

بحث بعنوان

**دور برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في
تحسين مهارات إدارة الحياة: دراسة ميدانية بمحافظة جدة**

بحث مقدم للحصول علي درجة الدكتوراه في علم الاجتماع

إعداد الباحث

عبد اللطيف بن سالم بن سعيد الغامدي

إشراف

أ.د / دينا محمد السعيد أبو العلا

أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

كلية الآداب – جامعة المنصورة

١٤٤٦ / ٢٠٢٥ م

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في تحسين مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين منها في مدينة جدة، والتعرف على طبيعة برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية وأهم أنواعها، والتعرف على التحديات التي تواجه المؤسسات غير الربحية في تقديم برامج التمكين والتأهيل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأداة الاستبيان الإلكتروني تم تطبيقها على (٢٢٥) مفردة من المستفيدين من مؤسسة نماء الخيرية بمدينة جدة، وتوصلت الدراسة إلى أن الهدف الرئيس الذي يسعى برنامج التمكين والتأهيل جاء في مقدمة الأهداف مساعدة المستفيدين في التغلب على بعض الصعوبات الاجتماعية أو الاقتصادية التي يواجهونها.

الكلمات المفتاحية: برامج التمكين والتأهيل، المؤسسات غير الربحية، مهارات إدارة الحياة.

Abstract:

The study aimed to identify the role of empowerment and rehabilitation programs provided by non-profit organizations in improving the life management skills of their beneficiaries in Jeddah. It also aimed to identify the nature and most important types of empowerment and rehabilitation programs provided by non-profit organizations, and to identify the challenges facing non-profit organizations in providing empowerment and rehabilitation programs. The study relied on a descriptive approach, and an electronic questionnaire was administered to (225) beneficiaries of the Namaa Charitable Foundation in Jeddah. The study concluded that the primary objective of the empowerment and rehabilitation program was to help beneficiaries overcome some of the social or economic difficulties they face.

Keywords: empowerment and rehabilitation programs, non-profit organizations, life management skills.

مقدمة:

تعتمد برامج التمكين والتأهيل على أسس علمية لتحقيق تنمية مستدامة تتجاوز المساعدات المباشرة، تركز هذه البرامج على بناء قدرات الأفراد والجماعات وتمكينهم من التحكم في حياتهم والمشاركة بفاعلية في مجتمعاتهم. يركز التمكين على تعزيز الاستقلالية والثقة بالنفس وتزويد الأفراد بالأدوات والمعارف لاتخاذ قرارات واعية وتحقيق أهدافهم، أما التأهيل، فيمثل الجانب العملي للتمكين ويهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل والمساهمة في النمو الاقتصادي. يخلق هذا التكامل مسارًا تصاعديًا نحو الاعتماد على الذات والاكتفاء الذاتي، مما يساهم في بناء مجتمعات قوية ومرنة.

تضطلع المؤسسات غير الربحية بدور محوري في التنمية من خلال دمج كفاءة القطاع الخاص مع خدمة الصالح العام، لا تهدف للربح المادي بل لتحقيق رسالتها الاجتماعية والخيرية والثقافية والبيئية وسد الفجوات. بفضل مرونتها وقدرتها على الابتكار واستقطاب المتطوعين، تعتبر شريكًا أساسيًا في تعزيز التنمية الشاملة وخدمة الفئات الأكثر تهميشًا، كما تلعب دورًا هامًا في تعزيز المشاركة المدنية وتمكين المواطنين من الانخراط في الشأن العام. تعمل كمنصات جامعة للأفراد وتشجع على الحوار البناء والعمل الجماعي لتعزيز التماسك الاجتماعي.

تسهم المؤسسات غير الربحية في جدة بفاعلية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ عبر مبادرات تمكين وتأهيل متنوعة، تركز هذه البرامج بشكل خاص على تطوير مهارات إدارة الحياة الأساسية، مما يعزز الاعتماد على الذات والمشاركة الإيجابية في المجتمع وسوق العمل.

أولاً: مشكلة الدراسة:

بالرغم من الاعتراف بأهمية برامج التمكين والتأهيل ودور مهارات إدارة الحياة، لا يزال هناك نقص في الفهم المنهجي والأدلة التجريبية حول أثر هذه البرامج على تطوير هذه المهارات في السياق السعودي، وتحديدًا في جدة، تركز الدراسات غالبًا على مخرجات التوظيف والدخل، مع اهتمام أقل بالتغيرات النوعية في الكفاءات الشخصية والاجتماعية للمستفيدين، يظل فهم كيفية مساهمة المناهج والأنشطة المختلفة في تعزيز مهارات إدارة الوقت والتواصل وحل المشكلات واتخاذ القرارات وإدارة الضغوط بحاجة إلى استكشاف منهجي معمق، يعتبر هذا الاستكشاف ضروريًا في ظل الخصوصية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية لجدة، والتي قد تؤثر على التحديات وأنواع المهارات الأكثر أهمية للأفراد.

كما تواجه المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة تحديات محتملة في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التمكين والتأهيل بشكل يضمن قياس أثرها بفعالية على تطوير مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين، وهو ما أكدته دراسة (الجوهرة بنت عبد العزيز، ٢٠٢٣) والتي أظهرت نتائجها أن إحدى هذه التحديات في صعوبة تعريف وتحديد مؤشرات قياس واضحة وقابلة للتطبيق لتقييم التغيرات في الكفاءات السلوكية والشخصية التي تشكل مهارات إدارة الحياة، فبينما يسهل قياس مخرجات مثل عدد المستفيدين الذين حصلوا على وظائف، يكون تقييم التغيرات في الثقة بالنفس أو القدرة على حل المشكلات أكثر تعقيداً ويتطلب أدوات تقييم متخصصة ومراعاة للجوانب الثقافية، بالإضافة إلى ذلك، قد تختلف المناهج التدريبية والأنشطة المستخدمة في البرامج المختلفة بشكل كبير، مما يجعل من الصعب تحديد المكونات الأكثر فعالية في تعزيز مهارات إدارة الحياة. كما أن محدودية الموارد المتاحة للمؤسسات غير الربحية قد تعيق قدرتها على إجراء تقييمات شاملة وطويلة الأمد لتتبع أثر برامجها على هذه المهارات على المدى الطويل.

وانطلاقاً من خبرة الباحث المباشرة في العمل مع هذه المؤسسات، يتبين أن هناك تبايناً ملحوظاً في طبيعة وجودة البرامج المقدمة، مما يستدعي دراسة معمقة لتحديد الممارسات الأكثر تأثيراً، كما أن فهم التحديات التي تواجه هذه المؤسسات في سعيها لتطوير مهارات إدارة الحياة يعد خطوة حيوية نحو إيجاد حلول عملية ومستدامة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تقييم الأثر الفعلي لهذه البرامج على حياة المستفيدين يمثل ضرورة قصوى لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وتعزيز ثقة المجتمع في دور هذه المؤسسات.

من هنا، تتضح الحاجة إلى فهم أعمق للعلاقة الديناميكية والمعقدة بين برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية وتنمية مهارات إدارة الحياة لدى الأفراد في محافظة جدة، وذلك باعتبار هذه المهارات عاملاً محفزاً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. فالمستفيدون الذين يمتلكون مهارات قوية في إدارة حياتهم يكونون أكثر قدرة على الاستفادة من فرص التوظيف والتعليم، والمساهمة بفاعلية في مجتمعاتهم، والتكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي، وهو ما أكدت عليه دراسة (نور غسان أبو النعاج، هناء محمد شريف، ٢٠٢٥)، من هنا فإن فهم الكيفية التي تساهم بها هذه البرامج في تعزيز هذه المهارات يمكن أن يوفر رؤية قيمة لواضعي السياسات والممارسين في القطاع غير الربحي حول كيفية تصميم وتنفيذ مبادرات أكثر فعالية واستدامة تخدم أهداف التنمية الشاملة في المنطقة، حيث إن تحديد العوامل التي تساهم في نجاح هذه البرامج في تطوير مهارات إدارة الحياة يمكن أن يساعد في توجيه الاستثمارات وتطوير الممارسات الفضلى لتعزيز الأثر الإيجابي على الأفراد والمجتمع في محافظة جدة.

ومن هنا تسعى الدراسة الراهنة الإجابة على التساؤل التالي: ما هو الدور الذي تلعبه برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة في تحسين مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين، وما هي الآليات والاستراتيجيات الأكثر فعالية في تحقيق هذا الهدف؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تحدد أهمية هذه الدراسة في جانبين الأول نظري ، والآخر تطبيقي على النحو التالي:

أ- الأهمية النظرية :

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من سعيها لسد فجوة معرفية واضحة في الأدبيات المتعلقة بتقاطع عمل المؤسسات غير الربحية وتنمية مهارات إدارة الحياة، خاصة في السياق المحلي لمدينة جدة، من خلال التقصي المنهجي لأثر برامج التمكين والتأهيل على تطوير هذه المهارات الحيوية، ستساهم الدراسة في إثراء الإطار النظري الحالي من خلال تقديم فهم أعمق للعلاقات الديناميكية بين هذه المتغيرات في بيئة ثقافية واجتماعية محددة، كما أنها ستعمل على اختبار وتطوير نماذج نظرية قائمة أو اقتراح نماذج جديدة تفسر آليات تأثير هذه البرامج على الكفاءات الشخصية والاجتماعية للمستفيدين، مما يفتح آفاقاً لمزيد من البحوث والدراسات المقارنة في سياقات أخرى، بالإضافة إلى ذلك، ستوفر الدراسة رؤى نظرية حول أهمية دمج مهارات إدارة الحياة في تصميم وتنفيذ برامج التمكين والتأهيل لتعزيز فعاليتها واستدامتها على المدى الطويل.

ب- الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تزويد الجهات المعنية، وعلى رأسها المؤسسات غير الربحية العاملة في مدينة جدة، بنتائج وتوصيات عملية قابلة للتطبيق، من خلال تحديد الممارسات والأنشطة الأكثر فعالية في برامج التمكين والتأهيل في تطوير مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين، ستتمكن هذه المؤسسات من تحسين تصميم وتنفيذ برامجها الحالية والمستقبلية لتعزيز أثرها الإيجابي على حياة الأفراد والمجتمع، كما ستساعد نتائج الدراسة في تطوير أدوات تقييم أكثر دقة وملاءمة لقياس التغيرات في هذه المهارات، مما يمكن المؤسسات من تتبع وتقييم أداء برامجها بشكل أفضل وإظهار قيمتها للممولين والجهات المانحة، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم الدراسة في توجيه جهود واضعي السياسات والجهات الحكومية في دعم وتطوير قطاع المؤسسات غير الربحية وتعزيز دوره في تحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة في المملكة العربية السعودية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة من هدف رئيس يتمثل في: التعرف على دور برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في تحسين مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين منها في محافظة جدة. ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل في:

١. التعرف على طبيعة برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية وأهم أنواعها في محافظة جدة.
٢. استكشاف مهارات إدارة الحياة التي تستهدفها برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة.
٣. تحديد مدى مساهمة برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في تحسين مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين من وجهة نظرهم.
٤. التعرف على التحديات والمعوقات التي تواجه المؤسسات غير الربحية في تقديم برامج التمكين والتأهيل لتحسين مهارات إدارة الحياة.
٥. تقديم توصيات ومقترحات لتطوير وتعزيز دور برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في تحسين مهارات إدارة الحياة.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

تنطلق الدراسة من تساؤل رئيس يتمثل في: ما هو دور برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في تحسين مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين منها في محافظة جدة؟ ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

١. ما هي طبيعة برامج التمكين والتأهيل التي تقدمها المؤسسات غير الربحية وأهم أنواعها في محافظة جدة؟ (يشمل ذلك الأهداف العامة، الفئات المستهدفة، الأساليب المستخدمة)؟
٢. ما هي مهارات إدارة الحياة التي تسعى برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة إلى تطويرها لدى المستفيدين؟
٣. كيف يرى المستفيدون مدى مساهمة برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في تحسين مهارات إدارة حياتهم؟ وما هي الجوانب التي يرون أنها تحسنت بشكل أكبر؟
٤. ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة عند تصميم وتقديم برامج التمكين والتأهيل التي تهدف إلى تحسين مهارات إدارة الحياة؟

٥. ما هي التوصيات والمقترحات التي يمكن تقديمها لتطوير وتعزيز دور برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة لتحسين مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين؟

خامساً: مفاهيم الدراسة.

١- التمكين: Empowerment

التمكين لغةً مصدرًا للفعل "مكن"، يقال "مكنه" الله من الشيء "تمكيناً" و"أمكنه" منه، واستمكن الرجل من الشيء و"تمكن" منه، وفلان لا "يمكنه" النهوض أي لا يقدر عليه. (١)

وقد وردت مادة (م ك ن) بمعانٍ متعددة، منها: مكن الشيء قوياً ومتن ورسخ واطمأن فهو ماكِنٌ، ومكَّنَه من الشيء وأمكَّنَه منه: جعل له عليه سلطاناً وقدرةً، وأمکن فلاناً الأمر: سهل عليه وتيسر وقدر عليه. وتمكن من الأمر واستمكَّن منه: قدر عليه وظفر به. ويقال: مكَّنْته وأمكَّنْتُ له فتمكَّن، وأمكَّنْتُ فلاناً من فلان. (٢)

تعني كلمة التمكين في اللغة العربية التقوية أو التعزيز (٣)، ووردت كلمة مكَّن (مكَّنَه) بمعنى جعله قادراً على فعل شيء معين ويقال استمكن الرجل من الشيء صار أكثر قدرة عليه، كما يقال متمكن من العلم أو من مهارة معينة بمعنى متقناً بالعلم أو بالمهنة. (٤)

كما وردت كلمة التمكين في معجم لسان العرب بلفظ المكنة، فيقال فلان ذو مكنة عند السلطان أي ذو تمكَّن، ومكين عند فلان أي ذو منزلة وجمعها مكناء، والتمكن أصله في اللغة كما قال البيضاوي أن تجعل للشيء مكاناً يتمكن فيه، ثم استعير للتسلط وإطلاق الأمر. (٥)

أي أنه أصبح يطلق على التملك والقدرة والمكنة، ويأتي مصطلح التمكين كآخر الاشتقاق في سلسلة التفعيل على غرار التنمية والتطوير والتحديث والتخطيط. (٦)

وفقاً للمصادر الغربية اللغوية فإن مفهوم التمكين مستمد من الكلمة اللاتينية Potere ، وتعني أن يصبح الإنسان قادراً. وفي قاموس ويبستر فإن الفعل empower يعني إعطاء القوة القانونية أو السلطة

(١) محمد بكر الرازي، مختار الصحيح، دار الفكر، بيروت، لبنان، ١٩٩٢، ص ٩٣.

(٢) أحمد محمد على الفيومي، معجم المصباح المنير، ط ٢، المكتبة العصرية، لبنان، ١٩٩٧، ص ٢٩٨.

(٣) أحمد إسماعيل المعاني، أثر تمكين العاملين على تحقيق التميز للمؤسسات الأردنية المشاركة بجائزة الملك عبد الله الثاني للتميز، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان، الأردن، ٢٠٠٨، ص ١.

(٤) عبد السلام بشير الدويبي، الإطار المفاهيمي القياسي لاستراتيجية التمكين والتنمية الإنسانية، طرابلس، ٢٠٠٨، ص ٩٩.

(٥) على البلوشي، مستوى التمكين الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الشرطة في دولة الامارات وعلاقته برضاهم الوظيفي، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٨، ص ١١.

(٦) سهير حوله، سمير القطب، تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في سياق الألفية الإنمائية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع ٦٥، مصر، سبتمبر ٢٠٠٧، ص ٤٠.

الرسمية، كما يعني الاستطاعة، أما اللاحقة ment فتأتي نتاجاً لعملية التقوية أو التمكين، وتبدو القوة Power كلمة محورية ومفتاحية في المفهوم تكسبه معناه ودلالاته. (١)

التمكين في اللغة الإنجليزية يعرف من خلال الفعل يمكن to empower أي أنه منح السلطة القانونية invest with legal power أو تخويل السلطة (القوة) إلى شخص ما authorize أو أنها إتاحة الفرصة للفرد للقيام بعمل ما to enable. (٢)

واشتقت كلمة التمكين empowerment من كلمة power أي القوة وهي الكلمة المفتاحية في تكوين مصطلح التمكين، إذ أن إمكانيات التمكين تعتمد على عاملين أساسيين: أولهما أن القوة يمكن توزيعها وتداولها، أما إذا بقيت حكرًا على المؤسسات والأفراد، فإن التمكين غير ممكن. (٣)

أما مفهوم التمكين اصطلاحاً فهو يعد من المفاهيم الصعبة المعقدة والتي لم تلق اتفاق من قبل الباحثين حول تحديد مفهوم واحد لها حيث تنوعت توجهاتهم نحو تحديد مفهوم التمكين، فيعرف التمكين بأنه "قيام القادرة المديرين بمنح القوة والسلطة للمرؤوسين"، كذلك يعرف بأنه "فلسفة إعطاء القائد مزيد من المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا. (٤)

كما يعرف بأنه "يعمل على تعزيز الدوافع الحقيقية للعاملين والتي تظهر بوضوح في أربعة أنماط ادراكية تعكس توجه الفرد نحو دوره في العمل (معنى العمل، الكفاءة، التصميم الذاتي للعمل، الإحساس بالتأثير). (٥)

كما يعرف التمكين بأنه عملية تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية بين الأفراد من خلال تحديد الظروف التي تؤدي إلى لشعور بالضعف والتخلص منها عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد على تقديم وتوفير المعلومات اللازمة والفعالة للفرد. (٦)

التعريف الإجرائي لمصطلح التمكين: عملية تهدف إلى تعزيز قدرة الأفراد والجماعات على التحكم في حياتهم واتخاذ قرارات مستنيرة بشأنها، يتضمن تزويدهم بالمهارات والمعارف والموارد اللازمة لزيادة استقلاليتهم وثقتهم بأنفسهم والمشاركة بفاعلية في مجتمعاتهم.

(١) متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.merriamwebster.com>

(٢) على البلوشي، مرجع سابق، ص ١٢.

(٣) أميرة الحموري، درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٩، ص ٢٠.

(٤) فتحي درويش عشية، تنمية المعلم العربي على ضوء خبرات بعض الدول، المؤتمر العلمي الثالث لكلية العلوم التربوية، التربية، جامعة جرش (تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة)، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الأردن، ٢٠١٠، ص ٦٩٣.

(5) Gretchen M Spritzer.: Social Structural characteristics of psychological empowerment, Academy of Management Journal, Vol (39), No (2), 1996., p 48.

(6) Isaiah Ugboro, Organizational commitment, job redesign, employee empowerment and intent to quit among survivors of restructuring and downsizing, institute of behavioral and applied management, 2006, p237.

٢- المؤسسات غير الربحية: Non-profit organizations

المؤسسات غير الربحية اصطلاحيا صنفها دراسة Adrian Sarageant 2005 بأنها المؤسسات الثقافية والترفيهية، المؤسسات التعليمية والبحثية، المؤسسات الصحية، المؤسسات الخدمية الاجتماعية، المؤسسات البيئية، مؤسسات التطوير والإسكان، مؤسسات الاستشارات القانونية والسياسية المؤسسات الخيرية والتطوعية، مؤسسات الأنشطة الدولية، المؤسسات الدينية، المؤسسات والاتحادات المهنية.^(١)

هي مجموعة تطوعية لا تهدف للربح وتحصل على نصف دخلها أو أكثر من مصادر خاصة مثل (تبرعات - هبات - منح - واعانات)، ويتمحور عمل هذه المؤسسات في قضية معينة ويقودها اشخاص لديهم اهتمامات مشتركة وهي تؤدي طائفة من الخدمات والوظائف الإنسانية.^(٢)

كما تعرف المؤسسات غير الربحية بأنها مصطلح يستعمل لوصف مجموع المؤسسات التي لا تتبع أي جهة كانت من القطاع العام أو القطاع الخاص^(٣)، ويتضمن المنظمات التطوعية والمجتمعية (سواء كانت جمعيات خيرية مسجلة أو منظمات أخرى مثل الجمعيات ومجموعات الدعم الذاتي ومجموعات المجتمع المدني) والمؤسسات الاجتماعية.^(٤)

وتم تعريف المنظمات غير الهادفة للربح على أنها كيانات تسعى إلى القيام بفعاليات لغرض المساهمة الجيدة للمجتمع، وأن تقدم الدعم والعون بمختلف الأنشطة الاجتماعية وذلك بالاعتماد على الدعم والمساندة المالية الخاصة بها وهي تقدم خدمات بأسعار رمزية أو مجانية.^(٥)

ومؤسسات خاصة منظمة تنظيماً رسمياً، تتيح للأفراد حرية الانخراط والعضوية وتتمتع أيضاً بحرية اتخاذ القرار، حيث لا يؤثر حجم المساهمة في رأس المال (الاشتراكات أو التبرعات) في عملية اتخاذ القرار.^(١)

(١) عبد الكريم محمود، بانه عزام فوزي، استراتيجيات العلاقات العامة في إدارة سمعة المؤسسات غير الربحية: جمعية إغاثة أطفال فلسطين نموذجاً، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع ١٠، ٢٠٢١، ص ٨.

(٢) محمد بن عبد المحسن، مدى مساهمة تنوع الإيراد في الاستدامة المالية للمنشآت غير الهادفة للربح: دراسة ميدانية على بعض الجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، كلية التجارة - جامعة الأزهر، ع ٢٧، يناير ٢٠٢٢، ص ٦٨.

(٣) ناصر اسلام فراحى، وآخرون، مساهمة مؤسسات القطاع الثالث في النشاط الاجتماعي: دراسة حالة ولاية المدينة ٢٠١٩-٢٠٢٢، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادي والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة الجزائر ٣، مج ٢٧، ع ١، يوليو ٢٠٢٤.

(4) National audit office, national audit office uk. national audit office, 2023, 12 31, available at: <https://www.nao.org.uk/successfulcommissioning/> -

(٥) فراحان صرد العنزي، خولة عبد الله المهوس، فعالية الإدارة الاستراتيجية في المنظمات غير الهادفة للربح في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مركز ابن العربي للثقافة والنشر، مج ٤، ع ٣، إبريل ٢٠٢٤، ص ٥٤.

التعريف الاجرائي لمصطلح المؤسسات غير الربحية: هي كيانات منظمة لا تسعى لتحقيق الربح المادي لأصحابها، بل تركز على تحقيق أهداف اجتماعية أو خيرية أو ثقافية أو بيئية. تهدف إلى خدمة الصالح العام وتلبية احتياجات المجتمع من خلال أنشطتها وبرامجها المتنوعة.

٣- مهارات إدارة الحياة: Skills of life Management

المهارة هي القدرة على انجاز المهمة المطلوبة بإتقان، وفي الوقت المحدد، مع وجود الرغبة لدى الشخص لتحقيق ذلك. (٢)

مهارات إدارة الحياة تعرف بأنها المهارات اللازمة للفرد لممارسة حياته اليومية ونشاطاته الحياتية في البيئة وتشمل هذه المهارات مهارات إدارة الوقت والجهد، اتخاذ القرارات، الاتصال مع الآخرين، وحسن اختيار، واعداد وتناول الغذاء الصحي، والعناية بالملبس والسكن. (٣)

كما تعرف بانها مجموعة من القدرات والاستعدادات النسبية اللازمة للفرد للاطلاع بالأنشطة الحياتية له في حياته اليومية، من قبل إدارة المنزل ووضع الميزانية والتخطيط واعداد واجبات الطعام والحفاظ على الصحة الشخصية والوصول إلى الفرص التعليمية والمهنية المناسبة للفرد والاستفادة من توظيف النظام الاجتماعي القائم من أجل الحصول على المساعدة المطلوبة والحفاظ على التفاعلات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين في المجتمع. (٤)

وأيضاً هي مجموعة من الأنشطة والقدرات والسلوكيات والطرق والكفاءات التي يمتلكها الفرد والتي من شأنها مساعدته على التفاعل الإيجابي والقدرة على التكيف والتفاعل مع متطلبات الحياة اليومية وتحدياتها المختلفة كما تمكنه من التعامل مع المعلومات التي يكتسبها. (٥)

وتعرف بانها مجموعة الأساليب والمهارات التي تعكس أسلوب الحياة لدى الفرد فتجعله قادراً على التعامل مع مشكلاته الذاتية والاجتماعية وقادراً على التعامل مع الصراعات في محيطه ويتمكن من التواصل الاجتماعي السليم ويستطيع التعامل مع الضغوط المختلفة وذا قدرة على تنظيم وقته وإدارته. (١)

(1) José Luis Monzón Campos & Rafael Chaves Ávila. The Social Economy in the European Union. Bruxelles: European Economic and Social Committee., 2012, p28.

(٢) مدحت محمد أبو النصر، لغة الجسم دراسة في نظرية الاتصال الإنساني غير اللفظي، ط١، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٧٧.

(٣) على حسين محمد عطية، فاعلية وحدة دراسية قائمة على النشاط في الدراسات الاجتماعية لتنمية المهارات الحياتية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، بحث منشور بمجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧، ص ٥٩.

(4) Barker, Robert, The Social Work Dictionary, (U.S.A., N.A.S.W), Press, 7, Edith., 2000, P 148.

(٥) منيرة بنت سيف الصلال، مدى توافر المهارات الحياتية اللازمة لسوق العمل لدى المعلمة خريجة الجامعة من وجهة نظر المشرفات التربويات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود، السعودية، ع ٣٢، ٢٠١٤، ص ٧٢.

هي مهارات مستمرة باستمرار الحياة تسهم في مقدرة الأفراد على تيسير حياتهم نحو النجاح وتحقيق الأهداف من خلال توجيه وقتهم وانفعالاتهم وتواصلهم مع الآخرين والتخطيط الجيد لتنمية قدراتهم من خلال مهارة التعلم الذاتي المستمر بالشكل الذي يحقق النجاح المتكامل والتوافق بمستوياته. (٢)

التعريف الاجرائي لمصطلح مهارات إدارة الحياة: هي مجموعة من القدرات الأساسية التي تمكن الأفراد من التعامل بفعالية مع مختلف جوانب حياتهم الشخصية والاجتماعية والمهنية. تشمل هذه المهارات إدارة الذات والعلاقات والموارد لتحقيق الرفاهية والنجاح.

سادساً: التوجه النظري للدراسة:

١- نظرية الدور The Role Theory:

ظهرت نظرية الدور في مطلع القرن العشرين أن تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية، ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، علماً بأن الفرد لا يشغل دورة اجتماعية واحدة بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، تنطلق فكرة نظرية الدور من المجتمع عبارة عن مجموعة مراكز اجتماعية مترابطة ومتضمنة أدوار اجتماعية يمارسها الأفراد الذين يشغلون هذه المراكز. (٣)

ويشير "كون" من مدرسة "أيو" إلى أن التفاعل يعتمد على عملية الدور، وأن توقعات الآخرين معايير الموقف اعتبارات هامة في بلوغ تعريفات مواقف التفاعل (٤)

ولقد جاءت نظرية الدور عن " رالف تيرز" لتمثل جهداً موجهاً لتوحيد جميع الاختلافات بالنسبة للتفاعلية الرمزية، ونظرية الدور في إطار عمل تصوري وإستراتيجية نظرية تمثل منظوراً نظرياً ومدخلاً ملائماً لفهم التفاعل الاجتماعي، وما يرتبط به من سلوك وتنظيم اجتماعي، وذلك من خلال فهم

(١) نارمان مدا الله الذبايات، أحمد عبد اللطيف بو أسعد، فاعلية برنامج ارشادي جمعي يستند إلى نظرية التحليل التفاعلي في تنمية التوافق الزوجي وأساليب إدارة الحياة لدى عينة من الأمهات حديثات الامومة في محافظة الكرك، رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، الأردن، ٢٠١٨، ص ٣٢.

(٢) سوزان حمدي حامد، مهارات إدارة الحياة في علاقتها بالحوار الأسري لدى عينة من الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، ع ٣٤، ٢٠١٩، ص ٨.

(٣) إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط ٣، دار وائل للنشر، القاهرة، ٢٠١٥، ص ١٥٩.

(٤) السيد على شتا، نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، سلسلة الظاهرية وعلم الاجتماع، المكتبة المصرية، الإسكندرية، د.ن، ١٩٩٨ ص ص ١٤٠ - ١٤١.

الشخصية الإنسانية ومحاولة فهم العلاقة بين الشخصية والمجتمع من خلال الأدوار الاجتماعية داخل أي منظمة^(١).

المسلّمات الأساسية لنظرية الدور: (أداء الدور-توتر الدور-صراع الدور -الدور وأداء الدور) .^(٢) ولا تؤدي الأدوار إلى وجود المعايير والتوقعات فقط، ولكن تقدم فرصاً، كما يمكن اعتبار الدور وسيلة لتحقيق صفة ما أو الحصول على عضوية ما والقبول داخل المجتمع المحلي، وكذلك الحصول على منفعة اجتماعية، وثقافية أو مكاسب مادية^(٣)

فعملية التنشئة الاجتماعية علمية نفسية اجتماعية يتم فيها تشكيل شخصية الفرد، وذلك من خلال تأثير المؤسسات التربوية، وترتبط بالمؤسسات كالأسرة وجماعات اللعب والجامعات العرقية، والمجتمع المحلي، والمسجد وتتركز بصورة أساسية حول المدرسة، وهي التي تقدم اتجاهًا محددًا للعملية التربوية.^(٤)

حيث أكد " هريبرت ميد " أن مفهوم الذات ينبثق في سياق التفاعل عندما يشغل الأفراد دور الآخر ويرون أنفسهم كموضوعات من منظور الآخرين^(٥).

ومن هذا المنطلق يمكن توظيف نظرية الدور في الدراسة الراهنة والإستفادة منها من خلال تحليل كيف تساهم برامج التمكين والتأهيل في إعادة تعريف وتوسيع الأدوار الاجتماعية والمهنية للمستفيدين، كما يمكن استخدام النظرية لفهم كيف يكتسب المستفيدون أدوارًا جديدة أو يعززون أدوارهم الحالية من خلال اكتساب مهارات إدارة الحياة، بالإضافة إلى ذلك، تساعد النظرية في استكشاف كيف تؤثر هذه البرامج على تصورات المستفيدين لذواتهم وأدوارهم في المجتمع وعلاقاتهم مع الآخرين، وأخيرًا، يمكن من خلال عدسة نظرية الدور فهم التحديات والصراعات المحتملة في الأدوار التي قد يواجهها المستفيدون أثناء وبعد مشاركتهم في هذه البرامج.

٢- نظرية التمكين: Empowerment Theory

يذهب ماكويرتر Mcwhirter إلى أن التمكين هو العملية التي يشعر من خلالها الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات الذين بدون سلطة أنهم:

١. قد أصبحوا مدركين لديناميات السلطة في العمل وفي مسار حياتهم.

(٣) السيد على شتا، نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، مرجع سابق، ص ٦٤.

(٢) محمد الجوهري، المدخل إلى علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠١٠، ص ٣٩.

(3) Baker, W.E. & R.R Faulkner, Role as Resource in the Hollywood film. Industry, American Journal of sociology 1991. p.279.

(1) Hala Saad, Sociological Reading, Ain Shames University, 2005. p: 10.

(٢) السيد على شتا، نظرية الدور، مرجع سابق، ص ص ١٢٨ - ١٢٩.

٢. تطوير المهارات والقدرة على اكتساب قدر من التحكم بشكل معقول في حياتهم.

٣. ممارسة هذا التحكم بدون انتهاك حقوق الآخرين.

٤. دعم مساعدة الآخرين في مجتمعاتهم. (١)

ويتمثل الهدف الأكبر أو الغاية القصوى من تدخلات التمكين في مساعدة كل من الأفراد والمنظمات والمجتمعات لكي يصبحوا:

١. أكثر اعتمادًا على الذات More Self-reliant

٢. أكثر تحكم وسيطرة على ذواتهم More self-governing

٣. أكثر سيطرة على البيئة More Controllable on environment

٤. أقل خضوعًا للقوى الخارجية Less controlled by external forces. (٢)

ووضعت نظرية التمكين بناء على الفرضيات الأساسية التالية: الضعف الشخصي يرجع إلى الاستبعاد والقمع من البيئة-هناك حواجز في البيئة الاجتماعية تمنع الأشخاص من القدرة على الأداء ولكن يمكن تغيير هذه الحواجز-يمكن زيادة القدرة الفردية بشكل مستمر من خلال التفاعل الاجتماعي. يتمتع متلقي الخدمة بالقدرة والقيمة ويستطيعون الوصول إلى تعزيز القدرات. (٣)

كما تركز نظرية التمكين على العمليات التي تمكن من المشاركة في اتخاذ القرار، وخلق فرص للتعليم، والممارسة، وزيادة المهارات، مشيرة إلى أن اشتراك الأفراد في أنشطة مقبولة اجتماعيًا، وهادفة، معززة من نشاط المجتمع الذي يقوده الشباب أنفسهم، سيساعدهم على اكتساب المهارات والمسؤوليات والثقة الضرورية لكي يصبحوا بالغين منتجين ونافعين للمجتمع. (٤)

وقد طرحت بلومان Bluman أربعة أسس لنظرية التمكين أهمها اثنان هما:

الأساس الأول: هو أن السلطة موجودة في كل مكان فكل العلاقات: الطفل، الأهل، التلميذ، العامل، المسئول، الزوجة، الزوج، الوزير، المواطنون، مبنية على أساس السلطة.

أما الأساس الثاني فهو خرافية الثنائية: الضعف الكلي والقدرة الكلية فليس هناك فرد أو جماعة يمتلك القدرة الكلية أو الضعف المطلق حتى الناس المداسون بالأقدام المحرومون من حقوقهم يسيطرون على

(1) McWhirter, Ellen Hawley, "An Empowerment Model of Counsellor Education", Canadian Journal of Counselling, 32(1), 1998, P 13

(٢) علاء الدين أحمد كفاقي، نظرية التمكين في علم النفس التأهيلي، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للترربية، جامعة القاهرة، مج ٢١، ع ٤، ٢٠١٣، ص ٥٦٦.

(3) Huang, Yuanqing & Huang, Kunbang, "The application of empowerment theory in social work services for orphaned children in residential institutions: The case of M city children's welfare institution", Journal of Sociology and Ethnology, Clausius Scientific Press, Canada, 5(4), 2023, 61.

(٤) صفاء رجائي عبد النبي، محددات تمكين الشباب الريفي بإحدى قري محافظة الفيوم، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، مج ٤٢، ع ١ يناير - مارس، ٢٠٢١، ص ١٦٢.

بعض درجات المصادر من الشخصية أو المؤسسية أو مركب منها تظهر بشكل عام في التفاعلات الاجتماعية المعقدة. (١)

ومن هذا المنطلق يمكن توظيف نظرية التمكين في الدراسة الراهنة والاستفادة منها لتوفير إطار نظري متين لفهم الآليات التي من خلالها تساهم برامج المؤسسات غير الربحية في تعزيز مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين، ستركز النظرية على تحليل كيف تعمل هذه البرامج على زيادة شعور الأفراد بالسيطرة على حياتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم، كما ستساعد في استكشاف كيف تساهم الأنشطة والمكونات المختلفة للبرامج في تزويد المستفيدين بالأدوات والمعارف اللازمة لاتخاذ قرارات مستنيرة وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، وبالتالي تمكينهم من المشاركة بفاعلية أكبر في مجتمعاتهم.

سابعاً: الدراسات السابقة:

١- نور غسان أبو النعاج، هناء محمد شريف، دور مراكز التنمية المجتمعية التابعة للأونروا في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، ٢٠٢٥. (٢)

يتمثل هدف البحث الراهن في قياس تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً في مراكز التنمية المجتمعية التابعة للأونروا، في ظل الظروف المعيشية الصعبة، وقد اعتمدت منهجية ملائمة لهدف البحث، تمثلت بالمنهج الوصفي التحليلي، بأسلوب العينة كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتكون المجتمع الأصلي للبحث من المستفيدات في مراكز التنمية المجتمعية، المقيمين في مدينة دمشق خلال مدة إجراء البحث، وبلغ حجم العينة التي أخذت بنسبة ١٠% من المجتمع الأصلي، والذي بلغ حوالي ٥٠٠ مستفيدة أي نفذ الاستبيان على ٥٠ مستفيدة. وبناء على حساب العدد ولنسبة المئوية وتحليل تلك النسب للبيانات،

تم التوصل إلى عدد من النتائج التي تشير في مجملها إلى ما يلي:

١. بلغت نسبة المهنة المفضلة للحلاقة والتجميل لدى المرأة الفلسطينية في مراكز التنمية المجتمعية التابعة للأونروا ٤٠% وهي نسبة جيدة.

٢. ساهمت الدورات المهنية في مراكز التنمية المجتمعية التابعة للأونروا في تمكين المرأة الفلسطينية بنسبة جيدة وبلغت ٤٠%.

٣. ساهمت المشروعات الصغيرة في تمكين المرأة الفلسطينية في مراكز التنمية المجتمعية التابعة للأونروا بنسبة مقبولة وبلغت ٢٦%.

(١) علاء الدين أحمد، وآخرون، مرجع سابق، ص ٥٦٤.

(٢) نور غسان أبو النعاج، هناء محمد شريف، دور مراكز التنمية المجتمعية التابع للأونروا في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، مج ٤١، ع ١، سوريا، ٢٠٢٥.

٢-دراسة نواف بن عماد حمود، عبد الله بن سليمان، مدى فاعلية برامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي لأسر الضمان الاجتماعي: دراسة مطبقة على مستفيدي الضمان الاجتماعي بشرق مدينة الرياض، ٢٠٢٤. (١)

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى فاعلية برامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي، وتحديد مدى استفادة الأسر الضمانية من البرامج التي تقدم لها، وتكونت عينة الدراسة من ٣٥٧ فرد من أسر الضمان الاجتماعي في مدينة الرياض،

توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج منها:

- غالبية أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على فاعلية بعض البرامج المساندة المقدمة للضمان الاجتماعي وهي (برنامج المساعدات النقدية- برنامج المساعدات النقدية للحقبة المدرسية- برنامج الفرش والتأسيس).
- لم يتفق غالبية أفراد عينة الدراسة على فاعلية البرامج الموجهة لمستفيدي الضمان الاجتماعي بالشراكة مع جهات خارجية (بنك التنمية الاجتماعية- برنامج الإسكان الترميمي) .

٣-دراسة حمدي السيد علي على عاصي، ممارسة النموذج النسائي في خدمة الجماعة لتنمية مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج، (٢٠٢٣). (٢)

استهدفت هذه الدراسة اختبار فاعلية النموذج النسائي في خدمة الجماعة لتنمية مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات التجريبية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤) مفردة من الفتيات الجامعيات المقبلات على الزواج تم تقسيمهم إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، وتم استخدام مقياس مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج كأداة للدراسة.

وأثبتت الدراسة صحة فروضها فقد أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج، وتوصلت أن هناك فروق معنوية دالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية على مقياس مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج، كما أوضحت أن هناك فروق معنوية دالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء المجموعة

(١) نواف بن عماد حمود، عبد الله بن سليمان، مدى فاعلية برامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي لأسر الضمان الاجتماعي: دراسة مطبقة على مستفيدي الضمان الاجتماعي بشرق مدينة الرياض، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع ٢٦، ٢٠٢٤.

(٢) حمدي السيد علي على عاصي، ممارسة النموذج النسائي في خدمة الجماعة لتنمية مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع ٧٧، ج ٤، (٢٠٢٣). ١٢٦ - ١٥٣.

التجريبية في القياس القبلي والبُعدي لصالح القياس البُعدي على مقياس مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج.

الدراسات الأجنبية:

١. دراسة Diana Cruz , et. Al، تنمية المهارات الحياتية لدى فاقدَي الرعاية: دراسة مسحية شاملة، ٢٠٢٥. (١)

تقدم هذه الورقة مراجعةً شاملةً للأدلة المتاحة حول تدخلات تنمية المهارات الحياتية المتاحة للشباب الذين غادروا دور الرعاية، والمنهجيات المستخدمة لتحقيق هذا الهدف. وقد تم اتباع إطار عمل PRISMA في عملية المراجعة. وتم البحث في ثلاث عشرة قاعدة بيانات إلكترونية، مما أدى إلى استرجاع ١٨٣٥ مرجعًا. ومن بين الدراسات المسترجعة، استوفت ٣٥ دراسة فقط معايير المراجعة. وكانت الدراسات المشمولة باللغة الإنجليزية، ونُشرت خلال السنوات الـ ١٣ الماضية، ووصفت تدخلًا مُنفذًا، مع التركيز على التدريب على مهارات الحياة المستقلة أو أحد مكوناته بوضوح، مع وصف بسيط للتدخل. صُنفت التدخلات، بناءً على مكوناتها المُحددة، إلى أربع فئات: العمل الاجتماعي، والتدخلات الاستشارية الشخصية أو الشاملة، والإسكان الانتقالي، والتوجيه أو التدريب، والتدريب على المهارات. استخدمت التدخلات التي خضعت للمراجعة منهجيات مختلفة لمساعدة الشباب على تطوير مهارات العيش المُستقل، إلا أن التدريب الصفي أو تطوير المهارات من خلال الممارسة الطبيعية كانا أكثر المكونات حضورًا. ذُكرت أهمية العلاقات والدعم في معظم التدخلات، بل اعتُبرت المُكون المُحدد لفئة التوجيه أو التدريب.

٢-دراسة Pim Kuipers، إعادة التأهيل المجتمعي: أداة لتمكين الأفراد وتحقيق التنمية الشاملة، ٢٠٢٤. (٢)

تسعى هذه الورقة إلى المساهمة في نقاش حول فهم وقياس تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول النامية. استُخدم نهج تحليل نصي مبتكر لتصوير كيفية توصيف التمكين في المقاييس التقليدية في البيئات الغربية. ثم قورن هذا النهج بتصورات وتحليلات لكيفية توصيف التمكين في وثائق أكثر صلة بالدول النامية.

طبُقت الدراسة تحليل المحتوى والمفاهيم الحاسوبية على ثلاثة مقاييس رئيسية للتمكين، قورن هذا بتحليل الردود على استطلاع رأي إلكتروني حديث حول التمكين أجرته إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية

(1) Diana Cruz, et. Al, helping care leavers develop life skills: A scoping review, Children and Youth Services Review 173 (2025).

(2) Pim Kuipers, Empowerment in Community-based Rehabilitation and Disability-inclusive Development, Vol. 24, No. 4, Article in Disability CBR & Inclusive Development · February 2024.

بالأمم المتحدة (UN-DESA) تم إنشاء تمثيلات بصرية على شكل "سحابات كلمات" لتصوير المفاهيم الرئيسية في كل مصدر بيانات.

ومن أهم النتائج: أظهرت "السحب اللفظية" الأولية تبايناً كبيراً بين المفاهيم المتأصلة في مقاييس التمكين الثلاثة الأكثر صلة، مقارنةً بالردود على استبيان إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة المتعلق بالتمكين في سياق التنمية. أظهر التحليل المعجمي اللاحق دقة أكبر، وصنف المفاهيم المرتبطة بالتمكين في الوثائق الرئيسية المتعلقة بالإعاقة والتنمية.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- منهج الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث يعتبر المنهج الوصفي أسلوباً أو نمط يتم استخدامه لدراسة ووصف الظواهر والمشكلات العلمية وصفاً دقيقاً للوصول إلى التفسيرات المنطقية المبرهنة بهدف إتاحة الفرصة للباحث لوضع إطارات محددة للمشكلة واستخلاص عدد من الأسباب التي أدت لحدوث الظاهرة أو المشكلة. ^(١) وتمشياً مع الدراسة الحالية وأهدافها تم استخدام **المنهج الوصفي التحليلي**، وذلك من أجل التعرف على دور برامج التمكين والتأهيل بالمؤسسات غير الربحية في تنمية مهارات ادارة الحياة.

٢- أدوات جمع البيانات: تمشياً مع موضوع الدراسة وأهدافها تم الاعتماد على أداة استمارة الاستبيان.

٣- مجالات الدراسة:

أ - المجال الجغرافي للدراسة: أجريت الدراسة بمؤسسة نماء الخيرية بمدينة جدة.

ب- المجال البشري للدراسة: حدد المجال البشري بعينة من المستفيدين من خدمات المؤسسة قوامها (٢٢٥) مفردة مدينة جدة بالسعودية.

ج- المجال الزمني: يقصد بها المدة التي تستغرقها الدراسة في التطبيق، واستغرقت الدراسة الميدانية حوالي ٦ أشهر.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية

فيما يتعلق بالتساؤل الأول: ما هي طبيعة برامج التمكين والتأهيل التي تقدمها المؤسسات غير الربحية وأهم أنواعها في محافظة جدة؟

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية تتميز بشموليتها وتكاملها، حيث تهدف إلى تزويد الأفراد المستهدفين بالمعارف والمهارات والموارد الضرورية لتحقيق الاستقلالية والمساهمة الفعالة في المجتمع.

(١) رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط١، ٢٠٠٨، ص٩٧.

بينت نتائج الدراسة أن من أهم أنواع هذه البرامج برامج التدريب المهني والحرفي في مجالات متنوعة، بالإضافة إلى برامج تطوير المهارات الشخصية والقيادية، ومحو الأمية والتعليم المستمر، والدعم المالي للمشاريع الصغيرة، وبرامج الإرشاد الأسري والاجتماعي التي تساعد الأفراد على تجاوز التحديات وبناء الثقة بالنفس.

وفيما يتعلق بالتساؤل الثاني: ما هي مهارات إدارة الحياة التي تسعى برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة إلى تطويرها لدى المستفيدين؟

بينت نتائج الدراسة الميدانية أن برامج التمكين والتأهيل في جدة تركز على تطوير مجموعة واسعة من مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين، تشمل هذه المهارات التواصل الفعال، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، وإدارة الوقت والموارد المالية، والتفكير النقدي والإبداعي، بالإضافة إلى المرونة النفسية والتكيف، تهدف البرامج إلى تمكين الأفراد من إدارة شؤونهم الحياتية باستقلالية وتحسين جودة حياتهم.

أما فيما يتعلق بالتساؤل الثالث: كيف يرى المستفيدون مدى مساهمة برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في تحسين مهارات إدارة حياتهم؟

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن برامج التمكين والتأهيل تساهم بشكل كبير في تحسين مهارات إدارة حياة المستفيدين من خلال اكتساب مهارات عملية أدت إلى فرص عمل وتحسين الدخل، وتطوير قدراتهم على التواصل وحل المشكلات، كما عززت البرامج ثقتهم بأنفسهم وتقديرهم لذاتهم، مما أثر إيجاباً على نظرهم للحياة وقدرتهم على التخطيط للمستقبل.

وفيما يتعلق بالتساؤل الرابع: ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة عند تصميم وتقديم برامج التمكين والتأهيل التي تهدف إلى تحسين مهارات إدارة الحياة؟

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن المؤسسات غير الربحية في جدة تواجه تحديات في تصميم وتقديم برامج التمكين والتأهيل لتحسين مهارات إدارة الحياة، أبرزها محدودية الموارد المالية وصعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم برامج فعالة، تواجه المؤسسات أيضاً صعوبات في استقطاب الكفاءات المتخصصة وتقييم الأثر على المدى الطويل، بالإضافة إلى تحديات في التنسيق والتعاون مع الجهات الأخرى.

أما فيما يتعلق بالتساؤل الخامس: ما هي التوصيات والمقترحات التي يمكن تقديمها لتطوير وتعزيز دور برامج التمكين والتأهيل المقدمة من المؤسسات غير الربحية في محافظة جدة لتحسين مهارات إدارة الحياة لدى المستفيدين؟

أكدت نتائج الدراسة الميدانية على ضرورة تنويع مصادر التمويل وبناء قدرات المؤسسات لضمان استدامة برامج التمكين والتأهيل في جدة، مع تعزيز التكامل بين القطاعات والتركيز على فعالية وجودة البرامج من خلال تقييم الاحتياجات وتطوير محتوى مبتكر، أوصت الدراسة بالتوسع في نطاق الوصول باستخدام التقنيات الحديثة وتسهيل الوصول للفئات الأكثر احتياجاً، بالإضافة إلى وضع آليات واضحة لقياس الأثر والاستعانة بكفاءات متخصصة لتقديم تدريب عالي الجودة.

عاشراً: توصيات الدراسة:

- ❖ تطوير منصة رقمية تفاعلية تربط المستفيدين ببرامج التمكين في جدة، تشمل معلومات مفصلة ومنتديات دعم وموارد تعليمية إضافية لتسهيل الوصول والمشاركة المستمرة.
- ❖ تعزيز الشراكات الاستراتيجية بين المؤسسات غير الربحية والقطاع الخاص لتوفير فرص تدريب عملي وورش عمل متخصصة ودعم مالي، مما يواءم البرامج مع سوق العمل ويزيد فرص التوظيف.
- ❖ تضمين وحدات تدريبية متخصصة في المهارات المالية الشخصية وريادة الأعمال، يقدمها خبراء من جدة، لتعزيز الاستقرار المالي وتمكين المستفيدين من تأسيس مشاريعهم.
- ❖ إنشاء نظام شامل لتقييم أثر البرامج وتتبع تقدم المستفيدين قبل وأثناء وبعد البرنامج وعلى المدى الطويل، لضمان تحقيق الأهداف وتحديد نقاط التحسين.
- ❖ إطلاق حملات توعية مجتمعية في جدة تستخدم وسائل الإعلام المختلفة والفعاليات لتبسيط الضوء على أهمية تطوير مهارات الحياة وتشجيع الأفراد على الاستفادة من برامج التمكين المتاحة.

مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

١. إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط٣، دار وائل للنشر، القاهرة، ٢٠١٥.
٢. أحمد إسماعيل المعاني، أثر تمكين العاملين على تحقيق التميز للمؤسسات الأردنية المشاركة بجائزة الملك عبد الله الثاني للتميز، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان، الأردن، ٢٠٠٨.
٣. أحمد محمد علي الفيومي، معجم المصباح المنير، ط ٢، المكتبة العصرية، لبنان، ١٩٩٧.
٤. أميرة الحموري، درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٩.
٥. حمدي السيد علي على عاصي، ممارسة النموذج النسائي في خدمة الجماعة لتنمية مهارات إدارة الحياة للمقبلات على الزواج، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع ٧٧، ج ٤، (٢٠٢٣).
٦. رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط ١، ٢٠٠٨.
٧. سهير حوله، سمير القطب، تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في سياق الألفية الإنمائية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع ٦٥، مصر، سبتمبر ٢٠٠٧.
٨. سوزان حمدي حامد، مهارات إدارة الحياة في علاقتها بالحوار الأسري لدى عينة من الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، ع ٣٤، ٢٠١٩.
٩. السيد علي شتا، نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، سلسلة الظاهرية وعلم الاجتماع، المكتبة المصرية، الإسكندرية، دن، ١٩٩٨.
١٠. صفاء رجائي عبد النبي، محددات تمكين الشباب الريفي بإحدى قري محافظة الفيوم، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، مج ٤٢، ع ١ يناير - مارس، ٢٠٢١.
١١. عبد السلام بشير الدويبي، الإطار المفاهيمي القياسي لاستراتيجية التمكين والتنمية الإنسانية، طرابلس، ٢٠٠٨.
١٢. عبد الكريم محمود، بانه عزام فوزي، استراتيجيات العلاقات العامة في إدارة سمعة المؤسسات غير الربحية: جمعية إغاثة أطفال فلسطين نموذجاً، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع ١٠، ٢٠٢١.

١٣. علاء الدين أحمد كفاي، نظرية التمكين في علم النفس التأهيلي، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج ٢١، ع ٤، ٢٠١٣.
١٤. على البلوشي، مستوى التمكين الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الشرطة في دولة الامارات وعلاقته برضاهم الوظيفي، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٨.
١٥. على حسين محمد عطية، فاعلية وحدة دراسية قائمة على النشاط في الدراسات الاجتماعية لتنمية المهارات الحياتية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، بحث منشور بمجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧.
١٦. فتحي درويش عشية، تنمية المعلم العربي على ضوء خبرات بعض الدول، المؤتمر العلمي الثالث لكلية العلوم التربوية، جامعة جرش (تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة)، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الأردن، ٢٠١٠.
١٧. فرحان صرد العنزي، خولة عبد الله المهوس، فعالية الإدارة الاستراتيجية في المنظمات غير الهادفة للربح في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مركز ابن العربي للثقافة والنشر، مج ٤، ع ٣، إبريل ٢٠٢٤.
١٨. محمد الجوهري، المدخل إلى علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.
١٩. محمد بكر الرازي، مختار الصحيح، دار الفكر، بيروت، لبنان، ١٩٩٢.
٢٠. محمد بن عبد المحسن، مدى مساهمة تنوع الإيراد في الاستدامة المالية للمنشآت غير الهادفة للربح: دراسة ميدانية على بعض الجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، كلية التجارة- جامعة الأزهر، ع ٢٧، يناير ٢٠٢٢.
٢١. مدحت محمد أبو النصر، لغة الجسم دراسة في نظرية الاتصال الإنساني غير اللفظي، ط ١، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
٢٢. منيرة بنت سيف الصلال، مدى توافر المهارات الحياتية اللازمة لسوق العمل لدى المعلمة خريجة الجامعة من وجهة نظر المشرفات التربويات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود، السعودية، ع ٣٢، ٢٠١٤.
٢٣. نارمان مدا الله الزيايات، أحمد عبد اللطيف بو أسعد، فاعلية برنامج ارشادي جمعي يستند إلى نظرية التحليل التفاعلي في تنمية التوافق الزوجي وأساليب إدارة الحياة لدى عينة من الأمهات حديثات الامومة في محافظة الكرك، رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، الأردن، ٢٠١٨.

٢٤. ناصر اسلام فراحي، وآخرون، مساهمة مؤسسات القطاع الثالث في النشاط الاجتماعي: دراسة حالة ولاية المدية ٢٠١٩-٢٠٢٢، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادي والعلوم التجارية وعلوم التسيير- جامعة الجزائر ٣، مج ٢٧، ع ١، يوليو ٢٠٢٤.
٢٥. نواف بن عماد حمود، عبد الله بن سليمان، مدى فاعلية برامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي لأسر الضمان الاجتماعي: دراسة مطبقة على مستفيدي الضمان الاجتماعي بشرق مدينة الرياض، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع ٢٦، ٢٠٢٤.
٢٦. نور غسان أبو النعاج، هناء محمد شريف، دور مراكز التنمية المجتمعية التابع للأونروا في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديًا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، مج ٤١، ع ١، سوريا، ٢٠٢٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Baker, W.E. & R.R Faulkner, Role as Resource in the Hollywood film. Industry, American Journal of sociology 1991.
2. Barker, Robert, The Social Work Dictionary, (U.S.A., N.A.S.W), Press, 7 , Edith., 2000.
3. Diana Cruz, et. Al, helping care leavers develop life skills: A scoping review, Children and Youth Services Review 173 (2025).
4. Gretchen M Spritzer.: Social Structural characteristics of psychological empowerment, Academy of Management Journal, Vol (39), No (2), 1996.
5. Hala Saad, Sociological Reading, Ain Shames University, 2005.
6. Huang, Yuanqing & Huang, Kunbang,"The application of empowerment theory in social work services for orphaned children in residential institutions: The case of M city children's welfare institution", Journal of Sociology and Ethnology, Clausius Scientific Press, Canada, 5(4),2023.
7. Isaiah Ugboro, Organizational commitment, job redesign, employee empowerment and intent to quit among survivors of restructuring and downsizing, institute of behavioral and applied management, 2006.

8. José Luis Monzón Campos & Rafael Chaves Ávila. The Social Economy in the European Union. Bruxelles: European Economic and Social Committee., 2012.
9. McWhirter, Ellen Hawley, "An Empowerment Model of Counsellor Education", Canadian Journal of Counselling, 32(1), 1998.
10. National audit office, national audit office uk. national audit office, 2023 ,12 31, available at: <https://www.nao.org.uk/successfulcommissioning/>.
11. Pim Kuipers, Empowerment in Community-based Rehabilitation and Disability-inclusive Development, Vol. 24, No. 4, Article in Disability CBR & Inclusive Development · February 2024.