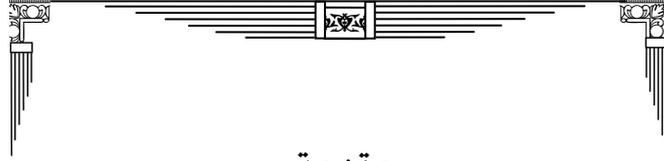


**العمل المؤسسي وأثره
على العمل الخيري
دراسة تحليلية**

إعداد الدكتور

د. ياسر محمد هوساوي

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري



مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين،
نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد:

فإن من المعلوم بالضرورة أهمية العمل الخيري، ودوره البارز في دعم
المجتمعات واستقرارها، بل إنه المشكل الأساس للثقافات، فهو حجر الزاوية في
البناء، ولا يمكن أن يتجاهل هذا الدور إلا مكابر، ولأجل ذلك تأتي أهمية العناية
بهذا القطاع، وتنميته ودعمه حتى يكون على المستوى اللائق الذي يستحقه.

قام القطاع الخيري في كثير من البلدان والمجتمعات، على أيدي كثير من
المخلصين الصادقين الذين بذلوا فيه أموالهم وأوقاتهم، وهذه البدايات المشرقة
تحتاج إلى مكملات مهمة تدعم تلك الانطلاقة، وتحتاج إلى جهد جماعي يقوم
على الحفاظ على تلك المكتسبات وتنميتها، وهنا تبرز أهمية العمل المؤسسي
كأحد أبرز العلامات الفارقة والمؤثرة في العمل الخيري حيث يشيد العمل
المؤسسي الإطار المناسب للمؤسسات لتتحرك نحو تحقيق رسالتها وأهدافها
بخطى ثابتة ومؤثرة.

ومن هذا المنطلق تم اختيار هذا الموضوع ليكون بعنوان (العمل المؤسسي
وأثره على العمل الخيري في ضوء المقاصد الشرعية)

بحوث مؤتمر العمل الخيري

❖ أهمية الموضوع:

- ١- ضرورة ربط العمل الخيري بأصوله الشرعية ومقاصده.
- ٢- ما يعرض للعاملين في القطاع الخيري من تخططات كثيرة في تطبيق وتنزيل المقاصد الشرعية على الأعمال الخيرية.
- ٣- إهدار الكثير من الأوقات والجهود و الأموال، وذلك ناتج عن ضعف تطبيق العمل المؤسسي على العمل الخيري.
- ٤- التفوق الواضح للعمل المؤسسي على العمل الفردي في القطاع الخيري.

❖ الدراسات السابقة:

لم أقف - حسب علمي - بعد متابعة مراكز الأبحاث والدراسات على بحث متعلق بموضوع الدراسة.

❖ أهداف الدراسة:

- ١- الوقوف على أبرز المقاصد الشرعية المؤطرة للعمل الخيري.
- ٢- تبين العلاقة بين العمل الخيري والعمل المؤسسي.
- ٣- بيان الأثر المتوقع من تطبيق العمل المؤسسي على العمل الخيري.

❖ هيكل البحث

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري في ضوء المقاصد الشرعية
مقدمة: وتشتمل على أهمية الموضوع، والدراسات السابقة، وهيكل البحث،
ومنهج الدراسة.

المبحث الأول: تعريف العمل المؤسسي والعمل الخيري والعلاقة بينهما.
وفيه مطلبان:

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري

المطلب الأول: تعريف العمل المؤسسي والعمل الخيري.

المطلب الثاني: العلاقة بين العمل المؤسسي والعمل الخيري.

المبحث الثاني: أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري في ضوء المقاصد الشرعية.

❖ منهج البحث:

يتلخص منهج البحث في النقاط التالية:

- ١- جمع المادة العلمية المتعلقة بالبحث من خلال أبرز مواردها وتوثيقها من مصادرها وترتيبها ثم تحليلها.
- ٢- شرح الكلمات والمصطلحات الغريبة من مظاهها.
- ٣- عزو الآيات إلى السور بالأرقام، مضبوطة بالرسم العثماني.
- ٤- تخريج الأحاديث، فإن كانت في الصحيحين أو أحدهما فأكتفي بهما، وإن كان في غيرهما خرّجته من مظانه ذكرًا حكم العلماء عليه.

❖ النتائج المتوقعة:

- ١- إسهام العمل المؤسسي في رفع كفاءة وفاعلية العمل الخيري.
- ٢- مساعدة العمل المؤسسي على تقليل الهدر في الوقت والمال.

المبحث الأول

**تعريف العمل المؤسسي والعمل الخيري
والعلاقة بينهما**

وفيه مطلبان:

✦ **المطلب الأول : تعريف العمل المؤسسي والعمل الخيري.**

✦ **المطلب الثاني : العلاقة بين العمل المؤسسي والعمل الخيري.**

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري



المطلب الأول

تعريف العمل المؤسسي والعمل الخيري

يحسن الشروع بذكر التعاريف لتكون مدخلا للربط بين العمل المؤسسي والعمل الخيري، و ثمة عدة تعاريف لكل منهما أذكر بعضاً منها، حيث عُرف العمل المؤسسي بأنه:

"كل تجمع منظم يهدف إلى تحسين الأداء وفعالية العمل، لبلوغ أهداف محددة، ويقوم بتوزيع العمل على لجان كبرى، وفرق عمل، وإدارات متخصصة؛ علمية، ودعوية، واجتماعية؛ بحيث تكون لها المرجعية وحرية اتخاذ القرار في دائرة اختصاصها.. يعتبر عملاً مؤسسياً"^(١).

أو "هو تمكين المنظمة من أجل أن تكون أكثر فعالية في تنفيذ المشروعات التنموية من أجل تحقيق أهداف ورسالة المنظمة".

أو "هو تلك العمليات التي يتم تنفيذها من أجل رفع قدرات هذه المنظمات حتى تستطيع القيام بالدور المأمول منها في ضوء رسالتها وامكانياتها، وهو ما يعنى في النهاية تطوير المنظمة من كافة الجوانب (بشرية -تنظيمية - مالية -..الخ)

(١)-<http://mugtama.com/articles/item/15997>

%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84

مجلة المجتمع (السبت ١٧ فبراير ٢٠١٨، ٥٧:٠٣:٢١). مقال بعنوان العمل المؤسسي،

د عامر ابو سلامة.

بحوث مؤتمر العمل الخيري

للقيام بدورها في المجتمع" (١).

أما العمل الخيري فيعرف بعدد من التعريفات أيضا منها:

"هو النفع المادي أو المعنوي الذي يقدمه الإنسان لغيره، من دون أن يأخذ عليه مقابلا ماديا، ولكن ليحقق هدفا خاصا له أكبر من المقابل المادي، قد يكون عند بعض الناس الحصول على الثناء والشهرة، أو نحو ذلك من أغراض الدنيا" (٢).

أو "هو عمل تبرعي يقدمه الإنسان لغيره، خدمة للمحتاجين إليه بغض النظر عن دينهم أو أفكارهم، من غير طلب عوض، ومن غير مخالفة للشرع" (٣).

وعلى هذا فالعمل المؤسسي شيء و التطوعي شيء آخر، وبينهما أوجه التقاء، وأوجه اختلاف، وعليه فلا بد من بيان العلاقة بينهما، وهذا ما سيتم في المطلب الثاني - إن شاء الله -.



(١) البناء المؤسسي للمنظمات غير الحكومية / د ماجد عامر (عرض تقديمي).

(٢) العمل الخيري في الإسلام يوسف القرضاوي ص (٢١)

(٣) <http://www.medadcenter.com/articles/2201>

العمل الخيري وخصائه في الشريعة الإسلامية مصطفى بو هبوه.

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري



المطلب الثاني

العلاقة بين العمل المؤسسي والعمل الخيري

الناظر إلى العمل الخيري يظهر له في منظماته نوعان من العمل؛ عمل مؤسسي وعمل فردي.

فالعمل المؤسسي جزء من الخيري، وقسيم للعمل الفردي، وهو منتظم في مجموعة من الأركان والأسس والمعايير والمظاهر والمقومات التي إذا وجدت في العمل تحقق أنه مؤسسي، وإذا تخلفت كان العمل فردياً أو عمل فرق، وليس مؤسسياً - وإن كان في صورة عمل جماعي -.

إن من أهم ميزات العمل المؤسسي - سوى ما سبق من ارتباطه بمجموعة من المبادئ والمعايير والأسس والمقومات - أنه عمل مترابط وناسق متكامل يعمل فيه الفريق بروح واحدة كالبنيان يشد بعضه بعضاً.

العمل المؤسسي، يمثل حالة الاستقرار للعمل، على المدى الطويل، والنفس المستمر، وهذا بدوره يمنح العمل قوة وصلابة، وهذا الأمر مما نحتاجه خصوصاً في هذه المرحلة الدقيقة، التي تمر بها الأمة^(١).

(١)- <http://mugtama.com/articles/item/15997>

%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84

مجلة المجتمع (السبت ١٧ فبراير ٢٠١٨، ٥٧:٠٣:٢١). مقال بعنوان العمل المؤسسي،

=

بحوث مؤتمر العمل الخيري

العمل المؤسسي يردم فجوات الانقطاع التي يورثها العمل الفردي، ففي العمل المؤسسي، كل شيء مدون ومحفوظ، وحقوقه للمؤسسة وللأجيال فيها، وليس لشخص، تموت كل التجارب والخبرات بموته، وهذه إشكالية من إشكاليات العمل العام^(١).

إن مجرد ممارسة العمل من خلال مجلس إدارة، أو من خلال جمعية ومؤسسة خيرية لا ينقل العمل من كونه عملاً فردياً إلى العمل المؤسسي؛ فكثير من المنظمات والجمعيات الخيرية الإسلامية التي لها لوائح وأنظمة، ومجالس إدارة وجمعيات عمومية - إنما تمارس العمل الفردي، فالمنظمة أو الجمعية تعني فلاناً من الناس فهو صاحب القرار^(٢).

ولأجل هذا وغيره كان من الضروري ربط العمل الخيري بالعمل المؤسسي.



د عامر البوسلامة.

(١) المرجع السابق

(٢) <http://iswy.co/e49pv> :

مقومات العمل المؤسسي د محمد الدويش

المبحث الثاني

**أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري
في ضوء المقاصد الشرعية**

وفيه ثلاث مطالب

✦ **المطلب الأول: أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري في ضوء المقاصد
الضرورية.**

✦ **المطلب الثاني: أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري في ضوء المقاصد
الحاجية.**

✦ **المطلب الثالث: أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري في ضوء المقاصد
التحسينية.**

توطئة

❖ في تعريف المقاصد ومراتبها:

المقاصد لغة جمع مقصد، و يدور المقصد على معان من أهمها ما يلي:

- ١- الاعتدال والتوسط وعدم مجاوزة الحد، يُقال قصد في الأمر قصدًا إذا اعتدل فيه وتوسط، والقصد في العيش والتوسط وعدم الإسراف والتقتير. (١)
- ٢- التوجه إلى الشيء وإتيانه، يقال قصد الرجل لأمر يقصده، إذا توجه إليه وأتاه (٢).
- ٣- الاستواء والاستقامة، يقال اقتصد فلان في أمره إذا استقام، وطريق قاصد أي معبد (٣)، ومنه قوله تعالى: ﴿وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَايِزٌ﴾ [النحل: ٩].
- ٤- السهل القريب ومنه قولهم بيننا وبين الماء ليلة قاصدة، أي هيئة السير لا تعب فيها (٤).
- ٥- الكسر، يقال تقصدت الرماح أي تكسرت، والقصدة القطعة المكسورة (٥).

(١) العين ص (٧٩٣)، والمصباح المنير ص (١٩٢).

(٢) جمهرة اللغة (٢/ ٣٧٤)، والمحكم والمحيط (٦/ ١٨٥).

(٣) تهذيب اللغة (٣/ ٢٩٧٢)، جمهرة اللغة (٢/ ٣٧٤)، القاموس المحيط ص ٣٩٦

(٤) القاموس المحيط ص (٣٩٧).

(٥) القاموس المحيط ص (٣٩٦)، المحكم والمحيط الأعظم (٦/ ١٨٧).

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري

ومقاصد الشريعة هي: الغاية منها والأسرار التي وضعها الشارع عند كل حكم من أحكامها^(١).

وقيل: هي الغايات التي وُضعت الشريعة لأجل تحقيقها لمصلحة العباد^(٢).

والمقاصد على ثلاث مرات^(٣):

أ - الضروريات:

وهي ما لا يستغني الناس عن وجودها بأي حال من الأحوال، وإذا اختلت أدى ذلك إلى وقوع المشقة و العنت على الناس، وهي خمسة جاءت الشريعة بحفظها (الدين، والنفس، والعقل، والعرض، والمال).

ب - الحاجيات:

وهي ما يحتاج الناس إليه لتحقيق مصالحهم، يؤدي فقدانها إلى المشقة واختلال النظام العام للحياة، دون زواله من أصوله.

ج - التحسينيات:

وهي ما يتم بها اكتمال وتجميل أحوال الناس وتصرفاتهم، ويشمل ذلك جميع محاسن العادات في سلوك الناس.



(١) مقاصد الشريعة الإسلامية ومكارمها للفاسي ص (٣).

(٢) نظرية المقاصد عند الشاطبي للريسوني ص (٧).

(٣) قواعد الحكام (٢/١٢٣)، الموافقات للشاطبي (٤/١٩٥)



المطلب الأول

**أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري
في ضوء المقاصد الضرورية**

يشتمل كل عمل على أركان، لا بد من توافرها ووجودها حتى يستقيم ويكون مستقرا، وتحقق أركان العمل المؤسسي^(١) في العمل الخيري صار ملحا وضرورياً من نواح متعددة من أهمها:

- ١- أن العمل المؤسسي بمناهجه وآلياته ومقوماته ومعايير ضابط للعمل الخيري، يرفع عنه الاجتهادات الخاطئة المتعلقة بالأفراد.
- ٢- أن العمل المؤسسي يرتب الأولويات في العمل الخيري، وفق آليات وبرامج تعني بتوافق العمل وترتيبه مع أهداف ورؤية العمل.
- ٣- أن العمل المؤسسي يقلل من الهدر المالي والبدني والوقتي الناشئ عن العمل بدون أنظمة ولوائح تسيير العمل
- ٤- العمل المؤسسي يزيد من كفاءة العمل وإتقانه لدى مؤسسات العمل

(١) هناك نظريات كثيرة للعمل المؤسسي من، أشهر نظريات العمل المؤسسي نظرية ماكنزي التي حددت سبعة اركان للعمل المؤسسي (القيم والمبادئ المشتركة/ الاستراتيجيات / أنظمة العمل / الموارد البشرية / المهارات اللازمة / الهيكل التنظيمي / الأسلوب الإداري)

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري

الخيري.

٥- العمل المؤسسي يزيد من فاعلية العمل الخيري ويحقق أهداف ورؤية المؤسسات الخيرية.

٦- العمل المؤسسي هو الطريق الحقيقي لتمييز مؤسسات العمل الخيري، والسبيل لنمذجة أعمالها؛ حتى تكون أعمالها وبرامجها وأنظمتها وإجراءاتها وأدلتها، وبيئتها وقياداتها وموظفيها مقياسا يحتذى به العمل.

٧- العمل المؤسسي يجعل نظر المؤسسة شاملا متوازنا بعيدا، مستشرفا للمستقبل، مستوعبا للمآلات والعواقب، وهذا ما يفتقر إليه كثير من العمل الفردي.

من خلال ما تقدم يتبين أن العمل المؤسسي أصبح من ضرورات العمل الخيري، ويمكن إيضاح ذلك من خلال الأمثلة التالية:

١- على مستوى ركن اللوائح والأنظمة والإجراءات في العمل المؤسسي، فالالتزام باللوائح والأنظمة المشروعة من الجهات الإشرافية والرقابية المعينة من الدول، يحقق الأمان النظامي لمؤسسات العمل الخيري، والإخلال بها يعرضها للزوال، أو الوقوع تحت طائلة المساءلة مما يؤدي إلى مفاسد متعددة ويعطل مصالح متيقنة، سواء أكان ذلك على مستوى المستفيدين من المؤسسة، أو العاملين فيها أو على مستوى الإجراءات المتبعة فيها أو على مستوى أعم بإغلاقها جزئيا أو بالكلية وهذا يعارض عددا من الضروريات المتعلقة بحفظ الدين والنفس والمال.

٢- على مستوى الأنظمة والإجراءات واللوائح المالية في العمل المؤسسي، الالتزام باللوائح يحفظ حق المستفيد والعامل والمؤسسة، وعدم الالتزام بها يفضي إلى الوقوع في الخطأ لا محالة مهما كان الفرد أمينا وحريصا على تحري

بحوث مؤتمر العمل الخيري

الدقة، أما العمل المؤسسي فإنه يضمن جواً صحيحاً للعمل والعاملين حين تطبق الإجراءات واللوائح، ومع ذلك يفرض العمل المؤسسي تدقيق تلك الإجراءات والتأكد من سلامتها من فترة لأخرى، وإجراء التحسينات والتعديلات عليها مما يضمن بعد الله سلامة تلك التطبيقات وإبعاد العاملين عن التهم، وعن الكلام في أعراضهم، وفي ذلك حفظ لمقصد المال والعرض.

٣- على مستوى قيادات العمل المؤسسي، يحفظ العمل المؤسسي توجهات وسياسات المؤسسة ورسالتها ورؤيتها من خلال القيادات الملهمة التي تساعد المنظمة والعاملين فيها على أداء تلك المهمة من خلال البرامج والأنشطة والفعاليات المختلفة.

القيادات الواعية هي التي تلهم العاملين رؤية المؤسسة، وتمكن العاملين وتشجعهم، وتوجد المناخ الملائم لتحقيق ذلك، وبدون تلك القيادات يغدو العمل في تلك المؤسسات عملاً رتيباً أو مملاً أو طارداً للعاملين، وكم كان لعدد من القيادات الدور البارز في تحقيق أهداف ورؤية المؤسسة، بينما كان لبعضهم دور سلبي في إيجاد بيئة طاردة في العمل، مما أدى إلى تسرب العاملين وتدهور العمليات، بل أدى أحياناً إلى زوال تلك المؤسسة وفي العمل بمعايير وتطبيقات العمل المؤسسي تزول كثير من تلك الإشكالات التي طالما عانت منها المؤسسات، وفي ذلك حفظ لمقصد العرض والمال والنفس.

٤- على مستوى العمليات الداخلية، من الضروري العناية بأسلوب العمل المؤسسي المحكم الذي صار أسلوب القوة والتحدي في هذا الزمان، ويكفي برهان من الواقع أن الدول الكبرى في الوقت الحالي دول مؤسسية ليست مرتبطة ارتباطاً كلياً بالأفراد؛ فالولايات المتحدة الأمريكية مثلاً هي بجملتها مؤسسة ضخمة تضم في ثناياها عدداً هائلاً من المؤسسات مختلفة التخصصات، ولا

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري

تتغير استراتيجياتها الرئيسة بتغير أفراد حكوماتها إلا من منطلق جماعي^(١)، وهذا يحقق مقصد حفظ النفس والمال حيث إن العناية بأساليب العمل المؤسسي يوفر مال المؤسسات ويزيد دخلها، ويحسن في منتجاتها وخدماتها وبرامجها وأنشطتها مما يعود على مؤسسات العمل الخيري بعوائد تضمن استقرارها واستمرارها.

٥- على مستوى تنمية الموارد البشرية، يأتي اختيار القدرة البشرية ضمن معايير الإنتاج ومعايير المؤسسة، وهو أمر في غاية في الصعوبة، ولكن لا بديل عنه، إذ البديل المعياري المقابل، يعتبر انتكاسة في عالم المؤسسات^(٢)، وهذا يتطلب وضع أدلة وأوصاف وظيفية للعاملين وعمل دراسات للاحتياج التدريبي لكل وظيفة، ومن ثم مقارنة العاملين بتلك الدراسات، وسد الثغرات المطلوبة لدى كل موظف، وأهم من ذلك ربط العاملين بتحقيق رؤية وأهداف ومؤشرات المؤسسات.

إن العناية بالعاملين في المؤسسات وتأهيلهم وفق احتياجاتهم، وربطهم بأهداف المؤسسات، من أكبر عوامل نمو المؤسسات وتحقيقها لأهدافها وفي هذا تحقيق لمقصد النفس والعناية بها، ومقصد حفظ المال ونموه واستقراره.



(١) <http://mugtama.com/articles/item/15997>

%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84

مجلة المجتمع (السبت ١٧ فبراير ٢٠١٨، ٥٧:٠٣:٢١). مقال بعنوان العمل المؤسسي،

د عامر البو سلامة.

(٢) المرجع السابق



المطلب الثاني

**أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري
في ضوء المقاصد الحاجية**

سبق في المطلب السابق الكلام عن بعض الضروريات التي لا بد من توافرها في العمل الخيري، من أركان ومقومات، وسوف أذكر هنا جانباً من حاجيات العمل الخيري مما له علاقة بالعمل المؤسسي، ومن أبرز الأمثلة على ذلك:

١- الدراسات العامة، سواء كانت متعلقة بالبيئة الخارجية للمؤسسات الخيرية كالدراسات الاجتماعية أو الثقافية، أو بالبيئة الداخلية لها المتعلقة بالمشاريع أو البرامج، أو المستفيدين، أو العاملين وغيرها.

ولهذه الدراسات أهمية كبيرة في توجيه عمليات المؤسسة، وتحديد بوصلتها، ووضع خارطة طريق لها، وكثير من هذه الدراسات كان لها أثر كبير في تقليل الهدر المالي والوقتي، وزيادة فاعلية المؤسسات، وكفاءة العاملين، والعمليات التي يقومون بها، وهذا حفظ لمقصد حاجيات النفس والمال.

٢- دراسة المخاطر، وهو جزء من الدراسات لكن أفردتها ؛ لأهميتها وخطورتها، وتكمن أهميتها في أنها تقي المؤسسات من الوقوع في الأزمات، وتكمن خطورتها في أن عدم الالتفات إليها طريق إلى الوقوع في الأزمات، بل لا قدر الله سبب رئيس في زوال بعض المنظمات، فيرتفع تقديرها في هذه الحالة إلى الضروريات، وكم من مؤسسة لم تلتفت إلى الدراسات المالية مثلاً فأدنى ذلك

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري

إلى إفلاسها. أو على أقل تقدير إلى تسريح كثير من العاملين فيها، ولو كانت هناك دراسة لتلك المخاطر لتداركت المؤسسة كثيرا من تلك المخاطر وتفادتها.

٣- نشر ثقافة العمل المؤسسي من الأهمية بمكان، حيث إن تنمية الفكر وتوجيهه مؤسسياً جزء لا يمكن الاستغناء عنه، ولا يمكن تطبيق مبادئ ومعايير وآليات العمل المؤسسي من دونه، وهو جزء من مقصد حاجيات حفظ العقل للعمل الخيري.

٤- القياس والتقييم هو مسار التصحيح والتعديل لمؤسسات العمل الخيري، والخطوة الأولى لعمليات التطوير والبناء، وهو جزء مهم لتشخيص واقع المؤسسات ومعرفة المأمول منها، ومقدار الفجوة بين الواقع والمأمول.

إن المؤسسات الخيرية التي تعتمد القياس في عملياتها، هي أقدر المؤسسات على النجاح والتميز، فالقياس يجعل المؤسسة تصل إلى درجات الإتقان والجودة، ويجعلها خلية نحل دؤوبة. تقيس فتكتشف الخلل؛ فتسده وتطوره، ثم تقيس وتقوم ثم تطور في عمل مستمر ومتحسن. والمؤسسات التي لا تعتمد القياس لا تعرف مدى انضباطها أو انحرافها عن مسارها، أو الهدر البشري والمالي والوقتي فيها، وقد تمت مكافأة كثير من العاملين والمشاريع وظهرت على أنها نجاحات، لكن بعد القياس والتقييم تبين أن تلك المؤسسات قامت بمكافأة الفشل بدل النجاح، والسبب في ذلك أن تقديرها كان انطباعياً، ولم يعتمد على معايير حقيقية.

إن اعتماد القياس والتقييم في مؤسسات العمل الخيري يحفظ حاجياتها في الدين النفس والمال والعرض والعقل، ويوفر لها الغطاء الداعم في كل تلك الاحتياجات.

بحوث مؤتمر العمل الخيري

٥- تأهيل فرق العمل وفق الاحتياج والوصف الوظيفي، من أبرز حاجيات العمل الخيري اليوم، فالتدريب غير المقصود لا يثمر كثيرا، وفيه هدر لكثير من الأوقات التي كان العمل في حاجة للعامل، وفيه هدر لمال المؤسسة حيث أنفقت مالا في غير محله الصحيح، وقد يكون هذا التدريب والتأهيل من جهة مانحة بذلت مالا كبير لتطوير مؤسسات العمل الخيري، فيذهب هذا المال سدى، فكم من مؤسسة جاءها دعم لتطوير العاملين فأرسلت أناس لا حاجة لهم بتلك الدورات فلم يستفد العامل، ولم تحصل الفائدة للمؤسسة، وذهب المال هدرًا، وعلى ذلك فتطوير وتأهيل العاملين وفق الاحتياج ووفق الوصف الوظيفي حاجة ملحة لحفظ مقصد المال والعقل.





المطلب الثالث

أثر العمل المؤسسي على العمل الخيري في ضوء المقاصد التحسينية

تكلمت في المطلبين السابقين عن بعض الضروريات والحاجيات التي لا بد من توافرها في العمل الخيري - من أركان ومقومات العمل المؤسسي - وسوف أذكر هنا جانباً من تحسينات العمل الخيري مما له علاقة بالعمل المؤسسي، و من أبرز الأمثلة على ذلك:

١- تحسين الإجراءات المتعلقة بالمؤسسات من العلامات البارزة في المؤسسات المتميزة، وهو مبدأ من مبادئ الجودة ومقتضى من مقتضيات النمو و التطور في المنظمات، ووضع الإجراءات في المؤسسة يضمن سلامة التنفيذ، ويزيل العشوائية في العمل، ويبين المهام المسندة، لكنه وسيلة لتسيير عمليات المنظمة، وليس غاية تقصد، وذلك يعني أن الوسيلة إذا أدت إلى إبطال الغاية أو تعسرها أو وقوع الحرج بسببها أنها تحتاج إلى تبسيط أو تغيير أو تطوير؛ فالإجراءات أطر تحكم العمل، لكن العامل البشري مطلوب في تطبيقها، ولذلك فإنها تحتاج إلى مزيد من عناية ومراجعة، وتحديث حتى لا تكون عائقاً للعمل. وتحسين الإجراءات بذلك مقصد تحسيني يحفظ الجهد والمال والنفس، ويضمن استمرار العمل في يسر وسهولة ويذهب المشقة المترتبة على التطبيق الحرفي للإجراءات التي تحتاج إلى تحسين وقد يرتقي إلى مرتبة الحاجة إذا أدى عدم وجوده إلى تعطيل العمل.

بحوث مؤتمر العمل الخيري

٢- قوائم وقواعد البيانات، وقد أصبح امتلاك تلك القوائم والبيانات من عوامل قوة المؤسسات، وطريقاً من طرق تميزها، فامتلاك المعلومة وسيلة للتواصل، وتحليل النتائج وقراءتها، واتخاذ القرارات المناسبة وعدم امتلاك المعلومة يؤدي إلى نقص في النتائج وضعف في قراءتها ومن ثم تكون القرارات ضعيفة، فقد يوجد مستفيد واحد من مؤسسات متعددة في مجال واحد (إغاثي) مثلاً، بينما قد يوجد مستفيد لم يوفق إلى الاستفادة من كل تلك المؤسسات، والسبب يرجع إلى عوامل متعددة من أهمها؛ ضعف امتلاك المعلومة، وضعف قواعد البيانات.

إن امتلاك تلك القواعد والبيانات من تحسينيات العمل المؤسسي المتعلقة بمقصد حفظ النفس والمال والعقل.

٣- النمو التقني في المؤسسات الخيرية، وله أهمية كبيرة في تسهيل العمليات والإجراءات وسرعة سهولة الوصول إلى خدمات المؤسسات والاستفادة منها، وسرعة إنجاز المعاملات، وهو وسيلة خادمة لأداء رسالة المؤسسات، ينبغي لمؤسسات العمل الخيري العناية بهذا الجانب، فهو عامل من عوامل نمو المؤسسة كما أنه عامل من عوامل استقرار ودوام المستفيدين منها، ويحسن الصورة الذهنية عنها.

وارتباط النمو التقني بالمقصد التحسيني ظاهر وواضح في ما ذكر تحت هذا المثال.

٤- العمل المؤسسي، يفتح المؤسسة على تجارب الآخرين، وما عندهم من خير، حتى لو كانوا مخالفين، فالحكمة ضالة المؤمن، أنى وجدها، فهو أحق

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري

الناس بها^(١)، والاهتمام بخبرات وتجاربهم ينمي المؤسسة ويحسن إجراءاتها وعملياتها، ويحسن مناخها وبيئة عملها، وذلك إذا تم اقتناص ما يفيد ويلائم المؤسسة، وهو مقصد تحسيني.



[http://mugtama.com/articles/item/15997-\(١\)](http://mugtama.com/articles/item/15997-(١))

%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84
مجلة المجتمع (السبت ١٧ فبراير ٢٠١٨، ٥٧:٠٣:٢١). مقال بعنوان العمل المؤسسي،
د عامر البو سلامة.



الخاتمة

وتشتمل على أبرز النتائج والتوصيات

وأبدأ أولاً بالنتائج، وهي فيما يلي:

- ١- ضرورة ربط العمل الخيري بالعمل المؤسسي، لما في هذا الربط من فوائد متعددة تعود بالنفع للعمل الخيري.
- ٢- ربط العمل الخيري بالعمل المؤسسي يثمر ثماراً متعددة من أهمها تقوية العمل الخيري وتمتينه، وربطه بقيم وأهداف لا بأشخاص، وإمكانية الاستفادة منه في أعمال مشابهة وأماكن متعددة.
- ٣- بُعد العمل الخيري عن العمل المؤسسي يعود على العمل الخيري بمفاسد متعددة منها؛ إمكانية زواله أو تحجيمه، أو عدم استقراره.
- ٤- للعمل المؤسسي ارتباط كبير بالمقاصد الشرعية الضرورية والحاجية والتحسينية.
- ٥- العناية بأركان العمل المؤسسي، والتدرج في تطبيقها في مؤسسات العمل الخيري.
- ٦- لتطبيق العمل المؤسسي على العمل الخيري نماذج مشرقة ينبغي الاستفادة من منها.





التوصيات

- ١- تعميق العمل المؤسسي في العمل الخيري من خلال الملتقيات والدورات والبحوث والدراسات.
- ٢- العناية بأركان العمل المؤسسي ركنا، مع الإكثار من التطبيقات التي تثرى كل ركن.
- ٣- يختلف تطبيق العمل المؤسسي من جهة إلى أخرى فينبغي مراعات الفروق بين تلك المؤسسات.
- ٤- تبني الجامعات لمراكز وبرامج تتعلق بالعمل الخيري، إسهاما منها في خدمة المجتمع من خلال من خلال تلك المؤسسات.





المراجع

- ١- البناء المؤسسي للمنظمات غير الحكومية، د ماجد عامر (عرض تقديمي).
- ٢- تهذيب اللغة لمحمد بن أحمد بن الأزهري الهروي، أبو منصور، المحقق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي - بيروت، الطبعة: الأولى، ٢٠٠١م
- ٣- جمهرة اللغة لأبي بكر محمد بن الحسن بن دريد الأزدي، المحقق: رمزي منير بعلبكي دار العلم للملايين - بيروت، الطبعة: الأولى، ١٩٨٧م.
- ٤- العمل الخيري في الإسلام يوسف القرضاوي.
- ٥- العمل الخيري وخصائه في الشريعة الإسلامية مصطفى بو هبوه.
<http://www.medadcenter.com/articles/2201>
- ٦- العمل المؤسسي، د عامر ابو سلامة. مجلة المجتمع (السبت ١٧ فبراير ٢٠١٨، ٥٧:٠٣:٢١). مقال
- ٧- العين للخليل بن أحمد الفراهيدي، تحقيق د مهدي المخزومي، د إبراهيم السامرائي دار ومكتبة الهلال.
- ٨- القاموس المحيط مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة بإشراف: محمد نعيم

العمل المؤسسي وأثره على العمل الخيري

العرقسوسي مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، الطبعة:
الثامنة، ١٤٢٦ هـ - ٢٠٠٥ م

٩- قواعد الأحكام في مصالح الأنام لأبي محمد عز الدين عبد العزيز بن عبد
السلام بن أبي القاسم بن الحسن السلمي الدمشقي، الملقب بسلطان العلماء،
راجعته وعلق عليه: طه عبد الرؤوف سعد، مكتبة الكليات الأزهرية - القاهرة،
طبعة ١٤١٤ هـ - ١٩٩١ م.

١٠- المحكم والمحيط لأبي الحسن علي بن إسماعيل بن سيده المرسي،
تحقيق عبد الحميد هنداوي، دار الكتب العلمية - بيروت الطبعة: الأولى، ١٤٢١
هـ - ٢٠٠٠ م

١١- المصباح المنير لأحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو
العباس، الناشر: المكتبة العلمية - بيروت.

١٢- مقاصد الشريعة الإسلامية ومكارمها لعلال لفاسي، دار الغرب
العربي الطبعة الخامسة ١٩٩٣ م.

١٣- مقومات العمل المؤسسي د محمد الدويش،

<http://iswy.co/e49pv>

١٤- الموافقات لأبي إسحاق إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي
الغرناطي الشهير بالشاطبي، المحقق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، دار
ابن عفان، الطبعة الأولى ١٤١٧ هـ / ١٩٩٧ م

١٥- نظرية المقاصد عند الشاطبي للريسوني، المعهد العالمي للفكر
الإسلامي سنة النشر: ١٤١٦ - ١٩٩٥ الطبعة الأولى.

