع مستواها إلى الحد المرضي.
- ولكن تبقى إمكاناتها محدودة، فهي بحاجة إلى شراكات مع القطاع الخاص والقطاع الخيري لتنهض، وهنا يأتي دور القطاع الخاص بموازاة الدولة، فالجمعيات الخيرية لديها برامج تدريبية وبرامج إنتاجية، فهي لا تكتفي بإعطاء الفقير أو الأرملة أو المسكين مبلغاً من المال؛ بل تبذل جهوداً لجعل هذه الأسر منتجة فاعلة قادرة، وكل ذلك من خلال برامج التدريب والتعليم والدورات.



الفصل الأول

أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية وضوابطه^(١)

(١) لسعة هذا الموضوع أفرد المؤلف له كتابين مستقلين وتوسع في شرح هذا الفصل مما جعل منهما موضوعين مستقلين عن موضوع البحث:
الأول بعنوان: (تجربة العمل الخيري في المملكة العربية السعودية) تناول فيه تأريخ العمل الخيري عموماً والمانح خصوصاً تأصيلاً ورصداً تاريخياً وواقعياً.
الثاني: (المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية) تناول فيه المؤلف مفهوم المؤسسات المانحة وتاريخها في المملكة العربية السعودية والأنظمة التابعة لها.
لذلك سأورد في هذا الفصل ما يتم به فهم البحث والمقارنات التابعة لها، وللاستزادة يمكن مطالعة الكتابين السابقين.



مدخل

أسهمت مؤسسات العمل الخيري في جميع دول العالم بشكل عام في تحقيق التطلعات التنموية بشتى مجالاتها، ونمت منها بصورة ملحوظة عدد من المؤسسات الخيرية المانحة، وهي تلك المؤسسات التي تقوم برعاية العديد من المشاريع التنموية؛ من خلال الدعم الذي تقدمه للجمعيات والجهات المنفذة؛ دون انتظار تحقيق أية مكاسب مادية. ولا يقتصر الأمر على ذلك؛ بل قد يتعدى إلى الإسهام في الارتقاء بعمل المؤسسات الخيرية، وتطويرها، والرفع من مستوى العاملين فيها.

وهذا ما جعل بعض المؤسسات الحكومية المختلفة توليها أهمية؛ من خلال الاعتراف بها، وإصدار التشريعات المنظمة لعملها، وتقديم الحوافز والتسهيلات لتأسيسها، واستمرارية نشاطها، ودعمها، ومساندتها؛ نظرًا لدورها الفعال في تنمية المجتمع، وتخفيف العبء عنها.

وانطلاقًا من هذا؛ فإنني - في هذا الفصل - سأعمل على بيان نشأة المؤسسات المانحة، وأنظمتها، وضوابطها، وإجراءاتها، وسياساتها، والقواعد المنظمة لها في المملكة العربية السعودية.



المبحث الأول

أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية وتاريخه

المطلب الأول

تأريخ العمل الخيري في المملكة العربية السعودية

العمل الخيري والتنموي في المملكة العربية السعودية ذو تاريخ عريق وقديم، وله صور متنوعة؛ مثل: الإنفاق؛ كالزكاة والصدقات والأوقاف والأحباس. أو العمل الصالح؛ للفقير والمسكين وغيرها، حيث بدأ بالجهود الفردية، ثم العائلية، ثم القبلية، ثم بالجمعيات والمؤسسات الخيرية.

ومع التغيرات الحديثة والمستجدات المعاصرة؛ أصبح المجتمع بحاجة إلى تقديم خدمات كثيرة ومتنوعة فقامت المملكة - بمحاولات مبكرة - لتنظيم العمل الخيري:

فكانت أولى أسس العمل الخيري المؤسسي في المملكة العربية السعودية قد وضعت في عهد الملك المؤسس عبد العزيز رَضِيَ اللهُ عَنْهُ؛ وذلك حين وجه عام ١٣٤٧هـ بوضع نظام لتوزيع الصدقات والإعانات، يحدد غايات ومجالات الرعاية الاجتماعية؛ حيث كان قبل ذلك مضرِبًا للمثل في البذل والعطاء، قال عباس العقاد: «أما كرمه وجوده؛ فقد كان مضرِب الأمثال؛ فقد روى الذين



أرخوا لسيرة جلالته: أنه كان جوادًا، سمحًا، لين العريكة، سريع النجدة والنخوة؛ فقد كان يرى في المال أنه حطام الدنيا، والحطام فانٍ، والروح باقٍ خالد. وقد نصحه أصدقاؤه بالكف عن البذل والسخاء والكرم، فقال لهم: «ما أغنت قارون خزائنه»، والمال كالعلم؛ يربو بالإنفاق، وأي إرباءٍ خيرٌ من أن يمحو به عن المحتاجين آلامهم، ويأسو كلومهم»^(١).

وعندما نتأمل تأريخ العمل الخيري في المملكة العربية السعودية نجد أنه قد مر بمراحل متباينة، يمكن تقسيمها على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: مرحلة البداية:

والتي انطلقت في عهد الملك عبد العزيز؛ حيث اتجهت الأفكار إلى المشاريع الإصلاحية الخيرية، وكان من أهم هذه المشاريع ما بين عام ١٣٤٧هـ إلى ١٣٧٢هـ: «عين زبيدة، جمعية الطيران العربية، جمعية الإسعاف الخيرية، دار العجزة بمكة، دار الأيتام بمكة المكرمة والمدينة المنورة، لجنة الصدقات العليا، أوقاف الحرمين الشريفين، المدرسة الفخرية، مدرسة دار الحديث، مدرسة الترقى العلمية، خدمات الحرمين الشريفين، خدمات إنماء الحرمين، المعهد الإسلامي السعودي، التكايا الخيرية بمكة المكرمة والمدينة المنورة وجدة، مشروع القرش.

وقد أصدر مجلس الشورى عام (١٣٧٤هـ/ ١٩٥٤م) مجموعة من القرارات تهتم وتعلق بالعمل الخيري من حيث التفتيش والإدارة والإعانة والتنمية»^(٢).

(١) انظر: العقاد، عباس محمود: مع عاهل الجزيرة العربية (ص ٢٨)، المكتبة العصرية - بيروت.

(٢) مركز إيفاد للدراسات والاستشارات، تصنيف الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، مؤسسة الملك خالد الخيرية (ص ٣٥، ٣٦) بتصرف.



المرحلة الثانية: مرحلة الانطلاق والتأسيس:

وهي ما بعد ١٣٧٣هـ حتى نهاية عام ١٣٨٥هـ تقريباً، وفيها تم إنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام ١٣٨٠هـ، وحينها أخذت الوزارة على عاتقها ضرورة العمل على التوعية والتنشيط للحركة التطوعية الأهلية؛ مما أدى إلى ظهور عدد من الجمعيات الخيرية، والتي تسهم في رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لكثير من الأسر. وكان عدد الجمعيات الخيرية قبل هذا التاريخ (٢٤٠) جمعية.

وفي عام ١٣٨٤هـ وضعت الوزارة نظاماً للجمعيات والمؤسسات الخيرية والأهلية؛ بهدف تنظيم الجهود التطوعية وأعمال البر والخير. كما أصدرت عددًا من اللوائح الأساسية والتعليمات الخاصة بتأسيس الجمعيات الخيرية وتسجيلها ومساعدتها ماديًا ومعنويًا ودعمها فنيًا، وقد أدى ذلك إلى إنشاء العديد من الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وسجلتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية،

المرحلة الثالثة: مرحلة الرسمية:

وهي فترة ما بعد ١٣٩٠هـ حتى صدور النظام الثاني للجمعيات الخيرية ١٤١٠هـ، وهي الفترة التي رخصت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلالها لـ (٢٢) جمعية خيرية محلية في مناطق متعددة من البلاد، بعد أن رأت الوزارة التقدم والتطور في هذه الجمعيات والمؤسسات الخيرية.

المرحلة الرابعة: مرحلة التوسع: بدأت هذه الفترة بعد عام ١٤١٠هـ حتى صدور النظام الثاني للجمعيات الخيرية ١٤٣٧هـ، والتي بلغ عدد الجمعيات المسجلة فيها حسب إحصائية وزارة الشؤون الاجتماعية إلى (١٩٤٢) جمعية ذات تخصصات مختلفة، ومواقع متفرقة من المملكة العربية السعودية.



إجمالي مبسط لعدد الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالمملكة العربية السعودية^(١)

| التصنيف | العدد | تاريخ الاحصاء |
|--|--------|----------------------------|
| الجمعيات الأهلية | ١١٤٨ | الإحصائية حتى ١٥/١١/١٤٤٠هـ |
| المؤسسات الأهلية | ١٩٦ | الإحصائية حتى ١٥/١١/١٤٤٠هـ |
| مراكز ومكاتب الدعوة وجمعيات تحفيظ القرآن الكريم | ٥٩٨ | الإحصائية حتى ٣٠/١٢/١٤٣٩هـ |
| الإجمالي | ١٩٤٢ | |
| المساجد والجوامع | ٩٤,٥١٣ | الإحصائية حتى ٣٠/١٢/١٤٣٩هـ |

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن عدد إجمالي الجمعيات والمؤسسات الأهلية والخيرية بجميع اصنافها بلغ الف وتسعمائة واثنان وأربعون (١٩٤٢)، وفي حين بلغ عدد المساجد والجوامع أربعة وتسعون الف وخمسمائة وثلاثة عشر مسجد وجامع (٩٤,٥١٣).

المرحلة الخامسة: مرحلة التغيير والتطوير:

بدأت هذه المرحلة منذ عام ١٤٣٧هـ ومستمرة حتى الآن، وقد شهد فيها القطاع غير الربحي تقدماً ملحوظاً كما وكيفا؛ حيث الإسهام الفاعل والشامل في تنفيذ برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ وهذا ما تهدف إليه رؤية المملكة ٢٠٣٠ من أهمية تطوير الدور الاستراتيجي للمنظمات

(١) مركز إيفاد للدراسات والاستشارات: تصنيف الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، (ص ٤١).



غير الربحية؛ بحيث تصبح أكثر فاعلية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي في المملكة العربية السعودية.

وفي هذه المرحلة وبما يتوافق مع الحاجة المرحلية وأهدافها بموجب الأمر الملكي الكريم رقم أ/٤٥٥ في ١٤٤١/٧/١هـ القاضي بضم وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وتعديل مسمى الوزارة ليصبح وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مجالات العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية:

تجدر الإشارة هنا لذكر مجالات العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية منذ نشأته وحتى الوقت المعاصر؛ وذلك لاتساع دائرة خدمات الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية؛ لتشمل مختلف جوانب النشاط الإنساني، ونستعرض هنا - بإيجاز - أبرز وأهم مجالات أنشطة المؤسسات والجمعيات الخيرية في المملكة على النحو التالي:

١ - المجال الديني:

ويتمثل هذا المجال في بناء المساجد وتجهيزاتها ورعاية مشاريع المؤسسات والجمعيات الخيرية في مجال الدعوة إلى الله؛ كالمكاتب الدعوية، وتوعية الجاليات، والتوعية والإرشاد بأمور الدين عامة؛ كمكاتب التوجيه والإرشاد؛ بالإضافة لجمعيات تحفيظ القرآن الكريم، والدور النسائية لتحفيظ القرآن الكريم.

والمتابع للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية يجد أن هذا المجال يأتي في مقدمة الاهتمام لدى العاملين والمانحين للبعد الديني المتأصل في قلوب المواطنين بالمملكة العربية السعودية وهذا شيء يدعو للحبور ولا غرابة



فيه؛ لكن أن يكون على حساب إهمال المجالات الأخرى التي ربما تكون أشد حاجة للعمل والانفاق فهذا محل نظر وبحث.

٢ - المجال التعليمي:

ويتمثل هذا المجال في منح مشاريع المؤسسات والجمعيات الخيرية في المجال التعليمي، في إنشاء وتأسيس المدارس والمعاهد والجامعات، وتقديم المنح الطلابية للطلاب من أبناء المواطنين والمقيمين، وكفالة المعلمين مادياً وتطويرياً، وطباعة وترجمة الكتب، والإسهام في تعليم الحاسب الآلي وغيره من المجالات التعليمية المستجدة، وهذا المجال لا يقل أهمية عن المجال السابق في أثره الدنيوي والأخروي على العاملين والمنفقين.

٣ - مجال المساعدات الطارئة:

وهذا مجال ظاهر في المملكة العربية السعودية سواء على المستوى المحلي أو العالمي فالمؤسسات والجمعيات الخيرية تعمل في مجال الأعمال الإغاثية بشكل لحظي سواء بمسح المناطق المتضررة، والتي تحتاج إلى إغاثة، وتقوم بمهمة الإشراف على توزيع مواد الإغاثة، والتأكد من وصولها للمستحقين. كما تقوم المنظمات التطوعية في هذا المجال بتقديم الخدمات الطبية والإسعافية للمتضررين من الكوارث.

٤ - المجال الصحي:

وهذا المجال من المجالات التي تميزت به المملكة العربية السعودية - والله الحمد - ويحظى بتقدم ملموس ويشمل العمل أو الدعم للمؤسسات والجمعيات الطبية المتخصصة المنتشرة في مناطق المملكة؛ بحيث تشمل خدماتها بناء المستشفيات، والمستوصفات، والعيادات الطبية الخيرية، وإنشاء



الأقسام الطبية، والصيديات، ومراكز العلاج الطبيعي، والمعامل الطبية، والمختبرات، وإجراء بعض العمليات على حسابها؛ بالإضافة لإسهامها المباشر في التثقيف ونشر الوعي الصحي، وبلغت هذه الجمعيات الصحية المتخصصة بالمملكة ما يقارب المائة وأربعين جمعية^(١).

٥ - المجال الاجتماعي:

وهذا المجال في مقدمة اهتمام المملكة بالعمل الخيري ويحمل اسم الوزارة الحكومية «وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية» ويتولى هذا المجال خدمات جمعيات البر الاجتماعية، وتشمل خدماتها: إنشاء مراكز إيواء، وكفالة الأيتام، ورعاية الأسر الفقيرة، وتقديم المساعدات المالية والعينية لها، وتأمين الاحتياجات الإنسانية الضرورية، مثل: الدواء، والغذاء، والخيام، وتوزيع فائض الولائم، ولحوم الهدى، والأضاحي، والتمور، وإفطار الصائمين، ومساعدة الراغبين في الزواج، وإعانة أسر السجناء، والمعاقين، وكبار السن.

وهذه الجمعيات هي أصل العمل الخيري بالمملكة ونشأت بشكل كبير باسم «جمعيات البر الخيرية» ثم بعد ذلك أخذت في التخصيصية شيئاً فشيئاً فمن جمعيات مهتمة بالأيتام وجمعيات مهتمة بحفظ النعمة وجمعيات مهتمة بالظروف الخاصة وهكذا.

٦ - المجال الثقافي:

تهتم الجهات والجمعيات الثقافية في المملكة المتمثلة في النوادي الثقافية والمكتبات العامة بتقديم المحاضرات واللقاءات العلمية والأمسيات الشعرية؛

(١) هذه الإحصائية نهاية عام ١٤٤١هـ، حسب ما نشرته إدارة المشاركة المجتمعية في وزارة الصحة في ملتقى الجمعيات الصحية الناشئة.



بالإضافة لإقامة الفعاليات الثقافية، وكذلك إقامة معارض الكتب، وطباعة وتوزيع الكتب الإرشادية والتوعوية، وإقامة مساح الأطفال والشباب في الأسواق والأماكن العامة.

٧ - المجال الشبابي:

يحظى هذا المجال باهتمام حيث تنوعت الجمعيات التخصصية الشبابية، ولجان التنمية الاجتماعية وبيوت الشباب التي نشأت مع نشأة العمل الخيري بالمملكة، وتتركز خدماتها في استثمار طاقات الشباب فيما يعود بالنفع عليهم وعلى المجتمع ومن ذلك أعمال الخدمات للحجاج والمعتمرين، والتوعية الصحية والمرورية، والتوعية من أضرار المخدرات وبعض الأمراض، وإقامة المنافسات الرياضية والثقافية بينهم، وغيرها من الخدمات الأخرى المتنوعة.

٨ - المجال الوطني والأمني:

يأتي هذا المجال من المجالات الذي الاهتمام به متأخرا في المملكة ولكنه من اهم المجالات وذلك للآثار الخطيرة في عدم الاهتمام به، لذلك نشأت اللجان المتخصصة بالأمن الفكري في أمارات المناطق وبعض الوزارات، وتتلخص مبادرات ومؤسسات هذا المجال في التطوع مع رجال الأمن والقوات المسلحة والجهات الأمنية الأخرى في أعمال حماية الوطن ومواطنيه؛ في المشاركة في الفعاليات الأمنية أو بالتبليغ عن النشاطات الفكرية المشبوهة وغير ذلك من الأنشطة.



المطلب الثاني

نشأة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية

لما كان لمؤسسات العمل الخيري المانح نمو مطرد، وتطور ملحوظ في المملكة العربية السعودية؛ وخاصة في السنوات الثلاث الأخيرة؛ حيث بلغت (١٩٦) مؤسسة مانحة؛ حتى منتصف عام ١٤٤٠هـ؛ وفقاً لآخر إحصاء لدى وزارة الشؤون الاجتماعية^(١)، منتشرة في أنحاء المملكة؛ بالإضافة للأوقاف الخاصة، ومكاتب المسؤولية الاجتماعية بالشركات، والمكاتب الخيرية الخاصة، وتمنح سنوياً مبالغ تتجاوز الثلاثة مليارات ريال سعودي؛ حتى أصبحت أحد أهم المكونات الأساسية للقطاع غير الربحي، فكان لابد من الوقوف حول النشأة التاريخية للمؤسسات الخيرية المانحة في المملكة العربية السعودية.

وبداية لابد أن نقرر: أن المؤسسات الخيرية المانحة حديثة العهد بمفهومها المؤسسي؛ وإلا فإنها كانت موجودة عبر العصور المختلفة، بشكل وتنظيم آخر؛ ولكن بداية عمل المؤسسات المانحة في العصر الحديث كان على شكل لجان ومكاتب غير رسمية، ومؤسسات خاصة، أو ملكية، ومن أوائل المؤسسات: «مؤسسة الملك فيصل الخيرية»^(٢)،

(١) انظر: الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

<https://mlsd.gov.sa/ar/services/615>

(٢) تأسست على يد أبناء الملك فيصل رَحِمَهُ اللهُ سنة ١٣٩٦هـ، الموافق ١٩٧٦م، وهي ذات آفاق عالمية ومحلية، إنسانية وعلمية وأدبية وخيرية. انظر في تأسيسها وأهدافها: موقع مؤسسة

الملك فيصل الخيرية على شبكة الإنترنت: <https://kff.com/ar/>



و«مؤسسة إبراهيم بن عبد العزيز آل إبراهيم الخيرية»^(١)، و«مؤسسة سلطان بن عبد العزيز آل سعود الخيرية»^(٢).

بعد ذلك بدأت نشأت المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية - بمفهومها المعاصر - منذ عام ١٤٢١هـ، حين تم التصريح من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية في حينها لعدد من المؤسسات الخيرية المانحة؛ ك «مؤسسة الأميرة العنود الخيرية»^(٣) والتي أنشئت بتاريخ ٢٢/١٠/١٤٢٠هـ، الموافق ٢٩/١/٢٠٠٠م. وبعد ذلك «مؤسسة الملك خالد الخيرية»^(٤) رَحِمَهُ اللهُ؛ حيث صدر تصريحها في ١٦/١٢/١٤٢١هـ. و«مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية» التي صدر تصريحها عام ١٤٢١هـ بمنطقة الرياض.

(١) تأسست بموجب الأمر الملكي الكريم رقم أ/٣٠٧ بتاريخ ٢٦/٩/١٤٠٩هـ، الموافق ١/٥/١٩٨٩م؛ وذلك تشجيعاً من الملك فهد بن عبد العزيز رَحِمَهُ اللهُ للأعمال الخيرية الفردية والجماعية التي تهدف إلى بذل العون والمساعدة للمحتاجين. انظر تأسيسها وأهدافها على موقع مؤسسة إبراهيم بن عبد العزيز آل إبراهيم الخيرية على شبكة الإنترنت: <http://alibrahimfoundation.com/>

(٢) تم تأسيسها عام ١٤١٥هـ، الموافق ١٩٩٥م؛ لتكون صرحاً رائداً في تقديم خدمات إنسانية متميزة للمجتمع؛ كالرعاية الاجتماعية والصحية والتأهيل الشامل للمعوقين والمسنين وتوفير الإمكانيات البشرية والتجهيزات المعملية على مستوى من القدرة والكفاءة. انظر: مؤسسة سلطان بن عبد العزيز آل سعود الخيرية على شبكة الإنترنت: <https://www.sbaf.org.sa/>

(٣) سيأتي الحديث عنها في ضوابط العمل الخيري المانح.

(٤) تأسست بموافقة ملكية كريمة بتاريخ ١٦/١٢/١٤٢١هـ، الموافق ١١/٣/٢٠٠١م. وهي تسعى أن تكون رائدة في العمل الإنساني والتنموي في المملكة العربية السعودية، وذات تأثير إيجابي على حياة الناس، عبر ابتكار حلول فاعلة لمواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية في المملكة العربية السعودية. انظر في تأسيسها وأهدافها: موقع مؤسسة الملك خالد الخيرية على شبكة الإنترنت: <https://www.kkf.org.sa/ar/Pages/default.aspx>



وتُعدُّ هذه المؤسسات المانحة من أوائل المؤسسات المانحة التي أُسست في المملكة بمفهوم العمل المؤسسي للمنح المعاصر؛ حيث صدر قبلها قرارات بإنشاء مؤسسات عامة، ثم تبعها - بعد ذلك - عدد من المؤسسات الخيرية، منها: «مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية» التي تم التصريح لها عام ١٤٢٣هـ في منطقة الرياض، و«مؤسسة عبد الرحمن بن صالح الراجحي وعائلته الخيرية» التي صدر تصريحها عام ١٤٣٠هـ بالمنطقة الشرقية^(١).

مع الأخذ في الاعتبار أن المؤسسات الخيرية المانحة كما تتفاوت في نطاق عملها وإمكانياتها، فهي أيضًا تتفاوت في مجال اختصاصاتها وفعاليتها وشهرتها. وهذا هو ما يعطي لها مساحة التوسع والانتشار.

(١) انظر: الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: <https://mlsd.gov.sa/>



المطلب الثالث

أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية^(١)

يتم تنظيم العمل الخيري والأهلي والاجتماعي وتطويره وحمايته في المملكة العربية السعودية عبر الأنظمة التي تصدر من مجلس الوزراء أو غيره من الجهات المعنية، ووجدت هذه الأنظمة من أجل تفعيل دوره في المساهمة بالتنمية الوطنية، وتعزيز وتقنين مساهمة المواطن في إدارة المجتمع وتطويره؛ لذلك تفرض هذه الأنظمة والقواعد مجموعة من الضوابط التي تنظم مصادر التمويل المختلفة؛ وتنظم عملية الانفاق وفق أسس معينة في سبيل تحقيق أهداف الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

وقد حرص بشكل أساسي نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية على وضع نصوص تتناول مصادر التمويل، وآلية الرقابة على عمليات الإنفاق والاستثمار، وتدعيم مبادئ الحوكمة في هذا الخصوص على مستوى الشفافية والإفصاح والمساءلة واحترام الأنظمة واللوائح، وكذلك اهتمامه بضرورة تقييد الجمعيات والمؤسسات الأهلية بمعايير المحاسبة القانونية، والحث على وجود مراجع حسابات؛ ولجان مراجعة داخلية تتولى الرقابة على المسائل المالية، وإحاطة الوزارة بالحسابات الختامية^(٢).

وإذا نظرنا إلى أنظمة العمل الخيري في المملكة العربية السعودية؛ فإنه يمكن تصنيفها إلى فئات؛ وذلك استناداً إلى طبيعة الجمعيات والمؤسسات

(١) تم إيراد تفاصيل المواد المرتبطة بالعمل الخيري المانح في هذه الأنظمة الخمسة بالتفصيل

في كتاب: «المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية»

(٢) الشويعر، بدر بن عبد الله: حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية في أنظمة المملكة العربية

السعودية - دراسة مقارنة - (ص ٢٤٧).



الخاضعة لأحكامها، وطبيعة النشاط الذي تزاوله، ونذكر فيما يلي بعضاً من الأنظمة ذات العلاقة بمحور الدراسة الحالية:

الفئة الأولى: الأنظمة المنظمة للعمل الأهلي والخيري والرقابية عليه.

الفئة الثانية: الأنظمة واللوائح المتعلقة بالأوقاف والإعانات الحكومية.

الفئة الأولى: الأنظمة المنظمة للعمل الأهلي والخيري والرقابية عليه:

١ - نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٨/م) بتاريخ ١٩/٠٢/١٤٣٧هـ.

٢ - نظام مكافحة غسل الأموال، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢٠/م) وتاريخ ٥/٢/١٤٣٩هـ، حسب قرار مجلس الوزراء رقم (٨٠) وتاريخ ٤/٢/١٤٣٩هـ.

٣ - نظام مكافحة جرائم الإرهاب وتمويله الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م ٢١) بتاريخ ١٤٣٩/٢/١٢هـ حسب قرار مجلس الوزراء رقم (٩٢) بتاريخ ١٤٣٩/٢/١١هـ^(١)

الفئة الثانية: الأنظمة واللوائح المتعلقة بالأوقاف والإعانات الحكومية:

١ - نظام الهيئة العامة للأوقاف الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٧٣) بتاريخ ٢٥/٠٢/١٤٣٧هـ.

٢ - نظام لائحة منح الإعانات للجمعيات الخيرية الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٠) بتاريخ ١٣/٠٥/١٣٩٥هـ.

(١) تم ذكر تفصيل هذه الأنظمة ومدى ارتباطها بالأموال الخيرية وحمايتها في كتابنا: «حماية الأموال الخيرية في أنظمة المملكة العربية السعودية»



المطلب الرابع

التعريف ببعض المؤسسات المانحة بالمملكة العربية السعودية والجهات المشرفة عليها

يأتي هذا المطلب تحقيقاً لمطلب توضيح عينة البحث الذي سألني عليه بعض المقارنات لاحقاً بين ممارسات وإجراءات العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية وبريطانيا، وهي خمس مؤسسات؛ بالإضافة لكيانين حكوميين معنيين بالمتابعة الحكومية والرسمية للمؤسسات المانحة بالمملكة. ولعلي في هذا المطلب أوضح أبرز معالم هذه الكيانات والمؤسسات، التي هي محل مقارنة هذا البحث - بإذن الله تعالى -.

وسأورد في هذا المطلب فقط ما يخص المعلومات الأساسية والعامّة عن كل جهة، وسيأتي تباعاً في مبحث «ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية» القادم ما يوضح ضوابط وإجراءات المنح، وأساليب عمل هذه الكيانات.

وأوضح هنا مسألتين:

الأولى: جميع هذه المؤسسات عملها مقتصر على داخل المملكة العربية السعودية باستثناء مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية هي الجهة الوحيدة المخولة بالعمل خارج المملكة العربية السعودية أو من يصرح له المركز بذلك.

الثانية: أصل هذه المعلومات هي استبانة مكونة من ٣٨ سؤالاً، قدمت لجميع هذه المؤسسات، وتبعها عدة زيارات ومقابلات للمعنيين في هذه المؤسسات، بالإضافة لتحليل للمواقع الالكترونية للجهات وحساباتها في التواصل الاجتماعي؛ نتج عنها المعلومات الآتية:



(١)

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

أ - التعريف بالوزارة:

أنشئت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بموجب المرسوم الملكي الكريم الذي صدر في الشهر الأخير من عام ١٣٨٠هـ؛ وذلك تحت اسم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وقامت الوزارة منذ نشأتها بتنمية المجتمعات المحلية، واهتمت بلجان المجتمع، ومجالس المحافظات، والمراكز، والهجر، ورعاية الشباب، والأسرة، والجمعيات التعاونية.

وفي عام ١٤٢٥هـ صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) القاضي بفصل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى وزارتين مستقلتين، تسمى الأولى: وزارة العمل، والثانية: وزارة الشؤون الاجتماعية؛ بحيث تتولى الوزارة الأولى مسؤولية جميع النشاطات التي تتعلق بشؤون العمل والعمال، في حين تتولى الوزارة الثانية النشاطات المتعلقة بالشأن الاجتماعي.

وفي ربيع الآخر ١٤٣٦هـ، صدر أمر ملكي رقم (أ/١٣٣) بدمج وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية في وزارة واحدة، باسم «وزارة العمل والتنمية الاجتماعية».

ب - أهداف الوزارة:

في إطار إدراك وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للدور المنوط بها في تحقيق مستهدفاتها؛ فهي تعمل على تحقيق ١١ هدفاً استراتيجياً؛ لتحقيق الرؤية الوطنية الطموحة، والأهداف، وهي:



١. رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة.
٢. خلق بيئة عمل آمنة وجاذبة.
٣. توفير فرص عمل لائقة للمواطنين.
٤. توسيع القطاع وتوجيهه للعمل في مجالات التنمية.
٥. تمكين العمل التطوعي.
٦. بناء قدرات الجهات العاملة في القطاع غير الربحي وحوكمتها.
٧. إيجاد منظومة متكاملة للحماية الأسرية.
٨. رفع كفاءة الخدمات والبرامج المقدمة من خلال المراكز والدور والمؤسسات.
٩. رفع المستوى المهاري للسعوديين بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
١٠. توجيه الجهود لتأمين السكن الملائم لمستفيدي الضمان الاجتماعي الأشد حاجة للسكن.
١١. تحويل شريحة مستفيدي الوزارة من متلقين للمساعدة إلى منتجين (تمكين).



(٢)

الهيئة العامة للأوقاف

أ - التعريف بالهيئة:

هي هيئة عامة، ذات شخصية اعتبارية، تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، ترتبط برئيس مجلس الوزراء، ومقرها الرياض. وقد أنشئت من أجل تعزيز دور الأوقاف في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتكافل الاجتماعي.

ب - مراحل التطور النظامي للأوقاف بالمملكة:

١. المرحلة الأولى: ١٣٨١هـ إنشاء وزارة الحج والأوقاف.
٢. المرحلة الثانية: ١٣٨٦هـ صدر نظام مجلس الأوقاف الأعلى.
٣. المرحلة الثالثة: ١٣٩٣هـ صدور لائحة تنظيم الأوقاف الخيرية.
٤. المرحلة الرابعة: ١٤١٤هـ صدور الأمر الملكي بإنشاء وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد.
٥. المرحلة الخامسة: ١٤٣١هـ إنشاء الهيئة العامة للأوقاف وإلغاء وكالة وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد لشؤون الأوقاف.
٦. المرحلة السادسة: ١٤٣٧هـ صدور نظام الهيئة العامة للأوقاف.

ج - أهداف الهيئة العامة للأوقاف:

١. تنظيم الأوقاف.
٢. المحافظة على الأوقاف.
٣. تطوير الأوقاف.



٤. تنمية الأوقاف بما يحقق شروط واقفيها، ويعزز دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتكافل الاجتماعي؛ وفقاً لمقاصد الشريعة الإسلامية والأنظمة.

د - من مهام وصلاحيات الهيئة العامة للأوقاف:

١. اقتراح الأنظمة المتعلقة بنشاط الأوقاف.
٢. إعداد مشروعات الاستراتيجيات والخطط والسياسات المتعلقة بقطاع الأوقاف.
٣. تسهيل إجراءات الوقف.
٤. حصر وتسجيل الأوقاف، وبناء قاعدة معلومات عامة عنها.
٥. تطوير الصيغ الوقفية القائمة، وإيجاد صيغ وقفية جديدة.
٦. النظارة على الأوقاف العامة والخاصة (الأهلية) والمشاركة؛ إلا إذا اشترط الواقف أن يتولى نظارة الوقف شخص أو جهة غير الهيئة.
٧. النظارة على أوقاف مواقيت الحج والعمرة.
٨. إقامة النشاطات العلمية والبحثية.
٩. الموافقة على طلبات إنشاء الأوقاف العامة والمشاركة التي تمول عن طريق جمع التبرعات.
١٠. تحصيل إيرادات الأوقاف التي تكون الهيئة ناظرة عليها ومديرة لها.
١١. صرف غلال الأوقاف على الأغراض الموقوفة من أجلها.



١٢. صرف الأموال الموقوفة خارج المملكة على أوجه البر عامة داخل المملكة.
١٣. الإشراف الرقابي على أعمال النظارة واتخاذ الإجراءات النظامية لتحقيق أهداف الوقف دون الدخول في أعمال النظارة.
١٤. تحريك الدعوى لعزل الناظر في حال إخفاقه في تحقيق أهداف الوقف.



(٣)

مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية^(١)

• التعريف بالمركز:

تأسس مركز الملك سلمان للإغاثة والمساعدات الإنسانية في شهر رجب ١٤٣٦هـ - مايو عام ٢٠١٥م، بتوجيه ورعاية كريمة من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز - أيده الله -.

وقد أنشئ في الأساس؛ ليكون استجابة من المملكة العربية السعودية للأزمة الإنسانية في اليمن، وإن كان اختصاصه الأوسع هو «تنسيق وإعادة تنظيم المساعدات الإنسانية السعودية تحت سقف واحد»؛ وليكون مركزاً دولياً رائداً مخصصاً للأعمال الإغاثية والإنسانية في المجتمعات التي تعاني من الكوارث؛ بهدف مساعدتها ورفع معاناتها.

وتبلغ ميزانية المركز: ٢ مليار ريال سعودي (٥٠٠ مليون دولار)، ويعمل بتكليف مباشر من خادم الحرمين الشريفين.

ويعد المركز منظمة مستقلة وغير هادفة للربح، وترفع تقاريره مباشرة إلى خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان، ومن المتوقع أن يكون المركز بمثابة مؤسسة شبه حكومية.

وقدم المركز منذ إنشائه الكثير من المساعدات الإنسانية والإغاثية والإنمائية لأكثر من ٤٤ دولة حول العالم، كما تم تنفيذ العديد من البرامج والمبادرات الإنسانية، لإيصال المساعدات الإغاثية لملايين المستفيدين في جميع أنحاء العالم.

(١) انظر: موقع مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية <https://www.ksrelief.org/home/index> وتقرير المساعدات الإنسانية والإغاثية (٢٠١٥ - ٢٠١٧م) الصادر من المركز، استبانة دراسة مركز الملك سلمان أعدها الباحث.



(٤)

مؤسسة محمد بن سلمان الخيرية «مسك»^(١)

أ - التعريف بالمؤسسة:

مؤسسة «مسك الخيرية» هي مؤسسة غير ربحية، أسسها صاحب السمو الملكي الأمير محمد ابن سلمان بن عبد العزيز في عام ١٤٣١هـ - ٢٠١١م؛ لتشجيع على التعلم، وتنمية المهارات القيادية لدى الشباب؛ من أجل مستقبل أفضل في السعودية.

تركز «مسك الخيرية» على الشباب في أنحاء البلاد، وتوفر الوسائل المختلفة لرعاية المواهب والطاقات الإبداعية، وتمكينها، وخلق البيئة الصحية لنموها، والدفع بها لترى النور، واغتنام الفرص في مجالات العلوم والفنون الإنسانية.

ب - رؤية المؤسسة:

استحداث الفرص لتنمية المجتمع وإطلاق طاقات أفراده.

ج - رسالة المؤسسة:

تمكين المجتمع من التعلم والتطور والتقدم في مجالات الأعمال والمجالات الأدبية والثقافية والعلوم الاجتماعية والتكنولوجية، عبر إنشاء حاضنات لتطوير وإنشاء وجذب مؤسسات عالية المستوى، وتوفير بيئة تنظيمية جاذبة.

(١) انظر: موقع مسك الخيرية / <https://misk.org.sa/about-misk-ar/>، وموقع ويكيبيديا



د - أهداف المؤسسة:

- ١ . الإسهام في رقي العملية التعليمية، المعرفية والتنموية.
- ٢ . الإسهام في التوعية ونشر المعرفة والثقافة.
- ٣ . الإسهام في البرامج التعليمية والثقافية والمعرفية والتاريخية والرياضية والإعلامية.
- ٤ . إنشاء المكتبات ومراكز المعلومات.
- ٥ . تقديم الهبات والمساعدات والإعانات ودعم الجمعيات والمؤسسات الخيرية (المرخص لها رسميًا).



(٥)

مؤسسة الأميرة العنود بنت عبد العزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية^(١)

أ - التعريف بالمؤسسة:

هي مؤسسة سعودية خيرية مانحة، أسست بموجب الأمر الملكي رقم (أ/٢٣٩)، وتاريخ ٢٢/١٠/١٤٢٠هـ، الموافق ٢٩/١/٢٠٠٠م. وتسعى إلى (التكامل) في العمل الخيري، وتؤمن بأن (العطاء المسؤول) هو التجسيد الحقيقي للبدل، ودعم المستحق.

ب - رؤية المؤسسة:

إن العنود منظمة غير ربحية ذات كفاءة قابلة للقياس وشفافة، ستكون مصدرا للتمكين والتطوع والإلهام في المملكة العربية السعودية، ومحورا للمعرفة للقطاع غير الربحي.

ج - رسالة المؤسسة:

تمكين الشعب السعودي ورعايته بالشراكة مع القطاع الحكومي والخاص وغير الربحي ذا التأثير في المجتمع وفق رؤية ٢٠٣٠م.

د - أهداف المؤسسة:

- ١ . تنفيذ وصية الأميرة العنود - رحمها الله -
- ٢ . تقديم الدعم للبرامج والمشاريع الرعوية.

(١) انظر: موقع مؤسسة الأميرة العنود الخيرية <http://alanood.org.sa/Ar/Pages/home.aspx>، والعنود:

كتاب تعريفني من إصدار مؤسسة الأميرة العنود الخيرية.



٣. تعزيز ودعم مفهوم التمكين في المجتمع السعودي من خلال إنشاء المراكز المتخصصة التي تنمي مختلف شرائح المجتمع السعودي.
٤. تعزيز الأعمال التطوعية بين أفراد الشعب السعودي.
٥. التركيز على تبادل المعرفة والنتائج القابلة للقياس والتأثير.
٦. بناء الشراكات الاستراتيجية المجتمعية وتعزيزها والتشبيك مع المؤسسات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع على المستويين الوطني والدولي.



(٦)

مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية^(١)

أ - التعريف بالمؤسسة:

هي إحدى المؤسسات الخيرية المانحة في المملكة العربية السعودية، ومسجلة في وزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٠)، وتاريخ ١٩/٠٦/١٤٢١هـ. وقد أنشأها الشيخ سليمان بن عبد العزيز الراجحي في عام ١٤٠٣هـ عندما قرر بأن تكون لديه جهة خاصة لتنفيذ الأعمال الخيرية والدعوية، فكانت بدايتها لجنة خيرية تحوّلت بدءاً من عام ١٤١٥هـ إلى مكتب للعمل الخيري؛ حتى صدر التصريح الرسمي من وزارة الشؤون الاجتماعية في ١٩ جمادى الثاني عام ١٤٢١هـ، الموافق ١٧ سبتمبر عام ٢٠٠٠م؛ ليتحول المكتب إلى مؤسسة.

ولاستدامة أعمال الخير؛ قرّر الشيخ سليمان بن عبد العزيز بن صالح الراجحي وقف جزء كبير من ثروته يتمثل في أصول شركات كبرى وعقارات، تمثل في مجملها رزقاً لآلاف العاملين فيها؛ وفق نظام حديث ومبتكر لإدارة الوقف الذي يُعدُّ من أكبر الأوقاف في التاريخ الإسلامي، وللمؤسسة مجلس أمناء، ينبثق منه لجنة تنفيذية، إضافة إلى الأمانة العامة للمؤسسة، ويتبع لها ثلاثة عشر فرعاً، موزعة حسب المناطق الإدارية في المملكة.

(١) انظر: موقع مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية <https://www.rf.org.sa/>، ودليل الضوابط والسياسات العامة للمنح - نسخة الجهات المستفيدة - مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية، وموقع المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد) <http://www.medadcenter.com/charity/378>.



ب - مجالات المؤسسة:

تقدم المؤسسة الدعم المادي والعيني للجهات والمؤسسات الخيرية غير الربحية المسجلة في المملكة العربية السعودية، وفق آلية معتمدة في المؤسسة؛ لدعم المشروعات؛ وفقاً لأهداف محددة، وهذه الآلية من باب المشاركة بين الجهات والمؤسسة في سبيل الرقي بالعمل الخيري، موزعة على المجالات التالية:

- ١ . المجال التعليمي .
- ٢ . المجال الدعوي .
- ٣ . المجال الإعلامي .
- ٤ . المجال الاجتماعي .
- ٥ . المجال الصحي .
- ٦ . مجال المساجد .



(٧)

مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية^(١)

أ - التعريف بالمؤسسة:

هي مؤسسة خيرية مانحة، مسجلة في وزارة الشؤون الاجتماعية برقم (٢٢)، تُعنى بتنفيذ مشاريع وخدمات اجتماعية وصحية وإغاثية ذات صبغة تعليمية وثقافية وتطويرية إلى جانب تنفيذ كافة وجوه البر والإحسان داخل السعودية وفق الأولويات، ضمن الضوابط الشرعية، والأنظمة المرعية؛ انطلاقاً من شرط الواقفين: الشيخ محمد بن إبراهيم السبيعي، والشيخ عبد الله بن إبراهيم السبيعي، من خلال عمل مؤسسي، وكادر متخصص، يدعم المؤسسات وجمعيات ومكاتب خيرية عاملة في الميدان؛ تحقيقاً لمفهوم الشراكة في العمل الخيري^(٢)

ب - أهداف المؤسسة:

- ١ . تنمية العمل المؤسسي.
- ٢ . استدامة المؤسسة.
- ٣ . تطوير المؤسسات الخيرية.

(١) انظر: موقع مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية <https://sf.org.sa/> وكتاب تعريفي من إصدار المؤسسة، والمركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد) <http://www.medadcenter.com/charity/528>.

(٢) في وقت إعداد هذا البحث تم توسع مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية لتصبح مؤسستين مستقلتين عن بعضهما الأولى تحمل اسم الشيخ محمد السبيعي والثانية تحمل اسم الشيخ عبد الله السبيعي.



٤. تخفيف أعباء الفقر وزيادة أعمال البر.
٥. الاهتمام بالرعاية الصحية ومكافحة الأمراض.
٦. نشر الدعوة، وتوعية الجاليات الوافدة.
٧. العناية بالمشاريع الموسمية.
٨. إنشاء المساجد ومشاريع النفع العام.
٩. تبني المشاريع النوعية والتميزة.



المبحث الثاني

ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية

مدخل

- ضوابط العمل الخيري هي المحددات للعمل قبل الشروع فيه؛ سواءً على مستوى المؤسسة نفسها، أو على مستوى مشاريعها وممارستها عمومًا.
 - وأما الإجراءات فالمقصود بها الخطوات التي يسلكها المعني بتأسيس مؤسسة مانحة، أو الممارس لأعمال مؤسسة قائمة؛ لاستخراج تصريح، أو مزاولة نشاط المنح للجمعيات والأفراد حسب النظام المعتمد.
 - وأما المعايير فهي أدوات تفضيل تستخدمها المؤسسات للمفاضلة بين المشاريع حسب الأنسب لها؛ بعد تجاوز مرحلة فحص الضوابط ومرورها بالإجراءات الخاصة بكل مؤسسة.
- وسأورد في هذا المبحث بعض الضوابط والإجراءات من خلال المطالب التالية:



المطلب الأول

الضوابط والإجراءات الصادرة من الجهات المشرفة على المؤسسات الأهلية «المانحة»

تقوم الجهات المشرفة على المؤسسات الأهلية «المانحة»، والمتمثلة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والهيئة العامة للأوقاف، بوضع ضوابط وإجراءات للمؤسسات الخيرية المانحة؛ تزيد العمل تنظيمًا وترتيبًا. وهذه الضوابط تتسم بالمرونة، والقابلية للاستثناء من الوزارة المشرفة عند تقديم مبررات وجيهة.

وهذه هي الضوابط التي جاءت في اللوائح التنفيذية أو التفسيرية ومنها اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، الصادر بقرار وزاري رقم (٧٣٧٣٩) بتاريخ ١١/٠٦/١٤٣٧هـ.

وقد تنوعت هذه الضوابط مثل:

أولاً: ضوابط إنشاء المؤسسات الأهلية:

وردت سبع مواد تقريبا لشرح هذه الضوابط وهي: (المادة التاسعة والأربعين - المادة الثالثة والخمسين - المادة الرابعة والخمسين - المادة الخامسة والخمسين - المادة السادسة والخمسين - بالمادة الستين - المادة الحادية والستون).

ثانياً: التنظيم الإداري للمؤسسة الأهلية:

وردت خمس مواد تبين ما يتصل بالتنظيم الإداري داخل المؤسسة الأهلية «المانحة»؛ ابتداءً بالأمناء من ناحية عددهم والتعيين والمسؤوليات المنوطة بهم وصلاحياتهم؛ بالإضافة لتحملهم مسؤولية تنفيذ قراراتهم



ثالثاً: ضوابط الشؤون المالية للمؤسسة الأهلية:

ورد في ضوابط المؤسسات الأهلية ثمان مواد (٦٩ - ٧٦) توضح وتضبط جميع الإجراءات المالية في المؤسسات الأهلية «المانحة» باعتبارها مؤسسات إنفاق أموال.

رابعاً: ضوابط المؤسسات الأهلية التي لا تسري عليها أحكام اللائحة وهي:

- مكتبة الملك عبد العزيز العامة^(١).
- مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع^(٢).
- مؤسسة الملك فيصل الخيرية.
- مؤسسة الملك خالد الخيرية
- مؤسسة الملك عبد الله بن عبد العزيز لوالديه للإسكان التنموي^(٣).
- مؤسسة الأميرة العنود الخيرية.
- مؤسسة سلطان بن عبد العزيز آل سعود الخيرية.

(١) أنشأها الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود في الخامس من رجب عام ١٤٠٥هـ، الموافق ١٩٨٥، بهدف توفير مصادر المعرفة البشرية وتنظيمها وتيسير استخدامها وجعلها في متناول الباحثين والدارسين، وتقديم المكتبة خدمات مكتبية ومعلوماتية متميزة وبأرقى المعايير. انظر تأسيسها وأهدافها على موقع مكتبة الملك عبد العزيز العامة على شبكة الإنترنت: <http://www.kapl.org.sa/>

(٢) تأسست على يد الملك عبد الله بن عبد العزيز في عام ١٩٩٩م. وتهدف إلى اكتشاف ورعاية الموهوبين والمبدعين في المجالات العلمية ذات الأولوية الوطنية. انظر تأسيسها وأهدافها على موقع مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع على شبكة الإنترنت: <https://www.mawhiba.org/Ar/About/who/Pages/Brief.aspx>

(٣) تأسست بتاريخ ٢٠/٨/١٤٢٣هـ، وتهدف إلى تأمين مساكن للفئات الأكثر احتياجاً في المجتمع السعودي. انظر في تأسيسها وأهدافها: موقع مؤسسة الملك عبد الله بن عبد العزيز لوالديه للإسكان التنموي على شبكة الإنترنت: <http://www.kaf.org.sa/>



- صندوق المثوية^(١).
- مركز عبد الرحمن السديري الثقافي^(٢).
- مؤسسة إبراهيم بن عبد العزيز آل إبراهيم الخيرية.

الإجراءات الواردة في إطار المنح للجمعيات الأهلية:

ما صدر مؤخرًا عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية «إطار المنح للجمعيات الأهلية»، وفيما يلي أبرز ما ورد في هذا الإطار:

الشروط الأساسية للمنح:

- ١ - تعبأة النموذج الخاص بالمنحة.
- ٢ - إرفاق رقم حساب رئيسي (آيبان) على مطبوعات البنك.
- ٣ - أن يكون قد مضى على تسجيل الجمعية لدى الوزارة مدة مكنت وكالة التنمية من التأكد من قدرة الجمعية على تحقيق أهدافها.
- ٤ - أن يكون لدى الجمعية رصيد مالي خاص بها مودع بأحد المصارف المحلية وأن تكون قد نفذت برنامجًا أو مشروعًا ضمن أهدافها.

(١) هو مؤسسة مستقلة غير ربحية تعنى بتمويل مشاريع الشباب، تأسست بموجب الأمر الملكي الكريم رقم أ/١٩٠ في عام ١٤٢٥هـ، وسمي بصندوق المثوية؛ لإطلاقه خلال احتفال المملكة بمرور مئة عام منذ تأسيسها على يد الملك عبد العزيز. انظر في تأسيسه وأهدافه: موقع صندوق المثوية على شبكة الإنترنت: <http://www.tcf.org.sa/ar/pages/default.aspx>

(٢) انطلق بمبادرة من الأمير عبد الرحمن بن أحمد السديري - أمير منطقة الجوف - في الفترة من ١٣٦٢ - ١٤١٠هـ، بتأسيس أول مكتبة عامة في الجوف عام ١٣٨٣هـ، أطلق عليها اسم دار العلوم؛ وذلك رغبة في الإسهام في تحقيق نهضة ثقافية في المجتمع المحلي، وإحداث حراك ثقافي بمشاركة أبناء المجتمع. انظر تأسيسه وأهدافه على موقع مركز عبد الرحمن السديري الثقافي على شبكة الإنترنت: <http://www.alsudairy.org.sa/ar/about/>



- ٥ - أن يكون المشروع متفقاً مع أهداف الجمعية
- ٦ - عدم وجود ملاحظات إدارية ومالية على الجمعية.
- ٧ - أن تكون اجتماعات الجمعية العمومية واجتماعات مجلس الإدارة منتظمة.
- ٨ - أن يكون مجلس إدارة الجمعية منتخب (غير مؤقت أو ممدد له).
- ٩ - إرفاق الميزانية المعتمدة الصادرة من المحاسب القانوني المكلف من الوزارة عن العام الماضي.
- ١٠ - إرفاق تقرير الحوكمة لآخر زيارة ويكون الحد الأدنى المقبول ٥٠٪.
- ١١ - لا تمنح الجمعية أكثر من إعانتين من الإعانات النقدية خلال العام الواحد.



المطلب الثاني

الضوابط والإجراءات الصادرة من المؤسسات الأهلية «المانحة»

تمتاز الجهات الخيرية بمجموعة من المعايير والميزات التي يمكن أن توليها المؤسسات المانحة اهتمامًا أكثر لتقديم الدعم؛ كاستقرار الإداري والمالي، والمشاريع الضرورية الملحة، والمشاريع الاستثمارية، وكفاءة الموارد البشرية^(١).

وفي إطار تحديد الشروط الإجرائية الواجب توافرها لتقديم المؤسسات المانحة دعمها للجهات الخيرية؛ فإن الاتجاه العام هو موافقة الجهات الخيرية على تلك الشروط^(٢).

وكذلك الحال فيما يتعلق ببعض الإجراءات التنظيمية المتعلقة بدعم المشاريع الخيرية، فهناك تأكيدٌ لهذه الإجراءات.

ويشير هذا الاتجاه إلى وجود توافق عام بين المؤسسات المانحة والجهات الخيرية حول وجود بعض الشروط التي تعظم من نتائج العمل الخيري، وتمنح المؤسسات المانحة فرصة تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الدعم الذي تقدمه لتلك الجهات^(٣).

(١) المؤسسات الخيرية المانحة في عيون الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية -

استطلاع (ص ٤٩) مرجع سابق.

(٢) المرجع السابق (ص ٥٠).

(٣) المرجع السابق (٥١).



ومن المعلوم أن المؤسسات المانحة تضع عددًا من السياسات والإجراءات التنفيذية لتنظيم عملية دعم البرامج والمشاريع، وضبط العلاقة بين الجهة المانحة والجهة المستفيدة، بالشكل الذي يساعد على ترشيد عملية المنح، وبالقدر الذي يجنب الجهة المانحة هدر مواردها وزيادة تكاليفها التشغيلية؛ بسبب دعم المشاريع والبرامج الخيرية التي لا تنسجم مع رسالتها التي أنشئت من أجلها، أو أهدافها التي ترغب في تحقيقها. وبالرغم من أن سياسات المنح تختلف من مؤسسة إلى أخرى بناء على مجالات الدعم المعتمدة لديها؛ فإن مجالات الدعم وسياساته وإجراءاته يفترض أن تتسم بالوضوح والشفافية، كما يجب أن تكون متوافقة مع رؤية المؤسسات المانحة وأهدافها، وأن تكون تلك المجالات والأهداف في جملتها داعمة للعملية التنموية بأبعادها المختلفة.

وتختلف كيفية استقبال طلبات المنح من مؤسسة لأخرى، وفيما يلي عرض لنماذج توضح منهج المؤسسات المانحة في وضع الضوابط والمتطلبات الأساسية التي من خلالها تقدم الدعم للجهات الخيرية



المطلب الثالث

ملخص ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية

وبعد الوقوف تفصيلياً على أهم ضوابط وإجراءات الجهات المشرفة على المؤسسات المانحة أو المؤسسات نفسها؛ فيحسن بنا أن نوضح في هذا المطلب أبرز الضوابط والإجراءات التي تشترطها الجهات في المملكة العربية السعودية، وسيكون السرد هنا لبعض ما تشترطه الجهات المشرفة أو المؤسسات المانحة من ضوابط أو إجراءات على حد سواء؛ لأن المقصود هنا تلخيص ما سبق وإبراز ما خفي وإظهار كفاءة الضبط الإداري للعمل الخيري المانح بالمملكة العربية السعودية أو أنه بحاجة لتطوير، وسيكون عرض المطلب في جانبين على شكل نقاط كما وردت وهي على النحو الآتي:

أولاً: ضوابط العمل الخيري المانح بالسعودية:

- ١ - لا يسمح بمزاولة المنح المؤسسي إلا عبر مؤسسة أهلية مصرحة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ٢ - عدم تعارض لائحة المؤسسات الأهلية المعدة من قبلهم مع نظام المؤسسات والجمعيات الأهلية ولا مع لائحته.
- ٣ - لا تصرح المؤسسة إلا أن تلتزم بإيداع مبلغ لا يقل عن خمسة ملايين ريال خلال السنة الأولى في حساب المؤسسة، أو تسجيل أصول باسمها تكون إيراداتها السنوية لا تقل عن خمسمائة ألف ريال.
- ٤ - أهمية وجود مجلس أمناء للمؤسسة المانحة وهو المسؤول مسؤولية تامة عن أعمال المؤسسة.



٥ - الإلزام بالمعايير المحاسبية الصادرة من الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.

٦ - وجود تصريح رسمي ساري المفعول للجمعية طالبت المنحة.

٧ - إلزامية وجود حسابي بنكي للجمعيات التي تتقدم بطلب منحة.

٨ - وجود قوائم مالية بحيث تخضع حسابات الجهة إلى مراجعة مكتب محاسب قانوني معتمد باستثناء الجهات الجديدة والجهات الحكومية والجهات الفرعية.

٩ - ضرورة أن يكون المشروع المطلوب منحه متفقاً مع أهداف الجمعية.

١٠ - عدم وجود ملاحظات إدارية ومالية على الجمعية.

١١ - تجاوز معايير قبول الجهات حسب تقرير الحوكمة، ويكون الحد الأدنى المقبول ٥٠٪.

١٢ - للحصول على منحة أخرى من نفس المؤسسة لابد من إغلاق المنحة السابقة.

١٣ - يحضر المنح خارج المملكة العربية السعودية باستثناء مركز الملك سلمان فله الحق في منح خارج المملكة العربية السعودية.

ثانياً: إجراءات العمل الخيري المانح بالسعودية:

١ - عند تصريح مؤسسة أهلية يتم كتابة لائحة أساسية للمؤسسة وفقاً للنموذج المعد من الوزارة.

٢ - عند طلب منحة من أي مانح حكومي أو أهلي فيتم تعبئة نموذج الخاص بطلب المنحة.



- ٣ - تستغرق دراسة طلب المنحة في الجهة المانحة من ٢١ يوم وحتى ٩٠ يوم.
- ٤ - إرفاق رقم حساب رئيسي (آيبان) على مطبوعات البنك عند طلب المنحة.
- ٥ - تقديم إثبات اجتماعات الجمعية العمومية واجتماعات مجلس الادارة.
- ٦ - إرفاق الميزانية المعتمدة الصادرة من المحاسب القانوني المكلف من الوزارة.
- ٧ - لا تمنح الجمعية أكثر من إعانتين من الإعانات خلال العام الواحد.
- ٨ - تتلخص إجراءات اعتماد المشاريع في:
- أ - استقبال نموذج طلب منح المشاريع.
- ب - دراسة طلب منح المشاريع.
- ت - تطبيق معايير قبول المشاريع على المشروع المطلوب منحه.
- ث - إصدار قرار اعتماد أو اعتذار عن منح المشروع.
- ٩ - تتلخص إجراءات متابعة المشاريع في:
- أ - تعبئة نموذج تنفيذ المشاريع.
- ب - تعبئة نموذج تقييم المشروع.
- ت - الزيارات الميدانية.
- ث - تعيين طرف ثالث للرقابة والتقييم.
- ١٠ - تتلخص إجراءات إغلاق المنح في:
- أ - تعبئة نموذج إنهاء المشروع.
- ب - شهادة صرف الدفعات والمبالغ المالية.
- ت - موافقة اللجنة المختصة بإغلاق المشاريع.



الفصل الثاني

أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة وضوابطه^(١)

(١) لسعة هذا الموضوع أفرد المؤلف له كتابين مستقلين وتوسع في شرح هذا الفصل مما جعل منهما موضوعين مستقلين عن موضوع البحث:
الأول بعنوان: (تجربة العمل الخيري في المملكة المتحدة - بريطانيا -) تناول فيه تأريخ العمل الخيري عموماً والمانح خصوصاً تأصيلاً ورصداً تاريخياً وواقعياً.
الثاني: (المؤسسات المانحة في المملكة المتحدة - بريطانيا -) تناول فيه المؤلف مفهوم المؤسسات المانحة وتأريخها في المملكة العربية السعودية والأنظمة التابعة لها.
لذلك سأورد في هذا الفصل ما يتم به فهم البحث والمقارنات التابعة لها، وللاستزادة يمكن مطاعة الكتابين السابقين.



مدخل

العمل الخيري عرفته الأمم والشعوب والحضارات الإنسانية القديمة والحديثة، واليوم تعددت أشكاله وأسماءه في الغرب؛ فأصبح يطلق عليه مرة «القطاع الثالث»، و«قطاع التنمية»، وكذلك يسمى بـ «العمل الأهلي»، أو «الاجتماعي»، وهو لا يقل أهمية عن القطاع الحكومي والخاص في مسيرة التنمية التي تشهدها الدول، كما يحتل مساحة واسعة من نشاطات المجتمع المدني؛ حيث تتنوع المؤسسات غير الربحية تنوعاً كبيراً.

وإذا نظرنا إلى كلمة «العمل الخيري» «Philanthropia» في اللغات الأوروبية مشتقة من مصدرين في اللاتينية: الأول هو كلمة «Philein» وتعني «حب»، والثاني هو كلمة «Anthropon» وتعني «الإنسان»، ومعنى الكلمتين معاً هو: «حب الإنسان».

وتكون كلمة خير بمعنى الطيبة «Kindness» أي أن الخيرية هي صفة لمن يشعر بالآلام الآخرين، ويرغب في تحقيق سعادتهم، أو في دفع الأذى عنهم^(١).

ويختلف فهم العمل الخيري في تجارب المجتمعات الغربية بتباين الخلفيات التاريخية والأعراف الخاصة بكل دولة، أو بكل مجموعة من الدول.

ففي انجلترا مثلاً يستخدم مصطلح الإحسان «Charity» كمترادف لمصطلح العمل الخيري «Philanthropy». أما في الولايات المتحدة فهناك تمييز بين

(١) انظر: وهبة، مراد: المعجم الفلسفي - معجم المصطلحات الفلسفية - (ص ٣٢٠)، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع - القاهرة.



المفهومين؛ إذ يشير الإحسان إلى المنح والعطاء المتوجه لمعالجة نتائج مشكلة أو قضية ما أنشئت، في حين أن العمل الخيري يوجه موارده لمعالجة أسباب المشكلة من جذورها والوقاية منها وتفادي وقوعها.

ومما يميز العمل الخيري التطوعي في بريطانيا: أن الحكومة قامت بالإشراف على المشاريع الخيرية ومساندتها مساندة تامة؛ بحيث لم يتوقف عند سن القوانين؛ بل عملت على تنظيم العمل الخيري، وتوفير ما يلزم توفيره؛ لأجل دمج العمل الخيري في إطار تنظيمات الأعمال المدنية والفردية والمؤسسية. كما أن الأفراد من أصحاب الأموال جعلوا من أموالهم هدفاً لخدمة مجال معين في المجتمع، فمنهم من تخصص في البحث العلمي، وأوقف أوقافاً لأجل ذلك، ومنهم من اهتم بالجانب الصحي، وأوقف أوقافاً لأجل ذلك، وغير ذلك من المجالات والأهداف.

ويقوم العمل الخيري غير الربحي في بريطانيا بدور مؤثر ومهم في مجالات متعددة ومتنوعة، ويغطي مساحات ومجالات كبيرة في المجتمع الذي يعمل فيه. كما يمارس دوراً فاعلاً في تنمية المجتمع؛ لأنه يعد مكوناً رئيساً من مكوناته الأساسية التي كفلها له النظام، وساعدته في ذلك البيئة التي وفرت له الأدوات اللازمة لأداء رسالته.

ويسهم هذا القطاع في سد حاجات أفراد المجتمع المتنوعة المادية منها والمعنوية، كما أن له إسهامات فاعلة في مساندة القطاعات الأخرى (الحكومية والخاصة) في تنمية ونهضة وتطوير المجتمع.

ولم يقتصر عمل المنظمات الخيرية المانحة في بريطانيا - بمختلف أشكالها - على تقديم الأموال للجهات الخيرية فحسب؛ بل تعدى ذلك إلى الإسهام في الارتقاء بعمل المؤسسات الممنوحة وتطويرها، والرفع من مستوى



العاملين فيها، وصقلهم وتأهيلهم، كما أسهمت هذه المؤسسات في نمو العمل الخيري واتساع نطاقه؛ من خلال الدعم الذي تقدمه للمؤسسات الناشئة، والتي تقدم برامج إبداعية ومتجددة، وهذا ما جعل الحكومة تدعم وتساند هذه المؤسسات وتمنحها الثقة؛ نظرًا لدورها الفاعل في تخفيف الأعباء عنها، ومساندتها في تنمية المجتمع، فهي تُعدّها شريكًا لا منافسًا، ولا تشكل مصدر قلق بالنسبة لها، وهذا ما جعلها تتبوأ مكانة مرموقة في المجتمع، وتقوم بأداء رسالتها على أكمل وجه^(١).

وفي هذا الفصل سأستعرض العمل الخيري في المملكة المتحدة، وبالأخص المانح منه؛ من حيث النشأة والتجربة، والقوانين والأنظمة، والضوابط والإجراءات.

(١) مؤسسة عبد الرحمن بن صالح الراجحي وعائلته الخيرية: تجارب مميزة للمؤسسات المانحة البريطانية (ص ٦، ٧) بتصرف، رجب ١٤٣٠هـ/ يوليو ٢٠٠٩م.



المبحث الأول

أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة وتاريخه

المطلب الأول

نشأة العمل الخيري في المملكة المتحدة وتاريخه

من المعلوم أن العمل الخيري في بريطانيا له أصوله وجذوره التاريخية؛ حيث ارتبط وجود هذا العمل من قرون عدة بالنشاط الاجتماعي، والمجهود التطوعي، الذي تقيمه المجمعات المحلية والجماعات الدينية والكنائس في ذلك الوقت، كما كان لطبقة النبلاء والأثرياء في المجتمع البريطاني نصيب في تقديم المعونات والخدمات للفقراء.

لكن ظلت إنجلترا تعاني كثيراً من مشكلات اجتماعية قبل قيام الثورة الصناعية؛ ولقد انعكست هذه الرعاية والمساندة من قبل الحكومة على مجالات عدة في قطاع العمل الخيري في بريطانيا، فقد بلغ عدد الجمعيات الخيرية البريطانية ١٦٨,١٨٦ ألف جمعية خيرية مسجلة^(١)، وبلغ دخلهم السنوي المشترك ٧٧,٤٠٤ مليار جنيه إسترليني^(٢)، ووصلت المنظمات الخيرية المانحة

(١) تسجيل الجمعيات الخيرية لا يتم إلا إذا زادت ميزانيتها عن خمسة آلاف جنيه إسترليني.

(٢) طبقاً للإحصائيات المنشورة على موقع الويب الخاص بالمفوضية الخيرية بتاريخ ٣٠/٠٩/٢٠١٨م:

<https://www.gov.uk/government/publications/charity-register-statistics/recent-charity-register-statistics-charity-commission>



إلى عشرة آلاف منظمة، وأما الجمعيات غير المسجلة والتي تقوم على الجهد التطوعي فهي كثيرة أيضًا، ولها أحقيتها بالعمل في المجتمع البريطاني، ويعمل في قطاعها الخيري قرابة ٧٧٥ ألف موظف. وتنمو هذه الجمعيات بمعدل (١٠٠٠) جمعية تقريبًا بشكل سنوي، كما تجمع أكثر من ٣١ مليار جنيه إسترليني، تصب في أعمال خيرية متنوعة داخل وخارج بريطانيا^(١).

أبرز مجالات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة^(٢):

- ١ - المشروعات الخيرية لمنع أو تخفيف الفقر.
- ٢ - البرامج الإغاثية.
- ٣ - البرامج الصحية.
- ٤ - البرامج الفنية والثقافية.
- ٥ - المجالات التعليمية.
- ٦ - المجالات الإعلامية.
- ٧ - المجالات الدينية.
- ٨ - البرامج الخاصة بالأطفال.
- ٩ - البرامج الرياضية.
- ١٠ - البحوث والدراسات العلمية.
- ١١ - مشروعات الشباب.
- ١٢ - حماية البيئة وتحسينها.

(١) العمل الخيري ببريطانيا لإبراهيم سليمان الحيدري: مقال منشور على الإنترنت

<http://albuthi.com/blog/1010>

(٢) قانون العمل الخيري البريطاني لعام ٢٠١١م.



• مقومات العمل الخيري البريطاني:

عندما يتأمل المتخصص في التجربة البريطانية في العمل الخيري، يجد أن هناك مقومات عدة، أسهمت بفاعلية في بناء العمل الخيري وتميزه، وتأثيره في المجتمع البريطاني، ومن تلك المقومات:

(١) ثقافة العمل التطوعي:

والتي انتشرت في المجتمع فصارت جزءاً لا يتجزأ من ممارسة أفرادها، هذه الثقافة التي تجدها في كل مفردات ومكونات المجتمع البريطاني؛ سواء كانت في التعليم أو في الإعلام؛ حتى في الأندية الرياضية؛ حينما تتعاقد مع اللاعبين المحترفين فإنه يكون من ضمن العقد مشاركة اللاعب في مناسبات اجتماعية ما بين مناسبتين إلى ثلاث مناسبات في السنة، هذه الثقافة التي سادت في المجتمع البريطاني كان لها انعكاس على واقع المجتمع^(١).

(٢) الوضع القانوني المنظم للعمل الخيري:

«المفوضية الخيرية البريطانية» (British Charity Commission) تقوم بعملية الإدارة التنظيمية، والمتابعة الإشرافية، والممارسة الرقابية، والمحاسبة القانونية؛ مع الدعم والتطوير للمنظمات الخيرية؛ للتأكد من أنها تسيّر وفق النظام القانوني التي وضع لها؛ ولتحقيق النفع العام للمجتمع؛ مع أنها سلطة مستقلة عن الحكومة؛ لكنها تنسق مع وزارة الداخلية في القضايا الإجرائية^(٢).

(١) العمل الخيري في بريطانيا (ص ٢٩، ٣٠).

(٢) www.charity-commission.gov.uk



٣) الشراكة بين المنظمات الخيرية والقطاع الحكومي:

تمتاز منظمات العمل الخيري في بريطانيا بأنها تعمل بانسجام تام مع الحكومة في تقديم بعض الخدمات المجتمعية؛ سواء كانت اجتماعية، أو تعليمية، أو ثقافية؛ حيث تكلّف أمر تنفيذ هذه المشاريع إلى الجهات الخيرية، فيما تتولى الحكومة التمويل. وقد ثبت أن ٦٠٪ من المنظمات الخيرية البريطانية سبق وتعاقدت مع الحكومة في تنفيذ المشاريع المطروحة عليها^(١). وتُعد المساندة الحكومية أحد أبرز مصادر الدعم للجهات الخيرية في بريطانيا، كما يعتبر دعم الجهات الداعمة «Grant-maker» مصدرًا رئيسًا لدعم الجمعيات الخيرية.

٤) وجود جهات متخصصة عديدة تخدم العمل الخيري:

سواء كانت اتحادات، أو تجمعات، مثل: (NCVO)^(٢) و (BOND)^(٣)، أو شركات تجارية متخصصة في خدمة العمل الخيري؛ كمراكز التدريب، والمكاتب الاستشارية، والمحاماة، والمحاسبين القانونيين، والتسويق، والعلاقات العامة، والإعلام، كلها تقدم خدمات للجهات الخيرية لتطوير أدائها، وبعض هذه البرامج تكون مدعومة من قبل الحكومة أو من قبل مانحين؛ لكنها جميعًا ليست مجانية، وتقام على مستوى بريطانيا العديد من المعارض التي تشارك فيها هذه الجهات، ففي لندن مثلاً هناك معرض الجمعيات والروابط الخيرية «Cahrities and Associations Exhibition»^(٤)، والمعرض الخيري «Charityfair»^(٥)، وكلاهما يقام سنويًا.

(١) هكذا تنظم بريطانيا عملها الخيري، د. إبراهيم الحيدري.

(٢) www.ncvo-vol.org.uk

(٣) www.bond.org.uk

(٤) www.conferencehouse.co.uk

(٥) www.charityfair.org.uk



أرقام وإحصائيات عن العمل الخيري البريطاني:

ولعل من المناسب هنا أن نختم هذا المبحث بالإحصائيات الأخيرة المسجلة عن العمل الخيري في بريطانيا، ونبدأ بالإحصائية الصادرة من اتحاد الجمعيات التطوعية «المجلس الوطني للمنظمات الخيرية»^(١)، والتي توضح بشكل إجمالي حجم الإنفاق لأكثر من ٦٠ منظمة تطوعية في بريطانيا^(٢):

جدول رقم (٩)

(يوضح الأرقام المالية بالمليون جنيه إسترليني)

| Rank | Charity الجمعية | Expenditure (£million) حجم الانفاق - الأرقام بالمليون - باوند | القيمة بالريال السعودي - بالمليون ^(٣) |
|------|--|---|--|
| ١ | Wellcome Trust وقف ويلكم | ٧٢٨,١ | ٣,٥٢٢ |
| ٢ | Cancer Research UK أبحاث السرطان في المملكة المتحدة | ٤٩٨,٣ | ٢,٤١٠ |
| ٣ | The National Trust الصندوق الوطني | ٤٥٠,٠ | ٢,١٧٧ |

(١) يوجد ٢٢ مليون شخص بريطاني يشاركون رسميًا في العمل التطوعي كل عام في المملكة المتحدة، ويرونه واجبًا وطنيًا. وتبلغ ساعات العمل التطوعي الرسمي ٩٠ مليون ساعة عمل كل أسبوع، وتقدر القيمة الاقتصادية للتطوع الرسمي بـ ٤٠ مليار جنيه إسترليني سنويًا. و٤٥٠٠ هو عدد المنح والبرامج المالية المتوفرة للمنظمات المحلية البريطانية خلال عام واحد، و٥٠ مليار جنيه إسترليني قيمة المنح والبرامج المالية المتوفرة للمنظمات البريطانية في عام واحد.

(٢) <https://data.ncvo.org.uk/a/almanac14/which-are-the-largest-voluntary-organisations-in-the-uk-3/>

(٣) القيمة المحسوبة تقريبية وقد تم احتساب القيمة من الموقع الشهير لتحويل العملات XE في تاريخ ١/١٠/٢٠١٩م.



| Rank | Charity الجمعية | Expenditure (£million) حجم الانفاق - الأرقام بالمليون - باوند | القيمة بالريال السعودي - بالمليون ^(٣) |
|------|--|---|--|
| ٤ | Oxfam أوكسفام | ٣٧٨,٧ | ١,٨٣٢ |
| ٥ | The Save the Children Fund صندوق إنقاذ الطفولة | ٣٢٢,٦ | ١,٥٦٠ |
| ٦ | British Heart Foundation مؤسسة القلب البريطانية | ٢٧٣,٢ | ١,٣٢١ |
| ٧ | Barnardo's مؤسسة برناردو لرعاية الأطفال الضعفاء | ٢٤٠,٦ | ١,١٦٤ |
| ٨ | The British Red Cross Society جمعية الصليب الأحمر البريطاني | ٢٣٠,٩ | ١,١١٧ |
| ٩ | Royal Mencap Society جمعية مينكاب الملكية | ١٩٠,٠ | ٩١٩ |
| ١٠ | Action for Children العمل من أجل الأطفال | ١٨٤,١ | ٨٩٠ |
| ١١ | Age UK جمعية كبار السن بالمملكة المتحدة | ١٦٥,٨ | ٨٠٢ |
| ١٢ | The Gatsby Charitable Foundation مؤسسة غاتسي الخيرية | ١٦٠,٥ | ٧٧٦ |
| ١٣ | The Salvation Army مؤسسة الخلاص مسيحية تنصيرية تهتم بالفقراء | ١٥٩,٧ | ٧٧٢ |



| Rank | Charity الجمعية | Expenditure (£million) حجم الانفاق - الأرقام بالمليون - باوند | القيمة بالريال السعودي - بالمليون ^(٣) |
|------|--|---|--|
| ١٤ | Sightsavers مؤسسة مختصة بحماية البصر والإعاقة بسبب الحروب | ١٥٨,٧ | ٧٦٧ |
| ١٥ | Leonard Cheshire Disability مؤسسة ليونارد شيشاير للإعاقة | ١٥٧,٢ | ٧٦٠ |
| ١٦ | St Andrew's Healthcare سانت أندرو للرعاية الصحية | ١٥٦,٣ | ٧٥٦ |
| ١٧ | Ufi Charitable Trust صندوق عوفي الخيري | ١٥٣,٩ | ٧٤٤ |
| ١٨ | Macmillan Cancer Support دعم ماكميلان للسرطان | ١٥٢,٨ | ٧٣٩ |
| ١٩ | The Royal National Lifeboat Institution المؤسسة الوطنية الملكية للقوارب | ١٥٠,٤ | ٧٢٧ |
| ٢٠ | Marie Stopes International مؤسسة ماري ستوبس الدولية | ١٣٩,٩ | ٦٧٦ |
| ٢١ | The Royal British Legion الفيلق البريطاني الملكي | ١٣٩,١ | ٦٧٣ |
| ٢٢ | NSPCC مؤسسة رائدة للأطفال | ١٣٨,٨ | ٦٧١ |
| ٢٣ | Marie Curie Cancer Care مؤسسة ماري كوري رعاية السرطان | ١٣٦,١ | ٦٥٨ |



| Rank | Charity الجمعية | Expenditure (£million) حجم الانفاق - الأرقام بالمليون - باوند | القيمة بالريال السعودي - بالمليون ^(٣) |
|------|--|---|--|
| ٢٤ | RSPCA مؤسسة مختصة برعاية الحيوانات | ١٢٠,٤ | ٥٨٢ |
| ٢٥ | Royal Opera House Covent Garden Limited دار الأوبرا الملكية كوفنت جاردن المحدودة س | ١١٤,٦ | ٥٥٤ |
| ٢٦ | The Royal National Institute of Blind People المعهد الوطني الملكي للمكفوفين | ١١٢,٨ | ٥٤٥ |
| ٢٧ | Royal Society for the Protection of Birds الجمعية الملكية لحماية الطيور | ١١٢,٠ | ٥٤١ |
| ٢٨ | Charity Projects (Comic Relief) المشاريع الخيرية (الإغاثة بالترفيه) | ١١٠,٤ | ٥٣٤ |
| ٢٩ | Genome Research Limited معهد بحوث الجينوم المحدودة تابع لويلكم | ١٠٤,١ | ٥٠٣ |
| ٣٠ | Scope جمعية المساواة في الإعاقة | ١٠٢,٩ | ٤٩٨ |
| ٣١ | The Salvation Army Social Work Trust الصندوق الاجتماعي للمشردين | ١٠٢,٠ | ٤٩٣ |
| ٣٢ | St John's Ambulance مؤسسة سيارة الإسعاف سانت جون تابعة للقديس يوحنا | ٩٥,٩ | ٤٦٤ |



| Rank | Charity الجمعية | Expenditure (£million) حجم الانفاق - الأرقام بالمليون - باوند | القيمة بالريال السعودي - بالمليون ^(٣) |
|------|--|---|--|
| ٣٣ | The United Kingdom Committee for Unicef لجنة المملكة المتحدة لليونيسيف | ٩٤,٩ | ٤٥٩ |
| ٣٤ | Christian Aid مؤسسة المساعدات المسيحية | ٩٤,٨ | ٤٥٨ |
| ٣٥ | The Peoples Dispensary for Sick Animals مستوصف الشعب للحيوانات المريضة | ٩٤,٦ | ٤٥٧ |
| ٣٦ | Oasis Charitable Trust صندوق الواحة الخيري | ٩٢,٧ | ٤٤٨ |
| ٣٧ | The Orders of St John Care Trust مؤسسة اوردرس سانت جون كير ترست للرعاية المنزلية | ٩١,٢ | ٤٤١ |
| ٣٨ | Community Integrated Care الرعاية المجتمعية المتكاملة | ٨٩,٤ | ٤٣٢ |
| ٣٩ | The Shaw Trust Limited وقف شو المحدودة لتغيير حياة الشباب | ٨٦,٠ | ٤١٦ |
| ٤٠ | The National Autistic Society الجمعية الوطنية للتوحد | ٨٥,٢ | ٤١٢ |
| ٤١ | Music Mark مؤسسة علامة الموسيقى للعناية بالفنون | ٨٢,٢ | ٣٩٧ |
| ٤٢ | Sue Ryder مؤسسة سو رايدر للعناية الصحية | ٨١,٩ | ٣٩٦ |



| Rank | Charity الجمعية | Expenditure (£million) حجم الانفاق - الأرقام بالمليون - باوند | القيمة بالريال السعودي - بالمليون ^(٣) |
|------|---|---|--|
| ٤٣ | International Planned Parenthood Federation الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة | ٨١,٤ | ٣٩٤ |
| ٤٤ | Crime Reduction Initiatives مؤسسة مبادرات الحد من الجريمة | ٧٩,٠ | ٣٨٢ |
| ٤٥ | Royal Voluntary Service مؤسسة الخدمة التطوعية الملكية | ٧٨,٧ | ٣٨٠ |
| ٤٦ | The Guide Dogs for the Blind Association مؤسسة الدليل من الكلاب للمكفوفين | ٧٧,٢ | ٣٧٣ |
| ٤٧ | The Royal National Theatre المسرح الوطني الملكي | ٧٦,٨ | ٣٧١ |
| ٤٨ | Islamic Relief Worldwide الإغاثة الإسلامية في جميع أنحاء العالم | ٧٦,٣ | ٣٦٩ |
| ٤٩ | Sense مؤسسة إحساس للمعاقين | ٧٥,٦ | ٣٦٥ |
| ٥٠ | Medical Emergency Relief International مؤسسة الإغاثة الطبية الطارئة الدولية | ٧٠,٨ | ٣٤٢ |
| ٥١ | Alzheimer's Society جمعية الزهايمر | ٦٩,٦ | ٣٣٦ |
| ٥٢ | World Vision UK مؤسسة رؤية العالم للمملكة المتحدة لرعاية الأطفال إنسانيا ودينيا | ٦٧,٣ | ٣٢٥ |



| Rank | Charity الجمعية | Expenditure (£million) حجم الانفاق - الأرقام بالمليون - باوند | القيمة بالريال السعودي - بالمليون ^(٣) |
|------|---|---|--|
| ٥٣ | United Response مؤسسة الاستجابة المتحدة لتكافؤ الفرص | ٦٥,١ | ٣١٥ |
| ٥٤ | Tearfund مؤسسة تيرفند لانهاء الفقر | ٦٥,٠ | ٣١٤ |
| ٥٥ | Actionaid مؤسسة عمل المعونة للعدالة الاجتماعية | ٦٣,٩ | ٣٠٩ |
| ٥٦ | International Rescue Committee, U.K لجنة الإنقاذ الدولية، المملكة المتحدة | ٦٢,١ | ٣٠٠ |
| ٥٧ | Alternative Futures Group Limited مجموعة المستقبل البديل للرعاية الاجتماعية | ٦٠,٠ | ٢٩٠ |
| ٥٨ | Citizens Advice Bureaux رابطة نصح واستشارات المواطنين | ٥٩,٦ | ٢٨٨ |
| ٥٩ | Dogs Trust وقف الكلاب | ٥٩,٦ | ٢٨٨ |
| ٦٠ | Disasters Emergency Committee لجنة طوارئ الكوارث | ٥٨,٨ | ٢٨٤ |



جدول (١٠)
يوضح إحصائيات السجل الخيري الأخيرة
(مفوضية المؤسسات الخيرية)

| نطاق الدخل السنوي (جنيه إسترليني - £) | عدد الجمعيات الخيرية | % | الدخل السنوي المليارات جنيه إسترليني | % |
|--|-------------------------|------|---|-------|
| ٠ إلى ١٠,٠٠٠ | ٦٥,١٧٦ | ٣٨,٨ | ٠,٢١٦ | ٠,٣ |
| ١٠,٠٠١ إلى ١٠٠,٠٠٠ | ٥٨,٠٥٤ | ٣٤,٥ | ٢,٠٧١ | ٢,٧ |
| ١٠٠,٠٠١ إلى ٥٠٠,٠٠٠ | ٢٢,٤٨٤ | ١٣,٤ | ٤,٩٤١ | ٦,٤ |
| ٥٠٠,٠٠١ إلى ٥,٠٠٠,٠٠٠ | ٩,٣٥٥ | ٥,٦ | ١٤,٠٠٠ | ١٨,١ |
| +٥,٠٠٠,٠٠٠ | ٢,٢٦٣ | ١,٣ | ٥٦,١٧٦ | ٧٢,٥ |
| المبلغ الاجمالي | ١٥٧,٣٣٢ | ٩٣,٦ | ٧٧,٤٠٤ | ١٠٠,٠ |
| لم يعرف بعد | ١٠,٨٥٤ | ٦,٤ | ٠,٠٠٠ | ٠,٠ |
| المجموع | ١٦٨,١٨٦ | ١٠٠ | ٧٧,٤٠٤ | ١٠٠ |



المطلب الثاني

أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة وتاريخه

مرت أنظمة العمل الخيري في المملكة المتحدة بعدة مراحل - سبق وأن ذكرنا بعضها في المطلب الأول بشيء من التفصيل -، ولعلي هنا أوجز الحديث عن تلك الأنظمة التي صدرت بتسلسلها الزمني؛ حتى أصل إلى النظام الخيري الحديث الصادر عام ٢٠١١م، وأقف معه بشيء من التفصيل؛ مع بيان ما طرأ عليه من تحديث وتعديل في النظام الصادر عام ٢٠١٦م.

وتجدر الإشارة هنا أنه لا يوجد نظام للمؤسسات المانحة في بريطانيا بشكل مستقل مثل المملكة العربية السعودية؛ بل يحق لكل نوع من الأنواع التي سيرد ذكرها ممارسة المنح وغيرها، ولها أن تحدد وجهتها في نظامها الأساسي، وما يخص المنح وضوابطه موجود ومتناثر في النظام؛ والأدلة المفسرة له التي سيرد تفصيلها.

مراحل تطور النظام الخيري البريطاني^(١): فيما يلي عرض للوثائق والأنظمة والتشريعات التي صدرت في بريطانيا فيما يخص تنظيم العمل الخيري:

(١) النظام الأول: (قانون الوقف) **The Mortmain Act** عام ١٢٧٩:

وهو أول وثيقة صدرت بشأن تنظيم الأراضي الموقفة، حيث وضعت لمنع امتلاك الأراضي أو السيطرة عليها بشكل دائم من قبل الهيئات الدينية؛ وقد

(١) سنلاحظ هنا تعدد الأسماء بين نظام ووثيقة وقانون، وكل ذلك بحسب تغير الترجمة، ولكن المقصود هو جميع الوثائق القانونية؛ التي نظمت العمل الخيري في بريطانيا



أصدره الملك إدوارد الأول سنة ١٢٧٩م عندما وجد أن الكنيسة الكاثوليكية تمتلك ما يقرب من ثلث الأراضي في البلاد، وهي أراضي معفاة من الضرائب. بموجبه منع التنازل للكنيسة عن الأراضي؛ سواء أكانت منحًا أم هدايا.

(٢) النظام الثاني: (قانون العمال) Statute of Laborers عام ١٣٤٩: ويُعرف أيضًا بـ «قانون الفقر» (Poor Law)، وهو القانون الذي يقضي بإلزام العمال القادرين على العمل ممن لا دخل لهم، بضرورة قبول العمل الذي يعرضه السيد الذي يرغب في تأجيرهم. ومن ناحية أخرى حظر القانون تقديم الصدقات للمتسولين الأصحاء، وحذر المواطنين من القيام بهذه المخالفة. وقد صدّق عليه الملك إدوارد الثالث عام ١٣٤٩م.

(٣) النظام الثالث: (قانون المنافع) Benefits Act عام ١٥٣٦: وهو موجه ضد الهيئات الدينية؛ حيث استولى هنري الثامن عام ١٥٣٦م على أراضي الكنيسة والجامعات الكاثوليكية، وجل أموالهما وثوراتهما النفيسة، وأنشأت الحكومة الإنكليزية ديوانًا خاصًا بضبط جميع ذلك وإدارته، ثم قامت ببيع أراضي الكنيسة تدريجيًا إلى طبقات الملاك والمزارعين، فاستغلوها على أكمل وجه، وزادوا في خصبتها وإنتاجها؛ حتى أصبحوا على جانب عظيم من الثروة وقوة النفوذ.

(٤) النظام الرابع: (قانون الفقراء الإليزابيثي) The Elizabethan Poor Law عام ١٦٠١: ويُعرف أيضًا بـ «قانون الاستخدامات الخيرية» (Law of Charitable Uses)، وقد أصدرته الملكة إليزابيث الأولى عام ١٦٠١م، وهو يعد من أشهر القوانين التي اهتمت بأمر الفقراء والمتسولين في أوروبا، وهو يسعى إلى ترشيد إدارة الجمعيات الخيرية الخاصة؛ بتحديد أغراضها، والأموال التي يتم



تخصيصها للأعمال الخيرية؛ لضمان تطبيق هذه الأموال على الاستخدامات التي يحددها المانحون؛ مع وضع المؤسسة الخيرية الخاصة تحت إشراف الدولة. فهذا القانون يهدف إلى تصحيح سوء استخدام الأراضي والأموال والسلع الممنوحة للاستخدامات الخيرية.

(٥) النظام الخامس: (تعديل قانون الفقراء) عام ١٨٣٩: عندما ازدادت تكاليف المساعدات الخيرية للفقراء والعاطلين عن العمل، ازداد القلق الاقتصادي في بريطانيا؛ مما اضطر الحكومة الجديدة برئاسة إيرل جراي (Earl grey) إلى تأسيس لجنة لتعديل قانون الفقراء في سنة ١٨٣٢م، وقد وضعت هذه اللجنة سنة ١٨٣٤ القانون المعدل المقترح والذي صوت عليه البرلمان في نفس العام، واعتمده كمرجع قانوني يتم تطبيقه، وهو يهدف إلى منع الإعانة عن القادرين على العمل، وترحيل العاطلين عن العمل من المناطق الريفية إلى الحضرية، ودعم الصناعات بالأيدي العاملة، وتقليل المساعدات واقتصارها على الملاجئ وبيوت العمل.

(٦) النظام السادس: (قانون الوصايا الخيرية) عام ١٨٥٣: أنشأت حكومة بريطانيا عام ١٨٥٣م ما يسمى بـ «المفوضية الخيرية» (Charity Commission)، وهي تقوم على تسجيل الجمعيات الخيرية، وتصنف أعمالها، كما تقوم بتنظيم العمل الخيري وتوجيهه. كما منح هذا القانون إعطاء صلاحيات لهذه المفوضية للتحقيق في أحوال الجمعيات الخيرية، واستدعاء الشهود واستجوابهم، كما تجيز التصرفات في الأراضي التي تملكها الجمعيات الخيرية. وقد مُنحت المفوضية عام ١٨٦٠م صلاحيات كانت من اختصاص المحاكم؛ ومع ذلك فقد كانت صلاحيات المفوضين قاصرة على الملكيات الخيرية التي لها صفة الوقفية.



(٧) النظام السابع: (قانون الجمعيات الخيرية لعام ١٩٦٠م): وهو القانون المعدل على قانون الوصايا الخيرية؛ حيث شكل رئيس الوزراء مفوضية خاصة عام ١٩٥٠م؛ لتقوم بدراسة واقتراح إحداث تغييرات في القانون والممارسة (باستثناء الضرائب) المتعلقة بالوصايا الخيرية في إنجلترا وويلز؛ لتحقيق أقصى فائدة ممكنة للمجتمع من وراء عمل هذه الجمعيات الخيرية. وقد قدمت هذه المفوضية تقريرها عام ١٩٥٢م، والتي استمد منها قانون الجمعيات الخيرية عام ١٩٦٠م وأغلب التعديلات التي احتواها.

(٨) النظام الثامن: (قانون الجمعيات الخيرية لعام ١٩٨٥م): وهو القانون الذي وسع من صلاحيات مفوضية العمل الخيري.

(٩) النظام التاسع: (قانون الجمعيات الخيرية لعام ١٩٩٢م): وقد جاء هذا القانون ليستوعب ما خلصت إليه اللجنة الحكومية لمراجعة كفاءة الجمعيات الخيرية، بدءاً من عام ١٩٨٧م، والتي نشرت الحكومة نتائج أعمالها في مايو ١٩٨٩م، متضمنة اقتراح إحداث تعديلات واسعة في القانون القائم. وقد أجاز البرلمان هذا القانون في ١٦ مارس ١٩٩٢م.

(١٠) النظام العاشر: قانون الجمعيات الخيرية لعام ٢٠٠٦م: جاء هذا القانون عند استجابة الحكومة للتقارير الواردة من لجنة اختيار الإدارة العامة (PASC) واللورد هودجسون، بعد الاستماع إلى الملاحظات. وتميز هذا النظام بجعل العبء على الجمعيات الخيرية لإثبات أنها تعود بالنفع على الجمهور قبل منحها المركز الخيري. وميز هذا النظام ثلاثة أحكام رئيسية هي: تحديد شروط التأهيل كمؤسسة خيرية، وإنشاء محكمة خيرية للنظر في طعون قرارات الهيئة الخيرية، والتعديلات على متطلبات تسجيل الجمعيات الخيرية.



(١١) النظام الحادي عشر: (قانون الجمعيات الخيرية لعام ٢٠١١م)^(١):
وأما عن هذا القانون المعمول به حالياً فهو يشمل: المؤسسات المانحة، والأوقاف، والشركات الوقفية، وجميع المنظمات التطوعية. ويتكون من: دياجة، وتسعة عشر باباً، وتبلغ مواده القانونية (٣٥٨ مادة)، يتبعها عشر ملاحق، وتصل عدد صفحاته (٢٥٠ صفحة).

(١٢) النظام الثاني عشر: تحديث قانون الجمعيات الخيرية (الحماية والاستثمار الاجتماعي ٢٠١٦)^(٢): وهذا القانون بمثابة تحديث على القانون ٢٠١١م، وهو عبارة عن ٢٠ صفحة تقريباً، ويحوي ١٧ مادة، مجملها إضافات لمواد موجودة بالقانون ٢٠١١، ويجوز الاستشهاد بهذا القانون باعتباره قانوناً مكملًا لقانون لجمعيات الخيرية في بريطانيا^(٣).

(١) انظر: موقع المفوضية الخيرية على الإنترنت www.chartiylawassociation.org.uk

وموقع: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2011/25/contents>

(٢) انظر: موقع المفوضية الخيرية على الإنترنت www.chartiylawassociation.org.uk

وموقع: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/4/contents>

(٣) تم هذا الرصد الزمني كنتيجة لتتبع لنظام الخبراء البريطاني في أكثر من ٢١ وثيقة وكتاب ومقال تمت خلال البحث، وتم عرضها على محام بريطاني مختص بالعمل الخيري في بريطانيا د. خالد صوفي، وأقرها كما هي.



المطلب الثالث

التعريف بالمؤسسات المانحة بالمملكة المتحدة والجهات المشرفة عليها

(١)

المفوضية الخيرية البريطانية^(١) (Charity Commission)

أ) التعريف بالمفوضية:

«المفوضية الخيرية» (Charity Commission) في إنجلترا وويلز، هي الإدارة الحكومية المستقلة غير الوزارية التي تقوم على تنظيم الجمعيات الخيرية، وتوجيهها، وتصنيف أعمالها، وتحفظ لديها بالسجل المركزي الخيري.

وتتبع المفوضية مباشرة للبرلمان البريطاني بدلاً من الوزراء الحكوميين. ويشرف على هذه المفوضية ثلاث إلى خمس شخصيات ممن يحملون شهادة في القانون، ولديهم خبرة واسعة في العمل الخيري.

وقد أصدرت المفوضية أكثر من ٧٠ بحثًا حول قضايا إدارية وقانونية تتعلق بعمل الجمعيات الخيرية، كما تصدر دورية فصلية عن شؤون العمل الخيري منذ عام ١٩٩٤م.

وبالرغم من أن عمل المفوضية في تنظيم قطاع الجمعيات الخيرية تعرض لبعض التغييرات في الفترة الأخيرة؛ إلا أن المفوضية ما زالت تؤكد على مبدأ

(١) انظر: لجنة الأوقاف - غرفة الشرقية: المؤسسات الوقفية في المملكة المتحدة (ص ١٠)،

١٤٣٩هـ/٢٠١٧م، وموقع المفوضية الخيرية على الإنترنت. www.charitylawassociation.org.uk



أن الجمعيات الخيرية يجب أن تكون حرة ومستقلة عن الحكومة، ويحظر عليها أي نوع من أنواع النشاط السياسي؛ ويوجد تنظيم خاص ورد في القانون بشأن من ينوي ممارسة شيء من السياسة.

(ب) لمحة عن نشأة المفوضية:

كما سبق وأن ذكرنا في تاريخ العمل الخيري بالمملكة المتحدة أن القرن التاسع عشر قد شهد في بداياته اضطرابات حول واقع الجمعيات الخيرية؛ حيث طرأ عليها الفساد من الأمانة؛ مما أسىء استعمالها فيما أنشأت من أجله.

من أجل ذلك.. تم تشكيل مفوضية (لجنة) برلمانية عام ١٨١٨م بمبادرة من اللورد بروجهام LORD BROUGHAM، تبعها تشكيل ثلاث مفوضيات لاحقة. وقام هؤلاء المفوضون فيما بين عامي ١٨١٨م و١٨٣٧م بزيارات إلى مختلف مناطق البلاد؛ للبحث في تصرفات الجمعيات الخيرية المحلية. وقد تم توثيق نتائج تحقيقاتهم على شكل تقارير رفعت للتاج البريطانيين، وقد أمر البرلمان لاحقاً بطباعتها؛ حيث وصل حجمها إلى ٣٨ مجلدًا. وما زالت هذه التقارير ذات قيمة عظيمة وأهمية كبرى حتى اليوم.

لقد كانت عملية التحقيق التي تقوم بها هذه المفوضيات - على الرغم من فائدتها - تستغرق وقتًا طويلًا، وكان الرأي يخلص دائمًا إلى أن الحل الوحيد المعقول يكمن في إنشاء مفوضية دائمة. وعلى الرغم من الاتفاق والقبول بفكرة إنشاء مفوضية دائمة؛ إلا أنه لم يكن هناك اتفاق مماثل حول الصلاحيات الواجب إعطاؤها لها.



نتيجة لهذا الخلاف درس البرلمان ١٣ مشروع قانون لإنشاء مفوضية دائمة، وجميعها مُني بالفشل حتى عام ١٨٥٣م؛ تم إجازة قانون الوصايا الخيرية CHARITABLE ACT ١٨٥٣^(١).

ج) أماكن المفوضية:

في أربعة مواقع: ليفربول Liverpool، ولندن London، ونيوبورت Newport، وتاونتون Taunto. ويعمل مكتب نيوبورت بلغتين: اللغة الويلزية، والإنجليزية.

د) مهام المفوضية:

- ١ - الدور الرقابي على القطاع الخيري لتعزيز العطاء بشكل صحي، وتطوير آلية العمل.
- ٢ - إصدار توجيهات للأمناء حول كيفية الوفاء بواجباتهم ومسؤولياتهم القانونية.
- ٣ - التحقيق في المخالفات القانونية للجمعيات، وتعمل على تصحيح الأمور؛ فإن كانت المشكلة تتطلب إجراءً قانونياً؛ فإن للمفوضية صلاحيات القيام بما يلي:
 - أ - تقييد المعاملات التي قد تدخلها المؤسسة الخيرية.
 - ب - تعيين أمناء إضافيين.
 - ت - تجميد الحساب المصرفي لمؤسسة خيرية.
 - ث - تعليق أو إزالة الوصي.
 - ج - تعيين مدير مؤقت.
 - ح - إحالة التحقيق إلى الشرطة والجهة الأخرى المنفذة للقانون.

(١) المطيري: بدر ناصر: من قسمات التجربة البريطانية في العمل الخيري والتطوعي (ص ١٢)، الطبعة الأولى، ١٤١٥هـ/ ١٩٩٤م.



هـ) أهداف المفوضية:

وضعت «المفوضية الخيرية» خمسة أهداف استراتيجية عامة؛ لتحقيق ازدهار الأعمال الخيرية، وتقويتها في المجتمع، وبعث الثقة في الناس تجاه المنظمات الخيرية، وهي على النحو التالي:

- ١ - زيادة ثقة الجمهور في المؤسسات الخيرية.
 - ٢ - تعزيز الوعي والفهم لتشغيل متطلبات المنفعة العامة.
 - ٣ - تعزيز مساءلة المؤسسات الخيرية أمام المانحين والمستفيدين وعامة الجمهور.
 - ٤ - تعزيز الاستخدام الفعال للموارد الخيرية.
 - ٥ - تعزيز الامتثال من قبل أمناء المؤسسات الخيرية مع التزاماتهم القانونية في ممارسة السيطرة وإدارة مؤسساتهم الخيرية.
- ومن أجل الوصول إلى تحقيق تلك الأهداف الاستراتيجية العامة؛ تعمل المفوضية على:
- ١ - تشجيع وتطوير الطرق الأفضل لإدارة الجمعيات الخيرية.
 - ٢ - تزويد القائمين على الجمعيات الخيرية بالمعلومات والنصح في أي أمر له تأثير على عملهم.
 - ٣ - التحقيق والتحري في حالات سوء استغلال العمل الخيري؛ والتعامل مع المخالفات بما يتناسب معها من المحاسبة.



(و) مجالات وأنشطة المفوضية:

- ١ - تسجيل المنظمات المؤهلة في إنكلترا وويلز، والتي أنشئت لأغراض خيرية.
- ٢ - اتخاذ إجراءات إنفاذ عندما يكون هناك سوء تصرف أو سوء سلوك.
- ٣ - ضمان تلبية الجمعيات الخيرية للمتطلبات القانونية، بما في ذلك توفير المعلومات عن أنشطتها كل عام.
- ٤ - توفير المعلومات المناسبة حول كل جمعية خيرية مسجلة لتكون متاحة على نطاق واسع للجمهور.
- ٥ - تقديم الإرشادات والتوجيه لمساعدة المؤسسات الخيرية على العمل بأكثر فاعلية ممكنة.
- ٦ - تقديم الخدمات اللازمة للجمعيات الخيرية عبر الإنترنت.



(٢)

بيت الشركات^(١) (Companies House)

أ) التعريف بـ «بيت الشركات»:

هي وكالة تنفيذية، وصندوق تجاري، وهيئة شبه حكومية، تقع ضمن اختصاص إدارة الأعمال والطاقة والاستراتيجية الصناعية (BEIS)، وهي تؤدي دورًا شبيهًا بالغرف التجارية والصناعية بالمملكة العربية السعودية. وهناك أكثر من ٣ ملايين شركة محدودة مسجلة في المملكة المتحدة، وأكثر من ٥٠,٠٠٠ شركة جديدة يتم تأسيسها كل عام تقريبًا.

ب) مكاتب «بيت الشركات»:

١. كارديف Cardiff: يتعامل مع الشركات التي تم تأسيسها في إنجلترا وويلز، وتخضع هذه الشركات للقانون الإنجليزي.
٢. لندن London: هو مجرد وسيلة لتقديم المستندات وعرضها، والتي يتم معالجتها بعد ذلك في كارديف.
٣. أدنبرة Edinburgh: يعالج الشركات التي تم تأسيسها في اسكتلندا

ج) مهام «بيت الشركات»:

- تقوم مهام (Companies House) على ما يلي:
- ١ - التصريح للشركات والمؤسسات التجارية.

(١) انظر: موقع بيت الشركات <https://www.gov.uk/government/organisations/companies-house>

وموقع ويكيبيديا https://en.wikipedia.org/wiki/Companies_House.



٢ - دمج وحل جميع أشكال الشركات المحدودة، والشراكات ذات المسؤولية المحدودة (LLPs).

٣ - يتعين على الشركات المحدودة، والشراكات ذات المسؤولية المحدودة، تقديم المستندات لدى «بيت الشركات»، مثل:

- الحسابات بتنسيق محدد (الحسابات القانونية).
- العائد السنوي، وموضح فيه من هم: أعضاء مجلس الإدارة/ أعضاء المنظمة، ومن الذي يملك المنظمة، ومكان تسجيلها.
- تغيير إعلانات العناوين للمديرين والأعضاء والمؤسسة نفسها.

٤ - فحص هذه المعلومات، وتسجيلها في السجل العام، والاحتفاظ بالوثائق من قبل «بيت الشركات».

٥ - إتاحة تلك المعلومات للجمهور عبر الإنترنت؛ من خلال سجل إلكتروني حكومي رسمي في المملكة المتحدة؛ مما يجعل المملكة أول دولة تنشئ سجل معلومات واضح ومتاح للعام؛ وهذا يسهل من عملية متابعة ومراقبة موثوقية الشركات التي يتم التعامل معها في المملكة دون عناء.

(د) أولويات بيت الشركات:

من أولويات المؤسسة التي تعمل عليها:

١ - توفير التميز في تسجيل الشركات والبحث.

٢ - جعل السجل كاملاً ودقيقاً قدر الإمكان.

٣ - بناء ثقافة عالية الأداء.



هـ) ارتباطها بالعمل الخيري:

يخول النظام البريطاني «بيت الشركات Companies House» بالتسجيل لنوعين من المؤسسات الخيرية، وهما:

١ - Charitable Incorporated Organization

٢ - Company Limited by Guarantee

من أجل الحصول على بعض المميزات كالإعفاء الضريبي، والدعم الحكومي والخاص، وغير ذلك من التسهيلات؛ شريطة الالتزام بنظام «بيت الشركات» وهو الجهة المرتبط بها نظاميًا لتسجيل الشركات الخيرية.



(٣)

وقف ويلكوم^(١) (Wellcom Trust)

أ) التعريف بالمؤسسة:

تعدُّ وقفية (Wellcome) من أبرز الأوقاف والمؤسسات الخيرية، ليس على مستوى بريطانيا فحسب؛ وإنما على مستوى العالم، فقد ظلت المؤسسة متربعة على عرش المؤسسات الخيرية من حيث حجم الممتلكات إلى وقت قريب، ثم تفوقت عليها لاحقاً مؤسسة بيل غيتس؛ بفضل التبرعات الواردة من خارج المؤسسة، وليس بفضل التوسع الداخلي.

ولذا؛ فإن وقفية (Wellcome) - في حد ذاتها - فكرة إبداعية، وأنموذج يحتذى للواقفين؛ حيث إن الواقف استطاع عبر وصيته المفصلة ضمان قيام المؤسسة بوظائفها الخيرية منذ عام ١٩٣٦م إلى يومنا هذا؛ وذلك من خلال فكرة إبداعية تتمثل في الإنفاق الخيري على البحث العلمي والطبي والاستفادة من مخرجات ونتائج البحوث.

فقد أوصى (Henry Wellcome) في وصيته على رغبته في وقف كامل رأس مال مؤسسته التجارية (Wellcome plc)؛ للاستفادة من ريعها في المجالات الصحية والعلاجية بعد وفاته، على أن يكون الوقف تحت وصاية خمسة أمناء معينين، واختار لتشكيل المجلس التأسيسي للأمناء تحديداً: أخصائيين قانونيين، ومحاسباً، وطبيين متخصصين. وعمل المجلس على تنفيذ الوصية.

(١) انظر: الأشقر، أسامة عمر: مؤسسات وقفية رائدة - تجارب ودروس - (ص١٠٢، ١٠٤، ١٠٥)، وله أيضاً: تطوير المؤسسة الوقفية الإسلامية في ضوء التجربة الخيرية الغربية (ص٨٠، ٨١، ١٢٥، ١٣٠ - ١٣٦، ١٤٠ - ١٤٥)، دار النفائس - الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠١٢م، ولجنة الأوقاف - غرفة الشرقية: المؤسسات الوقفية في المملكة المتحدة (ص١٦)، ١٤٣٩هـ/٢٠١٧م، وشركة أوقاف سليمان بن عبد العزيز الراجحي القابضة: وقف ويلكوم (ص٣٨ - ٤١)، وموقع المؤسسة بالإنترنت www.wellcome.ac.uk، وموقع ويكيبيديا www.wikipedia.org.



(٤)

مؤسسة قارفيلد وستون^(١) (Garfield Weston Foundation)

(أ) التعريف بالمؤسسة:

مؤسسة بريطانية كندية مانحة، تأسست في عام ١٩٥٨م، بواسطة ويلارد غارفيلد وستون، رجل الأعمال الكندي، الذي انتقل إلى بريطانيا مع عائلته عام ١٩٣٢م، وكان قد أسس شركة (Associated British Foods)، ومن ثم أوقف ما يملكه من أسهمها بالكامل لصالح المؤسسة، والمؤسسة هي المشرف النهائي على الشركة إلى اليوم.

بعد وفاة غارفيلد ويستون، خلفه أحد أبنائه وهو غاري، الذي أصبح رئيسًا لكل من (Associated British Foods)، و(Garfield Weston Foundation)، وقد قام بتطوير الشركة بنجاح باهر في النصف الثاني من القرن العشرين؛ لتصبح منظمة دولية كبرى.

وخلال فترة عمل غاري كرئيس للمؤسسة (لأكثر من ٢٥ عامًا)، نمت التبرعات السنوية من أقل من ١ مليون جنيه إسترليني، إلى أكثر من ٣٠ مليون جنيه إسترليني. وكان له تأثير إيجابي على العديد من المشاريع، كبيرة كانت أو صغيرة في جميع أنحاء المملكة المتحدة.

ولا تزال المؤسسة تدار من قبل الأبناء - وهم أحفاد المؤسس -، وتعمل بروح الأسرة الخيرية التي جعلتها واحدة من أكبر المؤسسات الخيرية، وأكثرها احترامًا في المملكة؛ حيث تنفق كل عام دخلها السنوي الذي تتلقاه، وتستمر التبرعات في النمو والازدياد.

(١) انظر: شركة أوقاف سليمان بن عبد العزيز الراجحي القابضة: مؤسسة قارفيلد وستون (ص ١٣، ٢٤، ٢٦، ٣٢)، وعرض تجارب مؤسسات مانحة في مسارات المنح وإجراءاته (ص ٢٢).



(٥)

مؤسسة بول هاملين^(١)

(Paul Hamlyn Foundation)

(أ) التعريف بالمؤسسة:

هي مؤسسة مانحة خاصة، وتعد واحدة من أكبر المؤسسات المانحة في المملكة المتحدة. أسسها Paul Hamlyn في عام ١٩٨٧م للأغراض الخيرية العامة، وكان ملتزمًا بتقديم فرص وتجارب جديدة لأفراد المجتمع الأقل حظًا.

قرر Paul Hamlyn خلال حياته، وبسبب تجاربه أن ينشئ تلك المؤسسة حيث كانت لديه اهتمامات خاصة بالعدل؛ فهو يرى فيها إمكانية أن يحقق الناس قدراتهم، متحررين من التحيز والضرر. كما يرى أيضًا أهمية أن يتواصل الناس مع الفنون، ويستمتعوا بها ويستفيدوا منها، كذلك يرى إتاحة الفرص الحقيقية في الحياة وتحسينها للشباب، وأن المخاطر والعقبات التي تطرأ على الإنسان لا بد من مواجهتها، والتخلص منها؛ وهذا المنهج الذي وضعه كان هو الطريق لنجاح مؤسسته، والتغلب على التحديات التي واجهته.

(ب) أهداف المؤسسة:

١ - دعم الابتكار: تهتم بإيجاد طرق مبتكرة لمعالجة القضايا الاجتماعية الناشئة، وخلق فرص جديدة. مع إدراكها التام بوجود المخاطرة التي قد تعرقل تحقيق النتائج المطلوبة، أو عدم إمكانية نجاح كل الابتكارات.

(١) انظر: موقع المؤسسة <https://www.phf.org.uk/>.



٢ - مساعدة الناس ومنحهم: مساعدة الناس على التغلب على الحرمان والافتقار إلى الفرص؛ حتى يتمكنوا من تحقيق إمكاناتهم والتمتع بحياة إبداعية ومبتكرة.

٣ - العمل مع الآخرين:

أ - تعتقد مؤسسة بول هاملين بأن العمل مع الآخرين يكون أكثر فاعلية؛ وخاصة مع الجهات الممنوحة؛ ووفقاً لذلك فإنها ترحب الشراكة مع الممولين الآخرين وقطاع الأعمال والحكومة؛ بهدف بناء مجتمعات ذات اهتمام خاص بالأنشطة التي تدعمها.

ب - تتطلع إلى استغلال أوجه التآزر بين المجالات والأنشطة المختلفة؛ لتفعيلها وتطويرها.

ت - تسعى إلى أن تكون أكثر من صانع منح؛ بالإضافة إلى توفير التمويل.

ث - تطوير العلاقات المتميزة للعمل جنباً إلى جنب مع من تدعمهم.

٤ - تقديم تعهدات دائمة: تعمل على تحقيق أفضل تغيير دائم من خلال الالتزام لفترات طويلة بالقضايا المجتمعية وأسبابها. وتدرك قيمة العلاقات طويلة الأجل كطريقة لتوفير الدعم للمنظمات لتوحيد عملها وتطويره.

٥ - الانفتاح:

أ - تسعى جاهدة للانفتاح في منحها وعلاقاتها.

ب - تسعى إلى فهم التمويل لديها، بصورة واضحة وشفافة؛ مع بيان المناسب بشكل أفضل لكل من يسعى للحصول على منح منها.



(٦)

مؤسسة المساعدات الخيرية CAF^(١) (Charities Aid Foundation)

(أ) التعريف بالمؤسسة:

هي مؤسسة خيرية دولية رائدة مانحة للمال والخبرة، وتُعد من أكبر المؤسسات الخيرية في أوروبا، أنشأت لتقديم أفضل الخدمات ومساعدة المنظمات الخيرية البريطانية والدولية، تدعم سنويًا ٥٠,٠٠٠ مؤسسة بالعالم. ويرجع تأسيسها إلى عام ١٩٢٤م، عندما أنشأ المجلس الوطني للخدمة الاجتماعية إدارة للجمعيات الخيرية؛ لتشجيع العطاء الفعال للأعمال الخيرية. وقد تم تغيير اسم هذه الإدارة بعد ذلك إلى صندوق المساعدات الخيرية، بينما أصبح المجلس الوطني للخدمة الاجتماعية يحمل اسم المجلس الوطني للمنظمات التطوعية.

في عام ١٩٧٤م أعيد تشكيل الإدارة، وتم تغيير اسمها إلى مؤسسة المساعدات الخيرية، وسجلت كمؤسسة خيرية مع مجلس أمناء مستقلين وتشمل مشاريعها: صندوق استثمار عالي المخاطر، وبنك خيري الذي أصبح مستقلًا في عام ٢٠٠٢م.

(ب) أهداف المؤسسة:

١ - تعمل على تحفيز وتشجيع المجتمع على تقديم العطاء وازدياده، وتحويل حياة الناس والمجتمعات إلى الأفضل في جميع أنحاء العالم.

(١) انظر: موقع مؤسسة التمويل الأوروبية efc / <https://www.efc.be/organisation/charities-aid-foundation/>

وموقع ويكيبيديا https://en.wikipedia.org/wiki/Charities_Aid_Foundation



- ٢ - مساعدة الأفراد الداعمين على العطاء بفاعلية أكثر.
- ٣ - مساعدة الجمعيات الخيرية على الازدهار.
- ٤ - تدعيم الشركات لتحقيق تأثير أكبر.
- ٥ - العمل على الصعيد الدولي، وتسخير المعارف والخبرات المحلية؛ لمساعدة الشركات والجمعيات والأفراد على العطاء الخيري.
- ٦ - تقديم أنجع الطرق وأكثرها فاعلية لربط المانحين بالأسباب التي تهمهم وللأموال هو الوصول إلى حيث تدعو الحاجة.
- ٧ - كمؤسسة خيرية مانحة؛ فإن إحداث تأثير في القطاع الخيري، هو ما يدفعنا لتقديم الخدمات اللازمة والفاعلة.



(٧)

رابطة المنظمات الخيرية المانحة ACF^(١) (Association Of Charitable Foundations)

أ) التعريف بالرابطة:

رابطة أهلية بريطانية عامة، تأسست سنة ١٩٨٩م، وتضم هذه الرابطة في عضويتها (٣٧٠) مؤسسة خيرية مانحة مستقلة، تتنوع ما بين عدد من المنظمات المحلية، والمؤسسات الخيرية المستقلة الكبيرة، والصناديق العائلية، والمؤسسات الخيرية التابعة للشركات.

وتتباين أحجام هذه المؤسسات ومجالات اهتمامها؛ فبعضها محلية، والبعض منها عالمية، وأخرى تعد ضمن الأكبر على مستوى العالم.

ويصنف عدد من المؤسسات الأعضاء ضمن أعلى ٥٠٠ مؤسسة في المملكة المتحدة؛ طبقاً لبيانات مؤسسة «CAF»؛ إلا أن عددًا كبيرًا من الأعضاء خارج نطاق هذا التصنيف، فعلى سبيل المثال ٤٢٪ من أعضاء الرابطة يقدمون أقل من ١٥٠ ألف جنيه إسترليني سنويًا.

وبالإضافة إلى عضوية المؤسسات المانحة، تضم الرابطة مؤسسات خيرية معنية بالبحث والاستثمار الاجتماعي والعمل الخيري لبناء القدرات.

واقترنت عضوية الرابطة منذ عام ٢٠٠٥م على المؤسسات الخيرية في إنجلترا وويلز.

(١) انظر: Association of Charitable Foundations, Trustees annual report and financial statements,

p. 4,5,9,18-20، وتجارب مميزة للمؤسسات المانحة البريطانية (ص ٥٢، ٥٣).



وبلغت المنحة المقدمة من قبل أعضاء الرابطة في عام ٢٠٠٥م قرابة ١,٢ مليار جنيه استرليني.

رؤية الرابطة: عالم مدعوم، ومستدام؛ باستخدام فعال للموارد الأساسية.

مهمة الرابطة: دعم المؤسسات المانحة لتكون فعالة في الطريقة التي تستخدم بها مصادرها.

(ب) أهداف الرابطة:

تهدف ACF لزيادة العمل الخيري المانح؛ من خلال تقديم المساعدة للمؤسسات ودعمها؛ لتكون طموحة وفعالة في الطريقة التي تستخدم بها مواردها؛ وحتى يحصل النفع العام.

(ت) أهم إصدارات الرابطة:

- ١ - الوعي وفعالية الأمناء الخيرية في تقديم المنح في إنجلترا وويلز.
- ٢ - للخير وليس للبقاء - كم يمكن أن ننفق بأمان على أنشطتنا الخيرية سنة بعد أخرى مع الاحتفاظ بقيمة أصولنا الاستثمارية للأجيال القادمة؟ -.
- ٣ - الانخراط في سوق الاستثمار الاجتماعي - حقائق الاستثمار الاجتماعي من منظور المؤسسات البريطانية.
- ٤ - الحوكمة والإدارة المالية للمؤسسات الخيرية الممولة - المبادئ المشتركة لإدارة المؤسسات الخيرية.



إصدارات أخرى تهتم الممارسات الإدارية وغيرها:

- ١ - حماية المؤسسات - التفكير في مؤسستك -.
- ٢ - تقييم واختيار العمل الذي ندعمه.
- ٣ - دليل الممارسة الجيدة لمؤسسات الشركات.
- ٤ - دليل للراغبين في إنشاء المؤسسات وفعاليتها المستمرة.
- ٥ - تعزيز أولوياتنا وكيفية التقديم.
- ٦ - المؤسسات الراسخة - وضع استراتيجية محنكة -.
- ٧ - تطوير عمليات صنع القرار والأدوات.
- ٨ - إرشادات للجمعيات الخيرية التي تقدم المنح على SORPs ٢٠١٥.
- ٩ - مبادئ الممولين ودوافع الممارسة الجيدة للتأثير.
- ١٠ - الإنفاق خارج بريطانيا.
- ١١ - الإنفاق - تعلم الدروس المستفادة من المنح المحددة زمنياً -.
- ١٢ - معالجة الغش الخارجي في المنحة.
- ١٣ - الاستثمار المتعمد - وكيفية تطوير استراتيجية الاستثمار الخيري مع قيمه وأهدافه.
- ١٤ - اتجاهات مؤسسة الإعطاء ٢٠١٨م - حقائق وأرقام أساسية عن العوائد والدخل والأصول في أفضل ٣٠٠ مؤسسة خيرية مستقلة في المملكة المتحدة -.
- ١٥ - اتجاهات مؤسسة الإعطاء ٢٠١٧م - حقائق وأرقام أساسية عن العوائد والدخل والأصول في أفضل ٣٠٠ مؤسسة خيرية مستقلة في المملكة المتحدة -.



١٦ - اتجاهات مؤسسة الإعطاء ٢٠١٥م - هذه هي الطبعة السابعة من مؤسسة Family Giving Trends يوفر تحديثاً للدخل الخيري السنوي والإنفاق من قبل أفضل ١٠٠ مؤسسة عائلية في المملكة المتحدة في ٢٠١٣/٢٠١٤م؛ مع تفاصيل حول المؤسسات الخمسين

١٧ - اتجاهات الإعطاء عند أفضل ٣٠٠ مؤسسة ٢٠١٥م - حقائق وأرقام أساسية عن العوائد والدخل والأصول في أفضل ٣٠٠ مؤسسة خيرية مستقلة في المملكة المتحدة مصنفة حسب المنح -.



المبحث الثاني

ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة

المطلب الأول

الضوابط والإجراءات الصادرة من الجهات المشرفة على المؤسسات «المانحة»

المتتبع لإجراءات العمل الخيري في بريطانيا؛ سواء المانح منه أو العام، يجد كمًا هائلًا من الأدلة التي تساعد المؤسسين والأمناء في فهم واجباتهم ومهامهم؛ بالإضافة إلى جميع العاملين في القطاع الخيري، وهي تمثل شرحًا لبعض الإجراءات المتبعة في التنظيم الإداري للعمل الخيري ببريطانيا.

وقد سبق إيراد أنظمة العمل الخيري بشكل خاص في المبحث الأول، وهذه الأدلة - التي سيرد ذكرها بعد قليل - هي في الحقيقة مزيج بين أنظمة وإجراءات ملزمة، وتفصيلات إجرائية، وقد أوردتها المفوضية الخيرية البريطانية على شكل أدلة، وصنفتها تصنيفًا مرتبًا ترتيبًا منطقيًا، يصل عدد هذه الأدلة لـ ٥٠ دليلًا^(١).

وإليك بعضًا من هذه الأدلة؛ بحسب ورودها في موقع المفوضية الخيرية البريطانية بصورة مجتمعة، ثم يليها خمسة منها متعلقة بموضوع البحث على وجه التفصيل:

(١) انظر: موقع المفوضية الخيرية على الإنترنت www.chartylawassociation.org.uk

وموقع: <https://www.gov.uk/government/publications/charities-and-fundraising>



جدول رقم (١١) أدلة إرشادية لنظام العمل الخيري البريطاني

| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|------------|---|---|
| CC3 | الوصي الأساسي - ما تحتاج إلى معرفته، والقيام به - | يبين ما هو المطلوب من الوصي الخيري، بما في ذلك مسؤولياته القانونية تجاه مؤسسته الخيرية. |
| CC3A | الوصي الخيري - ما الذي ينطوي عليه | هذا الدليل يقدم عدة معارف، تفيد الوصي الخيري، وكيف يمكنه المطالبة بالنفقات، ومكان الحصول على المساعدة والمشورة. |
| CC4 | ما الذي يجعل العمل خيرياً | يحدد هذا الدليل ما يشمله القانون الخيري في بريطانيا من أعمال خيرية، وأغراضها. |
| CC7 | المدفوعات على سبيل الهبة من قبل الجمعيات الخيرية | يبين هذا الدليل ما الذي يجب على أمناء الأعمال الخيرية فعله، إذا أرادوا إجراء عملية دفع على سبيل الهبة من الصناديق الخيرية. |
| CC8 | الضوابط المالية الداخلية للمؤسسات الخيرية | يشرح كيفية إدارة النشاط المالي للمؤسسة الخيرية، واستخدام الضوابط المالية الداخلية للحد من مخاطر الخسارة أو التجاوزات. |
| CC9 | دليل الحملة والنشاط السياسي للجمعيات الخيرية | يشرح هذا الدليل ما تحتاجه الجمعيات الخيرية من مراعاته عند الحملات الانتخابية، أو الانخراط في النشاط السياسي لأنواع المتاح لها. كما يتضمن أيضاً إرشادات حول الانتخابات والاستفتاءات. |



| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|------------|---|---|
| CC11 | نفقات الوصي والمدفوعات | يلخص هذا الدليل النقاط الرئيسية في الاتفاق التي يجب على أمناء العمل الخيري معرفته، والمصروفات التي يستحقونها. |
| CC12 | إدارة الشؤون المالية للجمعيات الخيرية | وهو عبارة عن دليل يقدم نصائح للمؤسسات الخيرية التي تواجه صعوبات مالية، وكيف يمكن للمؤسسات الخيرية أن تقلل من خطر الإعسار. |
| CC13 | خدمة الوصي الرسمي للجمعيات الخيرية | يصف هذا الدليل بإيجاز كيفية قيام المؤسسات الخيرية بدفع الأراضي الخيرية باسم الناظر أو الوصي الرسمي للجمعيات الخيرية. |
| CC14 | الأعمال الخيرية والمسائل الاستثمارية - دليل الأمناء | يدور هذا الدليل حول كيفية قيام الأمناء باتخاذ القرارات الصحيحة بشأن استثمار الصناديق الخيرية. |
| CC15b | التقارير الخيرية والمحاسبية - الأساسيات ٢٠٠٩م | يلخص هذا الدليل المتطلبات الرئيسية للجمعيات الخيرية مما يجب على الأمناء فعله عند إعداد التقارير السنوية للحسابات والعوائد السنوية للفترات المحاسبية التي تنتهي في أو بعد ١ إبريل من كل عام. |
| CC15c | التقارير الخيرية والمحاسبية - الأساسيات مارس ٢٠١٥م | يلخص هذا الدليل المتطلبات الرئيسية للجمعيات الخيرية فيما يجب على الأمناء فعله عند إعداد التقارير السنوية للحسابات والعوائد السنوية للفترات المحاسبية التي تنتهي في أو بعد ٣١ مارس ٢٠١٥م. |



| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|-------------------|---|--|
| CC15d | التقارير الخيرية والمحاسبية - أساسيات نوفمبر ٢٠١٦م | يوضح هذا الدليل المتطلبات الرئيسية للجمعيات الخيرية فيما يتعين على الأمناء فعله عند إعداد التقارير السنوية للحسابات والحسابات والعوائد السنوية للفترات المحاسبية التي تبدأ في أو بعد ١ نوفمبر ٢٠١٦م. |
| CC16 | حزمة حسابات الإيصالات والمدفوعات | نماذج لمساعدة المؤسسات الخيرية غير التابعة للشركة في إعداد التقرير السنوي لحسابات الإيصالات والمدفوعات. |
| CC39 و CC17 | حزم حسابات الاستحقاق sorp 2005 | نماذج لمساعدة المؤسسات الخيرية غير التابعة للشركة التي يقل دخلها عن ٥٠٠,٠٠٠ جنيه إسترليني في إعداد التقرير السنوي لأمنائها وحسابات المستحقات وفقاً لـ sorp 2005. |
| CC17 | حزمة حسابات الاستحقاق sorp frs 102 | نموذج لمساعدة المؤسسات الخيرية غير التابعة للشركة التي يبلغ دخلها ٥٠٠,٠٠٠ جنيه إسترليني أو أقل لإعداد التقرير السنوي لأمنائها وحسابات المستحقات وفقاً للجمعيات الخيرية sorp frs 102 |
| CC17 | حزمة حسابات الاستحقاق للشركات الخيرية sorp frs 102 | نموذج لمساعدة المؤسسات الخيرية في الشركات التي يبلغ دخلها ٥٠٠,٠٠٠ جنيه إسترليني أو أقل في إعداد التقرير السنوي لأمنائها وحسابات المستحقات وفقاً للجمعيات الخيرية sorp frs 102. |



| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|------------|--|---|
| CC18 | استخدام قاعات الكنيسة وغيرها من الأغراض الخيرية | كيف يمكن استخدام قاعة الكنيسة لأغراض خيرية أخرى إذا لم تعد هناك حاجة إليها حصرياً لأغراض الكنيسة. |
| CC19 | الاحتياطات الخيرية - بناء المرونة | تعرف على الاحتياطات الخيرية وكيفية تطويرها والإبلاغ عنها بشأن سياسة الاحتياطات الخيرية. |
| CC20 | جمع التبرعات الخيرية - دليل واجبات الأمانة | ما تحتاج الجمعيات الخيرية والأمانة عند جمع التبرعات من الجمهور. |
| CC21a | كيفية إعداد جمعية خيرية ؟ | اكتشف ما يعنيه أن تكون جمعية خيرية، وماذا تفعل إذا كان إنشاء جمعية خيرية هو الخيار الصحيح لك. |
| CC21b | كيفية تسجيل مؤسسة خيرية | كيف تسجل مؤسستك الخيرية بمجرد إنشائها، وما تحتاجه قبل أن تبدأ طلبك، وماذا يحدث بعد التقديم. |
| CC22a | الأنواع الخيرية - كيفية اختيار هيكل مؤسستك الخيرية - | حدد ما إذا كنت تريد إنشاء مؤسسة خيرية (CIO) أو شركة خيرية أو جمعية أو مؤسسة غير مدرجة. |
| CC22b | كيف تكتب وثيقة المؤسسة الخيرية | كيف تحدد أغراضك الخيرية وقواعدك في وثيقة الإدارة، وكيفية البدء في استخدامها، وكيفية تغييرها. |
| CC23 | الجمعيات الخيرية المعفاة | ماذا يعني أن تكون جمعية خيرية «معفاة»، وكيف يتم تنظيم الجمعيات الخيرية المعفاة. |



| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|------------|---|---|
| CC24 | دليل المستفيدين الذين يصبحون أمناء | اكتشف كيف يمكن لمستخدمي الخدمة الخيرية المساعدة في تطوير خدمات المؤسسة الخيرية من خلال كونهم أمناء. |
| CC25 | الأعمال الخيرية - إدارة الأصول | تعرف على كيفية إدارة أصول وموارد مؤسستك الخيرية، من النقد والاستثمارات إلى الموظفين والمتطوعين. |
| CC26 | الجمعيات الخيرية وإدارة المخاطر | كيف يمكن للأمناء تحديد وتقييم وإدارة المخاطر على أعمالهم الخيرية. |
| CC27 | إنه قرارك: أمناء الأعمال الخيرية وصنع القرار | المبادئ التي يجب على أمناء الأعمال الخيرية اتباعها لاتخاذ قرارات سليمة والوفاء بمسؤولياتهم القانونية. |
| CC28 | مبيعات عقود إيجار التحويلات أو الرهون العقارية: ما يحتاج الأمناء معرفته حول التخلص من الأراضي الخيرية | ما يجب على الأمناء فعله عند بيع الأراضي الخيرية ومتى يحتاجون إلى موافقة الهيئة الخيرية. |
| CC29 | تضارب المصالح: دليل للأمناء الخيرية | تعرف على المتطلبات القانونية والتنظيمية المتعلقة بتضارب المصالح وكيف يمكن للأمناء تحديدها وإدارتها. |
| CC30 | البحث عن أمناء جدد | عملية التعيين والتعريف لأمناء الجمعية الخيرية الجدد وكيفية وضع إطار للتوظيف. |
| CC31 | الفحص المستقل للحسابات الخيرية - الأمناء | ما يحتاجه الأمناء للتفكير عند فحص حساباتهم بشكل مستقل ومتى يمكن للمؤسسة الخيرية اختيار واحدة بدلاً من التدقيق |



| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|------------|---|--|
| CC32 | الفحص المستقل للحسابات الخيرية - الفاحصون - | التوجيهات والإرشادات التي يجب على الفاحص اتباعها ودور ومسؤولي الفاحصين المستقلين عند فحص حسابات المؤسسة الخيرية. |
| CC33 | الحصول على الأرض | ما يجب على الأمناء مراعاته عند شراء الأراضي، سواء للاستخدام الخيري أو كاستثمار. |
| CC34 | العمل التعاوني وعمليات الدمج والشراكات | تعرف على القضايا والعوامل التي تحتاج إلى التفكير فيها عند العمل بالشراكة أو الاندماج مع المنظمات الأخرى. |
| CC35 | تداول الأمناء والضرائب: كيف يمكن للمؤسسات الخيرية أن تتداول بشكل قانوني | تعرف متى وكيف يمكن للمؤسسات الخيرية المشاركة في التداول لجمع الأموال وكيفية تطبيق الدخل على أرباح التداول. |
| CC36 | تغيير وثيقة المؤسسة الخيرية | إرشادات لأمناء الأعمال الخيرية والأمناء والمستشارين بشأن إجراء تغييرات على وثيقة المؤسسة الخيرية. |
| CC37 | الجمعيات الخيرية وتقديم الخدمات العامة - مقدمة | نظرة عامة على قضايا الممارسة القانونية والجيدة التي تحتاجها المؤسسات الخيرية في الاعتبار عند تقديم الخدمات العامة. |
| CC38 | الجمعيات الخيرية والتقاضي: دليل للأمناء | يشرح هذا ما يجب على أمناء المؤسسات الخيرية معرفته عند التفكير في اتخاذ إجراء قانوني أو الدفاع عنه عمومًا. |



| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|------------|---|--|
| CC40 | مناشدات الكوارث: توجيهات الهيئة الخيرية بشأن بدء وتشغيل ودعم نداءات الكوارث الخيرية | كيفية إدارة نداءات الكوارث الفعالة وغيرها من الطرق للمساهمة في جهود الإغاثة في حالات الكوارث. |
| CC42 | تعيين المرشحين وأمناء الحفظ | كيف يمكن لمؤسسة خيرية غير مدمجة أن ترشح شخصًا ما لعقد ملكية ممتلكاته أو أصوله نيابة عنه. |
| CC43 | تأسيس ودمج الأمناء الخيرية | معلومات حول تأسيس الأمناء الخيرية، وما هي أنواع المؤسسات الخيرية التي يمكن تطبيقها وما يحدث بعد التأسيس |
| CC46 | الاستفسارات القانونية في الجمعيات الخيرية: توجيهات للجمعيات الخيرية | تعرف على ما يحدث عندما تفتح الهيئة الخيرية تحقيقًا في مؤسسة خيرية. |
| CC47 | شكاوى حول الجمعيات الخيرية | الإجراءات التي يجب عليك اتخاذها إذا كانت لديك شكوى بشأن مؤسسة خيرية، بما في ذلك متى تبلغ الهيئة الخيرية بمخاوفك. |
| CC48 | الجمعيات الخيرية والاجتماعات | معلومات حول إدارة الاجتماعات وتخطيطها وتسجيلها وأنواع الاجتماعات التي يمكن للمؤسسة الخيرية الحصول عليها. |
| CC49 | الجمعيات الخيرية والتأمين | كيف يمكن لأمناء الأعمال الخيرية حماية أصولهم ومواردهم عن طريق اختيار النوع المناسب من التأمين. |



| رمز الدليل | عنوان الدليل | عن الدليل |
|------------|---|--|
| PB1 | المنفعة العامة: متطلبات المنفعة العامة | توجيهات الهيئة الخيرية بشأن المتطلبات القانونية التي توفرها المؤسسات الخيرية للمنفعة العامة. |
| PB2 | المنفعة العامة: إدارة مؤسسة خيرية | كيف تدير مؤسستك الخيرية من أجل المنفعة العامة. |
| PB3 | المنفعة العامة: الإبلاغ | كيفية الإبلاغ عن المنفعة العامة لمؤسستك الخيرية. |

ويوجد الكثير من الضوابط والإجراءات في تلك الأدلة المرتبطة بموضوع البحث؛ وأود أن أنبه على أمر هام جداً، وهو أنه يرد في أغلب تلك الأدلة، بعض المصطلحات التي كثيراً ما يبهون عليه، وهي:

- أولاً: الفرق بين: يجب «Must»، وينبغي «should» عند المفوضية^(١):

• «يجب» تعني: أن هناك مطلباً، أو شرطاً، أو واجباً قانونياً، أو تنظيمياً معيناً يجب على الأمناء الالتزام به.

• «ينبغي» تعني: أن هناك ممارسة جيدة، تتوقع المفوضية أن يتبعها الأوصياء؛ ما لم يكن هناك سبب وجيه لعدم القيام بذلك؛ لأنها سوف تساعد على إدارة الأعمال الخيرية بفعالية، وتجنب الصعوبات، والالتزام بواجبات الوصي القانوني.

فالخلاصة: أن ما يرد بعد لفظ «يجب» فمعناه أنه مادة إلزامية، لا يجوز مخالفاته، وما يرد بلفظ «ينبغي» فمعناه بيان وتفصيل من المفوضية لحماية الجمعية، وليس مادة إلزامية.



- الفرق بين: «الأمناء» و«أمناء المؤسسات الخيرية»:

- الأمناء: هم أمناء الخيرية من غير تحمل تبعات قانونية.
- أما أمناء المؤسسات الخيرية: فهم الأشخاص الذين يتحملون بموجب وثيقة المؤسسة الخيرية، المسؤولية عن الرقابة والإدارة العامة لإدارة المؤسسة الخيرية. وفي الوثيقة الحاكمة للمؤسسة الخيرية قد يطلق عليهم اسم: «إدارة الأمناء»، أو «أعضاء اللجنة»، أو «المحافظين»، أو «المديرين»، أو قد يشار إليهم بأسماء أخرى. ولا يشمل المصطلح أمناء الحيازة أو الوصي.

- ثانيًا: سيتم ذكر ملخص لخمس أدلة المتعلقة بموضوع البحث، وشرح لأهم ما ورد فيها مع تصرف في النقل لتوضيح وتقريب المقصود.^(١)

(١) تمت ترجمة خمسة أدلة بالتفصيل في كتاب «المؤسسات المانحة في المملكة المتحدة



المطلب الثاني

الضوابط والإجراءات الصادرة من المؤسسات «المانحة» الخاصة

توفر الجهات المانحة في المملكة المتحدة سنويًا مئات المنح المالية، التي تدعم عددًا من البرامج والمشروعات، وتقدم خدماتها بناءً على أهدافها، وما يتوافق مع رؤيتها؛ لذلك تضع أهدافًا عامة (محددة) للدعم؛ حتى تخرج بثمرة واضحة.

الأهداف العامة للجهات المانحة:

- دعم واحتضان المنظمات ذات الإمكانيات العالية الواعدة.
- دعم الأبحاث الطبية ومحاربة الأمراض في جميع بقاع العالم.
- دعم المنظمات التي لديها حلول فعالة لمساعدة من هم في أمس الحاجة.
- دعم المنظمات التي تهتم بفئات معينة كـ «تعليم الفنون، وصحة الشباب، وبيئة المجتمع، والدين، ونحو ذلك».
- دعم الإبداع في مجال تطوير الأبحاث^(١).

وفي إطار هذه الأهداف، غالبًا ما ترتبط المشروعات الممولة مباشرة ببرامج المؤسسة المطروحة خلال تلك الفترة الزمنية، وتتنوع مقادير المنح باختلاف أهمية المخططات، ومداهها الزمني.

وتمر طلبات الدعم بعدة مراحل، بدءًا من التقديم والاختيار، ووصولًا إلى الموافقة والتنفيذ، وانتهاءً بالمتابعة والتقييم الدوري في حالة المنح المقدمة لأكثر من عام.

(١) المؤسسات الوقفية في المملكة المتحدة (ص ٤١).



وما ورد في المطلب الأول من الضوابط والإجراءات الصادرة من الجهات المشرفة على المؤسسات المانحة تكاد تشمل الصادر من المؤسسات المانحة الخاصة؛ لكن - بطبيعة الحال - ستجد لكل مؤسسة مانحة لها اشتراطاتها الخاصة التي تراعي فيها رغبات المانح، أو أنظمة تم اعتمادها من المجلس المشرف على هذه المؤسسة، وهذا موجود في جميع المؤسسات المانحة ومنها البريطانية؛ وذلك ليساعد هذه الجهات على ضبط عمليات المنح، وتحقيق أهدافها، وسهولة متابعتها.



الضوابط والإجراءات الخاصة بالمؤسسات المانحة في المملكة المتحدة

(١)

وقف ويلكم^(١) (Wellcom Trust)

(١) سياسة المنح في المؤسسة:

- تُخضع طلبات تقديم المنح لإجراءات تقييم النظراء على النحو التالي:
- يتم التواصل مع محكمين خارجيين من ذوي الخبرة لوضع تعليقاتهم على كل طلب.
- يُستدعى مقدم الطلب للرد على نسخة من تعليقات عشوائية تختارها قبل النظر في الطلب لجنة اتخاذ القرار.
- تقوم اللجنة لاحقًا بتحديد ما إذا كان الطلب سيمول أم لا.
- يشترط إجراء مقابلة لمقدمي طلب الحصول على المنح المهنية.

(١) انظر: شركة أوقاف سليمان بن عبد العزيز الراجحي القابضة: وقف ويلكوم (ص ٣٨ - ٤١)، وموقع المؤسسة بالإنترنت www.welcome.ac.uk، مذكرة صادرة من مؤسسة ويلكوم باسم «Grant Conditions» بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٨ (ص ٢ - ٥).



٢) إجراءات وأنواع المنح:

أولاً: أنواع القرارات المتخذة بشأن المنحة:

| | | |
|---|-----------------|--|
| ١ | المنحة الكاملة | تُقدم المنحة بالمستوى المطلوب في نموذج الطلب. |
| ٢ | المنحة المخفضة | يمول الطلب الأقل مما جاء فيه. |
| ٣ | المنحة المشروطة | قد ترغب اللجنة في التأكد من استيفاء شرط معين قبل تقديم المنح رسمياً (وذلك كأن تطلب مسوغاً إضافياً لغرض من أغراض المعدات، أو استخراج رخصة للتجارب على الحيوان). وينفذ موظفو الوقف إجراءات المنحة متى استُوفي الشرط. |
| ٤ | المنحة المؤجلة | قد تؤجل لجنة اتخاذ القرار حيال منحة ما إلى أن تحصل على معلومات إضافية، أو إلى أن تظهر نتيجة حدث ما. ويجب إعادة النموذج إلى أول اجتماع مناسب للجنة لاحقاً قبل اتخاذ القرار النهائي بشأنه. |
| ٥ | المنحة المرفوضة | عدم تمويل الطلب. |

٣) حوكمة المنح:

تُعد مراقبة وتتبع نتائج المشروعات التي تم تمويلها جزءاً مهماً من أعمال وقف (ويلكوم). وتساعد تلك المعلومات على تشكيل استراتيجية الوقف المستقبلية وبناء قاعدة الأدلة التي تستعرض أهمية المشروعات الممنوحة وأثرها على الاقتصاد والمجتمع بشكل عام.



(٢)

مؤسسة قارفيد وستون^(١)

(Garfield Weston Foundation)

(١) معايير وإجراءات منح المؤسسة:

أولاً: إجراءات تقديم طلبات المنح عبارة عن الإجابة عن ستة أسئلة يسيرة وهي:

- ١ - من أنت؟ وما عمل منطمتك؟
- ٢ - ما الاحتياج الذي تنشده؟
- ٣ - كم الأشخاص المنتفعون؟
- ٤ - كيف ومتى سيتم تسليم العمل أو المشروع؟
- ٥ - كم ستكون التكلفة؟
- ٦ - ماذا سيكون الأثر المستمر للمشروع؟^(٢)

ثانياً: معايير تقديم طلبات المنح:

- ١ - الملاءة المالية للمنظمة.
- ٢ - درجة احتياج المشروع الذي يتطلب التمويل.
- ٣ - المبلغ الذي أنفق على الإدارة وجمع التبرعات مقارنة بالأنشطة الخيرية.
- ٤ - قياس القدرة على جمع التمويل الكافي لتحقيق هدف طلب المنحة.
- ٥ - كفاءة المنظمة في التخطيط والإدارة.

(١) انظر: شركة أوقاف سليمان بن عبد العزيز الراجحي القابضة: مؤسسة قارفيد وستون (ص ٣٢،

٣٣)، وموقع المؤسسة على الإنترنت www.garfieldweston.org.

(٢) يُقدم موقع المؤسسة الإلكتروني دليلاً شاملاً عن كيفية تقديم طلب الإعانة؛ مع توفير دراسات حالة، على هذا الرابط:

http://www.garfieldweston.org/_common/updateable/downloads/How-to-Make-an-Application.pdf



(٣)

مؤسسة بول هاملين^(١) (Paul Hamlyn Foundation)

(١) معايير وإجراءات منح المؤسسة:

أولاً: إجراءات تقديم طلبات المنح:

للتقدم للمنح، يتم اتباع الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: العثور على الصندوق المناسب: ابحث عن الصناديق والمنح المتاحة وتحقق منها للعثور على أفضل ما يناسب عملك.

الخطوة الثانية: طلب المنح عبر الإنترنت: سيطلب منك إعداد حساب جديد أو تسجيل الدخول إلى حساب موجود.

إذا كنت تقوم بإعداد حساب جديد، فستلقى بريداً إلكترونياً ترحيبياً يؤكد تفاصيل حسابك ويوفر رابطك المخصص. نقتراح عليك الاحتفاظ بنسخة من هذا البريد الإلكتروني لسجلاتك.

الخطوة الثالثة: مسابقة الأهلية: يرجى الإجابة على جميع الأسئلة بصدق وتقديم إجابتك.

إذا كانت إجاباتك تشير إلى أن اقتراحك لن يفي بإرشاداتنا، فلن تتمكن من متابعة طلبك.

إذا كانت إجاباتك تشير إلى أن الاقتراح الخاص بك سوف يلبي إرشاداتنا، فسيتم نقلك إلى طلب PHF الخاص بمنحة عبر الإنترنت.

(١) انظر: موقع المؤسسة على الإنترنت <https://www.phf.org.uk/apply-funding/#applying-for-funding>.



الخطوة الرابعة: استكمال طلبك: يرجى تقديم جميع المعلومات ذات الصلة في طلبك، لراحتك يمكنك الوصول إلى إصدارات PDF من نموذج الطلب على صفحة ملفات PDF. يرجى ملاحظة أن هذا مخصص للإرشاد فقط، ويجب تقديم طلبك عبر عملية تقديم الطلب عبر الإنترنت.

الخطوة الخامسة: تقديم الطلب الخاص بك: بمجرد الانتهاء من طلبك، يرجى النقر فوق مراجعة وإرسال. إذا كنت راضيًا عن محتويات التطبيق، فانقر فوق إرسال لإرسال طلبك للنظر فيه. ستتلقى تأكيدًا عبر البريد الإلكتروني بأن طلبك قد تم استلامه بواسطة مؤسسة Paul Hamlyn Foundation.



(٤)

مؤسسة المساعدات الخيرية CAF^(١) (Charities Aid Foundation)

• معايير التقدم بطلب الحصول على منحة:

نحن نعلم القيمة التي يمكن أن تقدمها لك المنحة عندما تحاول إحداث تأثير كمؤسسة خيرية. وفيما يلي قائمة ببرامج المنح التي نديرها إما بأنفسنا، أو نديرها حاليًا نيابة عن شركات أو صناديق ائتمان أو مؤسسات أخرى:

١ - برنامج المنح الصحية AstraZeneca Young Health Global Grants: «خطوة للأعلى!» وهو مقدم للمنظمات غير الربحية والخيرية التي تتطلع إلى الابتكار فيما يتعلق بصحة الشباب ورفاهيتهم. فنسعى للحصول على طلبات المنح للمشاريع التي:

- تركز على تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض غير المعدية (NCD) في الشباب.
- تستهدف الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ عامًا.
- لديها فرص لمشاركة الشباب والقيادة.
- إظهار الابتكار ويمكن زيادته.
- الاحتياجات المحلية غير الملباة.

من يمكنه التقدم بطلب هذه المنحة؟ الصندوق مفتوح للمنظمات غير الربحية والخيرية التي تدعم المشاريع التي تركز على الشباب في مجال تعزيز

(١) انظر: موقع المؤسسة على الإنترنت <https://www.cafonline.org/charities/grantmaking/getting-a-grant>.



الصحة أو الوقاية من الأمراض غير المعدية (NCD) أو الرفاهية ويتم التعامل معه كخطوات:

١ - يتم تقديم الطلب من خلال البوابة الإلكترونية الموجودة على موقع CAF الإلكتروني.

٢ - ستتم مراجعة المعلومات المقدمة في نموذج الطلب، وأي مستندات داعمة مرفقة؛ لتقييم الطلب.

٣ - عند التقدم بالطلب لهذه المنحة سيتم التوجيه إلى CAF المختارة بعناية مزود الخدمة (Buzzacott) لإدخال التفاصيل الخاصة بك، كما سيتم استخدام البيانات فقط لأغراض البرنامج.

٤ - يجب على المتقدمين الناجحين إكمال سلسلة من الشيكات لضمان الدفع خيري وقانوني.



المطلب الثالث

ملخص ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة

وبعد الوقوف تفصيلاً على أهم ضوابط وإجراءات الجهة الرسمية في بريطانيا وعلى المؤسسات المانحة فيها؛ فنورد في هذا المطلب أبرز الضوابط والإجراءات التي تشترطها الجهات، علماً أن ذكر الضوابط أو الإجراءات سيكون مختصراً ومجماً؛ لأن المقصود هنا تلخيص ما ورد ذكره آنفاً، وسيكون عرض المطلب في جانبين على شكل نقاط كما وردت، وهي على النحو الآتي:

أولاً: ضوابط العمل الخيري المانح في بريطانيا:

- ١ - يسمح بمزاولة المنح المؤسسي عبر جميع الجمعيات المصرحة من Charity Commission، وكذلك المصرحة من Companies House، أو المصرحة من البرلمان أو صدر تصريحها بمرسوم ملكي.
- ٢ - يجب الامتثال للوثيقة المنظمة للجمعيات الخيرية الصادرة من Charity Commission.
- ٣ - يجب أن تقوم المؤسسات الخيرية التي ستمنح مالا بالتسجيل لدى من Charity Commission.
- ٤ - الالتزام بتنفيذ أغراض الجمعية التي أنشئت من أجلها؛ لتحقيق المنفعة العامة.
- ٥ - يجب على جميع المؤسسات الخيرية إصدار حسابات مالية سنوية، وتقديم نسخة الكترونية للمفوضية الخيرية.
- ٦ - أهمية وجود مجلس أمناء للمؤسسة المانحة وهو المسؤول مسؤولية تامة عن أعمال المؤسسة.



٧ - يجب أن تكون المؤسسات الخيرية مستقلة عن الحكومة والممولين الآخرين.

٨ - تزود الجهة طالبة المنحة المؤسسة المانحة بمعلومات عن: التصريح، والوضع المالي، والحجم، وأية تفاصيل عن ارتباطها بمؤسسات أخرى.

٩ - ضرورة وجود حسابي بنكي للجمعيات التي تتقدم بطلب منحة.

١٠ - ضرورة أن يكون المشروع المطلوب منحه منصوصاً في وثيقته أنه من مهام الجمعية.

١١ - السماح بمراجعة حسابات الجمعية طالبة المنح وفحصها للسجلات والأنظمة والمرافق المتعلقة بالمنحة والتقارير السنوية والحسابات والعائدات السنوية.

ثانياً: إجراءات العمل الخيري المانح في بريطانيا:

١ - عند تصريح جمعية خيرية يتم كتابة لائحة أساسية للمؤسسة وفقاً للأسئلة التي تعرضها المفوضية الخيرية ويجب عليها المؤسسون.

٢ - عند تقديم طلب منحة يتم تقديم وصفاً أولياً للمشروع: الإطار العام، وأهدافه المحددة، وكيفية إجرائه، ومكانه، والمشاكل المتوقعة في التأسيس والإدارة، والميزانية التقديرية، وموعد البدء، والمدة الزمنية، وكفاءة القائمين عليه.

٣ - تستغرق دراسة طلب المنحة في الجهة المانحة من ٣٠ يوم وحتى ١٨٠ يوم.

٤ - الالتزام بتقديم تقرير نهائي من الجهة طالبة المنحة، وتقرير التقويم من الجهة المستفيدة؛ لضمان المساءلة والشفافية.



٥ - تتلخص إجراءات اعتماد المشاريع في:

- أ - استقبال نموذج طلب منح المشاريع.
- ب - دراسة طلب منح المشاريع.
- ت - تطبيق معايير قبول المشاريع على المشروع المطلوب منحه.
- ث - إصدار قرار اعتماد أو اعتذار عن منح المشروع.

٦ - تتلخص دراسة المنحة في مراعاة ما يلي:

- أ - تعبئة نموذج إنهاء المشروع.
- ب - النظر في مجموعة كاملة من خيارات التمويل.
- ت - ضمان استناد القرارات إلى القانون ومصالح المستفيدين من الجمعيات الخيرية.
- ث - استخدام خبرة المستشارين فيما قامت السلطات العامة بتمويله في الماضي.

ج - طرح الأسئلة ومحاولة تغيير الافتراضات حول ما يمكن منحه.

٧ - تتلخص إجراءات متابعة المشاريع في:

- أ - الزيارات الميدانية.
- ب - تعبئة نموذج تنفيذ المشاريع.
- ت - تعبئة نموذج تقييم المشروع.

٨ - تتلخص إجراءات إغلاق المنح في:

- أ - تعبئة نموذج إنهاء المشروع.
- ب - شهادة صرف الدفعات والمبالغ المالية.
- ت - موافقة اللجنة المختصة بإغلاق المشاريع.



الفصل الثالث

مقارنة أنظمة وإجراءات العمل الخيري المانح
بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة



مدخل

يأتي هذا الفصل كنتيجة للسرد المفصل في الفصلين السابقين، واللذين أوردت فيهما أنظمة وإجراءات العمل الخيري عامة والمانح خاصة في السعودية وبريطانيا؛ فيأتي هذا الفصل ليبرز نقاط الالتقاء والافتراق، والاتفاق والاختلاف، والاتحاد والتنوع، ويسلط الضوء على مواطن التكامل ومكامن التطوير؛ ليحصل الارتقاء والاستفادة المتبادلة بين مؤسسات البلدين؛ وذلك لتداخل بعض الأنظمة والإجراءات، وتعذر الفصل بينها في كثير من الأحيان.

فعلى سبيل المثال: في بريطانيا لا يوجد نظام خاص بالمؤسسات المانحة؛ إنما هو مواد متفرقة في النظام الخيري العام، بينما في النظام السعودي يوجد له فصل خاص، ومواد مترابطة من ضمن النظام العام للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية.

لهذا السبب وغيره من الأسباب؛ ستشمل المقارنات بعض الجوانب في العمل الخيري العام، وسأركز الحديث عن المؤسسات المانحة.

ولابد أن ننبه هنا على بعض المؤثرات في مسألة المقارنات؛ حتى لا يُساء فهم، أو يُفسر رأي في غير مكانه، وفي ظل غياب مبرراته، وسأسردها على شكل نقاط:

١ - قدم الدولة البريطانية وامتدادها عبر العصور؛ حيث بدأت نشأتها منذ العام ١٠٦٦م بعد غزو وليام وبناء نظامها الملكي؛ حتى توحدت انكلترا وأيرلندا واسكتلندا في بدايات القرن الخامس عشر، وعرفت لندن كأكبر مدينة في العالم ما بين عامي ١٨٣٠ - ١٩٣٠م.



٢ - اختلاف طريقة بناء الأنظمة في البلدين؛ فالقانون البريطاني قائم على ما يسمى لدينا بـ «السوابق القضائية» (Precedent) وبشكل مواد قانونية، والنظام بالسعودية قائم على الكتاب والسنة وبشكل مواد نظامية.

٣ - اختلاف طريقة إدارة العمل الخيري بين البلدين من قبل الجهات الحكومية؛ فمرجعية الجمعيات الخيرية في بريطانيا هيئة مستقلة مرتبطة بالبرلمان البريطاني، تقوم بمتابعته ومراقبته والرفع للجهات المختصة الأمنية والمحاكم حسب أنواعه المخالفات، بينما في السعودية مرجعيتها لوزارة حكومية مرتبطة بمجلس الوزراء، وهي من تقوم بمراقبته وإنزال الجزاءات المناسبة حسب ما نص عليه النظام.

٤ - اختلاف المنطلقات والتوجهات للعمل الخيري بين البلدين؛ ففي فترة من الفترات كان العمل الخيري ببريطانيا تنصيري صرف بكل مجالاته الإغائية والطبية والاجتماعية، وطغى مؤخرًا الجانب الإنساني، بينما في السعودية فإن المنطلق شرعي واحتسابي وتأتي بعد ذلك بعض المنطلقات.

٥ - اختلاف طريقة تسجيل الجمعيات الخيرية بين البلدين اختلاف جذري من حيث عدد أنواع الجمعيات ومن حيث المرجعيات وغيرها.

٦ - اختلاف المصطلحات بين البلدين في نظام العمل الخيري، وهذا واضح بجلاء في الفصول السابقة.

لهذه الأسباب وغيرها؛ لا بد من إمعان النظر والتأمل قبل إصدار حكم الأفضلية لأي من نظام البلدين؛ بل لا بد من استحضار هذه الأسباب، ثم إصدار الحكم.



وفي هذا الفصل سأستعرض المقارنات - بشكل عام - من حيث الأنظمة والإجراءات والممارسات عبر تمهيد يحوي بعض المقارنات العامة والشكلية، ثم مبحثين مستقلين:

المبحث الأول: مقارنة أنظمة العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة.

المبحث الثاني: مقارنة إجراءات العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة.



المبحث الأول

مقارنة أنظمة العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

المطلب الأول

مقارنة العمل الخيري العام بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

في هذا المطلب نستعرض واقع العمل الخيري بصورة عامة في المملكة العربية السعودية، ومقارنته بما وصل إليه العمل الخيري في المملكة المتحدة؛ وذلك بقصد الإفادة من خبرات البلدين، ونقد الواقع الذي يعيشه العمل الخيري لدينا نقداً بناءً بأمانة وموضوعية؛ من أجل النهوض به إلى مستوى نظيره في المملكة المتحدة، التي قطعت شوطاً كبيراً في مضمار الحضارة والرقى الإنساني؛ مع الأخذ في الاعتبار أن لكل بلد مميزاته، وأسبابه التي تميزه عن غيره.

وفيما يلي عرض لأبرز المقارنات بشكل عام للعمل الخيري بين البلدين:



جدول (١٣)
مقارنة عامة بين العمل الخيري
في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|-----------------------|--|---|
| الجهة المسؤولة | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية | المفوضية الخيرية (Charity Commission) |
| الجهة المشرفة | <ul style="list-style-type: none"> - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. - الهيئة العامة للأوقاف. - وزارة الصحة والإسكان. - وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد. - أي وزارة مختصة بموضوع وأهداف الجمعية. | <ul style="list-style-type: none"> المفوضية الخيرية (Charity Commission) بيت الشركات (Companies House) |
| أهداف الجهات المسؤولة | <ul style="list-style-type: none"> ١ - تنظيم العمل الأهلي وتطويره وحمايته. ٢ - الإسهام في التنمية الوطنية. ٣ - تعزيز مساهمة المواطن في إدارة المجتمع وتطويره. ٤ - تفعيل ثقافة العمل التطوعي بين المجتمع. ٥ - تحقيق التكافل الاجتماعي. | <ul style="list-style-type: none"> ١ - زيادة ثقة الجمهور في المؤسسات الخيرية. ٢ - تعزيز الوعي والفهم لتشغيل متطلبات المنفعة العامة. ٣ - تعزيز مساءلة المؤسسات الخيرية أمام المانحين والمستفيدين وعامة الجمهور. ٤ - تعزيز الاستخدام الفعال للموارد الخيرية. ٥ - تعزيز الامتثال من قبل أمناء المؤسسات الخيرية مع التزاماتهم القانونية في ممارسة السيطرة وإدارة مؤسساتهم الخيرية. |



| العمل الخيري في بريطانيا | العمل الخيري في السعودية | مجال المقارنة |
|--|--|--------------------------------------|
| <p>١ - الدور الرقابي على القطاع الخيري لتعزيز العطاء بشكل صحي، وتطوير آلية العمل.</p> <p>٢ - إصدار توجيهات للأمناء حول كيفية الوفاء بواجباتهم ومسؤولياتهم القانونية.</p> <p>٣ - التحقيق في المخالفات القانونية للجمعيات، وتعمل على تصحيح الأمور؛ فإن كانت المشكلة تتطلب إجراءً قانونياً؛ فإن للمفوضية صلاحيات القيام بما يلي:</p> <p>١ - تقييد المعاملات التي قد تدخلها المؤسسة الخيرية.</p> <p>٢ - تعيين أمناء إضافيين.</p> <p>٣ - تجميد الحساب المصرفي لمؤسسة خيرية.</p> <p>٤ - تعليق أو إزالة الوصي.</p> <p>٥ - تعيين مدير مؤقت.</p> <p>٦ - إحالة التحقيق إلى الشرطة والجهة الأخرى المنفذة للقانون.</p> | <p>١ - إعداد الأنظمة واللوائح والخدمات والقرارات المنفذة للجمعيات والمؤسسات الخيرية.</p> <p>٢ - الترخيص للجمعيات والمؤسسات الخيرية.</p> <p>٣ - تقديم الإعانات الحكومية للجمعيات.</p> <p>٤ - الإشراف على نشاطات الجمعيات والمؤسسات، ومراقبتها إدارياً ومالياً.</p> <p>٥ - العمل على تطوير الجمعيات، والمؤسسات.</p> <p>٦ - تنظيم المؤتمرات والندوات في مجال العمل الأهلي، أو المشاركة فيها، ودعم البحوث والدراسات الخاصة بذلك، وتفعيلها.</p> <p>٧ - وضع القواعد اللازمة للتنسيق بين الجهات الرسمية، والجمعيات والمؤسسات، داخل المملكة</p> <p>٨ - نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.</p> <p>٩ - وضع الخطط، والأولويات للأنشطة، والأعمال التي يحتاجها المجتمع، وتكوين قاعدة بيانات.</p> | <p>مهام الجهات المسؤولة والمشرفة</p> |

| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|------------------------|--|--|
| عدد الجمعيات والمؤسسات | ١ - عدد الجمعيات الخيرية ١٩٤٢ جمعية خيرية مسجلة ^(١) ٢ - عدد المؤسسات الخيرية المانحة ١٩٦ مؤسسة. | ١ - عدد الجمعيات الخيرية ١٦٨,١٨٦ ألف جمعية خيرية مسجلة. ٢ - عدد المنظمات الخيرية المانحة يصل إلى ١٠,٠٠٠ منظمة في المملكة المتحدة. |
| موارد المؤسسات | تعتمد أغلب المؤسسات على أربعة مصادر للدعم وتمويل أنشطتها، وهي: ١ - الدعم الحكومي: وتقدمه الحكومة سنويًا لعدد من المؤسسات؛ من أجل مساعدتها على تنفيذ برامجها. ٢ - دعم المواطنين: من خلال التبرعات، أو الاستقطاع الشهري. ٣ - الأوقاف والاستثمارات: حيث لجأت بعض المؤسسات لإنشاء أوقاف لتأمين دخل ثابت، ودخلت مؤسسات أخرى مجال الاستثمار للإسهام في تنمية موارد المؤسسة ٤ - المؤسسات المانحة عبر برامج سنوية تقوم بها المؤسسات وتعلن عنها بداية كل عام ^(٢) . | تتمثل موارد المؤسسات في: ١ - الدعم الحكومي: وهو متمثل في العائد من الضرائب وغيره من الإعانات الحكومية. ٢ - الأوقاف والعائد على الأصول. ٣ - الاستثمارات والأنشطة التجارية. ٤ - العائدات من الأسهم. ٥ - التبرعات. ٦ - المشاريع الحكومية: حيث تتولى كثير من الجمعيات الخيرية تنفيذ مناقصات حكومية؛ وخاصة ما يختص بشؤون البلديات. |

- (١) عدد الجمعيات المسجلة ألف وتسعمائة واثنان وأربعون (١٩٤٢)، وفي حين بلغ عدد المساجد والجموع أربع وتسعين ألف وخمسمائة وثلاثة عشر مسجدًا وجامعًا (٩٤,٥١٣)؛ وبإضافتها لعدد الجمعيات والمؤسسات يبلغ العدد (٩٦,٤٥٥) ستة وتسعين ألف واربعمائة وخمسة وخمسين.
- (٢) خلال إعداد البحث أصدر مجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية برنامج (الإسناد الحكومي)، وهو برنامج ينظم عملية إسناد الخدمات الحكومية للجهات الخيرية، وهذا برنامج تمكيني سيساهم في استدامة وتطور العمل الخيري.



| العمل الخيري في بريطانيا | العمل الخيري في السعودية | مجال المقارنة |
|---|--|---------------------|
| <p>١ - الخدمات الدينية (إنشاء الكنائس والمعابد والقيام بخدمتها، طباعة ونشر وترجمة الكتاب المقدس، نشر التبشير والتصوير).</p> <p>٢ - الخدمات الصحية (إقامة المستشفيات والقيام بخدمتها، علاج الأمراض الخطيرة والمستعصية، مكافحة الإدمان، الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة).</p> <p>٣ - الخدمات الإنسانية (توفير دخل للفقراء والمحتاجين، مكافحة الجوع، حماية الأطفال ورعايتهم، رعاية المسنين، رعاية المشردين، رعاية المعوقين، رعاية المساجين، الإغاثة في حالة الكوارث، تيسير الزواج، منع الجريمة، حماية المستهلك، المساعدات القانونية).</p> <p>٤ - المرافق العامة (إنشاء ورصف الطرق، توفير المساكن، مشروعات المياه النقية والصرف الصحي).</p> <p>٥ - تخفيف البطالة (القروض الحسنة، توفير أدوات العمل، التدريب والاستشارات، المساعدات الزراعية).</p> <p>٦ - حماية البيئة (الرفق بالحيوانات ورعايتها، العناية بالزراعة والخضرة، حفظ الأحياء البرية والبحرية).</p> | <p>١ - الخدمات الدينية (إنشاء المساجد والقيام بخدمتها، طباعة ونشر المصحف، حلقات تحفيظ القرآن، تيسير الحج).</p> <p>٢ - الخدمات الصحية (إقامة المستشفيات والقيام بخدمتها، توفير الأدوية، إنشاء مراكز علاجية، علاج المرضى، البحوث والكتب الطبية).</p> <p>٣ - الخدمات الإنسانية (توفير دخل للفقراء والمحتاجين، توفير الطعام للجانحين، رعاية الأطفال والرضع، رعاية المسنين، رعاية المشردين، رعاية المعوقين، رعاية المساجين، الإغاثة في حالة الكوارث، تزويج غير القادرين، وقف النساء، التكفل بتجهيز الموتى ودفنهم).</p> <p>٤ - المرافق العامة (إنشاء وصيانة الطرق، توفير السكن لمن لا مأوى له، إقامة التكايا لأبناء السبيل، آبار المياه لتوفيرها للمحتاجين، توفير وسائل النقل، إنشاء الحمامات العامة، إنشاء الأفران).</p> <p>٥ - تخفيف البطالة (القروض الحسنة للبدء بمشروعات، توفير أدوات العمل، التدريب).</p> <p>٦ - حماية البيئة (الرفق بالحيوانات ورعايتها، نشر الخضرة وزرع الأشجار).</p> | مجالات العمل الخيري |



| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|--|---|--|
| طبيعة العلاقة بين المؤسسات الخيرية والأجهزة الحكومية | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تشرف بشكل رسمي على الجمعيات والمؤسسات الخيرية، وتقدم الدعم المالي والفني لعدد من الجمعيات الخيرية؛ من أجل تنفيذ برامجها الإغاثية والدعوية وخططها التنموية؛ وفق السياسة العامة للوزارة. أما الوزارات الأخرى والأجهزة الحكومية خاضعة لهوية الجهة في إقامة علاقة منح الجهات الخيرية. وفي الآونة الأخيرة نلاحظ تطور كبير في هذا الأمر وبشكل إيجابي والله الحمد. | ترتبط منظمات العمل الخيري في بريطانيا بالمفوضية الخيرية، وهي هيئة مرتبطة بالبرلمان البريطاني وهي أحد مكونات الدولة. وأما الجهات الحكومية الأخرى فكذلك لا يوجد ما يلزمها بإقامة علاقة مع الجهات الخيرية؛ ولكن الأعم الأغلب هو التوافق بين الجهات الخيرية والحكومية ^(١) . |
| عدد التصاريح وأنواع الجمعيات والمؤسسات | ٥ تصاريح ١ - جمعية أهلية. ٢ - مؤسسة أهلية. ٣ - صندوق عائلي. ٤ - جمعية تعاونية. ٥ - وقف. | ٧ تصاريح ١ - الجمعية غير المسجلة Unincorporated Association ٢ - منظمة خيرية مسجلة (CIOs) Charitable Incorporated Organization ٣ - الوقييات Trust ٤ - الشركات غير الهادفة للربح، ذات المسؤولية المحدودة Company Limited by Guarantee ٥ - مؤسسة خيرية مصرحة من البرلمان Corporation created by Act of Parliament ٦ - مؤسسة خيرية مصرحة من الملكة أو مرسوم ملكي Royal Charter body ٧ - مجتمع المنفعة المجتمعية Community Benefit Society |

(١) يتفق النظام السعودي والقانون البريطاني على أن إنشاء مؤسسة خيرية حق مطلق لأفراد المجتمع؛ شريطة أن يتفق مع قوانين العمل الخيري في الدولة، ويلتزم بالضوابط والأحكام الخاصة بذلك.



| العمل الخيري في بريطانيا | العمل الخيري في السعودية | مجال المقارنة |
|--|--|---------------------|
| يبدأ من يوم واحد وحتى ستين يوماً كحد أقصى. والواقع يثبت ذلك؛ لوقوف الباحث على قضايا مرفوعة على المفوضية الخيرية؛ لعدم التزامها بالمدة. | ٦٠ يوم كحد أقصى. حسب النظام، والواقع قد يتجاوز. | مدة استخراج التصريح |
| كثيرة ومتنوعة، ولها تصاريح: - اتحادات. - مؤسسات. - شركات ومؤسسات غير ربحية. | قليلة، ولا زالت تصاريحها تجارية. ويوجد نظام الشركات غير الربحية منظور لدى مجلس الوزراء حتى إعداد هذا البحث ١٤٤٠هـ. | الجهات الوسيطة |
| ٢٢ مليون متطوع. | ١١ ألف متطوع. | عدد المتطوعين |
| ٧٧٥ ألف موظف | ٢٢ ألف موظف. | عدد الموظفين |
| بلغ الدخل السنوي المشترك للجمعيات الخيرية ٧٧,٤٠٤ مليار جنيه إسترليني. | بلغ الدخل السنوي للجمعيات الخيرية ٤,٥٣٦,٥١٧,٣٩٥ ريال سعودي. | حجم الانفاق |

يتضح من خلال الجدول أهم المقارنات العامة بين العمل الخيري في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ويبين مدى الاتفاق بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة في العمل الخيري في عدة جوانب من أبرزها:

- أ- أهداف ومهام الجهات المشرفة على العمل متقاربة جداً، يجمعها ضمانة عدم استغلال العمل الخيري فيما لم يوضع له.
- ب- تقارب مجالات العمل الخيري في كلا النظامين وتطابقهما في كثير من المجالات.



ت - تشابه الموارد المالية للمؤسسات الخيرية؛ كما يتضح اهتمام الجمعيات البريطانية بالاستثمار بالأسهم وسهولة ذلك، بينما في السعودية الاستثمار بالأسهم متاح شريطة السماح من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بذلك. وكما تشكل العقود الحكومية في بريطانيا موردا مهما من موارد الجمعيات عبر نظام المنافسات الحكومية، وكذلك متاح للجمعيات والمؤسسات بالسعودية التعاقد مع الجهات الحكومية لتنفيذ مشاريع عبر نظام «الاسناد الحكومي» وهو برنامج ينظم عملية إسناد الخدمات الحكومية للجهات الخيرية، وهذا برنامج تمكيني سيساهم في استدامة وتطور العمل الخيري.

كما أبرز تميز العمل الخيري في المؤسسات الخيرية البريطانية والسعودية من حيث التنظيم القانوني والاداري، وأوضحت هذه المقارنات العامة جوانب الصرف المالي على جمعيات العمل الخيري والمحتاجين في كلا البلدين وأنه يتم بشكل مباشر للأفراد المحتاجين، أو بإعطاء منح بمبالغ كبيرة من المؤسسات الخيرية الخاصة إلى الجمعيات المنفذة. وذلك في عدة مجالات ومصارف أبرزها: إعانة الفقراء، ومساعدة المحتاجين، وإقامة المشروعات والخدمات، والارتقاء بالمجالات الحيوية. ويتم الصرف على تلك الأغراض مع تفاوت نسبتها بحسب أهميتها.

وتبين من خلال هذا الجدول مدى تميز العمل الخيري في المملكة العربية السعودية وأنه ينطلق من منطلقات دينية وشرعية، فتجد أن عامل الأجر واحتسابه واضح وجلي في جميع مساراته ومجالاته. وفي المقابل في بريطانيا نجد أن الخلفية الدينية في العمل الخيري منحصرة في جمعيات تنصيرية صرفه كما تم ذكر بعضها في الفصل الثاني أو تمارس مجالا وتنصر من خلاله.



وبالنظر تفصيلا في الجدول السابق يتبين للباحث عدة مقارنات وإشارات مهمة سأذكر أبرزها:

١ - في مقدمة هذه المقارنات المهمة هي الجهة المسؤولة ومرجعية العمل الخيري المانح منه وغيره؛ فنجد أنه في بريطانيا مرجعيته لجهة شبه حكومية وهذه الجهة مرتبطة بالبرلمان البريطاني وهو مكون من مكونات الدولة، أما بالمملكة العربية السعودية فهي وزارة حكومية مرتبطة بمجلس الوزراء، وكلا الجهتين لهما نظام مكتمل ولوائح تفسيرية تفصيلية.

ويتميز النظام بالسعودية بارتباطه بوزارة من الوزارات الحكومية والتي تخضع لقرارات مجلس الوزراء ومتابعة أجهزة الدولة المرتبطة برئيس مجلس الوزراء.

وهذا المعنى الارتباطي الحكومي المبني على أسس واضحة هو السبيل لضبط العمل الخيري وحمائته؛ إذ أن المتقرر في الشريعة الإسلامية أن من ضمن السلطة الشرعية؛ سلطة ولي الأمر على كل عمل جماعي يؤثر في المجتمع؛ ومن ذلك جمع الصدقات وتوزيعها وقد أمر الله ورسوله بمباشرته مع الناس من قبل الإمام وهذا ما قرره علماء الإسلام مستندين في ذلك على نصوص شرعية محكمة منها:

قوله ﷺ: ﴿ خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴾^(١). والآية صريحة في أمر النبي ﷺ في تولي أخذ الصدقات العامة وليس المقصود هنا الزكوات الواجبة فقط كما شملت الآية الدعاء للمنفقين وتوضيح فائدتها عليهم وهو هدي رباني عظيم.

(١) سورة التوبة، الآية (١٠٣).



قال القرطبي رحمته الله: «اختلف في هذه الصدقة المأمور بها؛ فقيل: هي صدقة الفرض؛ قال جووير عن ابن عباس، وقيل: هو مخصوص بمن نزلت فيه؛ فإن النبي صلى الله عليه وسلم أخذ منهم ثلث أموالهم، وليس هذا من الزكاة المفروضة في شيء؛ ولهذا قال مالك: إذا تصدق الرجل بجميع ماله أجزأه إخراج الثلث؛ متمسكاً بحديث أبي لبابة رضي الله عنه.

وقد نص الماوردي رحمته الله أن الأموال الخيرية حق للإمام وقد ذكرها في سياق مهام الخليفة ومسؤولياته حيث ذكر عشرة مهام «ومنها: السابع: جباية الفياء والصدقات على ما أوجبه الشرع نصاً واجتهاداً، من غير خوف ولا عسف. الثامن: تقدير العطايا وما يستحق في بيت المال من غير سرف ولا تقتير....» وقد أفرد باباً مستقلاً عنونه بولاية الصدقات وجعلها حق للإمام يفوض بها من العمال من يراه أهلاً لذلك؛ ويحاسبه على هذا التفويض في حال تقصيره^{(١)(٢)}.

٢ - أما الجهات المشرفة نجد أنه في بريطانيا يوجد جهتين اثنتين تشرف على الجهات الخيرية بشكل مباشر (المفوضية الخيرية وبيت الشركات)، بالإضافة لجهات أخرى تشرف وتراقب بطريقة غير مباشرة. أما بالسعودية فيوجد ثلاث جهات تشرف بشكل مباشر، وزارة الموارد البشرية تشرف على العمل الخيري ومؤسساته وجمعياته، ومركز الملك سلمان يشرف على العمل الخيري السعودي بالخارج، والهيئة العامة للأوقاف تشرف على

(١) الماوردي، علي بن محمد البصري، الأحكام السلطانية، (ص ٤٠) دار الحديث بالقاهرة تحقيق أحمد جاد، طبعة ١٤٢٧.

(٢) ولأهمية الموضوع أفرد المؤلف له كتاب مستقل بعنوان «ولاية الإمام على أموال الصدقة والزكاة» والذي تناول بشكل مفصل احقية ولي الأمر في أخذ أموال الصدقة جمعاً وتنظيماً وتوكيلاً.



أعمال الأوقاف، بالإضافة للإشراف الفني الغير مباشر وهو متخصص في مراقبة ومتابعة البرامج المتخصصة، وهذه الجهات تكون حسب تخصص عمل الجمعية.

وهذا ما نص عليه نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسعودية في مادته السادسة: «تكون الوزارة هي المسؤولة عن إصدار التراخيص للجمعيات والمؤسسات، وتعديلها، وتجديدها؛ وذلك بالتنسيق مع الجهة المختصة، وبعد الحصول على موافقة الجهة المشرفة.....». وهذا نص صريح في تعدد الجهات المشرفة فنيا على بعض الجمعيات، وكذلك يوجد جهات اختصاص غير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وكذلك ما ورد في الباب السادس من النظام البريطاني؛ الذي تكلم عن الصلاحيات العامة للمفوضية الخيرية في بريطانيا، ودورها في مساعدة وإشراف المؤسسات الخيرية، وصلاحيات المحكمة المحددة في ذلك.

٣ - تقارب في أهداف ومهام الجهات المسؤولة في كلا البلدين، وهذا جانب إيجابي وذلك لتمثيل العمل والهدف منه وهو تنمية المجتمعات. وهذا ما ظهر جليا في تعريف كل جهة بنفسها في مطبوعاتها ومواقعها الالكترونية الرسمية، وهذا متمثل وواضح في عدة مواد من مواد النظام حيث ورد في نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسعودية في مادته الرابعة تحت عنوان مهمات الوزارة، وورد في أهداف الوزارة المنشورة عبر موقعهم الالكتروني أنها تهدف إلى:

أ - توسيع القطاع وتوجيهه للعمل في مجالات التنمية.

ب - تمكين العمل التطوعي.

ت - بناء قدرات الجهات العاملة في القطاع غير الربحي وحوكمتها.



- ث - إيجاد منظومة متكاملة للحماية الأسرية.
- ج - رفع كفاءة الخدمات والبرامج المقدمة من خلال المراكز والدور والمؤسسات.
- ح - رفع المستوى المهاري للسعوديين بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
- خ - توجيه الجهود لتأمين السكن الملائم لمستفيدي الضمان الاجتماعي الأشد حاجة للسكن.
- د - تحويل شريحة مستفيدي الوزارة من متلقين للمساعدة إلى منتجين (تمكين).
- وورد في النظام البريطاني في الباب الثاني المادة (١٤) أهداف الهيئة:
«لدى المفوضية الأهداف التالية:
- أ - هدف ثقة الجمهور: هو زيادة ثقة الجمهور في الهيئة، والثقة في الجمعيات الخيرية.
- ب - هدف المنفعة العامة: هو تعزيز الوعي وفهم تشغيل متطلبات المنفعة العامة.
- ت - هدف الالتزام: هو تعزيز الامتثال من قبل الأمناء الخيرية؛ مع التزاماتهم القانونية في ممارسة الرقابة والإدارة - إدارة الجمعيات الخيرية -.
- ث - هدف الموارد الخيرية: هو تعزيز الاستخدام الفعال للموارد الخيرية.
- ج - الهدف المساءلة: هو تعزيز مساءلة الجمعيات للمانحين والمستفيدين والجمهور العام».



وورد كذلك في الباب الخامس والسادس في المواد من (٥٥ حتى ٦٧) شيء من مهام المفوضية

٤ - التباين الكبير في عدد الجمعيات والمؤسسات وهذا ظاهر في الأعداد ولعل أبرز الأسباب هو كثرة عدد السكان في بريطانيا حيث تشير إحصائيات السكان لعام ٢٠١٩ أن سكان بريطانيا (٦٦,٠٠٠,٠٠٠) ستة وستون مليون نسمة تقريبا بينما يبلغ عدد السكان بالسعودية حسب إحصائية ٢٠١٩ (٣٤,٠٠٠,٠٠٠) أربعة وثلاثون نسمة، بالإضافة لقدم العمل الخيري لدى بريطانيا وانتقاله من طور إلى طور أعلى، كما أنه لا زال هناك دول مستعمرة بريطانيا تشمل هذه الاحصائيات، والعدد ليس بالضرورة تميزاً وريادة إنما التميز يكون في حسن الأداء وتلبية الحاجة للمجتمع، وقوة الضبط والمتابعة للعمل.

٥ - ومما تقاربت وتشابهت الدولتان فيه هو موارد المؤسسات والجمعيات الخيرية والمتمثلة في الدعم الحكومي والأوقاف والمؤسسات المانحة وغيرها. وهذا ما أكدته المادة الثانية عشرة والتاسعة والعشرون في نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسعودية حيث نصت المادتان على: نوعية موارد الجمعية والمؤسسة من أموال، أو أوقاف، أو هبات، أو وصايا، ويجوز لهم استقبال التبرعات بعد موافقة الوزارة، وكذلك ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، في المادة التاسعة والستين: «تتكون الموارد المالية للمؤسسة مما يلي:

أ - ما يخصصه لها المؤسس أو المؤسسون من أموال أو هبات أو أوقاف أو وصايا أو زكوات.

ب - ما تستقبله من تبرعات بعد موافقة الوزير أو من يفوضه.



ت - عائدات استثمارات المؤسسة وعوائد الأوقاف حسب ما تنص عليه اللائحة الأساسية».

بالإضافة لما ورد في لائحة جمع التبرعات للوجوه الخيرية، الصادر من مجلس الوزراء برقم (٥٧٤) بتاريخ ٣٠/٣/١٣٩٦هـ.

وبشأن النظام في بريطانيا فقد وردت عدة أدلة مفصلة بشأن الموارد المالية للجمعيات الخيرية في بريطانيا منها: (دليل CC20 دليل جمع التبرعات الخيرية - ودليل CC8 الضوابط المالية الداخلية للجمعيات الخيرية).

٦ - وبشأن مجالات العمل الخيري فهي متقاربة كذلك لكن اتسمت الجمعيات في بريطانيا في التخصص الدقيق عن الجمعيات بالمملكة وهذا واضح عندما سردنا نوعية من الجمعيات ببريطانيا فمن مؤسسة في القوارب القديمة إلى الجمعيات المتخصصة في تربية الكلاب المتخصصة في دلالة العميان وغيرها من التخصصات المتقدمة.

وقد نصت المادة الخامسة من اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية في النظام السعودي على: «تُنشأ الجمعية لتحقيق غرض من الأغراض أو نشاط من النشاطات الآتية:

١. البر، أو التكافل، أو الخدمات العامة، أو الرعاية.
٢. ديني، أو اجتماعي، أو ثقافي، أو صحي، أو بيئي، أو تنموي، أو توعوي، أو تقني، أو موسمي.
٣. تربوي، أو تعليمي، أو علمي، أو بحثي، أو تدريبي.
٤. مهني، أو حرفي، أو إبداعي، أو شبابي، أو نسائي، أو طفولي، أو سياحي، أو تطوعي.



٥. حماية المستهلك، والحماية الأسرية.
 ٦. الكوارث والأزمات وتحقيق السلامة للمجتمع.
 ٧. التنمية الأسرية، والاجتماعية.
 ٨. أي نشاط أهلي آخر تقدره الوزارة.
- وفي النظام البريطاني نص النظام في المادة الثالثة ودليل CC4 ما الذي يجعل عمل المؤسسة الخيرية خيريا ؟ في المادة (٣): الأوصاف الثلاثة عشر للأغراض الواردة في قانون مفوضية الجمعيات الخيرية هي كالتالي:
١. منع الفقر أو تخفيفه.
 ٢. النهوض بالتعليم.
 ٣. النهوض بالدين.
 ٤. النهوض بالصحة أو إنقاذ الأرواح.
 ٥. تقدم المواطنة أو تنمية المجتمع.
 ٦. النهوض بالفنون أو الثقافة أو التراث أو العلوم.
 ٧. النهوض بالرياضة للهواة.
 ٨. النهوض بحقوق الإنسان أو تسوية النزاعات أو المصالحة أو تعزيز الوئام الديني أو العنصري أو المساواة والتنوع.
 ٩. تقدم حماية البيئة أو تحسينها.
 ١٠. إغاثة المحتاجين، بسبب السن أو اعتلال الصحة أو الإعاقة أو المصاعب المالية أو غير ذلك من الحرمان.
 ١١. النهوض برعاية الحيوان.



١٢. تعزيز كفاءة القوات المسلحة الملكية أو كفاءة الشرطة، وخدمات الإطفاء والإنقاذ أو خدمات الإسعاف.

١٣. أي أغراض أخرى معترف به حالياً من قبل مفوضية الجمعيات الخيرية كعمل خيري أو يمكن التعرف عليه كعمل خيري بالقياس أو في حدود حفظ روح.

٧ - وبشأن عدد التصاريح وأنواع الجمعيات والمؤسسات فهي متقاربة ولكن اهم فارق هو أنه ببريطانيا لا يفرق النظام بين مانحة أو منفذة، وأما بالسعودية فالنظام من أساسه قد فرق بينهما في الاسم والمواد النظامية فالمنفذة أسماها (جمعية) والمانحة (مؤسسة).

فقد ورد في المادة الثالثة في نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسعودية: «تصنيف الجمعيات والمؤسسات لأغراض هذا النظام» وأورد الجمعيات وتعريفها والمؤسسات وتعريفها وألحق بها الصناديق العائلية.

وفي النظام البريطاني نص النظام مواد متفرقة في الباب الثالث عشر وحتى السادس عشر على أنواع التصاريح لديهم وورد مجعما في دليل CC3 «الوصي الأساسي - ما يحتاج إلى معرفته -» في المادة (١١) الهيكل القانوني لمؤسستك وما يعنيه «الهيكل القانونية المختلفة للجمعيات الخيرية» ثم تم إيراد الأشكال السبعة المذكورة آنفا.

٨ - ومن الفروق بين البلدين هو مدة استخراج التصريح ففي بريطانيا يصل مدة استخراج التصريح لنوع من أنواع الجمعيات خمسة أيام عمل فقط، ويحق لطالب التصريح التقدم بشكوى رسمية ضد المفوضية الخيرية في حال تأخرت عن استخراج التصريح بدون مبرر قانوني، بل تجاوز الأمر ذلك بأن القانون يسمح بممارسة العمل الخيري لمن لم يخرج تصريحه ولم ترد



المفوضية بقرار مبرر قانونيًا. وفي السعودية المدة الزمنية محددة نظامًا بـ ٦٠ يوم بعد اكتمال المسوغات، لكن الممارسة تحتاج لإنضاج أكثر، فقد نصت المادة الثانية عشرة من اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية في النظام السعودي على:

رقم (٤) تقوم الوزارة بعد التنسيق مع الجهة المختصة بإصدار قرارها في الطلب بالموافقة أو الرفض وذلك خلال ستين يوما من تاريخ استكمال مسوغاته.

وورد كذلك فيما يخص المؤسسات الأهلية في المادة الستين: «تكتسب المؤسسة الشخصية الاعتبارية من تاريخ صدور قرار الوزارة بالموافقة على الطلب، أو انقضاء مدة الستين يوما من تاريخ استكمال مسوغات الطلب.»

٩ - ومن الفروق بين البلدين هي الجهات الوسيطة في القطاع الخيري ففي بريطانيا متقدمون في الجهات الوسيطة وهي الجهات التي تساهم في تطوير القطاع الخيري ووسيطه بين المانحين سواء الحكومة أو المؤسسات أو الأفراد وبين الجمعيات الخيرية المنفذة ففي بريطانيا تتمثل في الاتحادات والشركات غير الربحية ويوجد لها مسارات للتصريح من أبرزها نظام الشركات غير الربحية، وأما في السعودية تنحصر الممارسات في الجهات الوسيطة إما شركات ربحية، أو جهات وقفية غير تابعة لوزارة الموارد البشرية؛ وفي الفترة القريبة يوجد تقدم في هذا الملف بالسعودية متميز جدا، فقد أقيمت عدة ملتقيات للجهات الوسيطة التي تخدم الجمعيات الخيرية.

١٠ - وأما بشأن أعداد الموظفين والمتطوعين، وحجم الانفاق فيوجد فرق بين الدولتين ويكفي في ذلك تبريرا قدم وحادثة العمل الخيري لدى كل دولة. فبريطانيا تقدمت في هذا الملف لعدة أسباب منها:



١. تساوي المزايا التأمينية بين الموظف الحكومي والخاص وموظف القطاع غير الربحي.
 ٢. التسهيلات البنكية المتعددة التي يحصل عليها موظفي القطاع غير الربحي
 ٣. التحفيز الدائم والمتكرر للمشاركة في المناسبات التطوعية، واحتسابها بشكل مباشر في احصائيات المفوضية الخيرية
- وبشأن العمل الخيري في المملكة العربية السعودية فعلى الرغم من ضخامته فلا زال يحتاج لإثبات استقرار الموظفين فيه وهذا ما تسعى له وزارة الموارد البشرية بشكل واضح من خلال عدة مبادرات وحوافز تقدمها للجمعيات والمؤسسات، من أبرزها تحمل رواتب المدير التنفيذي والمحاسب في الجمعيات الخيرية.
- كما اتضح تميز العمل الخيري ببريطانيا في (التوعية) المستمرة والدعوة للمشاركة في التطوع للعمل الخيري عبر اللقاءات العامة والأيام الثقافية والمناسبات الاجتماعية مثل: (يوم الأنف الأحمر - يوم الاستقطاع السنوي - هاكثون التطوع....)، فمن أهم عوامل نجاح الأعمال الخيرية في بريطانيا هو التوعية المستمرة للمواطن البريطاني بالمشاركة فيها من خلال جميع وسائل المشاركة التي تتناسب مع طبيعة الزمان والمكان والتسويق للتطوع من نواحي إنسانية ووطنية باسم الامبراطورية البريطانية.
- وبالمقابل نجد في المملكة العربية السعودية جهدا واضحا تقوم به وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في نشر ثقافة التطوع وأطلقت لذلك عدة مبادرات من أهمها «منصة التطوع الوطنية» وتفعيل مؤشر التطوع المرتبط بالرؤية الوطنية ٢٠٣٠، كما أنه هناك جهود من وزارات وهيئات



تشرف فنيا على الجمعيات تقوم بشيء من التوعية للمشاركة في الأعمال التطوعية مثل (وزارة الشؤون الإسلامية - وزارة الصحة - وزارة الإسكان - وزارة الداخلية - وزارة الحج والعمرة....) وغيرها من الوزارات ويحتاج الأمر لكثير من التنظيم والضبط باللوائح والآليات متابعة ورقابةً وتحفيزاً؛ ليؤتي ثماره وينعكس إيجاباً على المجتمع، ويُحجّم من بعض الممارسات الخاطئة أو ذات الأبعاد السيئة التي تضر بالمجتمع، والأمل معقود بقطع دابر هذه الممارسات بالأنظمة واللوائح، ولعل من أبرز ما صدر في هذا الشأن؛ الأمر الملكي الكريم رقم أ - ٤٤ - وتاريخ ٣ - ٤ - ١٤٣٥ هـ والذي وضع منهجاً واضحاً لجميع من يريد استهداف أمن واستقرار البلاد عبر أي نوع من أنواع الاستغلال ومن ذلك الظهور بلبوس التطوع وغيره فقد نص البيان على الآتي: «بعون الله تعالى.. نحن عبد الله بن عبد العزيز آل سعود ملك المملكة العربية السعودية، انطلاقاً من مقاصد الشريعة الإسلامية في حفظ الأمة، في دينها، وأمنها، ووحدتها، وتآلفها، وبعدها عن الفرقة، والتناحر، والتنازع، استهداءً بقول الحق سبحانه ﴿وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا﴾، وقوله جل وعلا: ﴿وَأَنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلَا تَتَّبِعُوا أَلسُبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَنْ سَبِيلِهِ﴾، وقوله ﷺ: «من فارق الجماعة شبراً فارق الإسلام».....» إلى آخر البيان^(١).^(٢).

(١) انظر المركز الوطني للوثائق والمحفوظات: <https://ncar.gov.sa/Documents/AdvancedSearch>، جريدة الرياض عدد يوم السبت ٣/٤/١٤٣٥ هـ - ٣/٢/٢٠١٤ م: <https://www.alriyadh.com/906896>.

(٢) ولأهمية هذا الموضوع تم إفراده بشيء من التفصيل والبيان في مؤلف مستقل باسم: «ولاية الإمام على أموال الصدقة والزكاة» والذي ذكر بالتفصيل أساليب استغلال الأموال من جماعات إرهابية وطرق مواجهتهم.



ومما يحسن التنويه عليه هو ضرورة إتاحة الفرص التطوعية لجميع الناس بشكل متساوٍ، بالإضافة لطرح عدة دراسات تتناول ذلك وتقيمه بين فترة وأخرى، لنساهم في دفع عجلة التنمية، ووزارة الموارد البشرية والتنمية تبذل هذه الأيام وخلال العامين الماضيين (١٤٣٩ - ١٤٤٠هـ) جهودًا واضحة في مجال التطوع.



المطلب الثاني

مقارنة أنظمة المنح الخيري بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

في هذا المطلب نستعرض أنظمة العمل الخيري المانح بشكل خاص في المملكة العربية السعودية، ومقارنته بالمملكة المتحدة؛ ونؤكد هنا ما ذكرناه في المطلب الأول أن لكل بلد خصوصيته وميزته، وفيما يلي عرض لأبرز المقارنات بشكل عام للعمل الخيري بين البلدين:

جدول رقم (١٤)

| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|-------------------------------------|---|---|
| اسم النظام | نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية | قانون الجمعيات الخيرية |
| تاريخ صدور النظام المعمول به حالياً | صدر بالمرسوم الملكي رقم م/٨ بتاريخ ١٩/٠٢/١٤٣٧هـ. | صدر قانون الجمعيات الخيرية الأخير عام ٢٠١١م، وعليه تحديث ٢٠١٦م. |
| تاريخ صدور أول نظام للعمل الخيري | صدر أول نظام للجمعيات والمؤسسات الخيرية عام ١٣٨٤هـ. | صدر أول قانون للرعاية الاجتماعية والأعمال الخيرية عام ١٦٠١م، وما قبله كان عبارة عن وثائق. |
| عدد صفحات النظام | ٢٤ صفحة | ٢٣٢ صفحة |



| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|------------------------------|---|--|
| عدد مواد النظام | ٤٤ مادة | ٣٥٨ مادة |
| عدد الأنظمة والأدلة المتخصصة | ١ - نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية. ٢ - اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية. ٥ - نظام الهيئة العامة للأوقاف. ٦ - نظام لائحة منح الإعانات للجمعيات الخيرية. | ١ - قانون الجمعيات الخيرية. ٢ - أدلة الجمعيات الخيرية، وعددها (٥٠ دليلاً). |
| عدد الأنظمة والأدلة المساندة | ١ - نظام مكافحة غسل الأموال. ٢ - نظام جرائم الإرهاب وتمويله. | ١ - قانون العمال Statute of Laborers. ٢ - قانون الوصايا الخيرية. |
| آليات الاستثمار في الجمعيات | موضح كضوابط فقط من غير ذكر للفرص | موضح في النظام؛ وخاصة في التحديث للقانون ٢٠١٦م. |
| نطاق العمل | داخل المملكة العربية السعودية وعدم العمل في الخارج إلا بتصريح رسمي من مركز الملك سلمان للإغاثة والتنمية | متاح العمل داخل وخارج بريطانيا لكل من حصل على التصريح شريطة نص الوثيقة التأسيسية على ذلك |



| العمل الخيري في بريطانيا | العمل الخيري في السعودية | مجال المقارنة |
|---|---|---------------|
| <p>١ - لكل مؤسسة مجلس من الأمناء، يتم اعتمادهم من قبل المفوضية الخيرية.</p> <p>٢ - يتم اختيار أعضاء المجلس من خلال الأمناء، والمؤسسين.</p> <p>٣ - في حالة فقد أحد أعضاء مجلس الأمناء يتم عن طريقهم اختيار البديل.</p> | <p>١ - لكل مؤسسة مجلس أمناء من ثلاثة أعضاء - على الأقل -.</p> <p>٢ - يتم تعيين الأمناء من خلال المؤسس، أو المؤسسين، أو من يعهد إليه بذلك بموجب اللائحة الأساسية.</p> <p>٣ - إذا لم يعين مجلس للأمناء، أو خلا مكان واحد - أو أكثر - منهم، وتعدر تعيين البديل بالطريقة المبينة في اللائحة الأساسية؛ فتتخذ الوزارة ما يلزم وفق ما تحدده اللائحة.</p> <p>٤ - تبلغ الوزارة بالتعيين، وبكل تعديل يطرأ على تشكيل مجلس الأمناء.</p> | مجلس الأمناء |
| <p>١ - موضح في التحديث للقانون ٢٠١٦ من النظام.</p> <p>٢ - يوجد في دليل إجراءات جمع التبرعات الخيرية CC20 - دليل واجبات الأمناء CC3.</p> <p>٣ - جمع التبرعات العامة والحملات التسويقية متاح لكل جمعية حصلت على تصريح بدون أي أذونات مسبقة.</p> | <p>١ - غير مفصل بالنظام العام.</p> <p>٢ - يوجد لائحة جمع التبرعات الصادر من مجلس الوزراء برقم (٥٧٤) بتاريخ ٣٠/٣/١٣٩٦هـ، وهي قديمة وسارية العمل بها.</p> <p>٣ - جمع التبرعات العامة والحملات التسويقية غير متاح إلا بإذن خاص من الوزارة المعنية.</p> | نظام التبرعات |



| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|----------------------------|--|---|
| إجراءات فتح جمعية أو مؤسسة | <p>١ - يتم تقديم طلب وفقاً للنموذج المعد لذلك من الوزارة، مصحوباً ببيان يوضح بيانات طالب الآتية:</p> <p>أ - الاسم حسب الهوية الوطنية.</p> <p>ب - رقم الهوية الوطنية.</p> <p>ج - المهنة.</p> <p>د - محل الإقامة.</p> <p>هـ - بيانات التواصل (العنوان، البريد الإلكتروني، رقم الهاتف).</p> <p>٢ - صورة من الهوية الوطنية.</p> <p>٣ - اسم وبيانات الشخص المفوض من طالب التأسيس وبيانات التواصل معه.</p> <p>٤ - لائحة أساسية للمؤسسة وفقاً للنموذج المعد من الوزارة، لا تتعارض مع النظام ولا مع اللائحة.</p> <p>٥ - الالتزام بإيداع مبلغ لا يقل عن خمسة ملايين ريال خلال السنة الأولى في حساب المؤسسة، أو تسجيل أصول باسمها تكون إيراداتها السنوية لا تقل عن خمسمائة ألف ريال.</p> | <p>١ - يتم تقديم طلب التأسيس للمفوضية الخيرية، ويحتوي على الآتي:</p> <p>أ - بيان الأغراض الخيرية الخاصة بالمؤسسة.</p> <p>ب - بيان المنفعة العامة التي ستعود على المجتمع من خلال المؤسسة.</p> <p>ج - إثبات أن الدخل السنوي للمؤسسة الخيرية لا يقل عن ٥٠٠٠ جنيه استرليني في السنة أو أنها مؤسسة خيرية مدمجة.</p> <p>٢ - يذكر في الطلب ما يلي:</p> <p>أ - اسم المؤسسة.</p> <p>ب - تفاصيل الاتصال (العنوان، البريد الإلكتروني، الهاتف).</p> <p>ج - أسماء أمناء المؤسسة (لا يقل عن ٣ أعضاء)، وتواريخ الميلاد، وتفاصيل الاتصال بهم.</p> <p>د - البنك الذي سيتم فتح حساب المؤسسة عليه.</p> <p>٣ - إنشاء وثيقة الحكم أو الدستور (لائحة أساسية للمؤسسة).</p> |



| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|---------------------------|--|--|
| حل المؤسسة | <p>١ - لا يجوز حل المؤسسة اختياريًا أو دمجها في مؤسسة أخرى إلا بموافقة المؤسس أو المؤسسين، أو وفقًا لما تقتضي به اللائحة الأساسية.</p> <p>٢ - لا يجوز حل المؤسسة إلا في حالة ثبوت عجزها عن الوفاء بالتزاماتها المالية أو استحالة تحقيقها لأهدافها، مع التقييد في كل الأحوال بوصية المؤسس أو المؤسسين وشروطهم وبما تقتضي به اللائحة الأساسية.</p> <p>٣ - حل الجمعيات والمؤسسات من صلاحيات وزير العمل والتنمية الاجتماعية.</p> | <p>١ - حل المنظمة وإفقالها من صلاحيات المفوضية الخيرية.</p> <p>٢ - لا يتم حل المؤسسة إلا بعد التأكد تمامًا من عدم وجود فائدة من بقائها، ولا يوجد حلول بديلة، أو أنها لا تقوم بدورها، أو أن أعضاء مجلس الأمناء غير موثوق فيهم.</p> <p>٣ - للأمناء في عدم قناعتهم بمسببات الاغلاق التقدم قضائيا، ومذكور بالقانون ما يؤيدهم في ذلك.</p> |
| اندماج الجمعيات والمؤسسات | <p>موضح في دليل الإجراءات الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المواد (٧٧ - ٧٩)</p> | <p>موضح في الباب السادس عشر من القانون.</p> |
| آليات الرقابة والمتابعة | <p>من خلال عدة عوامل:</p> <p>١ - الزيارات.</p> <p>٢ - الاطلاع على القوائم المالية بشكل سنوي.</p> <p>٣ - التصاريح الرسمية للبرامج.</p> | <p>من خلال عدة عوامل:</p> <p>١ - شكوى من المجتمع.</p> <p>٢ - الاطلاع على القوائم المالية بشكل سنوي.</p> <p>٣ - الإعلام.</p> |



| مجال المقارنة | العمل الخيري في السعودية | العمل الخيري في بريطانيا |
|---------------------------|--|---|
| آليات التقاضي بالمحاكم | غير موضح بالنظام. | موضح في الباب السابع عشر من القانون. |
| آلية التعامل مع الاتهامات | غير موضح بالنظام. | موضح في الباب الثامن عشر من القانون، وفي دليل الجمعيات الخيرية وإدارة المخاطر CC26. |
| نظرة عامة عن النظامين | <p>١ - يتميز نظام الجمعيات والمؤسسات الخيرية بأنه شامل لكل الجمعيات والمؤسسات والمنظمات الخيرية.</p> <p>٢ - تعتبر اللائحة التنفيذية مكملة لمواد النظام، وضابطه لنصوصه، ومفسرة لها. وهي متغيرة من فترة لأخرى؛ وفقاً لما يراه المنظم من تعديل يتماشى مع واقع الجمعيات والمؤسسات الخيرية.</p> | <p>١ - مر القانون البريطاني المنظم للجمعيات والمؤسسات الخيرية بعدة تطورات تاريخية، وتعديلات جذرية؛ ومع ذلك ما زالت عيوبه الفنية موجودة، والمتمثلة في:</p> <p>أ - وجود ثغرات في مواد قانونية تسمح بالتجاوز في تنفيذها.</p> <p>ب - كثرة التفريعات الجزئية في المادة الواحدة؛ مما أدى إلى وجود قيود كثيرة على المواد، والذي بدوره أنتج خللاً في تطبيق نص المادة في أرض الواقع.</p> |



| العمل الخيري في بريطانيا | العمل الخيري في السعودية | مجال المقارنة |
|---|--------------------------|---------------|
| <p>٢ - كثرة التعديلات والاستدراكات التي مر بها القانون البريطاني للجمعيات الخيرية أثر بشكل واقعي على المنظمات الخيرية؛ مما ترتب عليه وجود بعض التجاوز في تلك المنظمات.</p> <p>٣ - تعتبر أدلة المفوضية الخيرية التي أصدرتها عن الجمعيات والمؤسسات الخيرية هي بمثابة تفسير وبيان لمواد القانون البريطاني.</p> | | |

ويتبين لنا من خلال سرد هذه المقارنات في الأنظمة عدة جوانب مهمة منها:

١ - عدد الأنظمة الخيرية:

- أنظمة العمل الخيري في المملكة العربية السعودية يمكن تقسيمها

إلى فئات:

الفئة الأولى: وهي الأنظمة التي تشرف عليها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وتكون أحكامها ملزمة للمؤسسات والجمعيات الخيرية والأهلية.



ويندرج تحتها:

١. نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
٢. اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
٣. نظام لائحة منح الإعانات للجمعيات الخيرية.

الفئة الثانية: وهو النظام الذي يدخل ضمن اختصاصات الهيئة العامة للأوقاف. ويختص بأعمال الأوقاف، والتبرعات الخيرية، والإعانات الحكومية.

ويندرج تحتها: نظام الهيئة العامة للأوقاف.

الفئة الثالثة:

١. نظام مكافحة غسل الأموال.
 ٢. نظام جرائم الإرهاب وتمويله.
- أما نظام العمل الخيري في المملكة المتحدة؛ فإنه واحد ومفصل، ويوجد بعض الأنظمة مؤثرة فيه، تبعاً لظروف صدورها، ومراحل تطورها، مثل:
 ١. قانون العمال Statute of Laborers.
 ٢. قانون الوصايا الخيرية.

٢ - صدور أول نظام:

- في المملكة العربية السعودية أول نظام صدر في عام (١٣٨٤هـ/ ١٩٦٤م).
- في بريطانيا صدرت عدة وثائق منظمة للعمل الخيري؛ لكن كنظام مستقل ملزم صدر في عام (١٠٠٩هـ/ ١٦٠١م)، أصدرت الملكة إليزابيث الأولى «قانون الفقر الإليزابيثي» (The Elizabethan Poor Law)، أو ما يسمى بـ «قانون الاستخدامات الخيرية» (Law of Charitable Uses).

٣ - صفحات النظام:

- في النظام السعودي: تبلغ عدد صفحات (نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية)، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٨ بتاريخ ١٩/٠٢/١٤٣٧هـ، (٢٤ صفحة).

وتبلغ عدد صفحات (اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية)، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١) بتاريخ ١٨/٠٢/١٤٣٧هـ، (٣٩ صفحة).

- أما في القانون البريطاني: فتبلغ عدد صفحات (قانون الجمعيات الخيرية لعام ٢٠١١)، (٢٣٢ صفحة).

وتبلغ عدد المذكرات الإرشادية للهيئة الخيرية (مفوضية العمل الخيري)، المفسرة للقانون والمكملة له (٤١ مذكرة)، و(٩ إرشادات) مدونة على صفحة المفوضية.

٤ - عدد مواد النظام:

- في النظام السعودي: يتكون (نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية) من تسعة عشر فصلاً، وأربعة وأربعين مادة نظامية.

وتبلغ عدد مواد (اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية) (٩١ مادة)، مندرجة تحت أربعة أبواب، وفي الأبواب فصول.

- أما في القانون البريطاني: فيتكون (قانون الجمعيات الخيرية لعام ٢٠١١) من دياجة، وتسعة عشر باباً، وفي كل باب فصول، وفي آخره ملاحق وجداول، وتبلغ مواده القانونية (٣٥٨ مادة).

وتبلغ عدد إجمالي المواد الإرشادية للهيئة الخيرية (المفوضية الخيرية) حوالي (٣١١ مادة) في (٥٠) قائمة ومنشور.



٥ - جوانب المقارنة:

وبسرد مفصل لجوانب المقارنة الثمانية عشر السابقة يتبين ما يلي:

١. بشأن اسم النظامين وتاريخ صدورهما مهم معرفته ليحسن تأمل ومقارنة النظامين وعدم الحكم بالأفضلية من غير معرفة تأريخ النظام.
٢. وأما بشأن تاريخ صدور أول نظام للعمل الخيري فهو مهم معرفته كله ليتم إدراك عمق وقدم النظام البريطاني عن النظام السعودي.
٣. وبالنظر لعدد صفحات النظام وعدد مواده يتبين الفرق بين النظامين في كون النظام البريطاني أكثر تفصيلاً وأكثر تخصصاً من النظام السعودي، وبرأيي أن كلا النظامين مناسب لظروف مرحلة كل نظام ولا ارتباطه بثقافة البلد.
٤. ويتبين فرق بين البلدين في عدد الأنظمة والأدلة المتخصصة، وهذا انعكاس واضح لتخصص النظام البريطاني أكثر من النظام السعودي، فلا زالت الأنظمة في السعودية متعددة ومتنوعة كلها تساهم في حماية العمل الخيري وبينها تداخل، أما النظام البريطاني فهو نظام واحد وله أدلة تفسره وتوضحه، ويتضح الفرق كذلك إذا نظرنا لعدد الأنظمة والأدلة المساندة التي تتداخل في العمل الخيري وجمعياته ومؤسساته.
٥. وضح النظام البريطاني آليات الاستثمار في الجمعيات بشكل مفصل في القانون الأساس وكذلك في الأدلة المتخصصة، وكذلك بالنظام السعودي تم ذكره في النظام الأساس وفي اللائحة ولكنه بشكل مختصر ومقتضب، حيث ورد باللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المادة التاسعة والأربعين تعريف المؤسسات الأهلية حيث ورد الآتي:



«لغايات تطبيق أحكام النظام واللائحة يُعدّ أي كيان مستمر لمدة معينة أو غير معينة؛ مؤسسة أهلية؛ شريطة أن تنطبق عليه الضوابط الآتية - وذكر منها -: يعتمد على ما يخصصه المؤسس أو المؤسسون من أموال أو أوقاف أو تبرعات أو هبات أو وصايا أو عوائد استثمارات أو زكاة».

أما في النظام البريطاني فقد خص قانون الجمعيات الخيرية البريطاني عام ٢٠١٦م (الاستثمار) بشيء من التفصيل، كما ورد في الباب السادس من نظام ٢٠١١ ما بين المادة (٩٦ - ١٠٠) آليات إنشاء صناديق الاستثمار أو الودائع المشتركة، كما ورد في دليل CCA «الضوابط المالية الداخلية للجمعيات الخيرية» في القسم الرابع: المادة (٥): الضوابط المالية الداخلية في الممارسة للأصول والاستثمارات».

٦ - ينص النظام بالمملكة العربية السعودية بشأن نطاق العمل لدى الجمعيات والمؤسسات الأهلية بممارسة عملها داخل المملكة فقط ولا يجوز لها العمل خارج المملكة إلا بإذن رسمي من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعبر مركز الملك سلمان للإغاثة والتنمية حيث نصت اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية في المادة الحادية والستين «تمارس المؤسسة أنشطتها وبرامجها بمجرد استلامها الترخيص وفقاً لأحكام النظام واللائحة الأساسية، ويُخطر عليها:

١. ممارسة أي نشاط يخالف أهدافها المحددة في لائحته الأساسية.
 ٢. ممارسة أي نشاط أو إنشاء أي فرع لها خارج المملكة».
- وأما في بريطانيا فالأمر متاح لكل جمعية شريطة ذكر ذلك في نظامها الأساس.



٧ - وأما مجلس الأمناء وأعماله وصلاحياته ففي كل النظامين تفصيلاً محكماً وتوضيحاً وافياً لأعمال المجلس. فورد في المادتين الحادية والثلاثين والثانية والثلاثين من نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية تفصيلاً مميزاً لمكون مجلس الأمناء فنص على «يكون لكل مؤسسة مجلس أمناء من ثلاثة أعضاء على الأقل، يعينهم المؤسس أو المؤسسون، أو من يعهد إليه بذلك، بموجب اللائحة الأساسية، وتبلغ الوزارة بالتعيين، وبكل تعديل يطرأ على تشكيل مجلس الأمناء.....». كما نص على «يتولى مجلس الأمناء إدارة المؤسسة؛ وفقاً لأحكام النظام واللائحة الأساسية، ويمثلها رئيس المجلس أمام القضاء وأمام غيره، ولرئيس المجلس بعد موافقة مجلس الأمناء أن يفوض في هذا الاختصاص من يراه».

وورد بالمادة الخامسة والستين من اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية: «يحدد المؤسس أو المؤسسون رئيس المجلس، أو يختاره مجلس الأمناء من بين أعضائه في أول اجتماع له في حال عدم تحديده». وورد بالمادة السادسة والستين: «يجب على مجلس الأمناء عقد اجتماعات دورية منتظمة، وألا يقل عددها عن أربعة اجتماعات في السنة»، كما ورد بالمادة السابعة والستين: «تحدد اللائحة الأساسية اختصاصات مجلس الأمناء، ومنها الآتي:

١. اعتماد الخطة الاستراتيجية للمؤسسة وخطط العمل الرئيسة ومتابعة تنفيذها.

٢. اعتماد الهياكل التنظيمية والوظيفية في المؤسسة.

٣. وضع أنظمة وضوابط للرقابة الداخلية والإشراف عليها.

٤. تعيين مسؤول تنفيذي متفرغ للمؤسسة، وتحديد صلاحياته وتزويد الوزارة باسمه وقرار تعيينه وصورة من هويته الوطنية، مع بيانات التواصل معه.



٥. إبلاغ الوزارة بكل تغيير يطرأ على حالة أعضاء مجلس الأمناء والمدير التنفيذي والمدير المالي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حدوث التغيير.

٦. وضع السياسات والإجراءات التي تضمن احترام المؤسسة للأنظمة واللوائح والالتزام بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية للمستفيدين والوزارة والجهة المشرفة وأصحاب المصالح الآخرين.....».

وبشأن النظام البريطاني فقد ورد بالباب التاسع ما يخص أمناء الأعمال الخيرية من المادة ١٧٧ - ١٨٨ فيما يخص إبعادهم ومكافأتهم ومحاسبتهم.

وورد بشكل تفصيلي في دليل CC3 الوصي الأساسي - ما يحتاج إلى معرفته - في المادة (٢): ملخصاً لواجبات الأمناء، وفي المادة (٣): كيف تكون أميناً من الناحية القانونية؟، وفي المادة (٤) إلى المادة (٩): واجبات الأمناء الستة الرئيسية بالتفصيل، وفي المادة (١٠): مسؤولية الأمناء.

٨ - وبشأن نظام التبرعات ففي بريطانيا تقدم ملحوظ وواضح وخاصة في ممارسات بعض الجمعيات فمن تنوع في طرق وأساليب التبرع، ومن لوائح تحكم عمل من يمارس جمع التبرعات وتحميه في نفس الوقت، فتجد الجمعيات تقيم المناسبات الكبرى لجمع التبرعات لأي قضية يريدونها وعبر التلفاز وفي جميع وسائل التواصل الاجتماعي، بقابل ذلك متابعة شديدة جدا لتبرعات الحملات العامة من قبل المفوضية، وبالمقابل توجد لائحة لجمع التبرعات بالسعودية ولكن الممارسة لازالت بها بعض التجاوزات، وفي كلا البلدين نظام واضح ومستقل لجمع التبرعات، ولكن الفرق واضح في الممارسة.



٩ - ومن جوانب الفرق بين البلدين إجراءات فتح جمعية أو مؤسسة، ففي بريطاني الأمر محكم وواضح، لدينا بالسعودية لا زال الأمر به جوانب تحتاج لتطوير لتغيير النظام الالكتروني بين فترة وأخرى.

١٠ - وبشأن حل المؤسسة أو الجمعية والاندماج فيوجد تقارب بين النظامين في أسباب حل الجمعية أو الإبقاء عليها مع تغيير مجلس إدارتها.

ومن ذلك ما ورد في المادة الخامسة والثلاثين من نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية:»

١. لا يجوز حل المؤسسة اختياريًا أو دمجها في مؤسسة أخرى إلا بموافقة المؤسس أو المؤسسين، أو وفقًا لما تقضي به اللائحة الأساسية.

٢. يصدر أي إجراء تتخذه الوزارة - استنادًا إلى الفقرة (٢) من هذه المادة - بقرار مسبب من الوزير بعد إنذار المؤسسة.

٣. إذا حلت المؤسسة وفقًا للمادة (الخامسة والثلاثين)، وكانت قد حصلت على إعانة من الدولة، أو سمح لها بجمع تبرعات؛ فيكون التصرف في الأموال المتحصلة من تلك الإعانات أو التبرعات وفقًا لما تقضي به اللائحة».

كما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية أحد عشر مادة تحت بند «خامسًا: ضوابط حل ودمج المؤسسات الأهلية» كلها تنضم عملية الدمج أو الحل.

وأما عن النظام البريطاني فقد ورد في الفصل الرابع من الباب الحادي



عشر فقرة تتحدث عن «التحويل، والدمج والنقل». ويتضمن: لوائح حول الانتهاء، والإفلاس، والانحلال.

وورد كذلك في الباب السادس عشر: آليات اندماج الجمعيات الخيرية.

١١ - ومن جوانب التميز لدى بريطانيا آليات الرقابة والمتابعة فهذا باب كبير نحتاج للاستفادة منه من بريطانيا فرغم سهولة التصريح وسهولة جمع التبرعات لديهم وسهولة تنفيذ البرامج والأنشطة، إلا أنه بالمقابل يوجد متابعة ومراقبة شديدة جدا ولدى المفوضيات صلاحيات واسعة في المتابعة والرقابة وكل ذلك موضح بالنظام من غير الرجوع لأصحاب القرار أو المحاكم

١٢ - وبشأن آليات التقاضي بالمحاكم وآلية التعامل مع الاتهامات فهذا واضح وبالتفصيل في النظام البريطاني وفي أدلته ومواده التفصيلية، وغير موضح بالنظام السعودي.

فقد ورد في النظام البريطاني باب كامل وهو الباب السابع عشر مستقل مكون من ثلاثة فصول ستة عشر مادة من (٣١٥ - ٣٣١) خاصة بالمحاكم.



المبحث الثاني

مقارنة إجراءات العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

الضوابط والإجراءات العامة للمؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

تحرص أغلب المؤسسات الخيرية المانحة في المملكة العربية السعودية على إشهار سياستها، وإجراءات المنح المعتمدة لديها؛ من خلال التعريف بهويتها، وأهدافها، ومجالات الدعم التي تستهدفها؛ وإن جاءت على شكل معلومات غير تفصيلية؛ حيث تستخدم مثل هذه المعلومات في الأغراض الإعلامية والدعائية.

كما تفتقر مواقعها الإلكترونية إلى بيانات ومعلومات تتعلق بمعايير وضوابط المنح، وأنها تكتفي بتلقي طلبات المنح عبر البريد الإلكتروني أو البريد المسجل، ومن ثم معالجتها داخلياً واتخاذ القرارات بشأنها؛ باستثناء بعض المؤسسات المانحة الكبرى؛ حيث وصلت لمراحل متقدمة من الشفافية في الإجراءات والمشاريع وغيرها.

أما المؤسسات الخيرية المانحة في المملكة المتحدة؛ فإنها تعمل على إشهار سياسة المنح الخاصة بها على مواقعها الإلكترونية، والتي تحتوي



على بيانات واضحة فيما يتعلق بشروط ومعايير المنح، وجميع المعلومات القابلة للإشهار، والتي يحتاج إليها زوار الموقع؛ للتعرف على هوية المانح، وتوجهاته، وأهدافه، وآليات المنح التي يعتمدها في تقديم المنح، كما لديها روابط مخصصة لتصفح ضوابط وإجراءات المنح.

أيضًا تضع المؤسسات المانحة عددًا من الضوابط المحددة، والشروط المعينة، والمعايير الدقيقة للجهات الراغبة في الحصول على المنحة. وفي الجدول التالي بيان لأهم الإجراءات والضوابط العامة للمؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة.

ويجب أن ننوه هنا.. أن هذه الضوابط والإجراءات تم استخلاصها بشكل مجمل من الجهات العشر المبحوثة من الدولتين، والحكم للأعم الأغلب.



جدول رقم (١٥)

الضوابط والإجراءات العامة للمؤسسات المانحة
في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|--|--|---------------------------|
| <p>١ - أن تكون الجهة حاصلة على تصريح نظامي.</p> <p>٢ - أن يكون للجهة حساب بنكي باسمها.</p> <p>٣ - قياس نسبة الإنفاق على الإدارة وجمع التبرعات مقارنة بالأنشطة الخيرية.</p> <p>٤ - تضم الجهة طالبة المنحة بعض المرفقات لطلبها، مثل: إرفاق تقريرها المالي السنوي الأخير</p> <p>٥ - تزود الجهة طالبة المنحة المؤسسة المانحة بمعلومات عن تاريخها: الوضع المالي، والنشأة، والحجم، والبنية التنظيمية، وأية تفاصيل عن ارتباطها بمؤسسات أخرى... الخ.</p> | <p>١ - أن تكون الجهة حاصلة على تصريح نظامي.</p> <p>٢ - أن يكون للجهة حساب بنكي باسمها.</p> <p>٣ - أن توجد للجهة المنفذة خطة عمل.</p> <p>٤ - وجود تقرير مالي للجهة.</p> <p>٥ - ألا يتجاوز الدعم مرتين في السنة للجهة.</p> <p>٦ - الالتزام بتقديم تقرير ختامي شامل مزودًا بالصور والإحصاءات عن البرنامج وأثره وتوصيات مستقبلية.</p> <p>٧ - أن تقوم الجهة بنفس مجال نشاطها.</p> | ضوابط جهات التقديم للمنحة |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|---|---|---|
| <p>١ - الكفاءة المالية للجهة الطالبة.</p> <p>٢ - درجة احتياج المشروع الذي يتطلب التمويل.</p> <p>٣ - القدرة على جمع التمويل الكافي لتحقيق هدف طلب الإعانة.</p> <p>٤ - تقديم وصفًا تفصيليًا للمشروع: الإطار العام، وأهدافه المحددة، وكيفية تنظيمه، ومكانه، والمشاكل المتوقعة في التأسيس والإدارة، وموعد البدء، ومدة المشروع، ... الخ.</p> | <p>١ - أن يكون لديها فريق عمل مؤهل.</p> <p>٢ - أن يكون المشروع ضمن اختصاص الجهة الطالبة للدعم.</p> <p>٣ - أن يكون المشروع منسجمًا مع سياسات المؤسسة وأهدافها ومعاييرها.</p> <p>٤ - أن يرفق مع المشروع المطلوب دعمه خطة عمل مقبولة وآلية لمتابعة التنفيذ.</p> <p>٥ - أولوية الدعم للمؤسسات والبرامج الأعم نفعًا.</p> <p>٦ - وجود وصف أولي للمشروع فيما لا يزيد عن صفحتين.</p> <p>٨ - الموافقة على سياسة المتابعة والتقييم من قبل المؤسسة.</p> <p>٩ - توفر خطة زمنية ومالية.</p> <p>١٠ - توفر تقرير عن كل مرحلة.</p> <p>١١ - أن تكون الدفعات المالية مقسمة على مراحل المشروع.</p> <p>١٢ - تسليم تقرير ختامي (مقروء إلكترونياً للمشروع).</p> | <p>اجراءات ومعايير المشاريع للتقدم للمنحة</p> |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|--|---|------------------|
| ١ - المجال الديني. ٢ - المجال التعليمي. ٣ - المجال الإغاثي. ٤ - المجال الصحي. ٥ - المجال الإعلامي. ٦ - المجال الثقافي. ٧ - المجال العلمي. ٨ - المجال الشبابي. ٩ - المجال الفني. ١٠ - المجال الرياضي. ١١ - المجال الخاص بالأطفال. ١٢ - مجال البيئة. | ١ - المجال الديني. ٢ - المجال التعليمي. ٣ - المجال الإغاثي. ٤ - المجال الصحي. ٥ - المجال الاجتماعي. ٦ - المجال الثقافي. ٧ - المجال العلمي والدعوي. ٨ - المجال الشبابي. ٩ - المجال الوطني والأمني. | مجالات المنحة |
| ١ - في بريطانيا القانون الخيري يخدمها فتنشأ بتصريح رابطة أو اتحاد أو غير ذلك، ومن أهمها للمؤسسات المانحة في بريطانيا، هي: رابطة المؤسسات الخيرية المانحة (Association of Charitable Foundations)، والتي تضم هذه الرابطة في عضويتها حوالي ٣٧٠ مؤسسة خيرية، تتنوع ما بين عدد من المؤسسات الخيرية المستقلة الكبيرة، والصناديق المحلية والمجتمعية، والصناديق العائلية، والمؤسسات الخيرية التابعة للشركات. وتباين أحجام هذه المؤسسات ومجالات اهتمامها؛ فبعضها محلية، والبعض منها عالمية، وأخرى تعد ضمن الأكبر على مستوى العالم. | لا زالت في المملكة العربية السعودية ممارسات فردية عبر تصاريح تجارية أو وقفية. | المؤسسات الوسيطة |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|---|--|---|
| <p>٢ - تسعى الرابطة إلى دعم أنشطة المؤسسات المانحة، وتمثيل مصالح أعضائها، وتشجيع الممارسات المتميزة في تقديم المنح، والنشاط الفعال للمؤسسات المانحة، وتصدر العديد من النشرات والمطبوعات لخدمة المؤسسات الأعضاء، والمانحين الأفراد، والراغبين في الحصول على المنح.</p> <p>٣ - تجري الرابطة مسحًا دوريًا للمؤسسات الأعضاء؛ بهدف رصد أنشطتهم، ورسم خريطة عامة للقطاع المانح.</p> | | |
| <p>موثق في عدة مواد في القانون البريطاني كيفية وآليات عمل الجهة الرقابية، وما هي حدود صلاحياتها في الرقابة على الجهات الخيرية، وتم بسط الكلام عليه في الفصل الثاني.</p> | <p>الجهة المعنية بالرقابة هي: مكاتب مراكز التنمية الاجتماعية بالمناطق التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.</p> <p>ويوجد ممارسات من بعض الجهات الحكومية غير موثقة للرقابة على الجمعيات والمؤسسات وهي من نقاط التطور المرجوة.</p> | <p>آليات الرقابة على الجهات الخيرية</p> |



ويتبين لنا من خلال سرد هذه المقارنات في الضوابط والإجراءات العامة للمؤسسات المانحة عدة جوانب مهمة منها:

١ - بشأن ضوابط جهات التقدم للمنحة فيتبين الاتفاق بين البلدين في الاشتراطات الأولية للجهات وخاصة فيما يخص نظام الجهة المراد منحها.

٢ - وأما من ناحية الإجراءات ومعايير المشاريع للتقدم للمنحة فهذه تختلف مؤسسات البلد الواحد بينها البين فضلا عن تماثل الإجراءات بين البلدين وهذا لا يوجد به مزيد مفاضلة بسبب تعرضه لعدة عوامل ومسببات تبرر لأي مؤسسة إجراءاتها ومعاييرها، كما يوجد محاولات جادة في توحيد معايير قبول الجهات كما عملت وزارة الموارد البشرية السعودية وبعض المؤسسات المانحة سواء في السعودية أو بريطانيا.

٣ - ويقال في مجالات المنحة ما قيل في الإجراءات ومعايير المشاريع في نوعها وتغيرها رغم وجود بعض التشابه في بعض المجالات ولكن لا يصل للتطابق، وهنا مؤثر آخر وهو البعد الديني بين البلدين فهو مؤثر في مجال المنح كما اتضح سلفا.

٤ - وبشأن المؤسسات الوسيطة فالأمر غير متقارب بين البلدين وتم توضيح ذلك بالتفصيل من ناحية الأسباب والمسببات.

٥ - وأما ما يخص آليات الرقابة على الجهات الخيرية فهذا موثق وبشكل واضح ومفصل في النظام البريطاني، وكذلك من الناحية العملية فيوجد متابعة دقيقة وخاصة على القوائم المالية فيجب أن تنشر بعد مضي ٣ اشهر من السنة الميلادية الجديدة ومن لا ينشرها في موقع المفوضية فيتعرض للغرامة والمساءلة الالكترونية يتلوا ذلك الملاحقة القانونية، وأما بالسعودية فالنظام يلزم الجمعيات المؤسسات والجمعيات بذلك ولكن الواقع أن القوائم المالية



لا تنشر؛ وبالأخص المؤسسات الأهلية فلا تنشر قوائمها المالية وليس من السهل الوصول إليها ولا التصريح بجحم إنفاقها بذريعة إخفاء العمل وهذا لا يسوغ في العمل المؤسسي، وهذا ما حصل بالفعل خلال دراسة حالة الجهات السبع في السعودية وبريطانيا فتمكن الباحث بكل سهولة الاطلاع على القوائم المالية للجهات البريطانية ومن غير طلب وإنما بالاطلاع عليها من خلال موقع المفوضية الخيرية، وأما الجهات بالسعودية فلم يتمكن الباحث إلا بالاطلاع على جهة واحد فقط من سبع !!.

وتجدر الإشارة هنا لوجود عدة جوانب في مجال المقارنة تستحق الوقوف والبسط لأهميتها، فمن الأهمية بمكان لمن أراد الاستزادة؛ الرجوع إلى تفاصيل المجالات في الفصلين الأول والثاني؛ وخاصة لمن أراد الاستفادة المتخصصة من الإجراءات؛ ففيه لطائف وفوائد؛ كتجربة بول هاملين، في الأسئلة الستة قبل المنحة، وتجربة أيام التبرعات لدى CAF والمراكز المتخصصة المؤثرة لدى wellcom والتي ورد ذكرها في التعريف بكل من المؤسستين.

وتجربة مؤسسة سليمان الراجحي في المسارات ومعاييرها والتي ورد تفصيلها عند الإشارة إلى الضوابط والإجراءات الصادرة من المؤسسات الأهلية «المانحة» لدى مؤسسة سليمان الراجحي الخيرية في صفحة ١٨٦، وتجربة العنود في المراكز المتخصصة التي ورد ذكرها في صفحة ١٥٥، وغير ذلك من التجارب الفريدة النافعة.



الفصل الرابع

العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح
والجمعيات المنفذة
في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة



مدخل

من علامات نضج القطاع الخيري في أي دولة من الدول؛ هو اهتمام مكوناته بعضها ببعض، واعتبار أي مؤسسة من مؤسساته هي جزء منه؛ لذلك تحرص المنظمات في إنشاء علاقة بينها وبين أي مؤسسة أخرى أيًا كان مجالها وتخصصها؛ لأن العمل الخيري أحوج من غيره في تفعيل العلاقات والشراكات؛ ليقوم بدوره الحيوي في المجتمع، فتستثمر طاقاته، وتنمي قدراته، وتفعّل إمكاناته في تحقيق أهدافه النبيلة.

وضعف العلاقات يعني ضعف العمل الخيري في موارده، وإدارته، ونفعه للآخرين؛ بل إن ضعفها يمثل خطرًا على وجود العمل الخيري؛ لأن الدور المنوط بالمؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية، هو العناية بالمسؤولية والمشاركة المجتمعية، والاهتمام بأصحاب المصالح المؤثرين في أعمالها؛ لأن هذا من مكونات نجاحها، وتحقيق الاستدامة لها، واستمرار أعمالها، فكما أن الشركات تحتاج إلى المستهلكين والعملاء - ولذلك تهتم بهم -، أيضًا الجمعيات الخيرية تحتاج إلى الداعمين من الأفراد والمؤسسات والعاملين^(١).

والدور المأمول من المؤسسات المانحة والجمعيات المنفذة، أن تقدم دورًا مؤثرًا في تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، ورسم الاستراتيجيات العملية المدروسة، واستخدام قوتها المجتمعية في إحداث التغيير الذي يتوافق مع

(١) انظر: الرمضي بن قاعد الصقري: دور المؤسسات الخيرية المانحة في الأمن من منظور المسؤولية المجتمعية (ص ٣٨)، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، المجلد ٢٥، العدد ٢،



توجهات التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالمملكة العربية السعودية؛ بحيث تكون الداعم الرئيس للمؤسسات الحكومية في تحقيق تطلعات الدولة في التنمية المستدامة.

وقد تبين لنا - خلال الفصول السابقة - كيف تؤدي بعض المؤسسات خدماتها؛ سواء بالمملكة العربية السعودية أو المملكة المتحدة، ويأتي هذا الفصل ليخصص الكلام حول هذه القضية المهمة، وهي: «طبيعة العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة»، في كلا البلدين، وإبراز ما يمكن إبرازه من الممارسات الإيجابية لنشرها، ورصد السلبي منها لمعالجته؛ وذلك من أجل تطوير العلاقة بين الجهات المانحة والجمعيات المنفذة؛ لتنعكس على مسيرة العمل الخيري بشكل عام.

وهذا الجانب - قوة العلاقة بين مكونات القطاع الخيري - من الجوانب المهمة في تميز المؤسسات، ونضجها، وحسن أدائها؛ وخاصة إذا كانت مؤسسة ذات خدمات متعددة ومتنوعة تقدمها للمؤسسات الأخرى، مثل ما تقوم به المؤسسات المانحة تجاه الجمعيات المنفذة.

كل ذلك عبر ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية.

المبحث الثاني: العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة.

المبحث الثالث: مقارنة العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة.



المبحث الأول

العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية

المطلب الأول

طبيعة العلاقة بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية

يعد العمل الخيري والنشاط الاجتماعي هو المجال الحيوي لعمل المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية؛ حيث تقترب طبيعة الخدمات المقدمة التي تبذلها كل منهما؛ فالمؤسسات المانحة كالجمعيات الخيرية يقومان بسد الحاجات التنموية، والقيام بكثير من الأنشطة الخيرية ذات الطابع الاجتماعي، كما أنهما يتميزان بعدم السعي نحو الربحية من خلال نشاطهما؛ خدمة للصالح العام، والمساهمة في تحقيق التغيير الاجتماعي والتنمية^(١). مما يعني أن العلاقة بين الطرفين علاقة شراكة؛ مبناهما على التواصل، والتعاون، والتكامل.

وإذا أردنا أن نبرز طبيعة تلك العلاقة؛ فإنه - بداية - لا بد من استحضار تلك الصورة، وهي أن لدينا ثلاث جهات:

(١) انظر: فؤاد عبد الله العمر: إسهام الوقف في العمل الأهلي والتنمية الاجتماعية (ص ١١٢ - ١١٥).



الأولى: المانحين: وهي الجهة المانحة التي تدعم الجمعيات المنفذة، وتستفيد منها في توصيل دعمها إلى المستفيدين.

الثانية: المنفذين: وهي الجهة المنفذة التي تتلقى الدعم من المانح، وتقوم بإيصاله إلى المستفيدين. فهي وسيط فاعل بين المانحين والمستفيدين.

الثالثة: المستفيدين: وهم الأفراد أو الجهات التي تستفيد من خدمة الجمعيات المنفذة، والتي تتلقى الدعم المباشر منها.

وتعمل الجمعيات المنفذة على إيجاد قيمة تجعل المانحين يثقون بها باستمرار، وتجعل المستفيدين المباشرين يرضون عن خدماتها التي تقدمها لهم، ومن ثمّ تضمن مزيداً من الدعم من المانحين، الذين صار بإمكانهم - مع تطور وسائل الاتصال - متابعة أثر دعمهم مباشرة لدى المستفيدين.

ويمكن أن نتصوّر العلاقة بين المانحين، والمنفذين، والمستفيدين على النحو التالي:

١ - يتدفق الدعم من الجهة المانحة إلى الجمعية الخيرية، ويصل إلى المستفيدين على شكل: مشروعات وبرامج، عن طريق الجمعيات المنفذة من خلال متابعة موظفيها، وتسخير إمكاناتها لذلك. وهو ما يجعل حجم الدعم القادم من المانح يذهب جزءاً منه فيما يسمى بـ «المصروفات الإدارية»، ويُعوّض هذا النقص في صورة معنوية، تظهر على شكل قيمة يتلقاها المستفيدون.

٢ - يتلقى المانحون تقارير الأداء من الجمعيات المنفذة عن مسار دعمهم؛ ولكنهم لا يكتفون - في الغالب - بهذه التقارير؛ بل توافر عندهم من الوعي ما يجعلهم يُقدّمون مباشرة إلى حيث المستفيدون المباشرين؛ ليقفوا على درجة استفادتهم، الأمر الذي سينعكس على العلاقة بينهم وبين الجمعيات المنفذة، سلباً أو إيجاباً.



٣ - يتواصل المستفيدون المباشرون مع الجمعيات المنفذة لكونهم مصدر الدعم المباشر لهم؛ ولكن قد يغريهم تواصل المانحين معهم أحياناً، فيتواصلون معهم كذلك، الأمر الذي قد يسبب - في بعض الحالات - ضغطاً على الجهة المنفذة؛ ولكن المانحين - في الغالب - لا يسمحون بهذا التواصل بينهم وبين المستفيدين المباشرين؛ لكونهم ينفقون على إدارة التواصل تكاليف معيئة للجمعيات المنفذة، ويرضون باقتطاعها مصروفاتٍ لتكفيهم مؤنة المتابعة المباشرة، وهو ما يوازن الضغط في هذا الجانب^(١).

هذه طبيعة العلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات المنفذة؛ مع الأخذ في الاعتبار أن الجهات الخيرية هي التي تسعى إلى طلب الدعم، وقلما كانت الجهات المانحة هي التي تبادر إلى تقديم الدعم. وقد يرجع ذلك - في جزء منه - إلى عدم وجود دعاية كافية عن نشاط تلك الجهات بما يسمح بمبادرة المؤسسات المانحة إلى تقديم الدعم، أو إلى عدم دراية المؤسسات المانحة بأماكن تواجد تلك الجهات أو مجالات نشاطها.

وربما تشكل هذه النتيجة دافعاً لإعادة النظر في أسلوب عمل المؤسسات المانحة؛ بحيث تبادر إلى تقديم الدعم لبعض الجهات الخيرية التي تقدم أفكاراً إبداعية، وتقوم بأعمال مميزة، وهذا بحد ذاته يعتبر تطويراً مميزاً في عمل المؤسسات المانحة، وتحفيزاً قوياً للجهات الخيرية، بالإضافة إلى أن هذا ينسجم مع الاحترافية في العمل، والمثالية في البحث عن المنجزين المتميزين^(٢).

(١) بتصرف: عاصم بن محمد حسن: الميزة التنافسية للمؤسسات الخيرية (ص ٤٢) - إصدار الجمعيات المغاربية.

(٢) انظر: أبو رمان، سامر رضوان: المؤسسات الخيرية المانحة في عيون الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية - استطلاع رأي -، المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد) - جدة، الطبعة الأولى، ١٤٣٦هـ/ ٢٠١٥م.



وحتى تكتمل الصورة في بيان العلاقة بين المؤسسات المانحة، والجمعيات الخيرية، نورد هنا أساليب واستراتيجيات المنح التي تقدمها المؤسسات المانحة:

• **المنح المباشر:** والذي يستهدف احتياجات المستفيدين من الجمعيات الممنوحة، ويكون موجهاً لمشاريع وبرامج وأنشطة محددة، وبها احتياج واضح.

وهذا النوع من المنح تسلكه بعض المؤسسات المانحة من أجل مساعدة الجهات والجمعيات الخيرية في تنوع وتعدد مصادر الدعم لديها، بما يخدم استقرارها ماليًا.

• **منح التمكين:** وهو المنح الذي يعنى بتقديم المنح لتأسيس أو تشغيل كيانات جديدة، أو المنح التي تساهم في استقرار الجمعيات الخيرية؛ كمنح الأوقاف، أو الأنظمة وبناء القدرات.

• **المنح الإبداعي:** وهو المنح المخصص للمشاريع التي تقدم حلولاً غير مسبقة، أو مستدامة، أو المشاريع غير المسبوقة، والتي تنفذ بآليات وإجراءات مبتكرة.

وتصنف الاستراتيجيات للمؤسسات المانحة بتصنيف آخر؛ باعتبار أنواع الطلبات:

- **منح الاستجابة:** وهي المنح المبنية على الاستجابة لما تطلبه الجمعيات الخيرية منها في النطاق الجغرافي للمؤسسة المانحة.

- **المنح الاستباقية:** وهي أسلوب منح يساهم في إيجاد حلول طويلة الأمد لمشكلات المجتمع، مبني على تخطيط داخلي للمؤسسة المانحة.



- **المنح الموجهة:** وهو نوع من أنواع المنح المعمول بها؛ بحيث تعلن المؤسسة المانحة عن توجهات المنح لديها، وتطلب من الجمعيات التي تعمل في هذه التوجهات التقديم عليها.

وبالنظر إلى واقع المؤسسات المانحة؛ نجد أن منها من يقوم بدعم البرامج والمشاريع الخيرية؛ حيث إن (٦٦,١٪) من المؤسسات المانحة تقوم بتنفيذ البرامج بنفسها، كما أن (٤٠,٧٪) من المؤسسات تقوم بإعطاء قروض مالية لجهات ومؤسسات تقوم بتنفيذ برامج خيرية للمجتمع، وكذلك إعطاء منح للأفراد، وتقديم هبات عينية^(١).

يبقى من الجوانب التي تحتاج إلى وقفة في العلاقة بين المؤسسات المانحة والجهات المنفذة، أن بعض الجهات الخيرية لديها تركيز على الحاجات الملحة الآنية ذات الأثر السريع، أكثر من التركيز على الحاجات المرتبطة بالارتقاء والتطوير؛ لذلك هي تفضل الحصول على دعم مالي، وليس لديها حماس في تلقي دعم استشاري أو تدريبي أو تأهيلي. وقد يكون هذا مبررًا إذا استحضرنا الغايات الرئيسية لهذه الجهات، وطبيعة العلاقة مع المؤسسات المانحة، وما تقدمه الأخيرة من دعم وخدمات^(٢).

وأخيرًا.. نعرض لبعض الأهداف والاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات المانحة (نموذج البحث)؛ لنقف على مدى العلاقة بينها وبين الجهات الخيرية الأخرى:

أولاً: مركز الملك سلمان: يعتمد هذا المركز في أعماله على ثوابت ومنطلقات وأهداف إنسانية سامية، بالتنسيق والتعاون والشراكة مع الجهات

(١) تم إعادة ذكر أساليب المؤسسات المانحة هنا لاتصالها بهذا المبحث اتصالاً مباشراً.

(٢) انظر: المرجع السابق (ص٣٦).



والهيئات والمنظمات الدولية والمحلية؛ فهو يتعاون مع المفوضية الأوروبية للمساعدات الإنسانية والحماية المدنية، ويتمتع المركز بشراكات ثنائية مميزة مع الحكومات في البلدان التي تتعرض للكوارث والأزمات، وتعتبر منظمات الأمم المتحدة شريكاً أساسياً للمركز، كما تعتبر المنظمات غير الحكومية الدولية والوطنية من أهم الجهات المنفذة للمساعدات؛ لأنها المستجيب الأول عند حدوث الكارثة والأكثر دراية بخصائص المجتمعات المتأثرة.

ثانياً: مؤسسة الأميرة العنود: فمن أهدافها: تقديم الدعم للبرامج والمشاريع الرعوية للجمعيات الخيرية، وبناء الشراكات الاستراتيجية المجتمعية وتعزيزها والتشبيك مع المؤسسات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع على المستويين الوطني والدولي.

ثالثاً: مؤسسة سليمان الراجحي: وهي تسعى إلى تمكين الجهات والمؤسسات غير الربحية والارتقاء بها، وتعميق أثرها في تنمية الأفراد والمجتمعات، والمساهمة في تنمية المجتمع بتقديم العون المادي للمؤسسات والأفراد، كما تقدم المؤسسة كل عام منحاً لما يقارب ١٦٠٠ مشروع من المشاريع التي تنفذها الجهات الخيرية والحكومية والجهات غير الربحية في المملكة العربية السعودية.

رابعاً: مؤسسة محمد وعبد الله السبيعي: وهي تعمل من خلال الشراكة مع الجهات العاملة في تطوير ودعم العمل الخيري دون الدخول في العمل التنفيذي، فهي تدعم المشاريع التي تخدم قطاعات العمل الخيري بشكل دائم ومستمر، والتي تتناسب مع استراتيجياتها، والخطة السنوية المعدة؛ وفق المعايير التي تحددها، كما تدعم المؤسسة الجهات التي لا يوجد عليها إشكالات أمنية أو شرعية أو إدارية أو مالية؛ وذلك بعد التحري والتأكد من أهلية الجهة واستحقاقها للدعم أو الشراكة وفق معايير علمية تحقق الجودة في النتائج مع متابعة الأعمال وتقويمها.



المطلب الثاني

عوامل نجاح وإخفاق التعاون بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية

لمعرفة العوائق التي قد تعوق العلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات المنفذة؛ فإنه ينبغي أن نتعرف على عوامل نجاح العلاقة بين الطرفين؛ حتى نميز بطريقة موضوعية بين ما يمكن اعتباره عائقاً أم لا.

أولاً: عوامل نجاح العلاقة بين المؤسسات المانحة، والجمعيات المنفذة:

عندما نتأمل في مفهوم العلاقة - التي سبق وأن عرفناها سابقاً -؛ فإنه يمكن تحديد عوامل نجاح العلاقة على النحو التالي:

١ - بما أن العلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية قائمة على تحقيق المصالح والمنافع العامة؛ فإن التعامل بينهما يجب أن يتم على أساس مهني؛ من خلال تحديد واضح للواجبات، والمهام، والمسؤوليات، ضمن عقود واضحة، وذات طبيعة قانونية، تحدد التزامات كل طرف. وهذا الأمر - في حد ذاته - يعطي للعلاقة نجاحاً واستمرارية.

٢ - بعض المؤسسات المانحة تركز أو تدعم بعض المجالات أكثر من غيرها. وهذا في حد ذاته يقلل من قوة العلاقة بين الطرفين (المانحة، المنفذة)؛ لذلك يجب أن يكون مجال دعم المؤسسات المانحة شاملاً كل المجالات والتخصصات دون الاقتصار على مجال معين.

٣ - أيضاً لا بد أن تقوم المؤسسات المانحة بالمتابعة والتقييم لما تقدمه من دعم للجهات الخيرية.

٤ - ومن الأدوار التي يمكن أن تقوم بها المؤسسات المانحة؛ سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، هو نقل المعرفة والمعلومات للجهات الخيرية.



ثانياً: عوامل إخفاق التعاون بين الجهات المانحة والجمعيات المنفذة:

من المعلوم أن أي علاقة ناجحة لا بد لها من تهديدات ومخاطر قد تعوق مسيرتها، أو تعمل على إنهاؤها. والعلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية قائمة على مجموعة متنوعة من المشاريع التي تعمل على تنمية المورد الاقتصادي والاجتماعي، وهذا في حد ذاته يخلق بيئة من التهديدات التي تعيق إدارة وتنفيذ تلك المشاريع، وتقلل من نسب نجاحها.

ونحاول هنا الوقوف على بعض تلك المشكلات أو التحديات التي تؤثر على العلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية، وقد استعنت في ذلك بالمصادر والمراجع المتعلقة بهذا الموضوع^(١)، كما استفدت من الدراسة الميدانية التي جمعت من خلال نتائج الاستبيان الموزع على عينة الدراسة^(٢).

وهذه أهم التهديدات أو المعوقات التي تعوق مسيرة العمل بين المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية:

- ١ - غياب المعلومات عن احتياجات المجتمع التفصيلية لدى الجمعيات.
- ٢ - افتقار الجهات الخيرية إلى تنفيذ البرامج التي تحقق التنمية المستدامة.
- ٣ - اعتقاد المؤسسات المانحة أن الجهات الخيرية ليست لديها الكفاءات الإدارية والعناصر البشرية المؤهلة لتقوم بتنفيذ برامج وخطط استراتيجية.
- ٤ - ضعف الجانب الإعلامي للجهات الخيرية وغياب آليته.

(١) انظر: البناء المؤسسي في المنظمات الخيرية - الواقع وآفاق التطوير -، محمد ناجي بن عطية، (ص ١٣)، ودليل الشراكة بين الجهات الخيرية والشركات (ص ١٦، ٢٠)، والمنح الخيري في المملكة العربية السعودية (ص ٤٩، ٦٢ - ٦٤).

(٢) مجموعة من الاستبانات التي أعدها الباحث للجانب التطبيقي، وكانت إجابات المشاركين كنصوص كتبت في السؤال عن أهم عوامل النجاح والإخفاق لدى المؤسسات المانحة.



- ٥ - عدم وجود مشاريع متكاملة مقرونة بدراسات جدوى اقتصادية واجتماعية.
- ٦ - تنوع مجالات البرامج المجتمعية في الجهات الخيرية أقل منها في المانحة.
- ٧ - ضعف الحوكمة والشفافية لدى الجهات الخيرية.
- ٨ - عدم وجود خطط عمل واضحة ودقيقة لدى الجمعيات الخيرية.
- ٩ - عدم الوضوح الكامل في الرؤية وبرامج المسؤولية المجتمعية في الجمعيات الخيرية.
- ١٠ - عدم وجود ميزانيات محددة وأهداف تفصيلية واضحة لدى الجمعيات الخيرية في مجال المسؤولية الاجتماعية.
- ١١ - عدم وجود التشريعات والقوانين التي تنظم العلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية.
- ١٢ - عدم إقناع الجهات المانحة بحيوية المشاريع والبرامج التي تنفذها الجهات الخيرية.
- ١٣ - ضعف الكفاءات والكوادر المؤهلة والقادرة على تطوير وإدارة المشاريع والبرامج.
- ١٤ - وجود قيادات إدارية في المؤسسات المانحة تقف مواقف سلبية من طريقة إدارة الجهات الخيرية أو القائمين عليها.
- ١٥ - الخوف من اتهامات الإرهاب وصرف الأموال بطريقة غير صحيحة وغيرها من المخاوف.



١٦ - انعدام العلاقات المبنية على الثقة بين المؤسسات المانحة والجهات الخيرية.

١٧ - عدم مبادرة الجهات الخيرية إلى فتح آفاق التعاون مع المؤسسات المانحة.

١٨ - عدم إشراك المؤسسات المانحة في إبداء الرأي والمشورة والأخذ بمقترحاتهم في اختيار المشاريع والبرامج.



المبحث الثاني

العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة

المطلب الأول

طبيعة العلاقة بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة

بداية لابد من تقرير حقيقة واقعة، وهي أن المفوضية الخيرية البريطانية لها دور في تنظيم العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري، فهي تقدم أفضل تنظيم ممكن للجمعيات الخيرية في بريطانيا؛ لزيادة كفاءتها، وفعاليتها، وثقة الناس بها. وهذا الدور هو الذي يفسر العلاقة المنظمة والمنطقية بين الحكومة والجمعيات الخيرية.

وتترجم المفوضية هدفها العام في ثلاثة محاور عمل أساسية:

- ١ - تشجيع وتطوير الأساليب الأفضل لإدارة الجمعيات الخيرية.
- ٢ - تزويد القائمين على الجمعيات الخيرية بالمعلومات والنصح والإرشاد في أي أمر له تأثير في عمل الجمعيات.
- ٣ - التحقيق والتحري في حالات سوء استغلال العمل الخيري.



ومع أن الرقابة المالية هي من أهم الأعمال التي تمارسها المفوضية من خلال مطالبتها الجمعيات الخيرية بتقديم تقارير مالية سنوية مدققة من قبل جهات محاسبية معترف بها؛ إلا أن دورها تعدى ذلك إلى السعي الجاد في توفير بيئة منظمة ونقية؛ لتمارس الجمعيات الخيرية البريطانية رسالتها بيسر وسهولة، وتوفير سبل تطوير أداء هذه الجمعيات والعاملين فيها^(١).

وقد ذكرنا سابقاً أن الأعمال الخيرية في المملكة المتحدة لها صور وأشكال متعددة:

فمنها ما هو على هيئة أوقاف، وهذه الأوقاف تمثل العائد الأكبر داخل المنظمات الخيرية، والتي تقدم خدماتها إلى المستفيدين؛ إما مباشرة، أو من خلال الجمعيات الأهلية؛ من أجل تحقيق الرفاهية والرعاية الاجتماعية للطبقات الفقيرة.

ومنها ما هو على صورة هبات وتبرعات من الأثرياء ورجال الأعمال للمنظمات الخيرية، وهي مبالغ كبيرة، وتعد أصولاً مالية عند الجمعيات، وإدارتها تترك كاملاً للمسؤولين بالجمعية، ولا يستطيع أحد التدخل فيها؛ حتى صاحب المال نفسه؛ إلا أن يكون مسؤولاً، أو عضواً في مجلس الأمناء. وتقدم المنح عادة إلى مؤسسات وجمعيات خيرية لتحقيق أهداف محددة.

ولا يقتصر عمل المنظمات الخيرية المانحة في بريطانيا - بمختلف أشكالها - على تقديم الأموال للجهات الخيرية فحسب؛ بل تعدى ذلك إلى الإسهام في الارتقاء بعمل المؤسسات الممنوحة وتطويرها، والرفع من مستوى العاملين فيها، وصقلهم وتأهيلهم.

(١) الحيدري، إبراهيم: بتصرف من: هكذا تنظم بريطانيا عملها الخيري: ورقة عمل بمؤتمر تنمية القطاع الثالث في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ١٧ ربيع الثاني ١٤٣٤هـ.



فالعلاقة بين المنظمات الخيرية والجهات الممنوحة تمثل خطوة فاعلة نحو التقدم؛ لأن العلاقة القائمة على الوضوح والشفافية والثقة ستجعل المانحين أكثر فهماً للصعوبات والفرص التي تواجه الممنوحين، واكتشاف أفضل السبل لدعمهم وتمكينهم من تحقيق أهدافهم.

ويمكن تحديد طبيعة العلاقة من خلال الأغراض الخيرية المشتركة بين المنظمة والجمعية، مثل:

- توحيد الجهود لتقديم الخدمات العامة.
- تبادل المعرفة والمهارات والخبرات.
- تحسين جودة الخدمة التي يمكن تقديمها.
- القدرة على مساعدة المزيد من المستفيدين^(١).

وقد تقيس المنظمات المانحة نجاحها بقدرتها على عقد علاقات قوية وناجحة مع المؤسسات المثيلة، أو الجمعيات المنفذة العاملة في الميدان.

ونورد هنا بعض الاستراتيجيات لمؤسسات مانحة (نموذج البحث) في المملكة المتحدة، تبين لنا مدى العلاقة بينها وبين الجهات المنفذة:

(١) مؤسسة **Wellcom Trust**: وهي من أبرز الأوقاف والمؤسسات الخيرية المانحة، ليس على مستوى بريطانيا فحسب؛ وإنما على مستوى العالم، وفي تقريرهم الصادر عام ٢٠١٣م يقولون: «لدينا ثلاثة مجالات رئيسية لتركيز التمويل: الباحثون المتميزون، تطبيق البحوث، الطب في الثقافة»، وتذكر أنها تقدم أكثر من ٧٠٠ مليون في السنة لدعم العقول النيرة في العلوم والإنسانيات والعلوم الاجتماعية وكذلك التعليم والمشاركة العامة وتنفيذ البحوث للطب.

(١) انظر: دليل المفوضية الخيرية: والذي ورد في CC21a كيفية إعداد جمعية خيرية؟



(٢) مؤسسة **Garfield Weston**: هي مؤسسة بريطانية كندية مانحة، يستفيد منها ما يقرب من ٢٠٠٠ مؤسسة خيرية في جميع أنحاء المملكة المتحدة كل عام من المنح التي تقدمها، والتي تتراوح بين المشاريع المجتمعية الصغيرة، والمشاريع التطوعية، إلى المنظمات الوطنية الكبيرة.

(٣) مؤسسة **Paul Hamlyn**: هي مؤسسة مانحة خاصة، وتُعد واحدة من أكبر المؤسسات المانحة في المملكة المتحدة، وتسعى للتعاون مع الجهات الممنوحة الأكثر فاعلية، كما ترحب بالشراكة مع الممولين وقطاع الأعمال والحكومة؛ بهدف بناء مجتمعات ذات اهتمام خاص بالأنشطة التي تدعمها.

(٤) مؤسسة **Charities Aid**: هي مؤسسة خيرية دولية مانحة للمال والخبرة، وتُعد من أكبر المؤسسات الخيرية في أوروبا، ومن أهدافها: مساعدة الجمعيات الخيرية على الازدهار، ومساعدة الأفراد الداعمين على العطاء بفاعلية أكثر، وتدعيم الشركات لتحقيق تأثير أكبر، وتسخير المعارف والخبرات المحلية؛ لمساعدة الشركات والجمعيات والأفراد على العطاء الخيري، وتقديم أكثر الطرق فاعلية لربط المانحين بالأسباب التي تهمهم والأموال للوصول إلى حيث تدعو الحاجة، وتمتلك CAF بنكًا CAF Bank Limited يقوم بتقديم الخدمات المصرفية للجمعيات الخيرية في المملكة المتحدة. وهو يُعد أول بنك يقدم خدماته حصريًا إلى المنظمات غير الهادفة للربح. وهي تقدم للجمعيات الخيرية الأدوات اللازمة لجمع التبرعات من خلال صفحات التواصل الاجتماعي، والبريد الإلكتروني، والهواتف المحمولة، كما توفر للجمعيات الخيرية إمكانية الوصول إلى الخدمات الاستشارية المصممة خصيصًا بدءًا من المراجعات التنظيمية السريعة إلى المساعدة طويلة الأجل مع عمليات الدمج الخيرية.



المطلب الثاني

عوامل نجاح وإخفاق التعاون بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة^(١)

أولاً: عوامل نجاح التعاون بين المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية:

- ١ - التخصص الفني في عمل أغلب المنظمات الخيرية البريطانية، مما يحقق حرفية في التنفيذ والإنجاز، وكفاءة في الأداء، وربط للجهود وتنسيقها، وقدرة على تلبية الأغراض وتحقيق الأهداف.
- ٢ - التعاون من خلال منصات التفاعل فيما بين المنظمات المانحة، والجهات المنفذة؛ مما يساعد على زيادة مستوى العضوية، وتبادل خبراتها، ودرايتها الفنية مع الجهات الفاعلة الأخرى.
- ٣ - التنوع والتكامل؛ التنوع في الهيكل التنظيمي والإداري؛ مع مرونة عالية وتكامل بين طرق العمل والأهداف فيما بينها.
- ٤ - تبادل المعرفة والخبرات والمهارات العلمية والإدارية والمهنية.

ثانياً: عوامل إخفاق العلاقة بين المؤسسات المانحة، والجهات المنفذة:

- ١ - قلة عدد الجمعيات الخيرية التي تقدم برامج مستدامة.
- ٢ - غياب الدعم المعنوي لدى المؤسسات المانحة.
- ٣ - عدم وجود مظلة يتم من خلالها تنظيم وتخطيط وتنسيق ومتابعة وحصر ممارسات المسؤولية المجتمعية.

(١) تم استنباط هذه المقارنات مما ورد في المبحثين السابقين واللذان هما نتاج ما كتب نصا في الاستبانات التطبيقية التي سيرد تفصيله في الجانب العملي.



٤ - هناك إشكاليات تواجه المؤسسات المانحة في تمويل الجهات الخيرية، يمكن حصرها على النحو التالي:

الإشكالية الأولى: غياب المنظمات الفاعلة في مجال أو مكان ما ترى المؤسسة وجود احتياج لسد عجز، أو قصور به؛ خاصة القضايا الملحة ذات الأبعاد المتعددة.

الإشكالية الثانية: وجود نوعية من المنح تستلزم عند اختيار مستحقيها التقصي؛ بل وأحياناً التخصص الدقيق للحكم على الخطط المقدمة، وهو ما لا تسمح به الظروف والخبرات العملية لموظفي المؤسسات المانحة.

الإشكالية الثالثة: توافر مؤشرات على نجاح مشروع ما، لم تتقدم به إحدى الجمعيات، أو المنظمات العاملة في مجاله.



المبحث الثالث

مقارنة العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

في هذا المبحث نستعرض أبرز المقارنات بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة على النحو التالي:

جدول رقم (١٦)

| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|---|---|---|
| <p>١ - المفوضية الخيرية البريطانية لها دور في تنظيم العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري بعضها ببعض، وتوفير البيئة التي تمارس فيها مهامها بيسر وسهولة وتطور من أدائها.</p> <p>٢ - تعمل المنظمات المانحة على تقديم خدماتها إلى المستفيدين؛ إما مباشرة، أو من خلال الجمعيات الخيرية.</p> | <p>١ - المساهمة في تحقيق التغيير الاجتماعي والتنموي.</p> <p>٢ - سد الحاجات التنموية، والقيام بالأنشطة الخيرية ذات الطابع الاجتماعي.</p> <p>٣ - عدم السعي نحو الربحية من خلال نشاطهما.</p> <p>٤ - تعمل الجمعيات المنفذة على إيجاد قيمة تجعل المانحين يثقون بها باستمرار.</p> | <p>العلاقة بين المؤسسات المانحة والجهات المنفذة</p> |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|--|---|--|
| <p>٣ - تسهم المنظمات المانحة في الارتقاء بعمل المؤسسات الممنوحة وتطويرها، والرفع من مستوى العاملين فيها، وصقلهم وتأهيلهم.</p> <p>٤ - تعمل المنظمات المانحة على توحيد جهودها مع المؤسسات الممنوحة من أجل تقديم خدمات عامة تفيد المجتمع وترتقي به.</p> | <p>٥ - تسعى الجهات الخيرية إلى طلب الدعم، بينما الجهات المانحة قلما تبادر إلى تقديم الدعم.</p> <p>٦ - بعض الجهات الخيرية تفضل الدعم المالي، وليس لديها حماس في تلقي الدعم الاستشاري أو التدريبي أو التأهيلي.</p> | |
| <p>١ - مؤسسة Wellcom Trust: - لديها ثلاثة مجالات رئيسية للتمويل: أ - الباحثون المتميزون. ب - البحوث التطبيقية. ت - الثقافة والطب. - تقدم أكثر من ٧٠٠ مليون في السنة لدعم العقول النيرة في العلوم والإنسانيات والعلوم الاجتماعية.</p> <p>٢ - مؤسسة Garfield Weston: - يستفيد منها ما يقرب من ٢٠٠٠ مؤسسة خيرية في جميع أنحاء المملكة المتحدة كل عام.</p> | <p>١ - مؤسسة الأميرة العنود: - تقديم الدعم للبرامج والمشاريع الرعوية للجمعيات الخيرية. - بناء الشراكات الاستراتيجية المجتمعية وتعزيزها والتشبيك مع المؤسسات الأخرى.</p> <p>٢ - مؤسسة سليمان الراجحي: - السعي إلى تمكين الجهات والمؤسسات غير الربحية والارتقاء بها. - تعميق أثرها في تنمية الأفراد والمجتمعات، والمساهمة في تنمية المجتمع بتقديم العون المادي للمؤسسات والأفراد.</p> | <p>استراتيجيات المؤسسات المانحة (نموذج البحث) في التعامل مع الجهات الخيرية</p> |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|--|---|---------------|
| <p>- تتنوع مشاريعها التي تقدمها إلى: مشاريع مجتمعية صغيرة، ومشاريع تطوعية متوسطة، ومشاريع وطنية كبيرة.</p> <p>٣ - مؤسسة Paul Hamlyn:</p> <p>- تسعى للتعاون مع الجهات الممنوحة الأكثر فاعلية.</p> <p>- ترحب بالشراكة مع الممولين وقطاع الأعمال والحكومة.</p> <p>٤ - مؤسسة Charities Aid:</p> <p>- مساعدة الجمعيات الخيرية على الازدهار.</p> <p>- مساعدة الأفراد الداعمين على العطاء بفاعلية أكثر.</p> <p>- تدعيم الشركات لتحقيق تأثير أكبر.</p> <p>- تسخير المعارف والخبرات المحلية لمساعدة الشركات والجمعيات والأفراد على العطاء الخيري.</p> <p>- تقديم أكثر الطرق فاعلية لربط المانحين بالأسباب التي تهمهم والأموال للوصول إلى حيث تدعو الحاجة.</p> | <p>- تقدم المؤسسة كل عام منحًا لما يقارب ١٦٠٠ مشروع من المشاريع التي تنفذها الجهات الخيرية والحكومية والجهات غير الربحية.</p> <p>٣ - مؤسسة محمد وعبد الله السبيعي:</p> <p>- العمل من خلال الشراكة مع الجهات العاملة في تطوير ودعم العمل الخيري.</p> <p>- دعم المشاريع التي تخدم قطاعات العمل الخيري بشكل دائم ومستمر.</p> <p>- دعم المؤسسة الجهات التي لا يوجد عليها إشكالات أمنية أو شرعية أو إدارية أو مالية.</p> | |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|--|--|---|
| <p>١ - تخصص أغلب المنظمات المانحة في إحدى المجالات الخيرية؛ ما يحقق حرفية في التنفيذ والإنجاز، وكفاءة في الأداء، وربط للجهود وتنسيقها، وقدرة على تلبية الأغراض وتحقيق الأهداف.</p> <p>٢ - التعاون المشترك بين المنظمات المانحة والجمعيات المنفذة في المجالات التنموية.</p> | <p>١ - التعامل بينهما على أساس مهني؛ من خلال تحديد للواجبات والمهام والمسئوليات.</p> <p>٢ - يشمل دعم الجهات المنفذة كل المجالات والتخصصات دون الاقتصار على مجال معين.</p> <p>٣ - قيام المؤسسات المانحة بالمتابعة والتقييم لما تقدمه من دعم للجهات الخيرية.</p> | عوامل نجاح العلاقة بين الجهات المانحة والجهات المنفذة |
| <p>٣ - هناك تنوع وتكامل بين المنظمات المانحة والجمعيات المنفذة: تنوع في الهيكل التنظيمي والإداري؛ مع مرونة عالية. وتكامل بين طرق العمل والأهداف فيما بينها.</p> <p>٤ - تبادل المعرفة والخبرات والمهارات العلمية والإدارية والمهنية بين المنظمات المانحة والجمعيات الخيرية.</p> | <p>٤ - نقل المعلومات والخبرات من المؤسسات المانحة للجهات الخيرية.</p> | |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|--|--|---|
| <p>١ - قلة عدد الجمعيات الخيرية التي تقدم برامج مستدامة.</p> <p>٢ - غياب الدعم المعنوي لدى المؤسسات المانحة.</p> <p>٣ - عدم وجود مظلة يتم من خلالها تنظيم وتخطيط وتنسيق ومتابعة وحصر ممارسات المسؤولية المجتمعية.</p> <p>٤ - توجد إشكاليات تواجه المؤسسات المانحة في تمويل الجهات الخيرية، تلخص في: غياب المنظمات الفاعلة في مجال أو مكان به عجز تنموي، أو قصور مادي.</p> <p>- وجود نوعية من المنح تستلزم التقصي؛ بل وأحياناً التخصص الدقيق، وهو ما لا تسمح به الظروف والخبرات العملية لموظفي المؤسسات المانحة.</p> <p>- توافر مؤشرات على نجاح مشروع ما، لم تقدم به إحدى الجمعيات، أو المنظمات العاملة في مجاله.</p> | <p>١ - غياب المعلومات عن احتياجات المجتمع التفصيلية لدى الجمعيات الخيرية.</p> <p>٢ - افتقار الجهات الخيرية إلى تنفيذ البرامج التي تحقق التنمية المستدامة.</p> <p>٣ - اعتقاد المؤسسات المانحة أن الجهات الخيرية ليست لديها الكفاءات الإدارية والعناصر البشرية المؤهلة لتقوم بتنفيذ برامج وخطط استراتيجية.</p> <p>٤ - عدم وجود مشاريع متكاملة مقرونة بدراسات جدوى اقتصادية واجتماعية.</p> <p>٥ - ضعف الحوكمة والشفافية لدى الجهات الخيرية.</p> <p>٦ - عدم وجود خطط عمل واضحة ودقيقة لدى الجمعيات الخيرية.</p> <p>٧ - عدم وجود ميزانيات محددة وأهداف تفصيلية واضحة لدى الجمعيات الخيرية في مجال المسؤولية الاجتماعية.</p> | <p>عوامل إخفاق العلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات المنفذة</p> |



| المملكة المتحدة | المملكة العربية السعودية | مجال المقارنة |
|-----------------|---|---------------|
| | <p>٨ - عدم وجود التشريعات والقوانين التي تنظم العلاقة بين المؤسسات المانحة والجمعيات الخيرية.</p> <p>٩ - عدم إقناع الجهات المانحة بحيوية المشاريع والبرامج التي تنفذها الجهات الخيرية.</p> <p>١٠ - ضعف الكفاءات والكوادر المؤهلة والقادرة على تطوير وإدارة المشاريع والبرامج.</p> <p>١١ - عدم إشراك المؤسسات المانحة في إبداء الرأي والمشورة والأخذ بمقترحاتهم في اختيار المشاريع والبرامج.</p> | |



الجانب الميداني



مدخل

يأتي هذا الجانب العملي بعد الرصد النظري في الفصول الأربعة السابقة، والذي حوى رسدًا نظريًا لأنظمة وقوانين البلدين: المملكة العربية السعودية، والمملكة المتحدة البريطانية. كما حوى نظرة شاملة عن أداء العمل الخيري عامة، والمانح منه خاصة. وكذلك رصد لممارسات بعض المنظمات المانحة؛ ليكتمل عقد الرصد النظري لعنوان البحث.

ويأتي هذا الجانب العملي أيضًا كاختبار لما تم رصده، وكمقياس لأداء هذه المؤسسات المانحة من عدة زوايا، ومن عدة ممثلين، ومن عدة مستويات. فتم رصد رأي قيادات العمل الخيري المانح؛ والذي يمثلهم أعضاء مجالس الإدارات والأمناء والمدراء التنفيذيين، وتم رصد رأي الموظفين التنفيذيين بالمؤسسات المانحة، وكذلك رأي الجهات المنفذة التي تتعامل مع المؤسسات المانحة.

كما تم أخذ آراء المستويات الثلاثة في كل من السعودية وبريطانيا، وتم إجابة (٤٢٦) مشارك بالاستبانة، موزعين حسب الآتي:

| التصنيف | السعودية | بريطانيا |
|------------------------------|----------|----------|
| التنفيذيين بالمؤسسات المانحة | ٨٧ | ٣٧ |
| قيادات المؤسسات المانحة | ٤٥ | ٣١ |
| موظفي الجمعيات المنفذة | ١٨١ | ٤٥ |
| الإجماليات | ٣١٣ | ١١٣ |
| | ٤٢٦ | |



وقد جاء هذا الجانب التطبيقي في ثلاثة فصول:

- الفصل الأول: إجراءات الدراسة الميدانية.
- الفصل الثاني: عرض نتائج ثبات قياس الدراسة الميدانية
- الفصل الثالث: مناقشة نتائج الدراسة وتقويمها.
- الخاتمة: وتشمل على: النتائج، والتوصيات، والدراسات المستقبلية والمقترحة.



الفصل الأول

إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة الكمية
- حدود الدراسة
- وصف أدوات الدراسة الميدانية

تمهيد:

هدف البحث الحالي: التعرف على أداء المؤسسات والجهات المانحة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة بشكل عام، ومدى معرفة العاملين بالمجال الذاتي للمؤسسة، ومدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى بالإضافة لسياسات المنح لدى المؤسسة.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي: «ويختص المنهج الوصفي بـ: جمع البيانات والحقائق، وتصنيفها



وتبويبها؛ بهدف استخراج الاستنتاجات ذات الدلالة، ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة^(١).

مجتمع الدراسة:

يشتمل مجتمع البحث الحالي على فئتين أساسيتين:

- الفئة الأولى: جميع مسؤولي مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية.
- الفئة الثانية: جميع مسؤولي مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة.

عينة الدراسة:

تم اختيار دراسة المؤسسات المانحة ذات المعايير الآتية:

- التأثير الواسع والمباشر.
- المؤثرة على مصادر التشريع والتنظيم.
- ذات المنح المالي الكبير.
- الأكثر عددًا في الموارد البشرية.

وعمد الباحث إلى دراسة (١١٣) مفردة من المشاركين من بريطانيا والمشاركين من السعودية (٣١٣)؛ ليصبح إجمالي العينة لا يقل عن (٤٢٦) مفردة.

(١) صابر، فاطمة عوض. خفاجة، ميرفت علي: أسس ومبادئ البحث العلمي (ص ٨٧)، الطبعة الأولى، مكتبة ومطبعة الشعاع الفنية - الإسكندرية - مصر.



وشملت هذه العينة:

- ١ - موظفي المنح في المؤسسات المانحة: من مديري إدارات المنح، ومديري الإدارات القانونية والمالية بالمؤسسات، ومشرفي المنح في إدارات المنح.
- ٢ - قيادات من المؤسسات المانحة: من أعضاء مجالس الإدارة، ومجالس الأمناء، والمديرين التنفيذيين.
- ٣ - موظفي المؤسسات المنفذة: من مديري المؤسسات المستفيدة وموظفيهم.

أدوات الدراسة الكمية:

المقابلة والاستبانة: تم استخدام أداة المقابلة التي هي: عملية حوار فعّال بين الباحث والمبحوث، للحصول على بيانات ذات صلة مباشرة بمشكلة البحث. والاستبانة التي هي: وسيلة تستعمل لجمع بيانات من الميدان حول مشكلة أو ظاهرة معينة^(١).

وأما عن طريقة توظيف المقابلة والاستبانة: فتم الإعداد السابق من حيث: تحديد المجالات الأساسية التي تدور حولها مواضيع دراستي، وإعداد الأسئلة المناسبة، وبعد ذلك تم عمل جدول مقترح لتحديد مكان المقابلة، وإرسال الاستبانة، وزمنها؛ بالإضافة لتحديد أفراد الاستبانة والمقابلة.

وبشأن الاستبانة خاصة؛ فتم تحكيمها بعد بعض وضع الأسئلة من قبل ١٨ عشر مختصا في المجال ومختصا في أدوات القياس ومن أساتذة القسم الفضلاء، وبعد ذلك تم اعتمادها من قبل المشرف العلمي^(٢).

(١) بن حسين، عبد العزيز: أدوات البحث التربوي (ص ٢ - ٧)، مطبوعات جامعة الملك سعود.

(٢) سيرد في نهاية هذا الفصل وصف دقيق لأدوات الدراسة الميدانية.



ومثلها أسئلة المقابلة في خطوات التحكيم والاعتماد؛ بعد ذلك تم جمع بعض المعلومات المهمة عن موضوع المقابلة مع الجهات لاستخدامها كمدخل ومحفز للمقابلة وصاحب ذلك تسجيل إجابات المبحوثين.

وباستقراء من تنطبق عليه معايير المؤسسات وجد الباحث ما يقارب عشر مؤسسات في المملكتين:

أولاً: أبرز مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية:

١ - مركز الملك سلمان بن عبد العزيز للإغاثة والأعمال الإنسانية: والذي أسس في شهر رجب لعام ١٤٣٦هـ / ٢٠١٥م.

٢ - مؤسسة محمد بن سلمان بن عبد العزيز الخيرية: والتي أسست عام ١٤٣٢هـ / ٢٠١١م.

٣ - مؤسسة الأميرة العنود بنت عبد العزيز بن مساعد بن جلوي آل سعود الخيرية: والتي أسست بموجب الأمر الملكي رقم (أ/٢٣٩)، وتاريخ ٢٢/١٠/١٤٢٠هـ.

٤ - مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية: والتي أسست بموجب الترخيص رقم (١٠٠١٠)، وهي مؤسسة مانحة عامة تابعة لأوقاف كبيرة.

٥ - مؤسسة محمد وعبد الله بن إبراهيم السبيعي الخيرية: مؤسسة سعودية أسست بموجب الترخيص رقم (١٠٠٢٢)، وهي مؤسسة مانحة عامة تابعة لأوقاف مخصصة من أموال الواقفين.



ثانيًا: أبرز مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة:

٦ - وقف ويلكم (Welcome Trust): وقف بريطاني، تأسس في عام ١٩٣٦م باعتباره مركز خيري مستقل لتمويل البحوث لتحسين الصحة. يقدر الوقف بنحو ١٦,٦ مليار باوند.

٧ - رابطة المنظمات الخيري المانحة (Association of Charitable Foundations): رابطة أهلية بريطانية عامة، تأسست في عام ١٩٨٩م، تقدم الخدمات لـ ٣٣٠ مؤسسة مانحة، تقدر أصولها بحوالي ٥٠ مليار باوند، وتمنح سنويًا أكثر من ٢,٥ اثنان ونصف مليار باوند سنويًا.

٨ - مؤسسة المساعدات الخيرية (CAF Charities Aid Foundation): مؤسسة خيرية بريطانية مانحة للمال والخبرة، أنشأت لمساعدة المنظمات الخيري، تدعم سنويًا ٥٠,٠٠٠ مؤسسة بالعالم.

٩ - مؤسسة بول هاملتون (Paul Hamlyn Foundation): مؤسسة بريطانية مانحة، تأسست في عام ١٩٨٧م، وهي واحدة من أكبر المؤسسات لصنع المنح في المملكة المتحدة.

١٠ - مؤسسة قارفيلد وستون (Garfield Weston Foundation): مؤسسة بريطانية كندية مانحة، تأسست في عام ١٩٥٨م.

وصف أدوات الدراسة الميدانية:

أولاً: وصف استبانة الجهات المانحة (تنفيذين):

تم وضع أسئلة الاستبانة بعد الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وقمت ببناء وتطوير الاستبانة؛ بهدف التعرف على



أداء المؤسسة بشكل عام، ومدى معرفة التنفيذيين بالمجال الذاتي للمؤسسة، ومدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى وسياسات المنح لدى المؤسسة.

وقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين:

- الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لأفراد العينة، وهي: (عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي).

- الجزء الثاني: ويشتمل على محاور الاستبانة. وقد تكونت الاستبانة في نسختها النهائية من (٢٧) سؤال، موزعة على محورين رئيسيين، وعدد من الأسئلة العامة المفتوحة:

المحور الأول: «مدى معرفة التنفيذيين بالمجال الذاتي للمؤسسة، ومدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى وسياسات المنح لدى المؤسسة». ويتكون من العبارة رقم (١) إلى العبارة رقم (١٦).

المحور الثاني: «أداء المؤسسة بشكل عام». ويتكون من العبارة رقم (١٦) إلى العبارة رقم (٢٧).

ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (لا - لا أدري - نعم)؛ للتعرف على أداء المؤسسة بشكل عام، ومدى معرفة التنفيذيين بالمجال الذاتي للمؤسسة، ومدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى وسياسات المنح لدى المؤسسة.



ثانياً: وصف أداة الدراسة الثانية: استبانة الجهات المانحة (قيادات):

أداة البحث الثانية: استبانة الجهات المانحة (قيادات):

احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين:

• الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لأفراد العينة، وهي: (عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي).

• الجزء الثاني: ويشتمل على محاور الاستبانة. وقد تكونت الاستبانة في نسختها النهائية من (٢٣) عبارة، موزعة على محورين رئيسيين، وعدد من الأسئلة العامة المفتوحة:

المحور الأول: «مدى معرفة القيادات بالمجال الذاتي للمؤسسة، ومدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى سياسات المنح لدى المؤسسة». ويتكون من العبارة رقم (١) إلى العبارة رقم (١٣).

المحور الثاني: «أداء المؤسسة بشكل عام». ويتكون من العبارة رقم (١٤) إلى العبارة رقم (٢٣).

ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (لا - لا أدري - نعم).

ثالثاً: وصف أداة الدراسة الثالثة (استبانة الجهات المنفذة):

تم بناء هذه الأداة بهدف التعرف على أداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته ونماذجه.

وقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين:

• الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لأفراد العينة، وهي: (عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي).



• الجزء الثاني: ويشتمل على محاور الاستبانة. وقد تكونت الاستبانة في نسختها النهائية من (١٠) عبارات.

ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (لا - لا أدري - نعم)؛ للتعرف على أداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته ونماذجه.

حدود الدراسة:

أولاً: الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية - المملكة المتحدة.

ثانياً: الحدود الزمانية: ستة أشهر من بدء الدراسة الميدانية من ٥/٥/١٤٤٠هـ -

١١/١/٢٠١٩م.



الفصل الثاني

عرض نتائج ثبات قياس الدراسة الميدانية

• الأساليب الإحصائية:

أولاً: استبانة الجهات المانحة (تنفيذيين).

ثانياً: استبانة الجهات المانحة (قيادات).

ثالثاً: استبانة الجهات المنفذة.

باعتبار أن ما سيرد في هذا الفصل تحليل متخصص للاستبانات عبر نظام «SPSS»^(١) يحسن بنا توضيح بعض هذه الأساليب الإحصائية التي سيرد ذكرها لاحقاً والمقصود بها وهي:

(١) «Spss» هو أحد البرامج الحاسوبية المستخدمة في النظم الإحصائية وهو اختصار لعبارة: (Statistical Package for the Social Sciences) والتي تعني الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. ظهر هذا البرنامج لأول مرة في عام ١٩٦٨ من قبل مؤسسيه: ديفيد موكسورثي ومارجوري باريت في شركة SPSS، وفي عام ٢٠٠٩ اشترته شركة IBM وأصبح اسمه IBM SPSS Statistics وأصبح بعد ذلك أحد التطبيقات الإحصائية التي تعمل تحت مظلة ويندوز. ويعد البرنامج اليوم من أكثر البرامج استخداماً لتحليل المعلومات الإحصائية؛ حيث يقوم البرنامج بوصف المتغيرات وتعميم ما يتم التوصل إليه من نتائج على مجتمع الدراسة، باعتبار أن الحصول على المعلومات من جميع مفردات المجتمع أمر غاية في الصعوبة، ويتطلب مبالغ مالية كبيرة، بالإضافة إلى ضرورة ضم عدد كبير من المشاركين في البحث العلمي، لذا فإن استخدام مثل هذه البرامج هو الحل الأفضل للحصول على النتائج في أقصر فترة وبأقل مجهود.



١ - المتوسط الحسابي: المقصود به أنه القيمة التي إذا ضربت في القيمة التي تساوي عدد هذه القيم أعطى قيمة تساوي مجموع القيم، ويوضح متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات ومحاور أدوات الدراسة.

٢ - التكرار والنسب المئوية: المقصود بها الحصول على البيانات؛ والقيام بجدولتها بهدف عرضها بصورة مختصرة، ويوضح عدد التكرارات في إجابات أفراد العينة والتي قاموا باختيارها لوصف بياناتهم الشخصية، ولحساب استجابات أفراد الدراسة اتجاه العبارات التي تتضمنها أدوات الدراسة.

٣ - الانحراف المعياري: المقصود به مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة البيانات الإحصائية، ويوضح مدى تباين أو اتفاق أفراد العينة حول الفقرة أو المحور في ادوات الدراسة.

٤ - معامل ارتباط بيرسون: المقصود به قياس اتجاه وحجم العلاقة بين متغيرين أو أكثر، ويوضح العلاقة بين فقرات كل محور من محاور الاستبانات أدوات الدراسة وبين الدرجة الكلية للمحور، والعلاقة بين كل

= ويحوي هذا البرنامج أكثر من ٩٠ خدمة ووظيفة ومن أبرزها النماذج الاختبارية التي تمثل الغرض الأساسي من استخدام النظام الإحصائي SPSS؛ والتي تستخدم من أجل التيسير على الباحث العلمي في عملية تحليل البيانات، ومن ثم الوصول للنتائج وفهمها، ويترك البرنامج للباحث حرية الاختيار فيما بين النماذج الاختبارية الإحصائية بما يناسب خطة البحث العلمي، ومن أمثلتها:

- المقارنة بين المتوسطات.
- الرسوم البيانية.
- العلاقة بين المتغيرات.
- التكرارات.
- اختبار الاستجابات.
- دوال الإحصاء.



محور والدرجة الكلية للاستبانة أداة الدراسة وهذا للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة.

٥ - معامل ثبات (ألفا كرونباخ): المقصود به حساب معامل التمييز لكل محور من محاور الاستبانة أدوات الدراسة ويستخدم لتحديد الفقرة أو المحور الذي معامل تمييزه ضعيف أو سالب وحذفه، لقياس ثبات أداة الدراسة.

٦ - معادلة المدى: المقصود به أعلى قيمة في مجموعة بيانات وأدائها، ويوضح مستويات قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على كل عبارة وبعد على النحو التالي:

- من ١ إلى أقل من ٢,٣٣ تمثل درجة استجابة (ضعيفة).
- من ٢,٣٤ إلى أقل من ٢,٦٧ تمثل درجة استجابة (متوسطة).
- من ٢,٦٨ إلى أقل من ٣,٠٠ تمثل درجة استجابة (عالية).

وبعد عرض نتائج ثبات قياس الدراسة الميدانية، تبين بفضل الله ثبات الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة وذلك بعد أن أعملنا عليها المعايير والمقاييس المعتمدة في مثل تحليل هذه الاستبانة والله الحمد.

حيث ثبت صدق جميع الأدوات الثلاث:

(١) الصدق الظاهري: بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء فقراتها، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، وبعد استعادة النسخ المحكمة من المحكمين تم مناقشة ملاحظاتهم مع سعادة الدكتور المشرف على الرسالة، وفي ضوء اقتراحات بعض المحكمين، أعاد الباحث صياغة الاستبانة؛ حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض العبارات في



الاستبانة؛ وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (٨٠٪) من المحكمين، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها، موزعة على محورين رئيسيين، وعدد من الأسئلة العامة المفتوحة.

٢) صدق الاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة: تم حساب صدق الاتساق الداخلي وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ٣٠) بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة من محاور الاستبانة.



الفصل الثالث

عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتقويمها

تمهيد

- عرض ومناقشة نتائج الاستبانة الأولى.
- عرض ومناقشة السؤال الاستبانة الثانية.
- عرض ومناقشة السؤال الاستبانة الثالثة.

تمهيد:

هدف البحث الحالي التعرف على أداء المؤسسات والجهات المانحة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة بشكل عام، ومدى معرفة العاملين بالمجال الذاتي للمؤسسة، ومدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى وسياسات المنح لدى المؤسسة. وقد تم إعداد أدوات البحث (الاستبانات) لتحقيق هذه الأهداف، وتم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج على النحو التالي:



عرض ومناقشة استبانة الجهات المانحة (للتنفيذيين) في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

• واقع المؤسسات المانحة بالمملكة العربية السعودية:

للإجابة على أسئلة هذه الاستبانة من واقع السعودية، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل محور من محاور الاستبانة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول التالية:

أولاً: «ما مدى دراية التنفيذيين في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الأول بالمحور الأول «دراية الموظفين في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٢) التالي:



جدول رقم (٢٢)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|--|----|---------|----|------|----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| عالية | ٩٣,١ | ٨١ | ٢,٣ | ٢ | ٤,٦ | ٤ | ١ سبق اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة |
| عالية | ٨٣,٩ | ٧٣ | ٢,٣ | ٢ | ١٣,٨ | ١٢ | ٢ سبق وأن زرت عدة مؤسسات مانحة أخرى مماثلة |
| متوسطة | ٧٥,٩ | ٦٦ | ١١,٥ | ١٠ | ١٢,٦ | ١١ | ٦ الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة إنساني |
| متوسطة | ٧٨,٢ | ٦٨ | ٥,٧ | ٥ | ١٦,١ | ١٤ | ٤ راض عن أداء مؤسستي |
| متوسطة | ٧١,٣ | ٦٢ | ٨,٠ | ٧ | ٢٠,٧ | ١٨ | ٥ الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة ديني |
| متوسطة | ٦٧,٨ | ٥٩ | ١,١ | ١ | ٣١,٠ | ٢٧ | ٣ سبق وأن حصلت على برامج تأهيلية أو تدريبية في المنح |
| ضعيفة | ٤٤,٨ | ٣٩ | ١٦,١ | ١٤ | ٣٩,١ | ٣٤ | ٧ الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة زيادة دخل |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول بالمحور الأول «دراية التنفيذيين في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها» | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٢٢) السابق أن «دراية التنفيذيين في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الأول في المحور الأول (٢,٥٣) بانحراف معياري بلغ (٠.٣٣٥)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول في المحور الأول بين (٠.٤٤٣ - ٠.٩٢٩) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١) (سبق أن اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٤٣)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢) (سبق وأن زرت عدة مؤسسات مانحة أخرى مماثلة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٠١)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٧) (الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة زيادة دخل) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٦)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٢٠)، وجاءت باقي عبارات البعد الأول في المحور الأول بدرجات استجابة متوسطة.

وقد يعزي ذلك - من وجهة نظر الباحث - إلى ضعف اهتمام بعض التنفيذيين العاملين بالمؤسسات والجهات المانحة السعودية بالاطلاع على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة، وعدم القيام بزيارتها للاستفادة من آلية العمل بها؛ مما قلل من فرصهم إلى حد ما في معرفة مدى تحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها.



وربما كان السبب في ذلك التسلسل الزمني لتأسيس المؤسسات الخيرية المانحة أنها بدأت ببطء، ثم انطلقت بعد ذلك؛ حيث لم يتأسس حتى عام ١٤٢٨هـ سوى (٤٢) مؤسسة، وفي عامي ١٤٢٩هـ و ١٤٣٠هـ فقط تم التصريح لـ (٤٦) مؤسسة، وما بين عامي ١٤٣١هـ حتى منتصف ١٤٤٠هـ (١٠٣) مؤسسة؛ مما يحول دون قدرة التنفيذيين على زيارة المؤسسات المانحة الأخرى والاستفادة منها.

كما جاءت في الترتيب الأخير للعبارة رقم (٧) (الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة زيادة دخل) ولعل ذلك يعود لرسوخ البعد الشرعي والديني للعاملين في الجهات الخيرية بالسعودية؛ وليس البعد المادي.

ثانيًا: «ما مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى؟»

(١) للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الثاني بالمحور الأول «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازليًا؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٣) التالي:



جدول رقم (٢٣)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة | |
|----------------|----------------|----|---------|----|------|----|--|----|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| عالية | ٨٥,١ | ٧٤ | ٩,٢ | ٨ | ٥,٧ | ٥ | يوجد تنسيق وعلاقة بين الجهات الحكومية والمؤسسات المانحة | ١١ |
| متوسطة | ٧٩,٣ | ٦٩ | ٨,٠ | ٧ | ١٢,٦ | ١١ | يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتعاون في منح بعض المشاريع | ٨ |
| متوسطة | ٨٠,٥ | ٧٠ | ٥,٧ | ٥ | ١٣,٨ | ١٢ | يتميز العمل الخيري المانح بالضبط العام والتقيد بالأنظمة | ١٥ |
| متوسطة | ٧٨,٢ | ٦٨ | ٤,٦ | ٤ | ١٧,٢ | ١٥ | الجهات الحكومية متعاونة ومتفاعلة مع مؤسسات العمل الخيري المانح | ١٣ |
| متوسطة | ٧٢,٤ | ٦٣ | ١٣,٨ | ١٢ | ١٣,٨ | ١٢ | أنظمة العمل الخيري المانح كافية وشاملة | ١٢ |
| متوسطة | ٧١,٣ | ٦٢ | ١٤,٩ | ١٣ | ١٣,٨ | ١٢ | يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتبادل معلومات المنح والجهات المستفيدة | ٩ |
| ضعيفة | ٥٧,٥ | ٥٠ | ١٠,٣ | ٩ | ٣٢,٢ | ٢٨ | راض عن أداء المؤسسات المانحة | ١٦ |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة |
|----------------|--|----|---------|----|------|----|---|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ضعيفة | ٣٦,٨ | ٣٢ | ١٠,٣ | ٩ | ٥٢,٩ | ٤٦ | ١٤ تلتزم مؤسسات العمل الخيري المانح بالأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الحكومية |
| ضعيفة | ٢٨,٧ | ٢٥ | ٢٣,٠ | ٢٠ | ٤٨,٣ | ٤٢ | ١٠ من أبرز المعوقات للعمل الخيري المانح هي اللوائح والأنظمة الحكومية |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني بالمحور الأول مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى | | | | | | |

يتبين من الجدول رقم (٢٣) السابق أن «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الثاني في المحور الأول (٢,٤٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٦٦)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني في المحور الأول بين (٠,٥٣١ - ٠,٩٣٨). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١١) (يوجد تنسيق وعلاقة بين الجهات الحكومية والمؤسسات المانحة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٥٣١)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٨) (يوجد



تنسيق بين المؤسسات المانحة وتعاون في منح بعض المشاريع) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٦٩٣)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٠) (من أبرز المعوقات للعمل الخيري المانح هي اللوائح والأنظمة الحكومية) بمتوسط حسابي بلغ (١,٨٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٦٠)، وجاءت باقي عبارات البعد الثاني في المحور الأول بدرجات استجابة متوسطة.

وقد يرجع ذلك - من وجهة نظر الباحث - إلى وجود تنسيق بين المؤسسات المانحة وتبادل معلومات المنح والجهات المستفيدة بشكل مناسب، مع وجود بعض المعوقات التنظيمية التي قد تحول دون تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى.

ومن الجانب الآخر في العبارة رقم (١٤) (تلتزم مؤسسات العمل الخيري المانح بالأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الحكومية) بمتوسط حسابي بلغ (١,٨٤)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٣٨)، فيتبين وجود اعتقاد لدى أفراد العينة بأن لدى مؤسساتهم عدم التزام بالأنظمة واللوائح، وهذا محل تساؤل يأتي لاحقاً مناقشته.

ثالثاً: «ما مستوى أداء المؤسسة بشكل عام؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٤) التالي:



جدول رقم (٢٤)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة | |
|----------------|----------------|----|---------|----|------|-----|--|----|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| عالية | ٩٤,٣ | ٨٢ | ٣,٤ | ٣ | ٢,٣ | ٢ | نظام متابعة ورقابة المشاريع لديكم محكم ومناسب | ٢٢ |
| عالية | ٩٠,٨ | ٧٩ | ٦,٩ | ٦ | ٢,٣ | ٢ | تعد ضوابط وشروط المنح في مؤسستكم محكمة وواضحة | ٢٠ |
| عالية | ٨٦,٢ | ٧٥ | ١١,٥ | ١٠ | ٢,٣ | ٢ | تعد مؤسستكم ذات أهمية لدى الجهات الخيرية | ٢١ |
| عالية | ٨١,٦ | ٧١ | ٩,٢ | ٨ | ٩,٢ | ٨ | تعد مؤسستكم إحدى المؤسسات الرائدة في مجال المنح الخيري | ٢٤ |
| متوسطة | ٦٦,٧ | ٥٨ | ٣٣,٣ | ٢٩ | ٠,٠ | ٠,٠ | تبادر مؤسستكم في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها | ٢٧ |
| متوسطة | ٧٨,٢ | ٦٨ | ٨,٠ | ٧ | ١٣,٨ | ١٢ | نظام إغلاق المنح ومتطلباته واضح للجهات الخيرية | ٢٣ |
| متوسطة | ٦٦,٧ | ٥٨ | ٢٣,٠ | ٢٠ | ١٠,٣ | ٩ | تستجيب مؤسستكم في المنح لاحتياجات المستفيدين | ٢٦ |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|---|----|---------|-----|------|----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| متوسطة | ٧٨,٢ | ٦٨ | ٠,٠ | ٠,٠ | ٢١,٨ | ١٩ | ٢٥ تساهم مؤسساتكم في تنمية المجتمع من خلال تقديم المنح |
| متوسطة | ٦٦,٧ | ٥٨ | ١٠,٣ | ٩ | ٢٣,٠ | ٢٠ | ١٩ تلتزم المؤسسة لديكم بالأنظمة والاجراءات التي رسمتها لنفسها |
| متوسطة | ٦٤,٤ | ٥٦ | ١٢,٦ | ١١ | ٢٣,٠ | ٢٠ | ١٧ اجراءات المنح في مؤسساتكم يسيرة |
| ضعيفة | ٥٩,٨ | ٥٢ | ١٢,٦ | ١١ | ٢٧,٦ | ٢٤ | ١٨ اجراءات المنح في مؤسساتكم واضحة |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام» | | | | | | |

يتبين من الجدول رقم (٢٣) السابق أن «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (٢,٦٣) بانحراف معياري بلغ (٠.٣٤٠)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني بين (٠.٨٨٣ - ٠.٣٤٨) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٢٢) (نظام متابعة ورقابة المشاريع لديكم محكم ومناسب) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٢)، وانحراف معياري بلغ



(٣٤٨)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢٠) (تعد ضوابط وشروط المنح في مؤسستكم محكمة وواضحة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩)، وانحراف معياري بلغ (٣٨٧)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٨) (إجراءات المنح في مؤسستكم واضحة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٢)، وانحراف معياري بلغ (٨٨٣)، وجاءت باقي عبارات المحور الثاني بدرجات استجابة متوسطة.

وربما ترجع تلك النتيجة - من وجهة نظر الباحث - إلى جودة نظام متابعة ورقابة المشاريع لدى المؤسسات المانحة بالسعودية وإحكام الضوابط والشروط في المنح، كما يتضح اعتقاد موظفي المنح بأهمية مؤسساتهم بالنسبة للجمعيات الخيرية.

كما يتضح التواضع في الالتزام لدى بعض المؤسسات المانحة بالأنظمة والاجراءات التي رسمتها لنفسها، ومبادراتها في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها، ومناسبة الرقابة المحكمة التي تساعد على تحسين أداء المؤسسة والارتقاء به لتحقيق الأهداف المنشودة.

وقد يكون السبب في ذلك هو التأكيد على الالتزام التام بما تصدره الجهات الرقابية؛ كوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهيئة الأوقاف، والجهات المعنية الأخرى؛ من تعليمات تتعلق بتطبيق مبدأ: «اعرف عميلك»، واتخاذ إجراءات العناية الواجبة؛ مما يقلل من مستوى الأداء المطلوب.

كما يتضح من مجيء العبارة رقم (١٨) (إجراءات المنح في مؤسستكم واضحة) في الأخير من حاجة المؤسسات المانحة لتوضيح اجراءاتها وذلك حسب إجابة منسوبيها وموظفيها، وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة السماعيل (٢٠١٤) التي أكدت على ضرورة المراجعة الدورية للتقرير الصادر من الوزارة بأسماء المؤسسات الخيرية، وتحديث وسائل الاتصال المدرجة، وإلغاء أي مؤسسة غير فاعلة لتحقيق الاتصال والتواصل الفعال، ومن ثم تحسين الأداء.



• واقع المؤسسات المانحة بالمملكة المتحدة (بريطانيا):

وللإجابة على أسئلة هذه الاستبانة من واقع المملكة المتحدة (بريطانيا)، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور من محاور الاستبانة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول التالية:

أولاً: «ما مدى دراية التنفيذيين في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الأول بالمحور الأول «دراية التنفيذيين في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٤) التالي:



جدول رقم (٢٤)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة | |
|----------------|---|----|---------|---|------|----|---------|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| عالية | ٨٩,٢ | ٣٣ | ٢,٧ | ١ | ٨,١ | ٣ | ٤ | راض عن أداء مؤسستي |
| عالية | ٨٦,٥ | ٣٢ | ٢,٧ | ١ | ١٠,٨ | ٤ | ١ | سبق اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة |
| عالية | ٨٣,٨ | ٣١ | ٥,٤ | ٢ | ١٠,٨ | ٤ | ٢ | سبق وأن زرت عدة مؤسسات مانحة أخرى مماثلة |
| عالية | ٨٣,٨ | ٣١ | ٥,٤ | ٢ | ١٠,٨ | ٤ | ٣ | سبق وأن حصلت على برامج تأهيلية أو تدريبية في المنح |
| عالية | ٨٣,٨ | ٣١ | ٥,٤ | ٢ | ١٠,٨ | ٤ | ٦ | الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة إنساني |
| متوسطة | ٧٠,٣ | ٢٦ | ٢,٧ | ١ | ٢٧,٠ | ١٠ | ٧ | الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة زيادة دخل |
| ضعيفة | ٥٤,١ | ٢٠ | ٥,٤ | ٢ | ٤٠,٥ | ١٥ | ٥ | الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة ديني |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول بالمحور الأول «دراية الموظفين في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها» | | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٢٤) السابق أن «دراية التنفيذيين في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الأول في المحور الأول (٢,٦١) بانحراف معياري بلغ (٠.٤٢٠)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول في المحور الأول بين (٠.٥٦٩ - ٠.٩٧٦). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٤) (راض عن أداء مؤسستي) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٦٩)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (١) (سبق أن اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٦)، وانحراف معياري بلغ (٠.٦٤١)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٥) (الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة ديني) بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٤)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٧٦)، وجاءت باقي عبارات البعد الأول في المحور الأول بدرجات استجابة متوسطة وعالية.

وقد ترجع تلك النتيجة - من وجهة نظري الباحث - إلى أن الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة بالمملكة المتحدة إنساني وزيادة دخل أكثر مما هو ديني، وربما يكون عدم الاهتمام بالدافع الديني عدم اكتراثهم بمدى تحقيق مؤسستهم لأبعاد المجال الديني أو عدم الاهتمام الشخصي بالدين.

ثانيًا: «ما مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الثاني بالمحور الأول «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازليًا؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٥) التالي:



جدول رقم (٢٥)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة |
|----------------|----------------|----|---------|---|------|---|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| عالية | ٨٩,٢ | ٣٣ | ٢,٧ | ١ | ٨,١ | ٣ | ١٣ الجهات الحكومية متعاونة ومتفاعلة مع مؤسسات العمل الخيري المانح |
| عالية | ٨٦,٥ | ٣٢ | ٥,٤ | ٢ | ٨,١ | ٣ | ١٢ أنظمة العمل الخيري المانح كافية وشاملة |
| عالية | ٨٣,٨ | ٣١ | ٢,٧ | ١ | ١٣,٥ | ٥ | ٨ يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتعاون بمنح المشاريع |
| متوسطة | ٨١,١ | ٣٠ | ٢,٧ | ١ | ١٦,٢ | ٦ | ١٥ يتميز العمل الخيري المانح بالضبط العام والتقيد بالأنظمة |
| متوسطة | ٧٨,٤ | ٢٩ | ٥,٤ | ٢ | ١٦,٢ | ٦ | ٩ يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتبادل معلومات المنح والجهات المستفيدة |
| متوسطة | ٧٥,٧ | ٢٨ | ٥,٤ | ٢ | ١٨,٩ | ٧ | ١١ يوجد تنسيق وعلاقة بين الجهات الحكومية والمؤسسات المانحة |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة |
|----------------|--|----|---------|---|------|----|---|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| متوسطة | ٧٠,٣ | ٢٦ | ٢,٧ | ١ | ٢٧,٠ | ١٠ | ١٤ تلتزم مؤسسات العمل الخيري المانح بالأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الحكومية |
| ضعيفة | ٤٨,٦ | ١٨ | ٨,١ | ٣ | ٤٣,٢ | ١٦ | ١٦ راض عن أداء المؤسسات المانحة |
| ضعيفة | ٣٧,٨ | ١٤ | ٥,٤ | ٢ | ٥٦,٨ | ٢١ | ١٠ من أبرز المعوقات للعمل الخيري المانح هي اللوائح والأنظمة الحكومية |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني بالمحور الأول مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى | | | | | | |

يتبين من الجدول رقم (٢٥) السابق أن «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الثاني في المحور الأول (٢,٤٩) بانحراف معياري بلغ (٠.٤٢٦)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني في المحور الأول بين (٠.٥٦٩ - ٠.٩٧٠) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٣) (الجهات الحكومية متعاونة ومتفاعلة مع مؤسسات العمل الخيري المانح) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨١)،



وانحراف معياري بلغ (٠.٥٦٩)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٢) (أنظمة العمل الخيري المانح كافية وشاملة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٨)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٨٤)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٠) (من أبرز المعوقات للعمل الخيري المانح هي اللوائح والأنظمة الحكومية) بمتوسط حسابي بلغ (١,٨١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٦٧)، وجاءت باقي عبارات البعد الثاني في المحور الأول بدرجات استجابة عالية ومتوسطة وضعيفة.

وربما كان السبب في ذلك - من وجهة نظر الباحث - هو قوة أداء الجهات الحكومية والمؤسسات المانح وتفاعلها مع أنظمة العمل الخيري المانح التي اعتبروها كافية وشاملة، بالإضافة للرضى الكبير على مستوى التنسيق والتكامل في العمل.

وفي الجانب الآخر ضعف رضا العاملين بالمؤسسات المانحة بالمملكة المتحدة عن أداء المؤسسات المانحة العاملين بها واعتبار اللوائح والأنظمة الحكومية من معوقات العمل الخيري المانح ولعل ذلك بسبب التعاميم وطلبات الفحص المفاجئة التي تفرضها الحكومة البريطانية على عمل تلك المؤسسات؛ مما يُمثل سبباً قوياً في ضعف تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى.

«فالمفوضية الخيرية البريطانية» (British Charity Commission) تقوم بعملية الإدارة التنظيمية، والمتابعة الإشرافية، والممارسة الرقابية، والمحاسبة القانونية؛ مع الدعم والتطوير للمنظمات الخيرية؛ للتأكد من أنها تسير وفق النظام القانوني التي وضع لها؛ ولتحقيق النفع العام للمجتمع؛ مع أنها سلطة مستقلة عن الحكومة؛ لكنها تنسق مع وزارة الداخلية البريطانية في القضايا التفصيلية والإجرائية.



ثالثاً: «ما مستوى أداء المؤسسة بشكل عام؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٦) التالي:

جدول رقم (٢٦)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة | |
|----------------|----------------|----|---------|---|------|---|--|----|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| عالية | ٩١,٩ | ٣٤ | ٥,٤ | ٢ | ٢,٧ | ١ | نظام إغلاق المنح ومتطلباته واضح للجهات الخيرية | ٢٣ |
| عالية | ٨٩,٢ | ٣٣ | ٢,٧ | ١ | ٨,١ | ٣ | اجراءات المنح في مؤسستكم واضحة | ١٨ |
| عالية | ٨١,١ | ٣٠ | ١٠,٨ | ٤ | ٨,١ | ٣ | تساهم مؤسستكم في تنمية المجتمع من خلال تقديم المنح | ٢٥ |
| عالية | ٨١,١ | ٣٠ | ٥,٤ | ٢ | ١٣,٥ | ٥ | تعد ضوابط وشروط المنح في مؤسستكم محكمة وواضحة | ٢٠ |
| متوسطة | ٧٨,٤ | ٢٩ | ٨,١ | ٣ | ١٣,٥ | ٥ | نظام متابعة ورقابة المشاريع لديكم محكم ومناسب | ٢٢ |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة | |
|----------------|---|----|---------|-----|------|---|---------|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| متوسطة | ٨١,١ | ٣٠ | ٢,٧ | ١ | ١٦,٢ | ٦ | ١٧ | اجراءات المنح في مؤسستكم يسيرة |
| متوسطة | ٨١,١ | ٣٠ | ٠,٠ | ٠,٠ | ١٨,٩ | ٧ | ٢٤ | تعد مؤسستكم إحدى المؤسسات الرائدة في مجال المنح الخيري |
| متوسطة | ٧٨,٤ | ٢٩ | ٢,٧ | ١ | ١٨,٩ | ٧ | ١٩ | تلتزم المؤسسة لديكم بالأنظمة والاجراءات التي رسمتها لنفسها |
| متوسطة | ٧٥,٧ | ٢٨ | ٢,٧ | ١ | ٢١,٦ | ٨ | ٢١ | تعد مؤسستكم ذات أهمية لدى الجهات الخيرية |
| متوسطة | ٥٩,٥ | ٢٢ | ٢١,٦ | ٨ | ١٨,٩ | ٧ | ٢٧ | تبادر مؤسستكم في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها |
| ضعيفة | ٣٢,٤ | ١٢ | ٤٨,٦ | ١٨ | ١٨,٩ | ٧ | ٢٦ | تستجيب مؤسستكم في المنح لاحتياجات المستفيدين |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام» | | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٢٦) السابق أن «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (٢,٦٠) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٨٠)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني بين (٠,٨٣٦ - ٠,٣٩٣) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٢٣) (نظام إغلاق المنح ومتطلباته واضح للجهات الخيرية) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٣٩٣)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٨) (إجراءات المنح في مؤسستكم واضحة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٥٦٩)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٢٦) (تستجيب مؤسستكم في المنح لاحتياجات المستفيدين) بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٤)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧١٣)، وجاءت باقي عبارات المحور الثاني بدرجات استجابة متوسطة.

ويرى الباحث أن تلك النتيجة التي أتت عالية في بعض فقراتها ومتوسطة في البعض الآخر ربما ترجع إلى لمس أفراد العينة من التنفيذيين بالمؤسسات والجمعيات المانحة البريطانية لرضاهم عن نظام إغلاق المنح ووضوح متطلبات وإجراءات المنح وكذلك إحكام ضوابط وشروط المنح.

كما اتضح ضعف قناعتهم بأن المنح لديهم يلبي احتياجات المستفيدين الحقيقيين، وعدم مبادرة مؤسساتهم في المنح حسب مخصصاتها؛ مما يحول دون تحقيق مستويات عالية من الأداء.

وهذا يتفق مع ما أورده الباحث في الجانب النظري، والذي أكد فيه على أن نظام المنح ووضوح متطلباته وإجراءاته على مستوى عالٍ من الجودة



وخاصة ما ورد في المبحث الثاني في الفصلين الأول والثاني من ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية وبريطانيا؛ مما انعكس على كثرة التبرعات التي يتم جمعها من الخيرين في بريطانيا كما أظهرت لنا الاحصائيات العامة لديهم.

وبالمجمل يتبين من تحليل الاستبانيتين للتنفيذين في المؤسسات المانحة في كل من السعودية وبريطانيا التقارب في الإجابات ولعلي أجمل بعض النتائج هنا على النحو الآتي:

- الاتفاق على الاهتمام بالاطلاع على الممارسات المماثلة في المنح، وهذا مستوى متقدم في التعلم.
- تباين الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسات المانحة الخيرية حيث تبني تقدم البعد الديني في السعودية والبعد المادي والإنساني في بريطانيا.
- تفوق الموظفين التنفيذيين في بريطاني في مسألة الرضا عن أداء مؤسساتهم حيث جاء بنسبة مرتفعة جدا.
- اهتمام المؤسسات المانحة البريطانية بالبرامج التأهيلية أو التدريبية في المنح حيث أشارت إجابة العينة لحصولهم على ذلك بنسبة عالية.
- قوة التنسيق بين الجهات الحكومية والمانحة بالسعودية وتوسطها في بريطانيا لطبيعة الارتباط الحكومي بين الجهات الخيرية والحكومية بالسعودية وانفكاكه في بريطانيا.
- قوة التنسيق بين المؤسسات المانحة والتعاون في منح بعض المشاريع في كلا البلدين وهذا مؤشر نضج ونجاح في العمل الخيري.
- اعتقاد كفاية الأنظمة في بريطانيا وتوسط القناعة بكفائتها بالسعودية.



- ضعف الرضا عن أداء المؤسسات المانحة في كلا البلدين من العاملين فيه، وهذا مؤشر يحتاج دراسة ومراجعة لمعرفة الأسباب وتجنب المخاطر فيه.
- أتت المؤسسات البريطانية متقدمة في نظام إغلاق المنح بينما تفوقت المؤسسات السعودية في نظام المتابعة والرقابة.
- اتفاق العاملين في المؤسسات بكلا البلدين بالتفوق في إحكام ضوابط وشروط المنح ووضوحها.
- تفوق المؤسسات البريطانية في وضوح إجراءات المنح، بينما تأخر غير صحي لدى المؤسسات المانحة السعودية.
- وضوح قناعة العاملين في المؤسسات المانحة بالسعودية بأهمية مؤسستهم لدى الجهات الخيرية، وأنها إحدى المؤسسات الرائدة في مجال المنح الخيري، بينما توسط قناعة العاملين في بريطانيا بذلك بالنسبة لمؤسستهم، ولعل السبب في ذلك كثرة المؤسسات المانحة في بريطانيا وتعدد تخصصاتها وتشعب اهتماماتها.
- التباين في الاهتمام باحتياجات المستفيدين فتقدمت المؤسسات المانحة بالسعودية على البريطانية في مراعاة ذلك، وذلك لتركيز المؤسسات في بريطانيا على أهدافها واهتماماتها، وبينما تختلف المؤسسات المانحة بالسعودية فتلك التي تركز في جانب تجدها تهتم باحتياجات المستفيدين في جانب آخر، لذلك يعتقد موظفو المنح في بريطانيا أن مؤسستهم تسهم في تنمية المجتمع أكثر من موظفي المنح بالسعودية.



عرض ومناقشة الاستبانة الثانية الجهات المانحة (قيادات) في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

• واقع المؤسسات المانحة بالمملكة العربية السعودية:

للإجابة على أسئلة هذه الاستبانة من واقع السعودية، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور من محاور الاستبانة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول التالية:

أولاً: «ما مدى دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الأول بالمحور الأول «دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٧) التالي:



جدول رقم (٢٧)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة | |
|----------------|---|----|---------|---|------|-----|--------|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| عالية | ٩٧,٨ | ٤٤ | ٢,٢ | ١ | ٠,٠ | ٠,٠ | ١ | سبق وإن اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة |
| عالية | ٩٣,٣ | ٤٢ | ٢,٢ | ١ | ٤,٤ | ٢ | ٢ | سبق وأن زرت عدة مؤسسات مانحة أخرى مماثلة |
| عالية | ٨٢,٢ | ٣٧ | ٦,٧ | ٣ | ١١,١ | ٥ | ٣ | سبق وأن حصلت على برامج تأهيلية أو تدريبية في المنح |
| عالية | ٨٢,٢ | ٣٧ | ٤,٤ | ٢ | ١٣,٣ | ٦ | ٥ | الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة ديني |
| متوسطة | ٨٠,٠ | ٣٦ | ٦,٧ | ٣ | ١٣,٣ | ٦ | ٦ | الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة إنساني |
| متوسطة | ٦٤,٤ | ٢٩ | ٨,٩ | ٤ | ٢٦,٧ | ١٢ | ٤ | راض تمامًا عن أداء مؤسستي |
| ضعيفة | ٣١,١ | ١٤ | ٦,٧ | ٣ | ٦٢,٢ | ٢٨ | ٧ | الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة زيادة دخل |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول بالمحور الأول «دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها»، | | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٢٧) السابق أن «دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة العربية السعودية بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الأول في المحور الأول (٢,٥٧) بانحراف معياري بلغ (٠.٢٧٧)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول في المحور الأول بين (٠.١٤٩ - ٠.٩٢٥) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١) (سبق وأن اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٨)، وانحراف معياري بلغ (٠.١٤٩)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢) (سبق وأن زرت عدة مؤسسات مانحة أخرى مماثلة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٣٨)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٧) (الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة زيادة دخل) بمتوسط حسابي بلغ (١,٦٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٢٥)، وجاءت باقي عبارات البعد الأول في المحور الأول بدرجات استجابة عالية ومتوسطة.

ويرى الباحث أن تلك النتيجة ترجع إلى حرص قيادات العاملين بالمؤسسات المانحة السعودية على تأدية أعمالهم الوظيفية حسب ما تتفق عليه إدارة المؤسسة، وحسب الخطة الموضوعية؛ حتى وإن كان بعضهم غير راضٍ عن أداء المؤسسة؛ ولكنه يُنفذ ما يُطلب منه تنفيذه؛ مما يقلل من دراسته بمدى تحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة التي يعمل بها بشكل مناسب.



ثانياً: «ما مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى؟»

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الثاني بالمحور الأول «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٨) التالي:

جدول رقم (٢٨)

| درجة الاستجابة | ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة | |
|----------------|---------------|-------------------|-----------------|----------------|----|---------|---|------|----|---------|--|
| | | | | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| عالية | ١ | .٥٦٠ | ٢,٧٨ | ٨٤,٤ | ٣٨ | ٨,٩ | ٤ | ٦,٧ | ٣ | ١٤ | راض تماماً عن أداء المؤسسات المانحة |
| متوسطة | ٢ | .٧١٦ | ٢,٦٢ | ٧٥,٦ | ٣٤ | ١١,١ | ٥ | ١٣,٣ | ٦ | ٩ | يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتبادل معلومات المنح والجهات المستفيدة |
| متوسطة | ٣ | .٨٤٢ | ٢,٤٧ | ٦٨,٩ | ٣١ | ٨,٩ | ٤ | ٢٢,٢ | ١٠ | ٨ | يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتعاون في منح بعض المشاريع |



| درجة الاستجابة | ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة | |
|----------------|---------------|-------------------|-----------------|--|----|---------|---|------|----|--|----|
| | | | | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ضعيفة | ٤ | .٩١٢ | ٢,١٨ | ٥١,١ | ٢٣ | ١٥,٦ | ٧ | ٣٣,٣ | ١٥ | أسهمت آلية المنح بمؤسستكم في تشجيع الجهات الخيرية على التخطيط الجيد لمشروعاتها | ١١ |
| ضعيفة | ٥ | .٩٢٨ | ٢,١٦ | ٥١,١ | ٢٣ | ١٣,٣ | ٦ | ٣٥,٦ | ١٦ | بيئة العمل لدينا بالمؤسسة متميزة | ١٣ |
| ضعيفة | ٦ | .٩٥٢ | ٢,٠٤ | ٤٦,٧ | ٢١ | ١١,١ | ٥ | ٤٢,٢ | ١٩ | من أبرز المعوقات للعمل الخيري المانح هي اللوائح والأنظمة الحكومية | ١٠ |
| ضعيفة | ٧ | .٨٤٣ | ١,٥١ | ٢٢,٢ | ١٠ | ٦,٧ | ٣ | ٧١,١ | ٣٢ | أسهمت آلية المنح بمؤسستكم في زيادة اهتمام الجهات الخيرية بتدريب العاملين فيها | ١٢ |
| متوسطة | --- | .٣٩٢ | ٢,١٦ | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني بالمحور الأول مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى | | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٢٨) السابق أن «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى» جاءت بدرجة (ضعيفة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الثاني في المحور الأول (٢,١٦) بانحراف معياري بلغ (٠.٣٩٢)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني في المحور الأول بين (٠.٥٦٠ - ٠.٩٥٢). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٤) (راض تمامًا عن أداء المؤسسات المانحة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٨)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٦٠)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٩) (يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتبادل معلومات المنح والجهات المستفيدة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٢)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧١٦)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٢) (أسهمت آلية المنح بمؤسستكم في زيادة اهتمام الجهات الخيرية بتدريب العاملين فيها) بمتوسط حسابي بلغ (١,٥١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٤٣)، وجاءت باقي عبارات البعد الثاني في المحور الأول بدرجات استجابة متوسطة.

وقد تكون تلك النتيجة بسبب ضعف الاهتمام بتدريب العاملين في المؤسسات المانحة السعودية بالشكل المطلوب على التواصل مع المؤسسات الأخرى والجهات الحكومية؛ مما يُباعِد بين الجهة المانحة والجهات الأخرى والمؤسسات الحكومية المنوطة بالتواصل معًا، وقد يكون السبب في ذلك هو اللوائح والقوانين التي تحول دون قدرة القياديين على تحقيق التواصل الفعال مع الجهات الحكومية والمؤسسات المانحة الأخرى.



وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة الحقوي (٢٠١٨)^(١) التي أكدت على ضرورة اهتمام القائمين على جمعيات تحفيظ القرآن الكريم والمؤسسات الخيرية بتدريب مسؤلي العلاقات العامة على مهارات الاتصال؛ خاصةً وأنها عامل مهم ومحور مؤثر في فاعلية الأداء الاتصالي داخل أي منظمة.

ثالثاً: «ما مستوى أداء المؤسسة بشكل عام؟»

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٢٩) التالي:

(١) الحقوي، ضيف الله محمد: مدى ممارسة مسؤلي العلاقات العامة لمهارات الاتصال من وجهة نظر الجمهور الداخلي - دراسة وصفية تحليلية بالتطبيق على عينة من الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية - رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية - السودان، ٢٠٠٨م.



جدول رقم (٢٩)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة |
|----------------|----------------|----|---------|---|------|---|---|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| عالية | ٨٢,٢ | ٣٧ | ٦,٧ | ٣ | ١١,١ | ٥ | ١٩ تعد مؤسساتكم ذات أهمية لدى الجهات الخيرية |
| عالية | ٧٧,٨ | ٣٥ | ١٣,٣ | ٦ | ٨,٩ | ٤ | ٢٣ تساهم مؤسساتكم في تنمية المجتمع من خلال تقديم المنح |
| متوسطة | ٨٢,٢ | ٣٧ | ٤,٤ | ٢ | ١٣,٣ | ٦ | ١٥ اجراءات المنح بمؤسساتكم واضحة |
| متوسطة | ٧٧,٨ | ٣٥ | ٨,٩ | ٤ | ١٣,٣ | ٦ | ١٨ ضوابط وشروط المنح في مؤسساتكم محكمة وواضحة |
| متوسطة | ٧٣,٣ | ٣٣ | ١٣,٣ | ٦ | ١٣,٣ | ٦ | ٢٥ تبادر مؤسساتكم في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها |
| متوسطة | ٧٣,٣ | ٣٣ | ١١,١ | ٥ | ١٥,٦ | ٧ | ٢٠ نظام متابعة ورقابة المشاريع لديكم محكم ومناسب |
| متوسطة | ٦٦,٧ | ٣٠ | ١٥,٦ | ٧ | ١٧,٨ | ٨ | ٢٢ تعد مؤسساتكم إحدى المؤسسات الرائدة في مجال المنح الخيري |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|---|----|---------|---|------|----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| متوسطة | ٦٤,٤ | ٢٩ | ١٣,٣ | ٦ | ٢٢,٢ | ١٠ | نظام إغلاق المنح ومتطلباته واضح للجهات الخيرية |
| ضعيفة | ٥٥,٦ | ٢٥ | ٢٠,٠ | ٩ | ٢٤,٤ | ١١ | تستجيب مؤسستكم في المنح لاحتياجات المستفيدين |
| ضعيفة | ٤٦,٧ | ٢١ | ١١,١ | ٥ | ٤٢,٢ | ١٩ | اجراءات المنح بمؤسستكم يسيرة |
| ضعيفة | ٤٢,٢ | ١٩ | ١٥,٦ | ٧ | ٤٢,٢ | ١٩ | تلتزم المؤسسة لديكم بالأنظمة والاجراءات التي رسمتها لنفسها |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام» | | | | | | |

يتبين من الجدول رقم (٢٩) السابق أن «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (٢,٤٩) بانحراف معياري بلغ (٠.٤٦٧)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني بين (٠.٦٣٣ - ٠.٩٥٢) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.



وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٩) (تعد مؤسستكم ذات أهمية لدى الجهات الخيرية) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٦٦١)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢٣) (تساهم مؤسستكم في تنمية المجتمع من خلال تقديم المنح) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٦٣٣)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٧) (تلتزم المؤسسة لديكم بالأنظمة والإجراءات التي رسمتها لنفسها) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٢٩)، وجاءت باقي عبارات المحور الثاني بدرجات استجابة متوسطة.

وربما ترجع تلك النتيجة - من وجهة نظر الباحث - إلى عدم توافر المتخصصين المسؤولين عن رسم الإجراءات والأنظمة التي تتبعها المؤسسة المانحة بالمملكة العربية السعودية، وهذا يتفق مع ما أشار إليه الباحث في الجانب النظري؛ حيث أكد على أنه يجب على المؤسسات المالية، والمنظمات غير الهادفة للربح، وضع نظم مناسبة لإدارة المخاطر، وتحديد ما إذا كان العميل الحالي، أو الجديد، والمستفيد الحقيقي، سبق أن كان، أو أنه حالياً، أو من المحتمل أن يكون في المستقبل شخصاً ممثلاً للمخاطر، وتصنيف مثل هذه العلاقات ضمن العلاقات ذات المخاطر العالية التي تستلزم موافقة الإدارة العليا عليها، والمتابعة المستمرة المشددة لعلاقات العمل معها.



• واقع المؤسسات المانحة بالمملكة المتحدة (بريطانيا):

للإجابة على أسئلة هذه الاستبانة من واقع المملكة المتحدة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور من محاور الاستبانة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازليًا؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول التالية:

أولاً: «ما مدى دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الأول بالمحور الأول «دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازليًا؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٣٠) التالي:



جدول رقم (٣٠)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|---|----|---------|---|------|-----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| عالية | ٩٦,٨ | ٣٠ | ٣,٢ | ١ | ٠,٠ | ٠,٠ | ١ سبق وإن اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة |
| عالية | ٩٠,٣ | ٢٨ | ٦,٥ | ٢ | ٣,٢ | ١ | ٢ سبق وأن زرت عدة مؤسسات مانحة أخرى مماثلة |
| عالية | ٩٠,٣ | ٢٨ | ٣,٢ | ١ | ٦,٥ | ٢ | ٣ سبق وأن حصلت على برامج تأهيلية أو تدريبية في المنح |
| عالية | ٩٠,٣ | ٢٨ | ٣,٢ | ١ | ٦,٥ | ٢ | ٤ راض تماماً عن أداء مؤسستي |
| عالية | ٨٠,٦ | ٢٥ | ٦,٥ | ٢ | ١٢,٩ | ٤ | ٦ الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة إنساني |
| ضعيفة | ٥٤,٨ | ١٧ | ٩,٧ | ٣ | ٣٥,٥ | ١١ | ٧ الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة زيادة دخل |
| ضعيفة | ٥٨,١ | ١٨ | ٣,٢ | ١ | ٣٨,٧ | ١٢ | ٥ الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة ديني |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول بالمحور الأول «دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها» | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٣٠) السابق أن «دراية القيادات في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بتحقيق أبعاد المجال الذاتي بالمؤسسة العاملين بها» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الأول في المحور الأول (٢,٦٥) بانحراف معياري بلغ (٠.٣٤٧)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول في المحور الأول بين (٠.١٨٠ - ٠.٩٨٠). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١) (سبق وأن اطلعت على تجارب لمؤسسات مانحة مماثلة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.١٨٠)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢) (سبق وأن زرت عدة مؤسسات مانحة أخرى مماثلة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٢٨)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٥) (الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسة المانحة ديني) بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٨٠)، وجاءت باقي عبارات البعد الأول في المحور الأول بدرجات استجابة ضعيفة وعالية.

وقد ترجع تلك النتيجة إلى اهتمام القيادات في الجهات المانحة بالمملكة المتحدة بالاطلاع على التجارب المماثلة والاستفادة منها وكذلك اهتمامهم الإنساني الواضح الذي اعتبروه هو المحرك المهم في عملهم.

ثانيًا: «ما مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى؟»

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات البعد الثاني بالمحور الأول «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازليًا؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٣١) التالي:



جدول رقم (٣١)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة |
|----------------|----------------|----|---------|---|-----|-----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| عالية | ٩٣,٥ | ٢٩ | ٦,٥ | ٢ | ٠,٠ | ٠,٠ | ٨ يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتعاون في منح المشاريع |
| عالية | ٩٠,٣ | ٢٨ | ٦,٥ | ٢ | ٣,٢ | ١ | ٩ يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتبادل معلومات المنح والجهات المستفيدة |
| عالية | ٩٠,٣ | ٢٨ | ٦,٥ | ٢ | ٣,٢ | ١ | ١٤ راض تماماً عن أداء المؤسسات المانحة |
| عالية | ٨٧,١ | ٢٧ | ٦,٥ | ٢ | ٦,٥ | ٢ | ١١ أسهمت آلية المنح بمؤسستكم في تشجيع الجهات الخيرية على التخطيط الجيد لمشروعاتها |
| عالية | ٨٧,١ | ٢٧ | ٦,٥ | ٢ | ٦,٥ | ٢ | ١٣ بيئة العمل لدينا بالمؤسسة متميزة |
| عالية | ٨٧,١ | ٢٧ | ٣,٢ | ١ | ٩,٧ | ٣ | ١٢ أسهمت آلية المنح بمؤسستكم في زيادة اهتمام الجهات الخيرية بتدريب العاملين فيها |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبرة | |
|----------------|--|---|---------|---|------|----|--------|---|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ضعيفة | ١٢,٩ | ٤ | ١٦,١ | ٥ | ٧١,٠ | ٢٢ | ١٠ | من أبرز المعوقات للعمل الخيري المانح هي اللوائح والأنظمة الحكومية |
| متوسطة | المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني بالمحور الأول مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى | | | | | | | |

يتبين من الجدول رقم (٣١) السابق أن «مدى تواصل المؤسسة مع الجهات الحكومية ومع المؤسسات المانحة الأخرى» جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للبعد الثاني في المحور الأول (٢,٦٤) بانحراف معياري بلغ (٠.٢٥٥)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني في المحور الأول بين (٠.٢٥٠ - ٠.٧٢٠) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١) (يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتعاون في منح بعض المشاريع) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٤)، وانحراف معياري بلغ (٠.٢٥٠)، يليها في الترتيب الثاني العبارتان رقم (٩) (يوجد تنسيق بين المؤسسات المانحة وتبادل معلومات المنح والجهات المستفيدة)، ورقم (١٤) (راض تمامًا عن أداء المؤسسات المانحة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٢٨)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٠) (من أبرز المعوقات للعمل الخيري المانح



هي اللوائح والأنظمة الحكومية) بمتوسط حسابي بلغ (١,٤٢)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢٠)، وجاءت باقي عبارات البعد الثاني في المحور الأول بدرجات استجابة عالية.

ثالثاً: «ما مستوى أداء المؤسسة بشكل عام؟»

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام»، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٣٢) التالي:

جدول رقم (٣٢)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة | |
|----------------|----------------|----|---------|----|-----|-----|---------|---|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| عالية | ٩٦,٨ | ٣٠ | ٣,٢ | ١ | ٠,٠ | ٠,٠ | ١٥ | اجراءات المنح في مؤسستكم واضحة |
| عالية | ١٠٠,٠ | ٣١ | ٩٣,٥ | ٢٩ | ٦,٥ | ٢ | ٢٥ | تبادر مؤسستكم في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها |
| عالية | ٩٣,٥ | ٢٩ | ٣,٢ | ١ | ٣,٢ | ١ | ١٦ | اجراءات المنح في مؤسستكم يسيرة |
| عالية | ٩٣,٥ | ٢٩ | ٣,٢ | ١ | ٣,٢ | ١ | ١٩ | تعد مؤسستكم ذات أهمية لدى الجهات الخيرية |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|---|----|---------|---|------|----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| عالية | ٨٣,٩ | ٢٦ | ٦,٥ | ٢ | ٩,٧ | ٣ | ٢٢ تعد مؤسساتكم إحدى المؤسسات الرائدة في مجال المنح الخيري |
| عالية | ٨٣,٩ | ٢٦ | ٦,٥ | ٢ | ٩,٧ | ٣ | ٢٣ تساهم مؤسساتكم في تنمية المجتمع من خلال تقديم المنح |
| عالية | ٧٧,٤ | ٢٤ | ١٦,١ | ٥ | ٦,٥ | ٢ | ٢٠ نظام متابعة ورقابة المشاريع لديكم محكم ومناسب |
| عالية | ٨٣,٩ | ٢٦ | ٣,٢ | ١ | ١٢,٩ | ٤ | ٢١ نظام إغلاق المنح ومتطلباته واضح للجهات الخيرية |
| عالية | ٨٠,٦ | ٢٥ | ٦,٥ | ٢ | ١٢,٩ | ٤ | ١٨ ضوابط وشروط المنح في مؤسساتكم محكمة وواضحة |
| متوسطة | ٦٤,٥ | ٢٠ | ٩,٧ | ٣ | ٢٥,٨ | ٨ | ١٧ تلتزم المؤسسة لديكم بالأنظمة والاجراءات التي رسمتها لنفسها |
| ضعيفة | ٤١,٩ | ١٣ | ٣,٢ | ١ | ٥٤,٨ | ١٧ | ٢٤ تستجيب مؤسساتكم في المنح لاحتياجات المستفيدين |
| عالية | المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني (مستوى أداء المؤسسة بشكل عام) | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٣٢) السابق أن «مستوى أداء المؤسسة بشكل عام» جاءت بدرجة (عالية) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (٢,٧٤) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٧٦)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني بين (٠,٩٩١ - ١,٨٠). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٥) (إجراءات المنح في مؤسستكم واضحة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,١٨٠)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢٥) (تبادر مؤسستكم في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٤)، وانحراف معياري بلغ (٠,٢٥٠)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٢٤) (تستجيب مؤسستكم في المنح لاحتياجات المستفيدين) بمتوسط حسابي بلغ (١,٨٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٩١)، وجاءت باقي عبارات المحور الثاني بدرجات استجابة متوسطة.

ويرى الباحث أن تلك النتيجة قد ترجع إلى وجود نظام واضح لإغلاق المنح ومتطلباته للجهات الخيرية، ووجود مبادرة المؤسسات البريطانية في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها، وإسهام أغلب المؤسسات المانحة البريطانية في تنمية المجتمع من خلال تقديم المنح بالتشارك مع الجهات الرسمية المنوطة والجمعيات والمؤسسات المانحة الأخرى.

وهذا يتفق مع ما أوضحه الباحث في الجانب النظري؛ حيث أكد على أن منظمات العمل الخيري في بريطانيا تمتاز بأنها تعمل بانسجام تام مع الحكومة في تقديم بعض الخدمات المجتمعية؛ سواء كانت اجتماعية، أو



تعليمية، أو ثقافية؛ حيث تكلُّ أمر تنفيذ هذه المشاريع إلى الجهات الخيرية، فيما تتولى الحكومة التمويل. وقد ثبت أن ٦٠٪ من المنظمات الخيرية البريطانية سبق وتعاقدت مع الحكومة في تنفيذ المشاريع المطروحة عليها. وتُعد المساندة الحكومية أحد أبرز مصادر الدعم للجهات الخيرية في بريطانيا، كما يعتبر دعم الجهات الداعمة «Grant-maker» مصدر رئيسي لدعم الجمعيات الخيرية.

ولعله تبين لنا من خلال تحليل الاستبانتين لقيادات المؤسسات المانحة في كل من السعودية وبريطانيا التقارب في الإجابات كذلك ولعلي أسرد بعض النتائج هنا على النحو الآتي:

- يتضح وبشكل جلي اهتمام قيادات كلا الدولتين بالاطلاع على الممارسات المماثلة والاهتمام بها وكذلك الحرص على التدريب والتأهيل؛ وهذا جانب نضج متميز، ويشترك معهم في هذا الاهتمام التنفيذيون كما تمت الإشارة له سابقاً.

- عدم اهتمام جميع قيادات العمل الخيري المانح في الدولتين بالجانب المادي مقابل عملهم في المؤسسات، ووضح تأثير البعد الديني لدى قيادات السعودية والإنساني لدى قيادات بريطانيا.

- وضوح رضا قيادات العمل الخيري المانح في بريطانيا عن أداء مؤسساتهم فيما جاء الرضا متوسطا لدى القيادات بالسعودية، وهذه النتيجة مقارنة لنتيجة الموظفين التنفيذيين.

- تتفق كلا قيادات البلدين على جودة أداء المؤسسات المانحة في بلديهما، وهذه جاءت معاكسة تماما لنتيجة الموظفين العاملين في المؤسسات المانحة.



- جاء الرضى عن مستوى التنسيق بين المؤسسات المانحة في بريطانيا مرتفعاً بينما متوسطاً لدى قيادات العمل الخيري بالسعودية سواءً على مستوى المنح التشاركي أو تبادل معلومات المنح وغيرها، وهذه إحدى فرص التحسين التي يلزم الاهتمام بها.
- قناعة القيادات في بريطانيا بأن آليات المنح لديهم أسهمت في تشجيع الجهات الخيرية على التخطيط الجيد لمشروعاتها، وكذلك أسهمت في زيادة قناعة الجهات الخيرية بأهمية التدريب؛ بينما أتت القناعة ضعيفة لدى القيادات في السعودية، وهذه النتيجة تحتاج تأملاً وتفسيراً عملياً حتى يمكن تجاوزها.
- تفوق بيئات العمل في المؤسسات المانحة ببريطانيا عن السعودية حسب قناعة قيادات كل بلد.
- عدم اعتبار أن الأنظمة الحكومية تشكل عائقاً في عمل المؤسسات المانحة في كلا البلدين وهذا جانب إيجابي يجب أن ينشر ليقطع الطريق على أولئك الذين يخالفون الأنظمة بحجة صعوبتها وتعقيدها.
- قناعة قيادات كلا البلدين بأن مؤسستهم لها أهمية لدى الجهات الخيرية وأنها أسهمت في تنمية المجتمع لديهم.
- جاءت قناعات القيادات كلا البلدين بأن ضوابط وشروط المنح واضحة، بينما في الإجراءات قال البريطانيون بأن إجراءات المنح لديهم يسيرة وكذلك واضحة بينما جاءت قناعات القيادات في السعودية بأن الإجراءات واضحة نوعاً ما وغير يسيرة؛ وهذه نتيجة تستحق إعادة النظر والتطوير حتى يتم تجاوزها.



- اتضح اهتمام القيادات البريطانية بأهمية المنح عبر الدراسات وربطها بالمخصصات بينما يأتي هذا الاهتمام بدرجة متوسطة لدى القيادات بالسعودية.
- ثقة القيادات في بريطانيا بنظامي المتابعة ورقابة المشاريع ونظام إغلاق المنح، بينما توسط ثقة القيادات بالسعودية بهذين النظامين في مؤسساتهم.
- اتفقت كلا قيادات البلدين بأن اهتمامهم باحتياجات المستفيدين يأتي متقدما على الخطط والتوجهات ورغبات المانحين، بل الاهتمام بهم يأتي متأخرا.
- عدم ثقة القيادات بالسعودية في الالتزام بالأنظمة والاجراءات التي رسموها لأنفسهم، بينما يثق بدرجة متوسط البريطانيون بذلك.



عرض ومناقشة الاستبانة الثالثة (استبانة الجهات المنفذة) في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة

• واقع المؤسسات المانحة بالمملكة العربية السعودية:

للإجابة على أسئلة هذه الاستبانة من واقع السعودية، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبانة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول التالية:

أولاً: «ما أداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته ونماذجه بالمملكة العربية السعودية؟»

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبانة؛ ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٣٣) التالي:



جدول رقم (٣٣)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|----------------|-----|---------|----|------|----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| متوسطة | ٨٢,٣ | ١٤٩ | ٦,١ | ١١ | ١١,٦ | ٢١ | ١٠ سأوصي الجهات الأخرى بالتقديم على المؤسسات المانحة للحصول على المنح |
| متوسطة | ٧٦,٨ | ١٣٩ | ٩,٩ | ١٨ | ١٣,٣ | ٢٤ | ٧ تساهم عمليات المتابعة والتقويم من قبل المؤسسات المانحة في تحسين مخرجات المشاريع المدعومة |
| متوسطة | ٧٦,٨ | ١٣٩ | ٧,٢ | ١٣ | ١٦,٠ | ٢٩ | ٢ شجعت آلية المنح لدى المؤسسات المانحة؛ الجهات الخيرية على تحسين مستوى أدائها لبرامجها ومشروعاتها |
| متوسطة | ٧١,٨ | ١٣٠ | ١٤,٤ | ٢٦ | ١٣,٨ | ٢٥ | ٦ يتعامل موظفو المؤسسات المانحة مع منسوبي الجهات الخيرية بتواضع واحترام |
| متوسطة | ٦٥,٧ | ١١٩ | ١٠,٥ | ١٩ | ٢٣,٨ | ٤٣ | ١ أسهمت آلية المنح لدى المؤسسات المانحة في صعوبة الحصول على المنح للجهات الخيرية |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|---|-----|---------|----|------|----|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ضعيفة | ٥٥,٨ | ١٠١ | ٧,٢ | ١٣ | ٣٧,٠ | ٦٧ | ٣ تواجه الجهات الخيرية صعوبة في توفير المستندات المطلوبة عند تقديم طلب المنح من الجهات المانحة |
| ضعيفة | ٥١,٩ | ٩٤ | ١٣,٣ | ٢٤ | ٣٤,٨ | ٦٣ | ٨ يساعد موظفو المؤسسات المانحة منسوبي الجهات الخيرية في اعداد طلبات المنح |
| ضعيفة | ٤٨,٦ | ٨٨ | ٨,٣ | ١٥ | ٤٣,١ | ٧٨ | ٤ النماذج المستخدمة لدى المؤسسات المانحة في إعداد المشروع ومعلومات الجهة واضحة ويسهل التعامل معها |
| ضعيفة | ٣٨,٧ | ٧٠ | ٧,٧ | ١٤ | ٥٣,٦ | ٩٧ | ٥ وسائل الاتصال المستخدمة بين المؤسسات المانحة والجهات الخيرية كافية |
| ضعيفة | ٣٢,٦ | ٥٩ | ١٤,٩ | ٢٧ | ٥٢,٥ | ٩٥ | ٩ راض تمامًا عن أداء المؤسسات المانحة |
| متوسطة | الدرجة الكلية لأداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته بالسعودية | | | | | | |



يتبين من الجدول رقم (٣٣) السابق أن أداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته ونماذجه بالمملكة العربية السعودية جاءت بدرجة (ضعيفة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام للاستبانة الثالثة (٢,٣٠) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٨٥)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات الاستبانة الثالثة بين (٠,٩٥٩ - ٠,٦٦٤) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٠) (سأوصي الجهات الأخرى بالتقديم على المؤسسات المانحة للحصول على المنح) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٦٦٤)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٧) (تساهم عمليات المتابعة والتقويم من قبل المؤسسات المانحة في تحسين مخرجات المشاريع المدعومة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٤)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٠٧)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٩) (راض تمامًا عن أداء المؤسسات المانحة) بمتوسط حسابي بلغ (١,٨٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٠٣)، وجاءت باقي عبارات الاستبانة الثالثة بدرجات استجابة عالية ومتوسطة.

ويرى الباحث أن تلك النتيجة قد ترجع إلى مواجهة أغلب الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية صعوبة في توفير المستندات المطلوبة عند تقديم طلب المنح من الجهات المانحة، وضعف تشجيع آلية المنح لدى المؤسسات المانحة للجهات الخيرية على تحسين مستوى أدائها لبرامجها ومشروعاتها، وقلة إسهام عمليات المتابعة والتقويم من قبل المؤسسات المانحة في تحسين مخرجات المشاريع المدعومة.

ولعل من أبرز الأسباب تباين المؤسسات المانحة في متطلباتها من الجهات الخيرية واختلافها اختلافًا جذريًا فيما بين بعضها البعض؛ مما يصعب عملية إتمام المتطلبات لدى الجهات الخيرية.



• واقع المؤسسات المانحة بالمملكة المتحدة (بريطانيا):

ثانيًا: «ما أداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته ونماذجه بالمملكة المتحدة؟»

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبانة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازليًا؛ بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٣٤) التالي:

جدول رقم (٣٤)

| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|----------------|----|---------|---|------|---|--|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| عالية | ٨٠,٠ | ٣٦ | ٨,٩ | ٤ | ١١,١ | ٥ | شجعت آلية المنح لدى المؤسسات المانحة؛ الجهات الخيرية على تحسين مستوى أدائها لبرامجها ومشروعاتها |
| متوسطة | ٨٢,٢ | ٣٧ | ٢,٢ | ١ | ١٥,٦ | ٧ | يتعامل موظفو المؤسسات المانحة مع منسوبي الجهات الخيرية بتواضع واحترام |
| متوسطة | ٧٧,٨ | ٣٥ | ٨,٩ | ٤ | ١٣,٣ | ٦ | وسائل الاتصال المستخدمة بين المؤسسات المانحة والجهات الخيرية كافية وتغطي احتياجات الجهات الخيرية |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|----------------|----|---------|-----|------|----|---|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| متوسطة | ٨٠,٠ | ٣٦ | ٢,٢ | ١ | ١٧,٨ | ٨ | ١ أسهمت آلية المنح لدى المؤسسات المانحة في صعوبة الحصول على المنح للجهات الخيرية |
| متوسطة | ٨٠,٠ | ٣٦ | ٢,٢ | ١ | ١٧,٨ | ٨ | ٣ تواجه الجهات الخيرية صعوبة في توفير المستندات المطلوبة عند تقديم طلب المنح من الجهات المانحة |
| متوسطة | ٧٧,٨ | ٣٥ | ٠,٠ | ٠,٠ | ٢٢,٢ | ١٠ | ٩ راض تماماً عن أداء المؤسسات المانحة |
| متوسطة | ٧١,١ | ٣٢ | ٤,٤ | ٢ | ٢٤,٤ | ١١ | ٧ تساهم عمليات المتابعة والتقييم من قبل المؤسسات المانحة في تحسين مخرجات المشاريع المدعومة |
| متوسطة | ٦٦,٧ | ٣٠ | ٢,٢ | ١ | ٣١,١ | ١٤ | ٨ يساعد موظفو المؤسسات المانحة منسوبي الجهات الخيرية في اعداد طلبات المنح |



| درجة الاستجابة | درجة الاستجابة | | | | | | العبارة |
|----------------|--|----|---------|-----|------|----|---|
| | نعم | | لا أدري | | لا | | |
| | % | ك | % | ك | % | ك | |
| متوسطة | ٦٢,٢ | ٢٨ | ٨,٩ | ٤ | ٢٨,٩ | ١٣ | النماذج المستخدمة لدى المؤسسات المانحة في إعداد المشروع ومعلومات الجهة واضحة ويسهل التعامل معها |
| ضعيفة | ٦٤,٤ | ٢٩ | ٠,٠ | ٠,٠ | ٣٥,٦ | ١٦ | سأوصي الجهات الأخرى بالتقديم على المؤسسات المانحة للحصول على المنح |
| متوسطة | الدرجة الكلية لأداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته ونماذجه بالمملكة المتحدة | | | | | | |

يتبين من الجدول رقم (٣٤) السابق أن أداء الجهات العاملة والمستفيدة من المنح عن آلية المنح وسياساته وإجراءاته ونماذجه بالمملكة المتحدة جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط العام الاستبانة الثالثة (٢,٥٢) بانحراف معياري بلغ (٠.٣٧١)، وبلغت الانحرافات المعيارية لعبارات للاستبانة الثالثة بين (٠.٦٦٨ - ٠.٩٦٨). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك العبارات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٢) (شجعت آلية المنح لدى المؤسسات المانحة؛ الجهات الخيرية على تحسين مستوى أدائها لبرامجها



ومشروعاتها) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٦٦٨)، يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (٦) (يتعامل موظفو المؤسسات المانحة مع منسوبي الجهات الخيرية بتواضع واحترام) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٣٩)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٠) (سأوصي الجهات الأخرى بالتقديم على المؤسسات المانحة للحصول على المنح) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٦٨)، وجاءت باقي عبارات الاستبانة الثالثة بدرجات استجابة عالية ومتوسطة.

جاءت هذه النتيجة المتوسطة من الجهات التنفيذية البريطانية نظرا لكثرتها والتي بلغت أكثر من ١٥٠ ألف جمعية مما يصعب التواصل مع الجهات المانحة بل ربما يتعذر عن التواصل معهم، وبجانب تركيز المؤسسات المانحة على مستهدفاتها هي بغض النظر عن احتياجات الجهات المنفذة كما اتضح من نتائج الاستبانة السابقة.

وبعد سرد هذه النتائج لعلمنا نقف على بعض جوانب هذه النتائج على النحو الآتي:

- قناعة الجمعيات المنفذة بأن آليات المنح لدى المؤسسات المانحة شجعت الجهات الخيرية على تحسين مستوى أدائها لبرامجها ومشروعاتها تفوق قناعة الجمعيات السعودية.

- تباين اهتمام الجهات الخيرية في التوصية بالاستفادة من المنح المقدم من المؤسسات المانحة ففي السعودية جاءت القناعة التامة بالتوصية بأهمية الاستفادة منها؛ بينما جاءت الجمعيات البريطانية برفض ذلك!! ولعل السبب يعود في ذلك بالعقلية المتباينة بين العاملين في الجهات الخيرية بين



السعودية وبريطانيا؛ ففي السعودية يوجد شبه اعتماد واهتمام على المؤسسات المانحة في المنح؛ بينما في بريطانيا يأتي الجمهور أولاً ثم الجهات الحكومية ثم المانحين الأفراد والمؤسسات.

- يشترك المنفذون بكلا البلدين في القناعة بأن عمليات المتابعة والتقويم من قبل المؤسسات المانحة تحسن بشكل متوسط مخرجات المشاريع الممنوحة.

- يتفوق موظفو المؤسسات المانحة ببريطانيا بشكل بسيط عن موظفي المؤسسات المانحة بالسعودية بالتعامل مع الجمعيات بتواضع واحترام؛ حسب قناعة موظفي الجمعيات الخيرية.

- يقتنع العاملون في الجمعيات الخيرية في بريطانيا بأن آليات المنح لدى المؤسسات المانحة لديها صعوبة في الحصول على المنح وتواجه صعوبة في توفير متطلبات المنح لدى المؤسسات المانحة، بينما في السعودية لا يعتبرونه بأنه سبب رئيس.

- تأتي مساعدات موظفي المنح للجمعيات الخيرية في إعداد طلبات المنح في كلا البلدين ضعيفة، وهذه نتيجة تحتاج مراجعة وتظافر جهود لحلها من قبل المؤسسات المانحة.

- تعاني الجمعيات الخيرية في كلا البلدين من النماذج المستخدمة لدى المؤسسات المانحة في إعداد المشروع ومعلومات الجهة.

- ترى الجهات الخيرية بالسعودية عدم كفاية وسائل الاتصال المستخدمة بين المؤسسات المانحة والجهات الخيرية، بينما تتوسط الجهات الخيرية في بريطانيا في اعتبار كفايتها.



• عدم رضی الجهات الخيرية بالسعودية عن أداء المؤسسات المانحة، بينما الجمعيات البريطانية راضية بشكل متوسط عن أدائها.

وبعد سرد هذا التحليل والقراءة التي توضح بشكل جلي حاجة القطاع الخيري المانح لمراجعة في بعض جوانبه؛ والمحافظة على بعض الجوانب الإيجابية المهمة التي ظهرت نتائجها مشجعة نحو الاستمرار في بعض الممارسات الرشيدة.



الخاتمة

- ملخص النتائج.
- توصيات الدراسة.



وفي ختام هذا الرصد لموضوع البحث «العمل الخيري المانح: دراسة ميدانية مقارنة على تطبيقات العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة البريطانية» والذي تناول في طياته تتبعاً للعمل الخيري في كلا البلدين منذ النشأة وحتى عصرنا الحاضر؛ ثم تم تسليط الضوء على المانح منه بأنظمته وممارساته وجميع جوانبه، وبعد التفصيل المطول المصحوب بالتحليل الموجز أحياناً، والمفصل أحياناً أخرى؛ لبيان طبيعة العمل الخيري المانح وما يحققه من أهداف تنموية، والوقوف على الضوابط والإجراءات والنظم والأساليب المتبعة للمؤسسات المانحة، والعلاقة الفاعلة بينها وبين الجمعيات المنفذة؛ نأتي لنستجمع ثمرة هذا البحث في هذه الخاتمة مستحضرين جميع ما تم ذكره في ثنايا البحث ونختم هذه الدراسة بالنتائج التي توصل إليها الباحث، والتوصيات التي ارتآها أثناء بحثه، وهي على النحو التالي:

أهم النتائج:

١ - تتوحد المرجعية الإدارية للعمل الخيري المانح في كلا الدولتين؛ ويعمل في إطار الأنظمة واللوائح الرسمية كما ورد في الفصلين الأول والثاني^(١)، كما يفترض فيه عدم خروجه عن السياسات العامة للدولة.

فالمنظمات الخيرية في بريطانيا تعمل تحت المفوضية الخيرية البريطانية وهي هيئة مرتبطة بالبرلمان البريطاني الذي هو مكون من مكونات الدولة، وفي

(١) انظر: الفصل الأول ابتداء من صفحة (٩٩)، والفصل الثاني ابتداء من (١٩٩).



المملكة العربية السعودية يخضع العمل الخيري المانح لإشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وبعض الجهات الرسمية الأخرى؛ مما يزيد انضباطية العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية، ويجعله متوافقاً مع المنهج الشرعي القويم؛ متى كان هناك التزاماً قوياً بالنظام.

٢ - الأنظمة الحكومية في كلا البلدين لا تشكل عائقاً في عمل المؤسسات المانحة، وهذا جانب إيجابي يجب أن ينشر ليقطع الطريق على أولئك الذين يخالفون الأنظمة بحجة صعوبتها وتعقيدها.

٣ - تختلف منطلقات وتوجهات العمل الخيري بين البلدين، فالعمل الخيري ببريطانيا إنساني ويمارس التنصير بشكل مباشر ف يعض الجمعيات وبشكل غير مباشر عبر مجالاته الإغائية والطبية والاجتماعية، وطغى مؤخراً الجانب الإنساني، بينما بالسعودية فإن المنطلق شرعي واحتسابي وتأتي بعد ذلك بعض المنطلقات. ومن خلال الدراسة الميدانية تباين الدافع الرئيس للعمل بالمؤسسات المانحة الخيرية حيث تقدم البعد الديني في السعودية والبعد المادي والإنساني في بريطانيا.

٤ - بلغ عدد اجمالي الجمعيات والمؤسسات الأهلية والخيرية بالمملكة العربية السعودية، بجميع أصنافها ألف وتسعمائة واثان وأربعون (١٩٤٢)، وفي حين بلغ عدد المساجد والجوامع أربعة وتسعون ألف وخمسمائة وثلاثة عشر مسجد وجامع (٩٤,٥١٣)؛ وبإضافتها لعدد الجمعيات والمؤسسات يبلغ العدد (٩٦,٤٥٥) ستة وتسعون ألف وأربعمائة وخمسة وخمسون؛ ونذكر هنا عدد المساجد لأن معظم دور العبادة في بريطانيا مصنفة كجمعية خيرية وهذا ساهم في ارتفاع عدد الجمعيات لديهم، وبلغ دخلهم السنوي ٤,٥٣٦,٥١٧,٣٩٥ ريال سعودي.



٥ - بلغ عدد الجمعيات الخيرية في المملكة المتحدة البريطانية ١٦٨,١٨٦ ألف جمعية خيرية مسجلة، وبلغ دخلهم السنوي المشترك ٧٧,٤٠٤ مليار جنيه استرليني.

٦ - يتميز العمل الخيري في المؤسسات الخيرية السعودية والبريطانية بأنه منظم، ويتم بشكل جيد؛ من خلال تحقيق الرفاهية، وإعانة الفقراء، ومساعدة المحتاجين، وقيام المشروعات الخدمية، والارتقاء بالمجالات الحيوية.

٧ - من أهم عوامل نجاح الأعمال الخيرية في بريطانيا هو كثرة مشاركة المتطوعين وتنظيم عملهم؛ من خلال جميع وسائل المشاركة التي تتناسب مع طبيعة الزمان والمكان. بخلاف العمل الخيري في المملكة العربية السعودية، فعلى ضخامته فإنه يفتقد إلى المشاركة الفعالة بالعمل التطوعي، أو انحصاره في فئة محددة.

٨ - تشهد مؤسسات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية نموًا مطردًا، وتطورًا ملحوظًا؛ وخاصة في السنوات الثلاث الأخيرة؛ حيث بلغت (١٩٦) مؤسسة مانحة؛ حتى منتصف عام ١٤٤٠هـ؛ وفقًا لآخر إحصاء لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، منتشرة في أنحاء المملكة، وتمنح سنويًا مبالغ تتجاوز الثلاثة مليار ريال سعودي؛ حتى أصبحت أحد أهم المكونات الأساسية للقطاع غير الربحي.

٩ - وصلت المنظمات الخيرية المانحة في بريطانيا إلى عشرة آلاف منظمة، وأما الجمعيات غير المسجلة والتي تقوم على الجهد التطوعي فهي كثيرة أيضًا، ولها أحييتها بالعمل في المجتمع البريطاني، ويعمل في قطاعها الخيري قرابة ٧٧٥ ألف موظف. وتنمو هذه الجمعيات بمعدل (١٠٠٠) جمعية تقريبًا بشكل سنوي، كما تجمع أكثر من ٣١ مليار جنيه إسترليني، تصب في



أعمال خيرية متنوعة داخل وخارج بريطانيا. والموارد التي تقدمها الجهات المانحة لا تقتصر على الدعم المالي فقط؛ بل يمتد مفهومها إلى مختلف أنواع الدعم المادي والمعنوي.

١٠ - تعتبر المؤسسات المانحة من المؤسسات المؤثرة في المجتمع؛ لأنها تساهم في ظهور شبكة واسعة من المشاريع الخيرية، ومرافق النفع العام، وتمويل الكثير من الأنشطة الخيرية، والأعمال التطوعية، ودعم التكافل والتضامن الاجتماعي.

١١ - توجد قواسم مشتركة بين أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة البريطانية؛ إلا أنها تتمايز فيما بينها ببعض الخصائص، وتختلف في بعض الجوانب؛ تبعاً لطبيعة الدولة، ونظامها، والظروف الخاصة بها.

١٢ - اختلاف طريقة بناء الأنظمة في البلدين؛ فالقانون البريطاني قائم على ما يسمى لدينا بـ «السوابق القضائية» (Precedent) وبشكل مواد قانونية، والنظام بالسعودية قائم على الكتاب والسنة وبشكل مواد نظامية.

١٣ - يتميز نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية السعودي بأنه شامل لكل الجمعيات والمؤسسات والمنظمات الخيرية. أما القانون البريطاني المنظم للجمعيات والمؤسسات الخيرية فما زالت عيوبه الفنية موجودة والمتمثلة في كثرة التفريعات الجزئية في المادة الواحدة؛ مما أدى إلى وجود قيود كثيرة على المواد، والذي بدوره أنتج خللاً في تطبيق نص المادة في أرض الواقع. وكذلك كثرة التعديلات والاستدراكات التي مر بها القانون البريطاني للجمعيات الخيرية أثر بشكل واقعي على المنظمات الخيرية؛ مما ترتب عليه وجود بعض التجاوز في تلك المنظمات.



١٤ - اهتمام قيادات العمل الخيري المانح وموظفي مؤسساته بالاطلاع على الممارسات المماثلة في المنح، وهذا مستوى متقدم في التعلم.

١٥ - تفوق بريطانيا في البرامج التأهيلية أو التدريبية في المنح مما انعكس على رضى الموظفين عن أداء مؤسساتهم.

١٦ - قوة التنسيق بين الجهات الحكومية والمانحة بالسعودية وتوسطها في بريطانيا لطبيعة الارتباط الحكومي بين الجهات الخيرية والحكومية بالسعودية وانفكاكه في بريطانيا.

١٧ - قوة التنسيق بين المؤسسات المانحة والتعاون في منح بعض المشاريع في كلا البلدين وهذا مؤشر نضج ونجاح في العمل الخيري، بالإضافة إلى التفوق في إحكام ضوابط وشروط المنح ووضوحها.

١٨ - تتقدم المؤسسات المانحة البريطانية في نظام إغلاق المنح وفي وضوح إجراءات المنح، بينما تفوقت المؤسسات السعودية في نظام المتابعة والرقابة؛ مع نقص في وضوح الإجراءات لديهم.

١٩ - تهتم المؤسسات المانحة بالسعودية باحتياجات المستفيدين؛ بينما المؤسسات البريطانية تركز على أهدافها واهتماماتها ثم بعد ذلك تتجه لاحتياجات المستفيدين.

٢٠ - أسهمت آليات المنح ببريطانيا في تشجيع الجهات الخيرية على التخطيط الجيد لمشروعاتها، وكذلك أسهمت في زيادة قناعة الجهات الخيرية بأهمية التدريب؛ بينما هذا المعنى غير ظاهر في السعودية، وهذه النتيجة تحتاج تأملاً وتفسيراً عملياً حتى يمكن تجاوزها.

٢١ - تحسن بيئات العمل في المؤسسات المانحة ببريطانيا عن السعودية.



٢٢ - ضوابط وشروط المنح واضحة في كلا البلدين، بينما في الإجراءات لدى بريطانيا يسيرة وكذلك واضحة بينما في السعودية الإجراءات واضحة نوعاً ما وغير يسيرة؛ وهذه نتيجة تستحق إعادة النظر والتطوير حتى يتم تجاوزها.

٢٣ - اتضح اهتمام المؤسسات المانحة في بريطانيا بأهمية المنح عبر الدراسات وربطها بالمخصصات بينما يأتي هذا الاهتمام ناقصاً لدى المؤسسات بالسعودية.

٢٤ - اهتمام الجهات الخيرية بالسعودية بالاستفادة من المؤسسات المانحة؛ بينما الجهات الخيرية في بريطانيا لا تهتم بشكل كبير؛ ولعل السبب يعود في ذلك بالعقلية المتباينة بين العاملين في الجهات الخيرية بين السعودية وبريطانيا؛ ففي السعودية يوجد شبه اعتماد واهتمام على المؤسسات المانحة في المنح؛ بينما في بريطانيا يأتي الجمهور أولاً ثم الجهات الحكومية ثم المانحون الأفراد والمؤسسات.

٢٥ - انعكاس آليات المنح لدى المؤسسات المانحة على أداء الجهات الخيرية في تحسين مستوى أدائها لبرامجها ومشروعاتها، بالإضافة بأن عمليات المتابعة والتقييم من قبل المؤسسات المانحة تُحسّن بشكل جيد مخرجات المشاريع الممنوحة.

٢٦ - آليات المنح لدى المؤسسات المانحة في كلا البلدين صعبة، وتعاني الجمعيات الخيرية في الحصول على المنح وتواجه صعوبة في توفير متطلبات المنح.

٢٧ - موظفو المنح بالمؤسسات المانحة لا يقدمون المساعدة الكافية للجمعيات الخيرية في أعداد طلبات المنح في كلا البلدين، كما تعاني الجمعيات الخيرية من النماذج المستخدمة لدى المؤسسات المانحة في إعداد المشروع ومعلومات الجهة



ثانيًا: توصيات الدراسة:

في نهاية المطاف.. أبرز هنا أهم التوصيات بعد إتمام هذا البحث:

١ - تعتبر المملكة العربية السعودية إحدى أهم مراكز الأعمال الخيرية في العالم، فهي تسعى جاهدة إلى تقديم المساعدات لجميع أفراد المجتمع وللآخرين؛ في الداخل والخارج وتوسيع نطاق الأعمال الخيرية على المستوى المحلي والدولي، وهذا يتطلب الحصول على المزيد من الدعم والاستشارات التي تستند على نتائج الدراسات والبحوث؛ حتى تتمكن من أن تصبح نموذجًا للأعمال الخيرية في المنطقة والعالم أجمع.

٢ - التسريع في اعتماد نظام «الشركات غير الربحية» بالمملكة العربية السعودية والذي سينعكس إيجابًا على أداء المؤسسات والشركات المانحة المتخصصة.

٣ - ينبغي على المؤسسات المانحة قياس أدائها بشكل سنوي عبر من استفاد من المنح لديها أو من تم الاعتذار منه ومن مجتمعها المحلي القريب منها، والنظر في المظاهر السلبية الموجودة لديها، وعدم تجاهل هذه المظاهر بحجة عدم صحتها أو تحاملها؛ لأن تجاهلها وعدم التعامل معها بمنهج علمي يتسم بالفاعلية قد يفضي إلى إضعاف بنية تلك المؤسسات، وتحويلها إلى كيانات غير مؤثرة.

٤ - ترجمة أهم أنظمة العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية وأهمها (المؤسسات والجمعيات الأهلية - نظام الهيئة العامة للأوقاف) باللغة الإنجليزية ليصل للعالم ولبريطانيا؛ مستوى النضج الذي وصلت له الأنظمة السعودية.



٥ - ينبغي على المهتمين والمسؤولين في المملكة العربية السعودية الاستفادة من خبرات بريطانيا في مجال العمل الخيري المانح، وطرق تنميته؛ وضبطه ومتابعته بحيث يكون مؤثرًا في المجتمع، وفاعلًا في عملية التنمية والترقي؛ حتى يصل إلى الصورة التي تجعل منه مكونًا فاعلاً وليس جانبيًا.

٦ - ضرورة أن تكون المستندات المطلوبة والنماذج المستخدمة لدى المؤسسات المانحة في إعداد المشروع ومعلومات الجهة واضحة ويسهل التعامل معها.

٧ - تشجيع الباحثين على إجراء المزيد من البحوث والدراسات في العمل الخيري المانح؛ استنادًا على المعايير الخاصة بكل مؤسسة خيرية مانحة داخل المملكة العربية السعودية؛ من أجل التوصل إلى المعلومات التي تحتاجها المؤسسات الخيرية؛ وذلك لتعزيز البرامج والأنشطة الخيرية المفيدة، وتوسيع نطاقها، وتقديم خدمات أفضل بشكل مستدام؛ استنادًا على المعلومات المتوفرة من نتائج الأبحاث والتقييمات.

٨ - يجب أن تتجه المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية نحو المشاريع المبتكرة، وأدوات التنمية، فتعطي الأولوية في التمويل لمساندة الابتكار في المشاريع والأساليب الجديدة في التنمية الاجتماعية؛ وبخاصة تلك التي تستخدم تقنية حديثة، أو توظف أفكارًا حديثة، مع الاحتفاظ بالقدر الكافي من المنح المباشر للمشاريع الرعوية المهمة والتي تلبى متطلبات المجتمع.

٩ - إنشاء مراكز متخصصة في خدمة المانحين بشتى أنواعهم (أفراد - مؤسسات - شركات - بنوك).

١٠ - ضرورة توفير المساعدة من موظفي المؤسسات المانحة لمنسوبي الجهات الخيرية في اعداد طلبات المنح.



- ١١ - الشفافية المعيارية في موافقات طلبات المنح، عبر إبراز معايير القبول والرفض تجنباً لعدم العدالة في المنح.
- ١٢ - ضرورة الاهتمام بتنمية وتطبيق عمليات المتابعة والتقويم من قبل المؤسسات المانحة في تحسين مخرجات المشاريع الممنوحة.
- ١٣ - ضرورة تحسين وسائل الاتصال المستخدمة بين المؤسسات المانحة والجهات الخيرية لتعمل على تغطية احتياجات الجهات الخيرية.
- ١٤ - ضرورة العمل على توافر نظام متابعة ورقابة المشاريع لدى المؤسسات المانحة.
- ١٥ - ضرورة التزام المؤسسات المانحة بالأنظمة والاجراءات التي رسمتها لنفسها.
- ١٦ - ينبغي أن تكون العلاقة التعاونية بين المؤسسات المانحة والجهات المنفذة واضحة ومدونة ومرتبطة بمدى قدرة الجهات المنفذة على تنفيذ البرامج والأنشطة والمشاريع الموكلة إليها؛ لأن بعض الجهات المنفذة لا تستطيع القيام بمتطلبات المؤسسات المانحة فينشأ خلاف يفضي لفرض ضوابط واشتراطات غير مبررة على الجمعيات الأخرى.
- ١٧ - ضرورة أن تستجيب المؤسسات المانحة لاحتياجات المستفيدين والعمل على سدها وتوفيرها.
- ١٨ - ضرورة حرص المؤسسات المانحة على تقديم المبادرات في المنح حسب دراساتها ومخصصاتها.
- ١٩ - إجراء المزيد من الدراسات المقارنة بين عمل المؤسسات المانحة السعودية ودول أجنبية أخرى، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسات الحالية.



٢٠ - إجراء المزيد من الدراسات حول معوقات تحسين أداء المؤسسات المانحة السعودية وسبل التغلب عليها.

٢١ - إجراء المزيد من الدراسات حول مدى تعاون الجهات الحكومية مع المؤسسات المانحة السعودية لتحسين أدائها ومقارنة نتائجها مع تعزيز ما سبق ذكره في ثنايا هذا البحث، وتعميم نتائج الدراسة الحالية.

وختامًا.. فإن هذا ما وفقنا الله ﷻ له في دراسة هذا الموضوع؛ بحسب الاجتهاد؛ مع ضعف الجهد، وقلة البضاعة، وضيق الوقت. فإن كان خيرًا فهو من المولى ﷻ، مِنَّةٌ وَفَضْلًا، وإن كان غير ذلك؛ فهو من الضعف البشري، ومن الشيطان، وأعوذ بالله منه. وأسأله ﷻ أن يوفقنا لصالح الأعمال والأقوال، وصلى الله وسلم على نبينا محمد، وعلى آله وصحبه وسلم تسليمًا كثيرًا..

للتواصل مع المؤلف

Ibrahimmohssn@gmail.com

@ibrahim_mohssn



Study Abstract

The Study title: Donor Philanthropy

(A comparative field study on the applications of donor philanthropy between Kingdom of Saudi Arabia and United Kingdom)

Prepared by: Ibrahim bin Ali bin Ibrahim Al-Mohsen

Donor charities are considered one of the most important pillars of society today, as they have had a clear impact on the society development, until they have become a basic factor, a real building block, and an important tributary of society, the state and individuals.

This study has sought to identify donor charitable organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, with programs and activities provided to the community that contribute to development. In compare to the UK's donor, charitable, cultural or development programs that contribute to the advancement of their children.

The problem of the study was identified in the tracking of donor charitable institutions in the two countries in terms of: (their origin, regulations, regulations, and the bodies that follow them and regulate their work), compared to donor charitable institutions in Britain, their systems, regulations and supervising bodies.

Hence the role assigned to it, and the programs and projects that it provides, with knowledge of the best practices that can be applied in our country. This requires effort, travel, and visit to charities and organizations in the UK.



In order to achieve the study goals and answer its questions, the researcher used the inductive quantitative approach that is appropriate to the nature of this study, through which the charitable and donor work systems are extrapolated, and its procedures and applications are tracked in the Kingdom of Saudi Arabia and the United Kingdom, and collect information related to the field side, by employing the questionnaire and interview tools.

The study community consists of all officials of charitable organizations in the Kingdom of Saudi Arabia and the United Kingdom.

This... The study tool was Interview and questionnaire. As for the interview, important information was collected to use as an input and a catalyst for the interview. As for the questionnaire, it was prepared by the researcher according to the research topic, in terms of defining the main areas around which the study topics revolve, and the appropriate questions for that.

The study begins with an introductory chapter that sheds light on the concept of donor Philanthropy, its legitimacy in Islam, and its impact on other divine religions. Then it is followed by four chapters: In the first chapter, the researcher presents the systems of charitable and donor work in the Kingdom of Saudi Arabia and its controls, the efforts made by the Kingdom in Philanthropy, its interest in charitable societies, highlighting its role in providing assistance and social services to needy groups, and introducing donor organizations in the Kingdom, and the supervising bodies.

In the second chapter, the researcher presents - in return - the donor Philanthropy in the United Kingdom and its controls, the role that charities play in helping the needy groups, and the services and development projects that they provide to British society, while introducing the donor organizations in Britain, and the supervising bodies. In the third chapter, the researcher sets a realistic vision for the donor's Philanthropy, its systems, procedures, controls, and executive policy in the Kingdom of Saudi Arabia and the United Kingdom, and the aspects of convergence and separation, agreement and difference, union and diversity, through the analytical comparison held between the two countries. The fourth chapter comes



to talk about an extremely important issue, which is “the nature of the relationship between donor and Philanthropy organizations and associations implemented in both countries”, highlighting positive practices for their dissemination, and monitoring negative ones to address them. Finally, the fifth chapter, which is the applied field, which accurately measured the reality of donor organizations from the inside of both countries through the answers of its practitioners and employees, came from more than 400 answers. The study yielded many results and recommendations, the most important of which were the following:

1) The administrative reference for charitable work giving to the state is unified; And that in both the Kingdom of Saudi Arabia and the United Kingdom of Britain, and it does not deviate from public policies, and works within the framework of laws and regulations; Charitable organizations in Britain work under the British Charitable Commission, which is a body linked to the British Parliament, and in Saudi Arabia, civil institutions and charities follow the general policy of the Ministry of Human Resources and Social Development. This makes charitable work in the Kingdom of Saudi Arabia more disciplined and preserving its goals, as well as more coherent and close in direct benefit and not frequent violations.

2) Government regulations in both countries do not constitute an impediment to the work of donor organizations, and this is a positive aspect that must be deployed to block the path for those who violate the regulations on the pretext of their difficulty and complexity.

3) The total number of private and charitable societies and organizations in all their categories reached one thousand nine hundred and forty two (1942), while the number of mosques and oratories reached ninety four thousand five hundred and thirteen mosques and oratories (94,513); Adding the number of associations and organizations, the number is (96,455) ninety six thousand four hundred and fifty five; We mention here the number of mosques because most of the places of worship in Britain are classified as charitable societies and this contributed to the increase in the number of associations they have, and their annual income reached 4.536,517,395 Saudi riyals. The number of charities in the United Kingdom



of Britain reached 168,186 thousand registered charities, and their common annual income was “77.404 billion British pounds”.

4) Philanthropy in the Saudi and British charitable organizations is characterized as organized, well done, and its effect appears in reality through achieving prosperity, helping the poor, helping the needy, establishing service projects, and upgrading vital areas.

5) One of the most important factors in the success of Philanthropys in Britain is the continuous awareness of the masses by participating in them, through all means of participation that are commensurate with the nature of time and space. Unlike Philanthropy in the Kingdom of Saudi Arabia, despite its huge size, it lacks effective participation in volunteer work, or it is restricted to a specific category.

6) Donor charitable organizations in the Kingdom of Saudi Arabia are witnessing steady growth and remarkable development, especially in the last three years, reaching (196) donor organizations until mid-1440 H, while donor charitable organizations in Britain reached ten thousand organizations, and their charitable sector works for nearly 775 thousand employees. It also raised more than 31 billion British pounds, poured into various Philanthropies inside and outside Britain. The resources provided by donors are not only limited to financial support; rather, their concept extends to various types of material and moral support.

7) The different way of building systems in the two countries. British law is based on what we have called “precedent” in the form of legal articles, and the system in Saudi Arabia is based on the Qur’an and Sunnah and in the form of regular articles.

8) The strength of coordination between government and donor organizations in Saudi Arabia and their mediation in Britain due to the nature of government linkage between charitable and government organizations in Saudi Arabia and its disintegration in Britain.

9) The strength of coordination between donor organizations and cooperation in granting some projects in both countries. This is a sign of maturity and success in Philanthropy, in addition to excellence in tightening



the rules and conditions of grants and its clarity.

10) British donor organizations are advancing in the system of closing grants and in the clarity of granting procedures, while Saudi organizations have excelled in the system of follow-up and oversight, with a lack of clarity in the procedures they have.

11) Granting controls and conditions are clear in both countries, while in Britain the procedures are easy and clear, while in Saudi Arabia the procedures are straightforward and not easy.

12) Grant mechanisms at donor organizations in both countries are difficult, and charities are struggling to obtain grants and have difficulty providing granting requirements.

As for recommendations, some of them are:

1) Donor organizations should measure their performance annually through those who have benefited from the grants they have or those who have been excused from them and their local community close to them, and consider the negative aspects they have. And not ignoring these manifestations on the pretext of being incorrect or prejudiced, because ignoring them and not dealing with them in an effective scientific method may lead to weakening the structure of these organizations, and turning them into non-influential entities.

2) Those interested and officials in the Kingdom of Saudi Arabia should take advantage of Britain's experiences in the field of donor Philanthropy, methods of its development, and adjust and follow it so that it is influential in society, and active in the process of development and promotion, until it reaches the image that makes it an active and not a side component.

3) Establishing specialized centers in the service of donors of all kinds (individuals- organizations- companies- banks...).

4) The necessity of providing assistance from the employees of donor organizations to the employees of charitable organizations in preparing granting applications



5) Accelerate the adoption of the system of “non-profit companies” in the Kingdom of Saudi Arabia, which will have a positive impact on the performance of specialized donor organizations and companies.

6) The necessity of the required documents and the forms used by the donor organizations in preparing the project and the information of the entity clear and easy to deal with.

7) Encouraging researchers to conduct more research and studies in the donor Philanthropy, based on the criteria of each donor charity within the Kingdom of Saudi Arabia, in order to reach the information that charities need. This is to enhance and expand beneficial charitable programs and activities, and to provide better services sustainably, based on information available from research findings and assessments.



المصادر والمراجع

• المراجع العربية:

١. القرآن الكريم.
٢. ابن أبي الدنيا، أبو بكر عبد الله بن محمد: قضاء الحوائج، تحقيق: مجدي السيد إبراهيم، مكتبة القرآن - القاهرة.
٣. ابن الأثير، مجد الدين أبو السعادات: النهاية في غريب الحديث والأثر، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي، ومحمود محمد الطناحي، المكتبة العلمية - بيروت، ١٣٩٩هـ/١٩٧٩م.
٤. ابن حبان، أبو حاتم محمد: صحيح ابن حبان، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الثانية، ١٤١٤هـ/١٩٩٣م.
٥. ابن خزيمة، أبو بكر محمد: صحيح ابن خزيمة، تحقيق: محمد مصطفى الأعظمي، المكتب الإسلامي - بيروت، الطبعة الثالثة، ١٤٢٤هـ/٢٠٠٣م.
٦. ابن سعد، أبو عبد الله محمد: الطبقات الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١٠هـ/١٩٩٠م.
٧. ابن شبة، عمر: تاريخ المدينة، تحقيق: فهيم شلتوت، طبعة السيد حبيب محمود أحمد - جدة، ١٣٩٩هـ.

٨. ابن عابدين، محمد أمين: رد المحتار على الدر المختار، دار الفكر - بيروت، الطبعة الثانية، ١٤١٢هـ/١٩٩٢م.
٩. ابن عاشور، محمد الطاهر: التحرير والتنوير، الطبعة الأولى، الدار التونسية للنشر - تونس، ١٩٨٤م.
١٠. ابن عبد السلام، أبو محمد عز الدين: قواعد الأحكام في مصالح الأنام، مكتبة الكليات الأزهرية - القاهرة، ١٤١٤هـ/١٩٩١م.
١١. ابن ماجه، أبو عبد الله محمد: سنن ابن ماجه، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، دار الرسالة العالمية - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٣٠هـ/٢٠٠٩م.
١٢. ابن منظور، جمال الدين: لسان العرب، طبعة دار المعارف - مصر.
١٣. ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم: الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، تحقيق: زكريا عميرات، دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١٩هـ/١٩٩٩م.
١٤. أبو النصر، مدحت: الإعاقة الاجتماعية - المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية -، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤م.
١٥. أبو حبيب، سعدي: القاموس الفقهي، دار الفكر - دمشق، الطبعة الثانية، ١٤٠٨هـ/١٩٨٨م.
١٦. أبو داود، سليمان بن الأشعث: سنن أبي داود، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، المكتبة العصرية - بيروت.
١٧. أبو رمان، سامر رضوان: المؤسسات الخيرية المانحة في عيون الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية - استطلاع رأي -، مركز الأبحاث والدراسات (مداد) - جدة، الطبعة الأولى، ١٤٣٦هـ/٢٠١٥م.



- ١٨ . أبو نعيم، أحمد بن عبد الله: دلائل النبوة، تحقيق: محمد رواس قلعه جي،
وعبد البر عباس، دار النفائس - بيروت، الطبعة الثانية، ١٤٠٦هـ/١٩٨٦م.
- ١٨ . الأزدي، علي بن الحسن: المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق -
بيروت، ١٩٩٧م.
- ١٩ . الأزهري، محمد بن أحمد الدوي: تهذيب اللغة، تحقيق: محمد عوض
مرعب، الطبعة الأولى، دار إحياء التراث العربي - بيروت، ٢٠٠١م.
- ٢٠ . الأشقر، أسامة عمر: تطوير المؤسسة الوقفية الإسلامية في ضوء التجربة
الخيرية الغربية، دار النفائس - الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠١٢م.
- ٢١ . الأشقر، أسامة عمر: دراسة حالة بتكليف من وزارة الأوقاف الكويتية،
جامعة الكويت، ١٤٢٨هـ.
- ٢٢ . الأشقر، أسامة عمر: مؤسسات وقفية رائدة - تجارب ودروس -، شركة
آفاق الأوقاف، الطبعة الثانية، ١٤٣٩هـ/٢٠١٨م.
- ٢٣ . آل بورنو، محمد صدقي، الوجيز في إيضاح القواعد الكلية، مؤسسة
الرسالة - بيروت، الطبعة الرابعة، ١٤١٦هـ/١٩٩٦م.
- ٢٤ . الألباني، محمد ناصر الدين: خطبة الحاجة التي كان رسول الله ﷺ
يعلمها أصحابه ﷺ، المكتب الإسلامي - بيروت، الطبعة الرابعة،
١٤٠٠هـ.
- ٢٥ . الألباني، محمد ناصر الدين: سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقها
وفوائدها، مكتبة المعارف - الرياض، الطبعة الأولى.
- ٢٦ . الألباني، محمد ناصر الدين: صحيح الجامع الصغير وزيادته، المكتب
الإسلامي - بيروت.



٢٧. الألباني، محمد ناصر الدين: صحيح سنن أبي داود، مؤسسة غراس - الكويت، الطبعة الأولى، ١٤٢٣هـ/ ٢٠٠٢م.
٢٨. الأنصاري، فريد: أبحاث في العلوم الشرعية، دار النجاح - الدار البيضاء، ١٩٩٧م.
٢٩. أوغلي، أكمل الدين إحسان: العالم الإسلامي وتحديات القرن الجديد - منظمة التعاون الإسلامية -، دار الشرق ٢٠١٣م.
٣٠. البخاري، محمد بن إسماعيل: الجامع المسند الصحيح (صحيح البخاري)، تحقيق: محمد زهير بن ناصر، دار طوق النجاة، الطبعة الأولى، ١٤٢٢هـ.
٣١. بدر، أحمد: أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات - الكويت، الطبعة الثامنة، ١٩٨٤م.
٣٢. البلوي، سلامة محمد: رعاية الفئات الخاصة، مكتبة الصحابة - الشارقة، ٢٠٠٣م.
٣٣. بن حسين، عبد العزيز: أدوات البحث التربوي، مطبوعات جامعة الملك سعود.
٣٤. بن حنبل، أحمد: المسند، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة - دمشق، الطبعة الأولى، ١٤٢١هـ/ ٢٠٠١م.
٣٥. بن عطية، محمد ناجي: البناء المؤسسي في المنظمات الخيرية - الواقع وآفاق التطوير -، دراسة ميدانية قام بها الباحث على المنظمات الخيرية في أمانة العاصمة صنعاء - الجمهورية اليمنية، ٢٠٠٦م.
٣٦. بن قاسم، عبد الرحمن بن محمد، وابنه: مجموع فتاوى شيخ الإسلام أحمد ابن تيمية، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، في المدينة المنورة، ١٤٢٥هـ/ ٢٠٠٤م.

٣٧. بنتاجة، محمد: استكشاف المسيحية الأولى، دار دروب للنشر والتوزيع.
٣٨. البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين: السنن الكبرى، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، الطبعة الأولى، ١٤٣٢هـ/٢٠١١م.
٣٩. البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين: معرفة السنن والآثار، تحقيق: عبد المعطي أمين قلعجي، جامعة الدراسات الإسلامية، كراتشي - باكستان، دار قتيبة - دمشق، الطبعة الأولى، ١٤١٢هـ/١٩٩١م.
٤٠. الترمذي، محمد بن عيسى: الجامع الكبير (سنن الترمذي)، تحقيق: بشار عواد معروف، دار الغرب الإسلامي - بيروت، ١٩٩٨م.
٤١. الحاكم، أبو عبد الله محمد: المستدرک على الصحيحين، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١١هـ/١٩٩٠م.
٤٢. الحزيم، يوسف: العمل الخيري عند الملك عبد العزيز، سلسلة كرسى الأمير سلطان بن عبد العزيز للدراسات التاريخية والحضارية للجزيرة العربية، الطبعة الأولى.
٤٣. الحنبلي، ابن رجب: جامع العلوم والحكم، دار الكتب العلمية - بيروت.
٤٤. الخصاف، أبو بكر: أحكام الأوقاف، مطبعة ديوان عموم الأوقاف المصرية - القاهرة، ١٣٢١هـ/١٩٠٤م.
٤٥. خفاجي، ريهام أحمد: دور المؤسسات الخيرية في دراسة علم السياسة في الولايات المتحدة الأمريكية - دراسة حالة مؤسسة فورد ١٩٥٠ - ٢٠٠٤ م، - الأمانة العامة للأوقاف - الكويت، الطبعة الأولى، ١٤٣٠هـ/٢٠٠٩م.
٤٦. الخلف، سعود: دراسات في الأديان اليهودية والنصرانية، الطبعة الخامسة، دار أضواء السلف - الرياض، ١٤٢٧هـ.



٤٧. الخياري، السيد أحمد ياسين: تاريخ معالم المدينة المنورة - قديماً وحديثاً -، تعليق وإيضاح وإضافة وتخريج: عبيد الله محمد أمين الكردي، مطابع مؤسسة المدينة للصحافة (دار المسلم) - جدة، الطبعة الرابعة، ١٤١٤هـ/ ١٩٩٣م.
٤٨. الدارقطني، أبو الحسن علي بن عمر: سنن الدارقطني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٢٤هـ/ ٢٠٠٤م.
٤٩. الدارمي، أبو محمد عبد الله بن عبد الرحمن: مسند الدارمي (سنن الدارمي)، تحقيق: حسين سليم أسد، دار المغني للنشر والتوزيع - المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، ١٤١٢هـ/ ٢٠٠٠م.
٥٠. الرازي، أبو بكر: مختار الصحاح، تحقيق: محمود خاطر، مكتبة لبنان ناشرون - بيروت، ١٤١٥هـ/ ١٩٩٥م.
٥٢. الزركلي، خير الدين: الأعلام، دار العلم للملايين - بيروت، الطبعة الخامسة عشر، ٢٠٠٢م.
٥٣. زكي، بدوي أحمد: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، مطبعة النهضة العربية - مصر، ١٩٨٤م.
٥٥. السدحان، عبد الله بن ناصر: رعاية الأيتام في المملكة العربية السعودية، الأمانة العامة للاحتفال بمرور مائة عام على تأسيس المملكة العربية السعودية - الرياض، ١٩٩٩م.
٥٦. السدحان، عبد الله. والجاسر، عبد الله: مراكز تنمية المجتمعات المحلية في المملكة العربية السعودية - دراسة ميدانية تقييمية -، الطبعة الأولى، وزارة الشؤون الاجتماعية - الرياض.

٥٧. السلطان، فهد صالح: النموذج الإسلامي في الإدارة - منظور شمولي للإدارة العامة -، الطبعة الثانية، ١٩٩٧م.
٥٨. السلومي، محمد: القطاع الثالث والفرص السانحة - رؤية مستقبلية -، الطبعة الأولى، مركز القطاع الثالث - الرياض، ١٤٣٠هـ.
٦٠. السماعيل، أروى بنت إبراهيم: مجالات المنح وسياسات دعم البرامج والمشاريع لدى المؤسسات الخيرية المانحة - دراسة ميدانية بمدينة الرياض -، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال - المملكة العربية السعودية، ١٤٣٦هـ/ ٢٠١٤م.
٦١. السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن: الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، تحقيق: محمد حسن محمد حسن إسماعيل، دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١٩هـ/ ١٩٩٨م.
٦٢. شركة أوقاف سليمان بن عبد العزيز الراجحي القابضة: مؤسسة قارفيلد وستون.
٦٣. شركة أوقاف سليمان بن عبد العزيز الراجحي القابضة: وقف ويلكوم.
٦٤. الشويعر، بدر بن عبد الله: حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية في أنظمة المملكة العربية السعودية - دراسة مقارنة -، أطروحة دكتوراة، الجامعة الإسلامية، كلية الشريعة - قسم الأنظمة، سنة ٢٠١٨م، طبعة دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع - القاهرة، ١٤٤٠هـ/ ٢٠١٩م.
٦٥. الصالح، عبد الكريم: جهود المؤسسات الخيرية المانحة في تنمية المجتمع المحلي - دراسة مطبقة على المؤسسات الخيرية المانحة بالمملكة العربية السعودية -، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.



٦٦. الطبراني، سليمان بن أحمد: المعجم الأوسط، تحقيق: طارق بن عوض الله، وعبد المحسن بن إبراهيم، دار الحرمين - القاهرة.
٦٧. الطوفي، نجم الدين سليمان: شرح مختصر الروضة، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٧هـ/١٩٨٧م.
٦٨. العتيبي، موسى: الأطر القانونية ذات العلاقة بالقطاع الخيري والتطوعي في المملكة العربية السعودية.
٦٩. عجوبة، مختار: أضواء على نشأة العمل الخيري التطوعي في عهد الملك عبد العزيز، جمعية النهضة النسائية الخيرية - الرياض، ١٤١٩هـ.
٧٠. عدون، ناصر دادي: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ١٩٩٨م.
٧١. العسقلاني، ابن حجر: الإصابة في تمييز الصحابة، تحقيق: عادل عبد الموجود، وعلي معوض، دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١٥هـ.
٧٢. العسقلاني، ابن حجر: هدي الساري مقدمة فتح الباري، تعليق: عبد الرحمن بن ناصر البراك، تحقيق: أبو قتيبة نظر محمد الفاريابي، دار طيبة - الرياض، الطبعة الأولى، ١٤٢٦هـ/٢٠٠٥م.
٧٣. العقاد، عباس محمود: مع عاهل الجزيرة العربية، المكتبة العصرية - بيروت.
٧٤. العمر، فؤاد عبد الله: إسهام الوقف في العمل الأهلي والتنمية الاجتماعية، الأمانة العامة للأوقاف - الكويت، الطبعة الثانية، ١٤٣٢هـ/٢٠١١م.
٧٥. غنام، م. مازن - د. صالح، عزام: إجراءات المؤسسات المانحة في دعم المشاريع التنموية من وجهة نظر المؤسسات المستفيدة في فلسطين.



٧٦. الفقير، بدر بن عادل: عناصر القوة في توحيد المملكة العربية السعودية، دار الملك عبد العزيز - الرياض، ١٤١٩هـ.
٧٨. الفوزان، صالح بن فوزان: الملخص الفقهي، الطبعة الثانية، دار ابن الجوزي، الدمام - المملكة العربية السعودية، ١٤٢٧هـ.
٧٩. الفيومي، أحمد بن محمد: المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، المكتبة العلمية - بيروت.
٨٠. القرافي، أبو العباس شهاب الدين أحمد: أنوار البروق في أنواء الفروق (الفروق)، عالم الكتب - بيروت.
٨١. قلعه جي، محمد رواس: معجم لغة الفقهاء، الطبعة الثالثة، دار النفائس - بيروت، ١٤١١هـ.
٨٢. الكتاب المقدس - العهد الجديد والعهد القديم -.
٨٣. كفاقي، حسين: مصر المحبة والسلام بين المسيحية والإسلام، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر، ١٩٩٦م.
٨٤. لجنة الأوقاف - غرفة الشرقية: المؤسسات الوقفية في المملكة المتحدة، ١٤٣٩هـ/٢٠١٧م.
٨٥. مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط.
٨٦. محمد شمس الدين أحمد وآخرون: دراسات في خدمة الجماعة، الطبعة الأولى، دار عقل للطباعة - مصر، ١٩٨٦م.
٨٧. مذكرة صادرة من مؤسسة ويلكوم باسم: «Grant Conditions»، بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٨م.
٨٨. مركز الأبحاث والدراسات (مداد): الأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل الخيري في المملكة العربية السعودية.



٨٩. مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية: قواعد السلوك وأخلاقيات العمل.
٩٠. مركز إيفاد للدراسات والاستشارات، تصنيف الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، مؤسسة الملك خالد الخيرية، الطبعة الأولى، ١٤٣٥هـ/٢٠١٤م.
٩٢. المطوع، عبد الله بن محمد: العمل الخيري المؤسسي - دراسة وصفية ميدانية على مؤسستين خيرتين في المملكة العربية السعودية -، رسالة دكتوراة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٩٣. المطوع، عبد الله بن محمد: أنظمة العمل الخيري ولوائحه في المملكة العربية السعودية.
٩٤. المطيري: بدر ناصر: التجربة البريطانية في العمل الخيري والتطوعي، الأمانة العامة للأوقاف - الكويت، الطبعة الأولى، ١٤١٥هـ/١٩٩٤م.
٩٥. مؤسسة الأميرة العنود الخيرية: كتاب تعريفى بالمؤسسة.
٩٦. مؤسسة الملك خالد الخيرية: المؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية - حقائق وإحصاءات ٢٠١٦ -.
٩٧. مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية: دليل الضوابط والسياسات العامة للمنح - نسخة الجهات المستفيدة -.
٩٨. مؤسسة عبد الرحمن بن صالح الراجحي وعائلته الخيرية: تجارب مميزة للمؤسسات المانحة البريطانية، رجب ١٤٣٠هـ/يوليو ٢٠٠٩م.
٩٩. مؤسسة عبد العزيز بن عبد الله الجميح الخيرية: المنح الخيري في المملكة العربية السعودية من الأبحاث والدراسات المنشورة - الاحتياجات والاستراتيجيات والأساليب -، المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد) - الرياض، ١٤٤٠هـ.



١٠٠. مؤسسة محمد عبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية: كتاب تعريفية بالمؤسسة.
١٠١. النسائي، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب: السنن الكبرى، تحقيق: حسن عبد المنعم شلبي، مراجعة: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٢١هـ/ ٢٠٠١م.
١٠٢. النعيم، عبد الله العلي: التطوع في المملكة العربية السعودية - قديماً وحديثاً -، ١٤٢٨هـ.
١٠٣. النيسابوري، مسلم بن الحجاج: المسند الصحيح (صحيح مسلم)، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي - بيروت.
١٠٤. الهاللي، سعد الدين: أهمية ودور الجهات المانحة غير الحكومية في مجال العمل الاجتماعي ومكان الوقف منها، بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني للأوقاف بالمملكة العربية السعودية في رحاب جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
١٠٥. الهيئة العامة للأوقاف: تعليمات الترخيص للصناديق الاستثمارية الوقفية.
١٠٦. وزارة الداخلية - المملكة المتحدة: فريق التميز - الاستراتيجية العامة للعمل التطوعي في المملكة المتحدة، ترجمة: الأمانة العامة للأوقاف - إدارة الدراسات والعلاقات، الكويت، الطبعة الأولى، ١٤٢٤هـ/ ٢٠٠٣م.
١٠٧. وزارة الشؤون الاجتماعية: اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
١٠٨. وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد: من جهود المملكة العربية السعودية في الدعوة إلى الله، ١٤١٩هـ/ ١٩٩٨م.



١٠٩. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٨) بتاريخ ١٩/٢/١٤٣٧هـ.

١١٠. الونشريسي، أبو العباس أحمد: المعيار المعرب والجامع المغرب عن فتاوى أهل إفريقية والأندلس والمغرب، خرجه: جماعة من الفقهاء، بإشراف محمد حجي، نشر وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالمملكة المغربية، ١٤٠١هـ/١٩٨١م.

١١١. وهبة، مراد: المعجم الفلسفي - معجم المصطلحات الفلسفية -، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع - القاهرة.

١١٢. الفراء، أبي يعلى محمد بن الحسين الفراء، الأحكام السلطانية لأبي يعلى الفراء، دار الكتب العربية بيروت تحقيق محمد حامد الفقي، طبعة ١٤٢١هـ.

١١٣. ابن جماعة، بدر الدين بن جماعة، تحرير الأحكام في تدبير أهل الإسلام للإمام، دار الكتب العربية بيروت تحقيق د فؤاد عبد المنعم أحمد، الطبعة الأولى ١٤٠٥هـ.

١١٤. الماوردي، علي بن محمد البصري، الأحكام السلطانية، (ص ٤٠) دار الحديث بالقاهرة تحقيق أحمد جاد، طبعة ١٤٢٧.

• المقالات والأبحاث:

١. البراهيم، عبد الله بن محمد: أهمية كسب ثقة الجهات المانحة في تنمية الموارد للجهة الخيرية، ورقة مقدمة للقاء السنوي السابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية.



٢. حجر، خالد أحمد: أثر الجهات المانحة في تطوير البحث العلمي في المملكة العربية السعودية - حالة العلوم الاجتماعية والإنسانية -، ملتقى الجهات المانحة (آفاق جديدة لمستقبل أفضل)، المملكة العربية السعودية - المدينة المنورة.
٣. حسن، عاصم بن محمد: الميزة التنافسية للمؤسسات الخيرية. إصدار اتحاد الجمعيات المغاربية.
٤. الحيدري، إبراهيم: هكذا تنظم بريطانيا عملها الخيري: ورقة عمل بمؤتمر تنمية القطاع الثالث في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ١٧ ربيع الثاني ١٤٣٤هـ.
٥. خفاجي، ريهام أحمد: المؤسسات المانحة العالمية.. بين الليبرالية الأمريكية والإندماجية الألمانية، ضمن بحوث ملتقى الجهات المانحة (آفاق جديدة لمستقبل أفضل)، المملكة العربية السعودية - المدينة المنورة.
٦. خفاجي، ريهام أحمد: العمل الخيري الخليجي.. النشأة والتطور، مجلة مداد، العدد الأول.
٧. ديبيل، كينيث: تنظيم القطاع غير الربحي - المنظور العالمي ونموذج المملكة المتحدة -، المنتدى السادس لتطوير القطاع غير الربحي
٨. عطية، مجدي: دور الفرد في بناء المؤسسة المتميزة، بحث مقدم للملتقى الأول لتطوير الموارد البشرية، الدمام، تنظيم الشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الشرقية والغرفة التجارية الصناعية للمنطقة الشرقية.
٩. الصقري، الرمضي بن قاعد: دور المؤسسات الخيرية المانحة في الأمن من منظور المسؤولية المجتمعية، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، المجلد ٢٥، العدد ٢، ٢٠١٧م.



١٠. الصالح، عبد الكريم بن عبد الرحمن: التعريف بالمؤسسات الخيرية الخاصة في المملكة العربية السعودية وتطورها، مقال منشور بموقع الألوكة.
١٢. عناية، عز الدين: الإيمان وعمل البر والإحسان في اليهودية والمسيحية والإسلام، بحث منشور بمجلة التفاهم، العدد (٣٥).
١٣. عرفة، خديجة: العمل الخيري.. خلفية نظرية حول المفهوم، مجلة مداد، العدد الثاني.
١٤. المطوع، عبد الله بن محمد: المؤسسات الوقفية الخاصة وأثرها في دعم البرامج الدعوية - إدارة أوقاف صالح الراجحي إنموذجًا -، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر العمل الخيري الخليجي الرابع، جمعية التربية الإسلامية بمملكة البحرين.
١٦. موقع تيزيا: العدالة في تعليم الكنيسة الاجتماعي، ٤ تشرين أول ٢٠١٠م، نسخة محفوظة ٠٥ مارس ٢٠١٦م على موقع واي باك مشين.
١٧. مركز البحوث والدراسات: تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، الرياض، محرم ١٤٢١هـ - إبريل ٢٠٠١م.
١٨. يحيى، خالد عثمان. وفوستيير، ناتالي: المملكة العربية السعودية كجهة مانحة للمساعدات الإنسانية - جهود دولية ضخمة، مع ضعف في القدرات المؤسسية والتنظيمية -، ورقة بحثية مقدمة للمعهد العالمي للسياسات العامة (GPPi)، رقم ١٤، فبراير ٢٠١١م.
١٩. يعقوب، ميلاد سامي: هل يوجد مجتمع مدني في مصر؟ دراسة للعلاقة بين منظمات المجتمع المدني والدولة، مجلة أحوال مصرية، السنة ٨، العدد ٩. مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٥، القاهرة.



• المواقع الالكترونية:

١. موقع موضوع: mawdoo3.com
٢. موقع ويكيبيديا: <http://cutt.us/>
٣. موقع مركز الأبحاث والدراسات (مداد): <http://www.medadcenter.com>
٤. موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: <https://mlsd.gov.sa/ar>
٥. موقع مؤسسة الملك فيصل الخيرية: <https://kff.com/ar/>
٦. موقع مؤسسة إبراهيم بن عبد العزيز آل إبراهيم الخيرية:
<http://alibrahimfoundation.com/>
٧. موقع مؤسسة سلطان بن عبد العزيز آل سعود الخيرية:
<https://www.sbaif.org.sa/>
٨. موقع مؤسسة الملك خالد الخيرية: <https://www.kkf.org.sa/ar>
٩. موقع مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية:
<https://www.ksrelief.org>
١٠. موقع مسك الخيرية: <https://misk.org.sa/>
١١. موقع مؤسسة الأميرة العنود الخيرية: <http://alanood.org.sa/Ar>
١٢. موقع مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية:
<https://www.rf.org.sa/>
١٣. موقع مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية: <https://sf.org.sa/>
١٤. موقع مكتبة الملك عبد العزيز العامة: <http://www.kapl.org.sa/>
١٥. موقع مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع:
<https://www.mawhiba.org/Ar/>



- ١٦ . موقع مؤسسة الملك عبد الله بن عبد العزيز لوالديه للإسكان التنموي:
<http://www.kaf.org.sa/>
- ١٧ . موقع صندوق المئوية: <http://www.tcf.org.sa>
- ١٨ . موقع مركز عبد الرحمن السديري الثقافي: <http://www.alsudairy.org.sa/ar>
- ١٩ . موقع دليل الجهات المانحة: <http://dalel-manihin.com/>
- ٢٠ . موقع المفوضية الخيرية: <https://www.gov.uk/>
- ٢١ . موقع بيت الشركات:
<https://www.gov.uk/government/organisations/companies-house>
- ٢٢ . موقع مؤسسة ويلكوم: www.wellcome.ac.uk
- ٢٣ . موقع مؤسسة بول هاملين: <https://www.phf.org.uk/>
- ٢٤ . موقع مؤسسة التمويل الأوروبية:
[efc: https://www.efc.be/organisation/charities-aid-foundation/](https://www.efc.be/organisation/charities-aid-foundation/)
- ٢٥ . موقع مؤسسة المساعدات الخيرية CAF: <https://www.cafonline.org/>
- ٢٦ . موقع مؤسسة قارفيلد وستون: <http://www.garfieldweston.org>
- ٢٧ . موقع <https://data.ncvo.org.uk/a/almanac14/which-are-the-largest-voluntary-organisations-in-the-uk-3/>
- ٢٨ . موقع www.ncvo-vol.org.uk
- ٢٩ . موقع www.bond.org.uk
- ٣٠ . موقع www.chartiy-commission.gov.uk
- ٣١ . موقع www.conferencehouse.co.uk
- ٣٢ . موقع www.chartiyfair.org.uk



• المراجع الأجنبية:

1. **ACF: Association of Charitable Foundations**, Trustees annual report and financial statements, 2017.
2. **ACF: Foundation Giving Trends 2018**, Top 300 foundation grant-makers.
3. Association of Charitable Foundations, **Trustees annual report and financial statements**.
4. CAF: **CAF UK GIVING 2017**, an overview of charitable giving in the UK.
5. CAF: **CAF UK GIVING 2018**, an overview of charitable giving in the UK.
6. CAF: **CAF UK GIVING 2019**, an overview of charitable giving in the UK.
7. **Charity Today 2017**.
8. Ethel Mary Hampson, **The treatment of poverty in Cambridge shire, 1597-1834**, Cambridge, 1934.
9. George Macaulay Trevelyan, **A shortened History of England**, New York, 1967.
10. Goldwin Smith, **A constitutional and Legal History of England**, New York, 1955.
11. Guidance Charity Fundraising: **a guide to trustee duties**.
12. Law Commission: **Technical Issues In Charity Law**, A Consultation Paper No 220.
13. Law Commission: **Technical Issues in Charity Law**, Law Com No 375.
14. Wellcome: **Annual Report and Financial Statements 2018**.



فهرس الموضوعات

| | |
|----|----------------------------|
| ٥ | إهداء |
| ٧ | شكر وتقدير |
| ٩ | مقدمة |
| ١٢ | مشكلة الدراسة |
| ١٣ | أهمية الدراسة |
| ١٩ | أسباب اختيار الموضوع |
| ٢٠ | أهداف الدراسة |
| ٢١ | تساؤلات الدراسة |
| ٢٣ | الدراسات السابقة |
| ٣٠ | الإضافة العلمية في الدراسة |
| ٣١ | نوع الدراسة |
| ٣١ | منهج الدراسة |
| ٣٢ | أدوات الدراسة الكمية |
| ٣٣ | مجتمع الدراسة |
| ٣٣ | عينة الدراسة |
| ٣٥ | حدود الدراسة |



- ٣٧ الفصل التمهيدي: مدخل للعمل الخيري المانح
- المبحث الأول: مفهوم العمل الخيري المانح ومشروعيته وأبرز ضوابطه ٤٠
 - ❖ المطلب الثاني: مشروعية العمل الخيري المانح ٥٠
 - خصائص العمل الخيري المانح في الإسلام ٥٤
 - ❖ المطلب الثالث: ضوابط العمل الخيري المانح ٥٨
 - استراتيجيات المنح لدى الجهات المانحة ٧٢
 - ❖ المطلب الرابع: آثار العمل الخيري المانح ٧٥

الفصل الأول: أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية

السعودية وضوابطه ٧٩

- المبحث الأول: أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية وتاريخه ٨٢
- ❖ المطلب الأول: تأريخ العمل الخيري في المملكة العربية السعودية ٨٢
- ❖ المطلب الثاني: نشأة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية ٩٠
- ❖ المطلب الثالث: أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية ٩٣
- ❖ المطلب الرابع: التعريف ببعض المؤسسات المانحة بالمملكة العربية السعودية والجهات المشرفة عليها ٩٥

العربية السعودية ١١٠

- ❖ المطلب الأول: الضوابط والإجراءات الصادرة من الجهات المشرفة على المؤسسات الأهلية «المانحة» ١١١
- ❖ المطلب الثاني: الضوابط والإجراءات الصادرة من المؤسسات الأهلية «المانحة» ١١٥
- ❖ المطلب الثالث: ملخص ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة العربية السعودية ١١٧



الفصل الثاني: أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة وضوابطه .. ١٢١

- المبحث الأول: أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة وتاريخه ١٢٦
- ❖ المطلب الأول: نشأة العمل الخيري في المملكة المتحدة وتاريخه ١٢٦
- ❖ المطلب الثاني: أنظمة العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة وتاريخه ١٣٨
- ❖ المطلب الثالث: التعريف بالمؤسسات المانحة بالمملكة المتحدة والجهات المشرفة عليها ١٤٣
- المبحث الثاني: ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة ... ١٦١
- ❖ المطلب الأول: الضوابط والإجراءات الصادرة من الجهات المشرفة على المؤسسات «المانحة» ١٦١
- ❖ المطلب الثاني: الضوابط والإجراءات الصادرة من المؤسسات «المانحة» الخاصة ١٧١
- الضوابط والإجراءات الخاصة بالمؤسسات المانحة في المملكة المتحدة ١٧٣
- ❖ المطلب الثالث: ملخص ضوابط وإجراءات العمل الخيري المانح في المملكة المتحدة ١٨٠

الفصل الثالث: مقارنة أنظمة وإجراءات العمل الخيري المانح

- بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ١٨٣
- المبحث الأول: مقارنة أنظمة العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ١٨٨
- ❖ المطلب الأول: مقارنة العمل الخيري العام بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ١٨٨
- ❖ المطلب الثاني: مقارنة أنظمة المنح الخيري بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ٢٠٨



- المبحث الثاني: مقارنة إجراءات العمل الخيري المانح بين المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ٢٢٣
- الضوابط والإجراءات العامة للمؤسسات المانحة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ٢٢٣

الفصل الرابع: العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات

- المنفذة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ٢٣١
- المبحث الأول: العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية ٢٣٥
- ❖ المطلب الأول: طبيعة العلاقة بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية ٢٣٥
- ❖ المطلب الثاني: عوامل نجاح وإخفاق التعاون بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية ٢٤١
- المبحث الثاني: العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة ٢٤٥
- ❖ المطلب الأول: طبيعة العلاقة بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة ٢٤٥
- ❖ المطلب الثاني: عوامل نجاح وإخفاق التعاون بين الجهات الخيرية المانحة والجمعيات المنفذة في المملكة المتحدة ٢٤٩
- المبحث الثالث: مقارنة العلاقة بين مؤسسات العمل الخيري المانح والجمعيات المنفذة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة ٢٥١



| | | |
|-----|-------|--|
| ٢٥٧ | | الجانب الميداني |
| ٢٦١ | | • الفصل الأول: إجراءات الدراسة الميدانية |
| ٢٦٩ | | • الفصل الثاني: عرض نتائج ثبات قياس الدراسة الميدانية |
| ٢٧٣ | | • الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتقويمها |
| | | □ عرض ومناقشة استبانة الجهات المانحة (للتنفيذيين) |
| ٢٧٤ | | في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة |
| | | □ عرض ومناقشة الاستبانة الثانية الجهات المانحة (قيادات) |
| ٢٩٥ | | في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة |
| | | □ عرض ومناقشة الاستبانة الثالثة (استبانة الجهات المنفذة) |
| ٣١٦ | | في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة |
| ٣٢٧ | | الخاتمة |
| ٣٤٥ | | المصادر والمراجع |
| ٣٦٣ | | فهرس الموضوعات |

