

مؤتمر المدينة المنورة للأوقاف الوقف .. تنمية مستدامة

أوراق العمل

واقع قطاع الأوقاف بالمملكة ودور القيادات النسائية

اسم ورقة العمل

أفراح بنت فيصل الميمان

اسم المتحدث

المدير التنفيذي لمؤسسة أمانة الوقفية

المنصب



المقدمة





الوقف عبادة من أعظم أنواع العبادات فهو يتصف بالديمومة، قال صلى الله عليه وسلم: "أحب الأعمال إلى الله أدومها وإن قل"
(صحيح الجامع، ١٦٣)

وقد نصت وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠ على تطوير القطاع غير الربحي ورفع مساهمته في إجمالي الناتج المحلي إلى (5%) ويشكل القطاع الوقفي أحد أهم أعمدة القطاع غير الربحي وقد حرصت المملكة العربية السعودية كل الحرص على الاهتمام بالأوقاف وتنظيمها ويواجه القطاع الوقفي تحديات كبيرة ومختلفة على جميع الأصعدة بدءًا بالأنظمة والتشريعات ومرورًا بالصورة الذهنية لدى المجتمع والرؤية الضبابية نوعاً ما بشأن الأوقاف، وأنواعها، والفروقات بينها وبين غيرها من الجهات بالقطاع غير الربحي.



وقد عُرفت الأوقاف منذ القدم وتواجدت المرأة في المشهد الوقفي منذ التاريخ فوقف عين زبيدة وهو من أشهر الأوقاف على مر العصور والذي استمر لأكثر من (1200) عام، كان للأميرة زبيدة بنت جعفر المنصور، زوجة الخليفة هارون الرشيد، الهيئة العامة للأوقاف ويذكر التاريخ أن أول امرأة تولت منصب قيادي وقفي هي أم المؤمنين حفصة رضي الله عنها عندما عهد لها والدها ثاني الخلفاء الراشدين الفاروق عمر بن الخطاب رضي الله عنه بالإشراف على أوقافه بعد وفاته، كما أوقفت عائشة رضي الله عنها، وأم سلمة، ويشهد عصرنا الحالي أوقاف نسائية متميزة وقد تم ذكرها والإشادة بها من قبل القيادات في القطاع الوقفي ممن أجريت معهم المقابلات الشخصية مثل وقف حصة الراجحي، وقف نورة الملاحي ووقف مدارس دوحة العلم والذي يعد أول مدرسة وقفية داخل حدود الحرم المكي، وغيرها مما لا يتسع المجال لذكرها.



التسلسل الزمني لتطور تنظيم الأوقاف بالمملكة العربية السعودية

صدورلائحة تنظيم الأوقاف الخيرية ١٣٩٣هـ

صدور نظام مجلس الأوقاف الأعلى ١٣٨٦هـ

إنشاء وزارة الحج والأوقاف ١٣٨١هـ

صدور نظام الهيئة العامة للأوقاف ١٤٣٧هـ

إنشاء الهيئة العامة للأوقاف ١٤٣١هـ

إنشاء وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد ١٤١٤هـ



الموضوع





تأتي هذه الدراسة لتستعرض و اقع القطاع الوقفي بالمملكة العربية السعودية مبرزة التحديات والصعوبات التي تواجه هذا القطاع كما أنها تتعرف على أثر رؤية المملكة العربية السعودية على قطاع الأوقاف من وجهة نظر العاملين فيه، وتسلط الضوء على ضعف دور النساء القيادي وقللة تواجدهن بالقطاع الوقفي تحديداً ومعرفة أسباب ذلك، والأثر المترتب على زيادة إعدادهن وتعزيز دورهن القيادي بالقطاع الوقفي ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (206) مباحث من القيادات والعاملين بالقطاع الوقفي، كما تم إجراء مقابلات شخصية مع نخبة متميزة من النساء والرجال بمختلف المناصب القيادية بالقطاع الوقفي



تساؤلات الدراسة

- ١- ما مدى معرفة العاملين بالقطاع الوقفي بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها؟
- ٢- هل يعتبر القطاع الوقفي بيئة جاذبة للعمل فيه؟
- ٣- ما أبرز التحديات التي تواجه القطاع الوقفي؟
- ٤- هل يحتاج القطاع الوقفي إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها؟
- ٥- هل يعاني القطاع الوقفي من قلة القيادات النسائية؟
- ٦- هل هناك ضرورة لزيادة القيادات النسائية، وما الأثر الذي سيحدثه تعزيز دورهن بالقطاع الوقفي؟



تهدف الدراسة إلى:

- ١- الكشف عن معرفة العاملين بالقطاع الوقفي بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها.
- ٢- تحديد مدى جاذبية القطاع الوقفي كبيئة عمل.
- ٣- تحديد أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه القطاع الوقفي.
- ٤- معرفة مدى حاجة القطاع الوقفي إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها.
- ٥- التعرف على مدى وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي.
- ٦- تحديد الأثر الذي سيحدثه زيادة القيادات النسائية بالقطاع الوقفي وتعزيز دورهن.



أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تناولت و اقع قطاع الأوقاف ودور القيادات النسائية تحديداً بالمملكة العربية السعودية – على حد علم الباحثة- وتكمن أهميتها النظرية في النقاط التالية:

- تعد ذات أهمية نظراً لندرة الدراسات التي تتعلق بالقيادات النسائية في القطاع الوقفي.
- اهتمامها بمحور مهم من محاور رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- تعرض و اقع القطاع من جوانب مختلفة منها الصورة الذهنية لدى المجتمع عنه.

وتكمن أهميتها التطبيقية فيما يلي:

قد تسهم في تزويد الجهات ذات العلاقة بمعرفة الصعوبات والتحديات التي تواجه القطاع الوقفي.
تبرز الأثر الذي سيحدثه تمكين المرأة من المناصب القيادية وتعزيز دورها في القطاع الوقفي.
قد تساعد العاملين بالقطاع الوقفي والجهات المختصة في وضع برامج وحلول تطويرية للقطاع الوقفي.

نتيجة السؤال الأول : عن مفهوم الأوقاف وأثر رؤية المملكة ٢٠٣٠ على القطاع الوقفي

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الفقرات
كبيرة	1	81.35	لدي معرفة تامة عن مفهوم الأوقاف
كبيرة	3	76.44	لدي فكرة واضحة عن الأوقاف بالمملكة العربية السعودية
كبيرة	2	80.10	هناك تطور وتغير للأفضل في القطاع الوقفي تزامناً مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030

نتيجة السؤال الثاني: عن بيئة العمل بالقطاع الوقفي

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الفقرات
كبيرة	1	79.90	أطمح لإكمال مسيرتي المهنية في القطاع الوقفي
كبيرة	2	73.90	توجد محفزات تجعلني أرغب بالاستمرار في القطاع الوقفي
متوسطة	3	55.30	لا يمثل القطاع الوقفي خياراً جذاباً للعمل فيه

نتيجة السؤال الثالث : عن التحديات التي تواجه القطاع الوقفي

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الفقرات
كبيرة	4	72.69	تمثل الأنظمة والتشريعات تحديًا للقطاع الوقفي
كبيرة	5	72.12	يعاني القطاع الوقفي من ضعف في النواحي الإدارية والتنظيمية
كبيرة	1	78.94	يمثل الدعم والتمويل تحديًا للقطاع الوقفي
كبيرة	3	75.10	يمثل ضعف أنظمة الموارد البشرية عقبة للنهوض بالقطاع الوقفي
كبيرة	2	77.98	يعاني القطاع الوقفي من عدم وجود تخصصات أكاديمية وبرامج علمية متخصصة
متوسطة	6	60.96	يوجد برامج تأهيلية وتطويرية متنوعة وكافية للعاملين بالقطاع الوقفي

نتيجة السؤال الرابع : عن مدى الحاجة إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الفقرات
كبيرة	5	75.19	الصورة الذهنية لدى المجتمع عن العاملين بالقطاع الوقفي بأنهم متطوعون فقط
كبيرة	3	80.48	الصورة الذهنية لدى المجتمع عن القطاع الوقفي ومستقبله المهني قاصرة
كبيرة	4	76.25	يؤمن الآخرون أن القطاع الوقفي تنقصه الاحترافية في العمل
كبيرة	2	81.35	يعتقد الآخرون أن القطاع الوقفي يحتاج إلى تطوير في طريقة أدائه
كبيرة جداً	1	91.06	يحتاج القطاع الوقفي إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها

نتيجة السؤال الخامس : عن مدى وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الفقرات
متوسطة	4	66.54	يندر وجود نساء موقفات بالمملكة العربية السعودية
كبيرة	1	80.38	وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي أقل مقارنة بالقيادات الرجالية
كبيرة	3	70.06	عملت بالقطاع الوقفي مع قيادات نسائية واعتقد أنهن يملكن القدرة الكافية للنجاح
كبيرة	2	72.88	تواجه القيادات النسائية في القطاع الوقفي تحديات أكثر صعوبة من تلك التي تواجهها القيادات الرجالية



ومن خلال ما تم ذكره بالمقابلات الشخصية فيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه القيادات النسائية وقلّة تواجدها بشكل عام فقد كانت الإجابات متنوعة مثل: صعوبة التوفيق بين دورها الأسري ودورها القيادي، كذلك عدم وجود الخبرة الكافية والتي يتطلبها القطاع الوقفي تحديداً على سبيل المثال (الاستثمار في قطاع الأوقاف) ، وصعوبة مرونة المرأة في العمل القيادي وعدم قدرة بعض النساء عن القيام ببعض المهام التي يتطلبها منها منصبها كقائدة كما ذكر بعضهم بأن وجود الرجل الداعم أو عكسه يؤثر تأثير مباشر على عمل المرأة في هذه المناصب وغير ذلك من الأسباب الأخرى.

نتيجة السؤال السادس : عن مدى أثر وأهمية زيادة القيادات النسائية بالقطاع الوقفي

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الفقرات
كبيرة	3	67.4	يوجد قبول لدى العاملين في القطاع الوقفي للقيادات النسائية
كبيرة	1	72.4	وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي سيسهم في تطويره وتقديمه
كبيرة	2	72.0	أؤمن بضرورة وحاجة القطاع الوقفي لزيادة عدد القيادات النسائية

أهم النتائج:

1. أظهرت النتائج أنّ حاجة قطاع الأوقاف إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها جاء بدرجة موافقة كبيرة جداً.
2. أظهرت النتائج أن معرفة العاملين بقطاع الأوقاف بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها جاءت بدرجة موافقة كبيرة واحتلت المرتبة الثانية.
3. بينت النتائج أن أبرز التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف هي الدعم والتمويل.
4. أظهرت النتائج أنّ قلة القيادات النسائية في القطاع الوقفي جاءت بدرجة موافقة كبيرة.
5. أظهرت النتائج أن درجة موافقة عينة الدراسة كانت كبيرة بنسبة (70.6%) وأشارت على أن تواجد القيادات النسائية بالقطاع الوقفي سيسهم في تطويره وتقدمه.



التوصيات





بناء على النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال الاستبانة وإجراء المقابلات الشخصية مع القيادات بالقطاع الوقفي خرجت بمجموعة

من التوصيات أهمها مايلي:

- 1- يجب أن تحرص المنشآت بالقطاع الوقفي على زيادة الوعي لدي العاملين فيها، بالجهات المختصة بالقطاع وأدوارها وخدماتها المقدمة.
- 2- يجب على الجهات ذات العلاقة المختصة بالقطاع الوقفي تسهيل الصعوبات والتحديات التي تواجه المنشآت الوقفية والموقفين ونظار الأوقاف.
- 3- إضافة تخصصات أكاديمية وبرامج علمية بالجامعات السعودية لتخريج مؤهلين للعمل بالمنشآت الوقفية.
- 4- إقامة برامج تأهيلية وتدريبية للعاملين بالقطاع لتطويرهم وبالتالي الوصول إلى الاحترافية المهنية بالقطاع الوقفي.
- 5- تسهيل الإجراءات النظامية ومنح المزايا لجذب رجال وسيدات الأعمال للقطاع الوقفي.



٦- تمكين النساء وتعزيز دورهن بالقطاع الوقفي من خلال تسهيل الصعوبات وتقليل التحديات التي تواجههن بشكل خاص.

٧- تحسين بيئة العمل بالأوقاف وجعلها جاذبة لفئة الشباب، واستقطاب القيادات النسائية الشابة والمتميزة تحديداً للعمل

بالقطاع الوقفي.

٨- رفع الوعي المجتمعي بأهمية الأوقاف و أثرها ودورها في تنمية المجتمعات وسد الاحتياجات.

٩- نشر ثقافة الأوقاف من خلال وسائل الإعلام المختلفة وتوعية المجتمع بمفهومها، وآلية عملها حيث أن الصورة لدى

المجتمع ضبابية نوعاً ما بشأنها.

١٠- نمذجة التجارب النسائية الناجحة لتحفيز العنصر النسائي للدخول إلى القطاع الوقفي.



المقترحات

بناء على نتائج الدراسة تقترح الباحثة ما يلي:

- 1-زيادة الدراسات البحثية المتعلقة بالقطاع الغيرربحي بشكل عام والقطاع الوقفي تحدياً والتوسع فيها.
- 2-إجراء دراسات حول أسباب قلة تواجد المرأة بالقطاع الوقفي تحديداً.
- 3-إجراء دراسات حول أثرالقطاع الوقفي على المجتمعات ومدى اسهامه في تطويرها.
- 4- إجراء دراسات حول الأثرالاقتصادي للأوقاف في الدول المتقدمة.
- 5- إجراء دراسات تقارن بين تجارب الدول الناحجة في قطاع الأوقاف.
- 6- تكثيف المؤتمرات والملتقيات والندوات بين الجهات ذات العلاقة للإسهام في تطويرالقطاع الوقفي.



الخاتمة





ختامًا

وبعد استعراض هذا المحتوى الذي عملت عليه بكل جهد وشغف فإنني حاولت تغطية النقاط الهامة ومع ذلك أعلم أنني لم استطع أن اعطيه حقه ولكن أتمنى أن يكون ماقدمته ذا قيمة نافعة للجهات المختصة والعاملين والمهتمين بالقطاع الوقفي

كما أوصي الباحثين من المهتمين بالقطاع بتكثيف الجهود البحثية وتقديم المزيد من الاقتراحات والعمل على أبحاث جديدة لتطوير القطاع غير الربحي بشكل عام والقطاع الوقفي بشكل خاص
كما اتقدم بالشكر الجزيل لكل القائمين على هذه الجهود العظيمة وللحضور الكريم
وأسأل الله أن يكون ماقدمته خفيفاً على الأسماع وثقيلاً بالفائدة وأن أكون قد نفعت وفقت فيما قدمت
فإن أصبت فمن الله وحده وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان
وما توفيقي إلا بالله، عليه توكلت وإليه أنيب
والحمد لله رب العالمين

شكراً لاستماعكم

مرخص من — تنظيم — بدعم من — الداعم العلمي — الشريك الاستراتيجي.

mcawqaf.com

[in](#) [@](#) [mcawqaf](#)

أوقاف
AWQAF



الهيئة العامة للمعاشن والمؤتمـرات
SAGS CONFERENCES & CONVENTIONS GENERAL AUTHORITY
ترخيص رقم 22/6752