

دور الزكاة في تنمية الموارد البشرية في شمال غرب سورية

شذى حج حمود، د. إبراهيم شاشو

جامعة إدلب، كلية الشريعة والحقوق، قسم الاقتصاد الإسلامي.

الملخص:

تناول البحث موضوع دور الزكاة في تنمية الموارد البشرية في شمال غرب سورية، موضحاً المفاهيم الأساسية للزكاة والتنمية البشرية، من الجانبين الشرعي والاقتصادي، ثم سلط الضوء على تجربة الهيئة العامة للزكاة في شمال غرب سورية، مستعرضاً مراحل تطورها منذ عام 2019 وحتى 2024.

ركز البحث على برامج نوعية مثل "زني علماً" لدعم التعليم العالي، وبرنامج "حياة" لدعم القطاع الصحي، باعتبارها أدوات فعالة لمعالجة أسباب الفقر، وقد بين البحث أن نسبة المستفيدين من برنامج التعليم لم تتجاوز 10.68% رغم تزايد عدد الطلاب، ما يشير إلى محدودية الموارد مقابل الحاجة المتزايدة. وخلص البحث إلى أن أثر الزكاة في بناء الإنسان يُعد وسيلة إستراتيجية للخروج من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة، داعياً إلى توسيع هذه التجربة وتعزيز فعاليتها.

الكلمات المفتاحية: تنمية، موارد، الزكاة، الهيئة العامة للزكاة، زني علماً، حياة.

The Role of Zakat in Developing Human Resources in Northwest Syria

Shatha Haj Hammoud, Dr. Ibrahim Shasho

**University of Idlib – Faculty of Sharia and Law –
Department of Islamic Economics**

Abstrac:

This study explores the role of zakat in the development of human resources in Northwest Syria, presenting the foundational concepts of zakat and human development from both Islamic jurisprudential and economic perspectives. It highlights the experience of the Zakat General Authority in northwest Syria, tracing its evolution from 2019 to 2024.

The research focuses on targeted programs such as “Zidni Ilman” (Increase Me in Knowledge), which supports higher education, and “Hayat” (Life), which strengthens the healthcare sector—both regarded as effective tools in addressing the root causes of poverty. The study reveals that only 10.68% of students benefited from the education program despite rising enrollment numbers, indicating a gap between available resources and growing needs.

The study concludes that zakat plays a strategic role in human development, serving as a pathway out of poverty and a means to achieve sustainable development. It calls for expanding and enhancing this model to maximize its impact.

Keywords: Development, Resources, Zakat, General Zakat Authority, Zidni Ilman, Hayat.

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة:

الحمد لله الذي هدانا للإسلام، وشرفنا بالانتساب إلى هذا الدين القويم، وافتتح تنزيل كتابه الحكيم بكلمةٍ تعلّي من شأن العلم والمعرفة: "اقرأ"، فكان بذلك تأسيساً لحضارة تقوم على الفكر والوعي والتفقه في الدين والدنيا، والصلاة والسلام على المبعوث رحمةً للعالمين، نبينا محمد النبي الأمين، وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد:

في ظل الظروف الصعبة التي مر بها شمال غرب سورية، برزت الزكاة كأحد أهم الأدوات الشرعية القادرة على تحقيق التوازن المجتمعي، ولطالما حُصر مفهوم الزكاة في الأذهان بتلبية الحاجات العاجلة للفقراء، لكن القرآن الكريم يوسع دائرة مقاصدها حتى يربطها بالنماء والتطهير، وهذا الربط يفتح الباب لقراءة تنموية معاصرة تجعل من الزكاة أداة لبناء الإنسان، لا إعالته.

وفي شمال غرب سورية وما فعلته الحرب من انهيار للبنى التحتية، برزت الهيئة العامة للزكاة كنموذج ثوري حول أموال الزكاة من مساعدات تقليدية إلى مشاريع تنموية مستدامة تركز على تنمية الموارد البشرية.

إشكالية البحث:

رغم الدور الشرعي والاقتصادي المهم للزكاة، إلا أن أثر الزكاة في تنمية الموارد البشرية لا يزال محدوداً، وغير مفعّل بالشكل الأمثل، ما يطرح تساؤلاً حول مدى فاعلية هذا الدور في الحد من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات، ومدى توافق هذه الممارسات مع المقاصد الشرعية للزكاة.

أهمية البحث:

- 1- إبراز البعد التنموي للزكاة: وذلك من خلال تحويل فريضة الزكاة من إغاثة مؤقتة إلى تنمية مجتمعية دائمة.
- 2- تأكيد أثر الزكاة في تمكين المجتمعات.
- 3- إثراء المكتبة الشرعية بهذا البحث، لقلة الكتابات في هذا الجانب.

أهداف البحث:

- 1- التعرف على تنمية الموارد البشرية، والزكاة.
- 2- دراسة نموذج الهيئة العامة للزكاة في شمال غرب سورية.
- 3- معرفة أثر تجربة الزكاة في شمال غرب سورية في تنمية الموارد البشرية.

الدراسات السابقة:

رغم كثرة الدراسات والأبحاث السابقة حول موضوع الزكاة، إلا أنها لم تعتنِ بجانب تنمية الموارد البشرية، فلم تجد الباحثة إلا دراسة واحدة قريبة من هذا البحث: توظيف الزكاة في تنمية الموارد البشرية: تجربة صندوق الزكاة الأردني أنموذجاً، وهو بحث محكم، للدكتور عبدالله محمد ربابعة، مجلة الملك عبدالعزيز، الاقتصاد الإسلامي، م22، ع1، 1430هـ-2009م، تكونت الدراسة من بحثين، تكلم فيها الباحث عن الاستثمار في المورد البشري، شرعياً واقتصادياً، وتجربة صندوق الزكاة في الأردن في تنمية الموارد البشرية. أما هذه الدراسة بحثت تجربة دور الزكاة في تنمية الموارد البشرية في شمال غرب سورية.

منهجية البحث:

المنهج الوصفي: وذلك من خلال تعريف كل من الزكاة وتنمية الموارد البشرية.

المنهج الوصفي التحليلي: من خلال وصف عمل الهيئة العامة للزكاة في شمال غرب سورية، وتحليل أثرها على تنمية الموارد البشرية.

خطة البحث:

المطلب الأول: مفهوم الزكاة وتنمية الموارد البشرية.

المطلب الثاني: تجربة الهيئة العامة للزكاة في تنمية الموارد البشرية في شمال غرب سورية.

المطلب الأول: مفهوم الزكاة وتنمية الموارد البشرية:

الفرع الأول: تعريف الزكاة لغة واصطلاحاً:

أولاً: الزكاة لغة: مفرد جمعه زكوات، والزكاة زكاة المال أي نموه وتطهيره، فالمال يُنمى بها من حيث لا يُرى وهي مطهرة لمؤديها من الذنوب وقيل يُنمى أجرها عند الله تعالى.

والزكاة: الصلاح وزيادة الخير، ورجال أذكاء أي أتقياء، وزكاة الزرع أي نماء، وزكا ماله: أدى عنه زكاته.

وزكى نفسه: مدحها، وتزكى: تصدق، والزكاة: ما أخرجته من مالك لتطهره به. وسمي القدر المخرج من المال زكاة لأنه سبب يُرجى به الزكاء. وبهذا ممكن أن نُرجع الزكاة لأحد معان خمسة⁽¹⁾ هي:

الطهارة، الصلاح، النماء، والزيادة، المدح.

ثانياً: الزكاة اصطلاحاً:

1- الاصطلاح الفقهي: تطلق الزكاة على الحصة المقدرة من المال التي فرضها الله تعالى للمستحقين، كما تطلق على نفس إخراج تلك الحصة⁽²⁾ وركن الزكاة هو إخراج جزء من النصاب إلى الله تعالى وتسليم ذلك إليه، يقطع المالك يده عنه بتمليكه من الفقير وتسليمه إليه أو إلى من هو نائب عنه.⁽³⁾

وقد تعددت تعاريف الفقهاء للزكاة إلا أنها تدور حول معنى واحد:

تعريف الحنفية: هي اسم لفعل أداء حق يجب للمال، يعتبر في وجوبه الحول والنصاب⁽⁴⁾.

تعريف المالكية: هي جزء من المال، شرط وجوبه لمستحقه بلوغ المال نصاباً⁽⁵⁾.

تعريف الشافعية: هي اسم لأخذ شيء مخصوص من مال مخصوص على أوصاف مخصوصة لطائفة مخصوصة.⁽⁶⁾

تعريف الحنابلة: هي حق يجب في المال.⁽⁷⁾

2- الاصطلاح الاقتصادي: هي أداة اقتصادية ذات طبيعة خاصة تعمل ضمن منظومة الاقتصاد الكلي الإسلامي من أجل تحقيق مبدأ عمارة الأرض من خلال وظائف تؤثر على النشاط الاقتصادي للمجتمع بما يحقق توفير السعادة الحقيقية للمجتمع المسلم⁽⁸⁾.

الفرع الثاني: تعريف تنمية الموارد البشرية:

أولاً: تعريف التنمية:

التنمية في اللغة العربية تأتي من نَمَى أو نَمِيَ: والنماء تعني الزيادة، نَمَى ينمي نَمْياً ونُمياً ونماءً: زاد وكثر، ونما الخضاب في اليد أو الشعر ازداد حمرة وسواداً⁽⁹⁾. وقيل نَمَى هو تحويل الموارد الطبيعية غير المستثمرة إلى موارد منتجة مثل استصلاح الأراضي الصحراوية⁽¹⁰⁾.

والتنمية اصطلاحاً: تُعرّف التنمية بأنها:

الزيادة السريعة والمستمرة في مستوى الدخل الفردي عبر الزمن⁽¹¹⁾.

لكن هذا التعريف مختصر ويقتصر على الجانب المادي وهو المال، ومن ثم فإنه يمكن تعريف التنمية بشكل عام على أنها:

بناء الانسان عقلياً وصحياً وثقافياً، ثم الاهتمام بجوانبه الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، من حيث الزيادة والكثرة والتميز بواسطة شتى الوسائل المتاحة، ومن أهم

هذه الوسائل التكنولوجية والطاقة بمختلف أنواعها، وغيرها من الوسائل الحديثة والسريعة، ويكون كل هذا بتظافر الجهود والشعبية كافة⁽¹²⁾.

ثالثاً: تعريف تنمية الموارد البشرية:

إن مصطلح التنمية البشرية قد فرض نفسه في الخطاب الاقتصادي والسياسي على مستوى العالم بأسره وخاصة منذ التسعينات، ويؤكد هذا المصطلح على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية، إذ تعدُّ التنمية البشرية النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرفاه للسكان، وما التنمية البشرية إلا عملية تنمية وتوسع للخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية ذاتها أي أنها تنمية الناس بالناس وللناس.

ومفهوم التنمية مفهوم مركب من جملة المعطيات والأوضاع والديناميات،

وبالتالي التنمية البشرية هي:

هي عملية أو عمليات تحدث نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل والمدخلات المتعددة والمتنوعة من أجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات وتشكيلات معينة في حياة الإنسان وفي سياقه المجتمعي وهي حركة متصلة تتواصل عبر الأجيال زماناً وعبر المواقع الجغرافية والبيئية على هذا الكوكب⁽¹³⁾.

كما أنها تُعرّف بأنها: مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية التي توفرها منظمة أو جمعية أو مؤسسة أي جهة مسؤولة، من أجل تعزيز مهارات موظفيها ومساعدتهم على التكيف مع أدوارهم الوظيفية الجديدة ومعرفة المزيد عن المنظمة أو الجمعية أو المؤسسة وإستراتيجيتها وأهدافها وثقافتها⁽¹⁴⁾.

ومن هذه التعريفات يمكن أن تُعرّف تنمية الموارد البشرية بأنها:

هي عملية تفاعلية شاملة تتأثر بعوامل متعددة وتهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في الأفراد ومجتمعاتهم عبر الزمان والمكان، من خلال برامج تدريبية متخصصة تنفذها الجهات المسؤولة، كالمؤسسات أو الجمعيات، لتعزيز المهارات والمعارف، وتيسير

التكيف مع الأدوار الوظيفية الجديدة، وترسيخ فهم إستراتيجيات الجهة وأهدافها وثقافتها المؤسسية.

وبذلك يمكن أن يكون مفهوم استثمار أموال الزكاة في تنمية الموارد البشرية هو:

تخصيص جزء من حصيلة الزكاة لتمويل الجامعات والبرامج والمبادرات التي تهدف إلى تطوير قدرات الأفراد من الفئات المستحقة للزكاة، من خلال التعليم والتدريب والتمكين الاقتصادي، بغية تعزيز مهاراتهم وزيادة فرص اندماجهم في سوق العمل، بما يسهم في إخراجهم من دائرة الفقر إلى الاكتفاء الذاتي، وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع.

الفرع الثالث: المنهج الإسلامي في وسائل تنمية المورد البشري:

تقوم تنمية الموارد البشرية من الناحية الإسلامية على مجموعة الآليات ذات البعد المفاهيمي العميق في العقيدة الإسلامية، مثل:

- التزكية: أي الإصلاح للنفس.
 - والتنسيب: أي التربية لجوانب الإنسان المختلفة الجسمية والعقلية والنفسية.
 - والتكثير: أي الزيادة في كل مايزاد تكثيره.
 - والتنشئة الكلية الشاملة لجوانب الإنسان البدنية والروحية والعقلية.
 - والتصنيع: أي التربية وفق الأسس الإلهية الحقبة بالإضافة إلى الزيادة والبركة.
- فالتنمية الاقتصادية في الإسلام تقوم على الاستثمار في الإنسان، وترشيد قوة العمل المتاحة للمجتمع، فيكون له بهذا الاستثمار دوره الفاعل في التنمية إذ إن الإفادة من عناصر الإنتاج تتوقف على عنصر العمل الذي يتولى الإنسان توجيهه والإفادة منه في مجالات الإنتاج المختلفة، لذلك حرص الإسلام على العناية به والإفادة منه بكافة السبل الممكنة⁽¹⁵⁾.

المطلب الثاني: تجربة الهيئة العامة للزكاة في تنمية الموارد البشرية في شمال غرب سورية.

الفرع الأول: التعريف بالهيئة العامة للزكاة في شمال غرب سورية:

أولاً: تعريف الهيئة العامة للزكاة:

هي مؤسسة ذات استقلال إداري ومالي مطلق تُدار عبر مجلس إدارة من ذوي الكفاءة العلمية، وفق نظام داخلي، وقانون ناظم ومعتمد، وتعمل وفق خطط إستراتيجية وبرامج هادفة نابعة من متطلبات الواقع والمأمول، تُسهّل على المزكين أداء زكواتهم، وتحفظ للفقراء كرامتهم وتسعى لإخراجهم من دائرة الفقر والاستهلاك إلى دائرة الكفاية والإنتاج⁽¹⁶⁾.

ثانياً: نشأة الهيئة العامة للزكاة:

لا يخفى على أحد حالة الحرب والنزاع التي كانت تسيطر على شمال غرب سورية، ما أدى إلى فقر شديد في المنطقة، والذي أثر بدوره سلباً على مجالات الصحة والتعليم والعديد من الخدمات في شمال غرب سورية، ما جعل القائمين على إدارة المنطقة يفكرون بشيء يعالج هذه المجالات، ومن هنا أدركوا أن تفعيل دور الزكاة يعالج الفقر الذي هو السبب الأساسي في هذه الأمراض الاجتماعية.

إذ انطلقت فكرة إنشاء الهيئة العامة للزكاة منذ عام 2017م، لكن لم يكن حال الشمال السوري يسمح بتطبيق هذه الفكرة، بسبب ما كان عليه من معاناة انقسامه إلى مناطق فصائية، لكن بعد أن أصبح المحرر تحت ظل إدارة واحدة⁽¹⁷⁾ (حكومة الإنقاذ⁽¹⁸⁾) انتقلت الفكرة إلى حيّز التنفيذ.

فبدأ مجموعة من طلاب العلم الشرعي بوضع أفكار منظّمة للإنشاء، إذ جهزوا مسودة مختصرة تتكلم عن موضوع جمع أموال الزكاة وفق الشريعة الإسلامية وصرفها على مصارف الزكاة المذكورة في القرآن الكريم، وقُدمت هذه المسودة في مؤتمر يُعد المؤتمر التأسيسي للهيئة العامة للزكاة، وقد حضر هذا المؤتمر نخب من المجتمع، وهم أعضاء مجلس الشورى الذي كان مسؤولاً عن ترشيح وتعيين حكومة جديدة، وبعض القائمين على الحكومة وعلى رأسهم وزارة الأوقاف التي بدورها أصدرت المرسوم رقم (61) بتاريخ 2019م، الذي تضمن حصر أموال الزكاة جمعاً وصرفاً بمؤسسة تسمى الهيئة العامة للزكاة⁽¹⁹⁾.

ثالثاً: أهداف الهيئة العامة للزكاة:

من أهم أهداف هذه المؤسسة:

- 1- إحياء روح الزكاة اعتقاداً، والإيمان بدورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- 2- تقديم الخدمات ضمن معايير الجودة والكفاءة لتشكيل أجمل صورة عن هذه الرسالة الشريفة.
- 3- حصر وإحصاء الفقراء والمساكين وإدراجهم ضمن برامج زكوية في أفق إدماجهم في عملية الإنتاج.
- 4- تنمية وزيادة الوعي الزكوي ليكون قادراً على تلبية احتياجات مائة ألف أسرة فقيرة.
- 5- تقديم خدمات وبرامج متنوعة تلبي اختلاف احتياجات الفقراء وتساهم في التخفيف من معاناتهم.

الفرع الثاني: مراحل تطور الهيئة العامة للزكاة:

الهيئة العامة للزكاة مثل أي مؤسسة حتى تتطور يجب أن تمر في عدة مراحل وهذه المراحل هي:

المرحلة الأولى: مرحلة التوزيع الشمولي:

كانت هذه المرحلة مع انطلاق مؤسسة الهيئة العامة للزكاة في فترة ما بين

2019م حتى عام 2020م.

وهدف هذه المرحلة هو تشكيل قاعدة بيانات للأسر المستحقة حتى تكون منطلق للبحث عن احتياجات هذه الأسر وآلية التعامل معها.

وقد وصلت أموال الزكاة في هذه المرحلة إلى كل الوحدات الإدارية (قرية، بلدة، مدينة) في المحرر ماعدا المخيمات، وتوزيع أموال الزكاة يكون حسب الواردات (الكتلة المالية) التي تأتي للهيئة العامة للزكاة.

وكانت الأولوية في توزيع الزكاة لأهل الوحدات الإدارية التي تُجمع منها أموال الزكاة، وذلك لنشر ثقافة جمع وتوزيع أموال الزكاة بين أهالي المنطقة، لغياب هذه الفريضة عن المسلمين مدة طويلة، ومن ثم فإنها لم تكن شاملة لجميع الفقراء في المحرر. قيمة العطاء سهم، وقيمة السهم حوالي 20 دولاراً، وهذا المعيار اعتمد في منتصف المرحلة الأولى، وكان العطاء متساوي للجميع.

كما أن الهيئة العامة للزكاة اعتمدت في معرفة الفقر والفقراء مؤشرات هي:

- مؤشر الدخل الفردي.
- مؤشر الصحة.
- مؤشر التعليم.
- مؤشر الهشاشة والاستقرار.
- مؤشر جودة السكن.

بمعنى: أن الفرد الواحد إذا كان دخله 1.47 دولار يومياً فهذا يعد غير فقير، فإذا كانت عائلة مؤلفة من 6 أشخاص مثلاً يكون الحساب شهرياً ما يعادل \$260 تقريباً، يشمل بذلك الطعام والشراب واللباس والدواء والسكن.

وقد أخذت هذه المعايير من دراسات معتمدة عالمياً.

شمل عطاء هذه المرحلة 90 ألف أسرة

المرحلة الثانية: مرحلة البرامج:

بدأت هذه المرحلة في بداية عام 2021م، وبدأ في هذه المرحلة إطلاق مجموعة من البرامج التي كان هدفها الأساسي معالجة مؤشرات الفقر الموجودة في عائلات شمال غرب سورية.

البرنامج الأول: برنامج الخير:

وهو برنامج التوزيع الموسمي لأموال الزكاة، وقد كان موجوداً في المرحلة الأولى لكن دون أن تكون له تسمية وإنما سمي ببرنامج الخير في المرحلة الثانية.

وكان لجمع أموال الزكاة ثلاث مواسم في العام الواحد وهي:

- 1- شهر رمضان: تجمع فيه زكاة العروض.
- 2- موسم الحصاد: تجمع فيه زكاة الزروع.
- 3- موسم الزيتون: تجمع فيه ثمرة الزيتون والزيت.

وسمي الخير لأنه التوزيع فيه كان شمولي وأفقي يشمل الجميع.

وهدف هذا البرنامج معالجة مشكلة الدخل الفردي وبمعنى آخر يُعنى بمؤشر الدخل الفردي.

وكان في كل موسم من المواسم يتم استهداف 15000 ألف عائلة، وفي العام الواحد هناك ثلاث مواسم، ومن ثم فإنه في السنة يستهدف هذا البرنامج 4500٠ ألف عائلة.

البرنامج الثاني: برنامج حياة: يُعنى هذا البرنامج بمؤشر الصحة.

البرنامج الثالث: برنامج زمني علماً: برنامج يُعنى بمؤشر التعليم.

البرنامج الرابع: برنامج تكافل:

يُعنى هذا البرنامج بمؤشرين من مؤشرات الفقر وهما مؤشر الدخل الفردي، والتركيز على مؤشر هشاشة الأسرة والاستقرار.

استهدف هذا البرنامج أسر فيها فقر شديد وأعمق من غيرهم ولها معايير خاصة أو مؤشرات عُرفت من خلال تحديث بيانات الأسر الفقيرة وهذه المعايير هي:

- 1- إعاقة.
- 2- مرض مزمن.
- 3- عدد الإناث فيها أكثر من عدد الذكور.
- 4- رب الأسرة غير موجود.
- 5- ليس هناك ذكر فوق سن 18 يساند رب الأسرة.
- 6- ليس لدى العائلة عمل يدر دخلاً.

وكانت هناك منحة شهرية تُعطى لهذه الأسر:

كان يستهدف البرنامج كل شهر 6000 أسرة، حتى وصل عددهم في الشهر الواحد 7800 أسرة في آخر سنة ونصف من عمل المؤسسة.

وقد أُطلق برنامج حياة وبرنامج زدني علماً وبرنامج تكافل مع بعضهم.

البرنامج الخامس: برنامج أمل (تأهيل وعمل): وهذا البرنامج خاص بالمشاريع الإنتاجية.

كان إنطلاق البرنامج بين المرحلتين الثانية والثالثة.

المرحلة الثالثة: مرحلة ما قبل التحرير:

هذه المرحلة كانت في عام 2024م، وقد أُطلق فيها برنامج نحن معك في المرحلة الثالثة من مراحل تطور الهيئة العامة للزكاة والتي أطلقت عليها الباحثة مرحلة ما قبل التحرير (تحرير سورية).

وهذا البرنامج أشبه ما يكون من منهجية إدارة الحالة، بمعنى أن يُدخل على الأسرة كالشريك لهذه الأسرة في إدارة حالتها حتى يمكن الإطلاع على كل مؤشرات الفقر فيها وكيفية علاجها.

سيُتوسع في كل برنامج حسب مكانه إن شاء الله.

الفرع الثالث: تنمية الموارد البشرية من خلال برنامج زدني علماً:

أولاً التعريف بالبرنامج: يمكن للباحثة تعريف برنامج زدني علماً من خلال المعلومات التي حصلت عليها من الهيئة العامة للزكاة على أنه:

أحد البرامج التي أطلقتها الهيئة العامة للزكاة ويتم توزيع جزء من أموال الزكاة فيه، والذي يهدف إلى دعم التعليم العالي من المرحلة الجامعية ومرحلتى الماجستير والدكتوراه، وذلك من خلال تقديم منح مالية للطلاب والطالبات المستحقين للزكاة وفق معايير شرعية وتعليمية محددة.

ثانياً: أهداف البرنامج: ومن خلال هذا التعريف يمكن أن تستخلص الباحثة مجموعة من أهداف البرنامج وهي:

- 1- دعم التعليم الجامعي والدراسات العليا للفقراء والمحتاجين.
- 2- تحفيز الطلاب والطالبات من الأسر الفقيرة على مواصلة التعليم وعدم حرمانهم منه.
- 3- التخلص من الجهل وتمكين الأفراد من مواكبة التطورات العلمية والمعرفية المعاصرة.
- 4- المساهمة في بناء كوادر مؤهلة في تخصصات عدة تحتاجها المنطقة.
- 5- مساندة للطلاب لدخول سوق العمل.
- 6- خفض مستوى الحاجة والفقير.

ثالثاً: معايير توزيع البرنامج لأموال الزكاة:

لم يكن توزيع أموال الزكاة في برنامج زدني علماً عشوائياً، وإنما كان له معايير محددة وهي:

كان توزيع أموال الزكاة في برنامج زدني علماً حسب حاجة المحرر للتخصصات، وللأفراد سواء ذكور أم إناث:

فكان يُوزع 200 سهم لطلاب الطب، بينما يوزع 100 سهم لطلاب الشريعة.

لأن حاجة المحرر للأطباء أكثر من حاجته لطلاب الشريعة.

وكذلك يراعى في التوزيع حاجة المحرر للطلاب الذكور أو الإناث، فكان يُوزع

60% من الأسهم للطلاب بينما يُوزع 40 % من الأسهم للطالبات.

رابعاً: الحصيلة السنوية لتوزيع أموال الزكاة في برنامج زدني علماً وأثره على

التعليم:

استهدف البرنامج في كل عام 2000 طالب وطالبة فما فوق.

وقد نشأ البرنامج منذ عام 2021م⁽²⁰⁾، ولمعرفة أثر البرنامج على التعليم في شمال غرب سورية يجب معرفة عدد طلاب الجامعة في كل سنة منذ عام 2021، حتى عام 2024م، والتي كانت على النحو التالي:

عدد طلاب جامعة إدلب عام 2021-2022 كان 18719 طالب وطالبة.
عدد طلاب جامعة إدلب عام 2022-2023 كان 23534 طالب وطالبة.
عدد طلاب جامعة إدلب عام 2023-2024 كان 24306 طالب وطالبة⁽²¹⁾.

ومعرفة نسبة الطلاب المستفيدة من قبل الزكاة بالنسبة لإجمالي طلاب الجامعة في كل سنة من السنوات، يتوضح من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (1): نسبة الطلاب المستفيدة من برنامج زدني علماً من إجمالي طلاب الجامعة

الرقم	السنة	عدد طلاب جامعة إدلب	عدد الطلاب المستفيدة من الزكاة	النسبة
	2022-2021	18719	2000	10.68 %
	2023-2022	23534	2000	8.49 %
	2024- 2023	24306	2000	8.22 %

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً للقيم التي حصلت عليها

من خلال الجدول يتبين أن نسبة الطلاب المستفيدين من الزكاة في عام 2022-2021 هي 10.68%، وهي نسبة مقبولة.

وفي عام 2023-2022 نسبة الطلاب المستفيدين من الزكاة 8.49%، وهي نسبة مقبولة لكنها أقل من السنة الماضية بسبب زيادة عدد طلاب جامعة إدلب دون الزيادة في الطلاب المستفيدين من الزكاة.

وفي عام 2023-2024 نسبة الطلاب المستفيدين من الزكاة 8.22%، وهي نسبة مقبولة لكنها أقل من السنة الماضية بسبب زيادة عدد طلاب جامعة إدلب دون الزيادة في الطلاب المستفيدين من الزكاة.

وهذا يُظهر أثراً واضحاً للزكاة في دعم الطلاب، وهذا يدل على أهمية هذا المورد في دعم فئة مهمة من فئات المجتمع ومن ثم فإنها تُسهم في تنمية الموارد البشرية بشكل فعال، لكن رغم زيادة أعداد الطلاب في كل عام لا تزال الهيئة العامة للزكاة لا تزيد أعداد الفئة المستهدفة.

الفرع الثالث: تنمية الموارد البشرية من خلال برنامج حياة:

أولاً: تعريف برنامج حياة: يمكن للباحثة تعريف برنامج زدني علماً من خلال المعلومات التي حصلت عليها من الهيئة العامة للزكاة على أنه:

هو برنامج أطلقته الهيئة العامة للزكاة يُعنى بمؤشر الصحة، ليكون ضمام للمرضى الذي لا يملكون ثمن العلاج، بغية عودتهم للعمل إن كانوا قادرين عليه، أو تخفيف أعباء العلاج عن دخل الأسرة.

هدف هذا البرنامج: معالجة رب الأسرة حتى يعود للعمل ويصبح للأسرة دخل، وإما معالجة أحد أفراد الأسرة المريض الذي يستهلك أموال الأسرة بعلاج مرضه.

وذلك بعد أن ثبت للهيئة العامة أن سبب مشكلة الفقر عند بعض العائلات بسبب وجود مرض فيها، وكان علاج المرض في المحرر غير مجاني بسبب ظروف الحرب والحصار المسيطر على المنطقة.

بدأ البرنامج ببداية 2022م، وكانت بدايته تشمل عمليات العين والقسطرة القلبية، وبعد ذلك توسعت لنواحي طبية أخرى مثل مرضى الكلى والأمراض العصبية والعظمية ومعالجة الحروق⁽²²⁾.

تكفل هذا البرنامج في عامه الأول 2022م، 574 عملية بتكلفة 267369 دولاراً.

وفي عام 2023 تكفل 1656 عملية، بتكلفة 666109 دولار.

وعام 2024 تكفل 1656 عملية، بتكلفة 968378 دولار⁽²³⁾.

وإن كان هذا البرنامج يُعنى بعلاج المرضى لكن ليس كل مريض قادر على العمل، فإن كان المريض قادراً على العمل عُذَّ علاجه من قبل الهيئة العامة للزكاة استثمار وتنمية للموارد البشرية، وأما إن لم يكن قادراً على العمل يعد عمل الهيئة تخفيفاً أعباء عن دخل الأسرة فقط.

وهناك برامج أخرى يمكن أن تكون علاج الحالات فيها استثماراً للموارد البشرية وقد لا تكون حسب دراسة حالة الأسرة وكيفية علاج سبب الفقر فيها كبرنامج نحن معك، وهذا البرنامج أشبه بإدارة حالة الأسرة لمعرفة أسباب الفقر وعلاجها، إذ يكفل 30 حالة شهرياً، بمعدل كل يوم حالة، وبمعدل وسطي لكل عائلة 4000 دولار⁽²⁴⁾.

وكذلك حملة بركاتكم تنبض قلوبنا: وهذه الحملة لعلاج مرضى القلب المفتوح الذين يعانون من داء الفقر بالمناطق المحررة ولا يستطيعون دفع تكاليف العلاج⁽²⁵⁾.

نتائج البحث:

- 1- يُعد دور الزكاة في تنمية الموارد البشرية من أهم الأساليب المستدامة لمكافحة الفقر، إذ يُسهم في تحويل المستفيدين من الزكاة إلى منتجين يشاركون في بناء المجتمع.
- 2- الهيئة العامة للزكاة قد طورت تجربتها بشكل تدريجي ومنهجي، بحيث انتقلت من التوزيع العشوائي إلى برامج تنموية متخصصة، ما يؤكد على النضج والخبرة المؤسسية.
- 3- لا تزال مخصصات الزكاة محدودة مقارنة بالطلب المتزايد على الخدمات التعليمية والصحية.
- 4- أثبتت الزكاة دورها وأثرها الإيجابي في تنمية الموارد البشرية على الأفراد والمجتمع، لكن لا زال الأثر الكلي يحتاج إلى تعزيز من خلال التخطيط والدعم المؤسسي المستمر.

التوصيات:

- 1- تعزيز أثر الزكاة في تنمية الموارد البشرية.
- 2- العمل على زيادة حجم التحصيل الزكوي، من أجل زيادة مخصصات الزكاة للخدمات التعليمية والصحية.
- 3- الاهتمام أكثر بالأبحاث حول الزكاة وأثرها في تنمية الموارد البشرية، والعمل على توسيع هذا الأثر.

الحواشي السفلية:

- (1) الفراهيدي، (خليل أحمد ت: 170هـ)، العين، حق: عبد الحميد هندواي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1 1434هـ/2002م، مادة زكا ج2ص89. الجواهري، الصحاح، مادة زكا، ص494. الزبيدي، تاج العروس، مادة زكو، ج38ص220. النووي، (محيي الدين بن شرف النووي، ت: 676هـ)، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط2: 1392هـ، ج7ص48.
- (2) نذيه حماد، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، دار القلم، دمشق، ط1: 1429هـ - 2008م، (237).
- (3) البركتي (محمد عميم الإحسان المجددي) التعريفات الفقهية، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1: 1424هـ/2002م، (108).
- (4) - المرغيناني (برهان الدين علي بن أبي بكر) شرح القدير على الهداية، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1: 1422هـ-2003م، (163/2).
- (5) الحطاب (محمد بن محمد الطرابلسي) مواهب الجليل شرح مختصر خليل، دار الفكر، ط3: 1412هـ/1992م، (1/3).
- (6) النووي، محي الدين بن شرف (ت: 676)، المجموع، محمد المطيع، مكتبة إرشاد، جدة-المملكة العربية السعودية، د. ط (295/5).
- (7) ابن قدامة المقدسي، موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد (ت: 620هـ)، المغني، حق: عبد الله بن عبد المحسن التركي - عبدالفتاح محمد الحلو، دار الكتب العليا، المملكة العربية السعودية، ط3: 1417هـ/1997م، (5/4).
- (8) عز الدين، مالك الطيب محمد، اقتصاديات الزكاة وتطبيقاتها المعاصرة، المعهد العالي لعلوم الزكاة، السودان، ص30.
- (9) ابن منظور، لسان العرب، حرف الواو والياء، باب النون، ج15، ص341. نخبة من اللغويين بمجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، حرف النون، مادة نمي، ج2، ص956.
- (10) أحمد مختار عمر (ت: 1424هـ)، معجم اللغة العربية المعاصرة، حرف النون، مادة نمي، ج3، ص2290.
- (11) إبراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، دار الشروق، القاهرة، ط2: 1422هـ-2001م، ص13.
- (12) فائز شبيل، الزكاة والتنمية، ص238.
- (13) محمد يوسف، التنمية البشرية ودور التربية والشباب فيها، مقال، موقع مداد، 2025/7/16م، <https://midad.com>.

- (14) ينظر: تنمية الموارد البشرية، مقال، موقع بكة للتعليم، 2025/7/16، <https://bakkah.com>.
- (15) عبدالله ربابعة، توظيف الزكاة في تنمية الموارد البشرية تجربة صندوق الزكاة الأردني أنموذجاً، كلية الشريعة، جامعة اليرموك، الأردن، مجلة الملك عبدالعزيز، الاقتصاد الإسلامي، المجلد: 22، العدد: 1، 2009، ص 88-89.
- (16) إليك ما تريد معرفته عن الهيئة العامة للزكاة، كتيب، (7-8).
- (17) مقابلة عبر الواتس آب، مدير العلاقات العامة في الهيئة العامة للزكاة، 2025/7/14.
- (18) حكومة الإنقاذ: هي حكومة تكنوقراط ولدت من رحم الثورة من خلال مبادرة من الأكاديميين في ادلب وما حولها في عام 2017م، نتج عن هذه المبادرة مؤتمر عام للثورة السورية، حضره العديد من ممثلي الفعاليات والفئات المتواجدة داخل وخارج المناطق المحررة ووجهاء المناطق، ونتج عن هذا المؤتمر هيئة تأسيسية مكونة من النخب الاجتماعية والأكاديمية الثورية. موقع الجزيرة، 2025/7/14م، <https://WWW.alqazeera.net>. عبدالعزيز خشوف، الأزمات الاقتصادية في شمال غرب سورية دراسة تحليلية تأسيسية، رسالة ماجستير، جامعة ادلب، 2024م-2025م، (138).
- (19) مقابلة، عبدالرحمن السبع، مدير العلاقات العامة، يوم الاثنين، 2021/6/28م. أبو الفضل، مدير العلاقات العامة، برنامج واتس آب، الأحد، 2025/7/13م.
- (20) مقابلة عبر الواتس آب، مدير العلاقات العامة في الهيئة العامة للزكاة، 2025/7/14.
- (21) مقابلة، عمر الصالح، المدير المركزي للامتحانات في جامعة ادلب، 2025/7/25.
- (22) مقابلة، أبو الفضل، مدير العلاقات العامة، واتس آب، 2025/7/13.
- (23) توصلت الباحثة إلى الإحصائيات من خلال معطيات حصلت عليها من مقابلة، مدير العلاقات العامة، أبو الفضل، برنامج واتس آب، 2025/7/13م. والموقع الرسمي للهيئة العامة للزكاة على التلغرام.
- (24) محمود المحمد، المال العام وأثره في التنمية الاقتصادية في شمال غرب سورية، رسالة ماجستير، جامعة إدلب، سورية، ص 168.
- (25) مقابلة عبر الواتس آب، مدير العلاقات العامة في الهيئة العامة للزكاة، 2025/7/14.