



تقويم فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة ميدانية مطبقة على مكاتب الضمان بمنطقة تبوك

إعداد

شذى بنت عوده محمد البلوي

كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز جدة _ المملكة العربية السعودية

المستخلص:

تهدف الدراسة للتعرف على فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ م، من خلال التعرف على مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق - التخطيط - التنفيذ مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ م، وأيضاً تحديد الصعوبات التي تواجه برنامج التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ م. والوصول إلى تصور مقترح لتنفيذ برنامج التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ م.

طبقت الدراسة على عينة طبقية من المستفيدين متلقي الخدمات وفقاً للسجلات الموجودة بمكاتب الضمان الاجتماعي وعددها (٩) مكاتب تابعة لمنطقة تبوك. وطبق على كل مقدمي الخدمات في ثمان مدن (تبوك، الوجه، ضباء، حقل، تيماء، أملج، البدع، أبو راحة) والبالغ عددهم (٥١٠) مستفيد وأيضاً العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي من خلال المسح الشامل والبالغ عددهم (٣٠) موظف، والعاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعددهم (١٠) وخلصت لعدة نتائج تمثل إطاراً "معرفياً واقعياً يمكن وضعه أمام متخذي القرار متمثلة في أن هناك قصور نسبي في برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي، وكذلك في مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التخطيط مع مكاتب الضمان الاجتماعي، وأيضاً قصور في فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنفيذ مع مكاتب الضمان الاجتماعي.

الكلمات الإفتتاحية: التمكين- مكاتب الضمان الاجتماعي- رؤية ٢٠٣٠

مقدمة الدراسة:

منذ نشأت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بموجب المرسوم الملكي الكريم الصادر في عام ١٣٨٠هـ أولت كل اهتمامها بالفئات الأكثر احتياجاً في المجتمع وانشئ الضمان الاجتماعي عام ١٣٨٢هـ لينهض بمسؤولياته في تنفيذ برامج التنمية ومشروعاتها الموجهة إلى بعض الفئات التي تحيط بهم ظروف اجتماعية خاصة بهدف تأمين المعاش الكريم لهم، ومن خلال أنشطته المتعددة التي تأتي في مقدمتها تقديم المعاشات والمساعدات ودعم تنفيذ المشاريع الإنتاجية لمستفيدي الضمان الاجتماعي عن طريق مكاتب الضمان المنتشرة في مختلف مناطق المملكة، ويساهم الضمان الاجتماعي في تحقيق إحدى الأسس الاستراتيجية لخطط التنمية الخمسية والتي تهتم بالرعاية الاجتماعية والصحية للمجتمع السعودي. والعناية بالفئات المحتاجة للرعاية من خلال ما تقدمه من برامج ومشاريع تساهم في تحسين إمكانيات الأفراد وزيادة دخلهم ورفع مستوى معيشتهم، كما تعزز البرامج الرئيسية المعتمدة في الخطة التشغيلية لوكالة الضمان الاجتماعي للاستمرار في تقديم الخدمات التي تؤدي للنهوض بالفئة المحتاجة وغير القادرة من المواطنين ورفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي بهدف تمكين المستفيدين من تحقيق نقلة في الخدمات المقدمة من الرعاية إلى التنموية.

حددت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أهدافها وجسدها بأهداف استراتيجية وهي:

- أولاً: رسم السياسة العامة للشؤون الاجتماعية والعمالية في المملكة ضمن إطار مستوحى من القيم والمبادئ والنظم المرعية في المملكة العربية السعودية.
- ثانياً: رفع كفاءة الخدمات والبرامج المقدمة من خلال المراكز والدور والمؤسسات.
- ثالثاً: توجيه الجهود لتأمين السكن اللائق لمستفيدي الضمان الاجتماعي الأشد حاجة للسكن.
- رابعاً: تحويل شريحة مستفيدي الوزارة من متلقين للمساعدة إلى منتجين (تمكين).

وفي ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م والتي تركز على البعد الاجتماعي حيث اهتمت بالبرامج والخدمات الاجتماعية والتي من أهمها "التمكين الاجتماعي" فإن الهدف الذي تطمح إليه هذه الرؤية هو الارتقاء بهذه الفئة (مستفيدي الضمان الاجتماعي) وتقديم أشكال الرعاية لهم، والسعي إلى مزيد من التكامل بين المؤسسات الأهلية والحكومية في تحقيق التمكين الاجتماعي والذي يتمثل في الاعتماد على الذات والاندماج في سوق العمل والتدريب والتأهيل لتنمية قدرات هذه الفئات التي تحتاج إلى الرعاية.

مشكلة الدراسة:

لا يستطيع أي مجتمع الرقي والتقدم دون مشاركة كل فئاته والعمل على استثمار كل الطاقات، لذلك تسعى المجتمعات إلى النهوض بفئة مستفيدي الضمان الاجتماعي ومشاركتهم في مسيرة التنمية جنباً إلى جنب مع كل فئات المجتمع لكي يتحقق أفضل عائد ممكن في التنمية.

ولما كانت فئة مستفيدي الضمان الاجتماعي تشكل فئة مهمة للنهوض بها في المجتمع، لذا فقد أصبحت رعايتهم في كافة القطاعات بالمجتمع ضرورة لا غنى عنها. فبرامج التنمية في كافة المجتمعات المتقدمة والنامية تستدعي مشاركة كافة العناصر والفئات الفاعلة في المجتمع، (الليثي، هبة "بتصرف" ٢٠٠٤م).

وترجع أهمية مشاركة مستفيدي الضمان الاجتماعي في عملية التنمية الاجتماعية كونهم من الفئات الأولى بالرعاية، والتي لازالت تحتاج إلى مزيد من برامج التنمية الاجتماعية، فهذه الفئات تحتاج إلى دعم في التعليم والإسهام في سوق العمل والرعاية الصحية ومشاركتها في جميع المنظمات المجتمعية، وإتاحة فرص التدريب غير التقليدية لتنمية قدراتهم وتغيير مفاهيم حول إمكانية مشاركتهم الفعالة في المشاريع الإنتاجية الصغيرة.

كما يعتبر التحدي الأكبر الذي يواجهه المجتمع اليوم هو تحويل العنصر البشري إلى عنصر فاعل في التنمية وخاصة الفئات الأولى بالرعاية حيث يعد وضع مستفيدي الضمان الاجتماعي في أي مجتمع أحد المعايير الأساسية لقياس درجة تقدمه، حيث أصبح موضوع النهوض برعايتهم من الموضوعات

المطروحة الآن بقوة على كل الساحات وفي شتى الاتجاهات ويعود ذلك إلى أن وضعهم في أي مجتمع يعتبر مقياساً لمدى تطور ونمو المجتمع، لأنهم من الفئات التي تحتاج إلى المزيد من الرعاية. ولأهمية مستفيدي الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية والتي يزداد عددهم بصفة عامة حيث توضح إحصائية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لعام ١٤٣٩هـ بأن عدد المستفيدين قد بلغ (٩٤٩.٩٢٣) ويتوزع مستفيدي الضمان الاجتماعي بمنطقة تبوك.

ومن هنا يمكن تحديد مشكله الدراسة في التساؤل التالي "تقويم فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م".

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال لقاء الضوء على جانبين هما الأهمية النظرية للدراسة والأهمية العملية وسوف نتناول ذلك في الآتي:

الأهمية النظرية:

١. تركزت أهمية الدراسة في الاهتمام بمستفيدي الضمان الاجتماعي في المجتمع السعودي، من كأحد الفئات الأولى بالرعاية.

٢. تركزت أهمية الدراسة على موضوع هام والتي تركز عليه الدولة حالياً من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠م والتي تهتم بموضوع التمكين الاجتماعي للفئات الأولى بالرعاية.

٣. تنبع أهمية الدراسة من جانباً علمياً وبحثياً ونظرياً قد يفيد الباحثين في الدراسات العليا وكذلك المختصين في ذات المجال، وتعد بذلك نقطة انطلاق لديهم من حيث انتهت الدراسات السابقة في ذلك.

٤. تحاول الدراسة تغطية بعض أوجه النقص الواضح في المكتبة العربية من تلك الدراسات والبحوث والتي تركز على أهمية التمكين في المجتمع السعودي.

الأهمية العملية:

١. من خلال نتائج الدراسة كميّاً وكيفياً فيما يتعلق فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م أتضح أنها ألقت الضوء على تلك المعايير حتى تكتمل منظومة الجودة لديهم.

٢. أن الدراسة الحالية تعمل على تقويم فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م للتعرف على الحقائق والبراهين المدعمة بالأرقام والإحصاءات الواضحة والموضوعية.

٣. أوضحت نتائج الدراسة على ما أسفر عنه تطبيق المقياس الذي يضع معايير ومؤشرات فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه وذلك من خلال الآراء والمعلومات التي يؤكد عليها مجتمع الدراسة.

٤. أكدت أهمية الدراسة على المؤشرات والمعايير التي تحقق فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة الضمان الاجتماعي في صور متعددة التي يمكن أن تعمم في المكاتب والمناطق المختلفة لكي يستفيد منها مراكز الدراسات والبحوث والاستشارات.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في التحقيق من فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م ويتفرع من الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية على النحو التالي:

١. مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

٢. مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التخطيط مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

٣. مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنفيذ مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م.
٤. تحديد الصعوبات التي تواجه برنامج التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م.
٥. وضع تصور مقترح لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟

وللإجابة على التساؤل يتم من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟
٢. ما مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التخطيط مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟
٣. ما مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنفيذ مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟
٤. ما الصعوبات التي تواجه برنامج التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟
٥. ما التصور المقترح لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة وذلك لعينة من مستفيدي خدمات الضمان الاجتماعي بمنطقة تبوك، ومسح اجتماعي شامل للقائمين على تقديم الخدمات بمكاتب الضمان الاجتماعي والعاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مجتمع وعينة الدراسة:

تم أخذ عينة طبقية من المستفيدين متلقي الخدمات وفقاً للسجلات الموجودة بمكاتب الضمان الاجتماعي وعددها (٩) مكاتب التابعة لمنطقة تبوك. وتم تطبيق البحث على كل مقدمي الخدمات في ثمان مدن (تبوك، الوجه، ضباء، حقل، تيماء، أملج، البدع، أبو راحة) بمنطقة تبوك والبالغ عددهم (٥١٠) مستفيد، وكذلك تم تطبيق الدراسة على العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي من خلال المسح الشامل والبالغ عددهم (٣٠) موظفًا، وكذلك تم تطبيق الدراسة على العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعددهم (١٠)

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على (٣) استبانات وكانت على النحو التالي: الأولى استبانة خاصة بالمستفيدين من الضمان الاجتماعي، الثانية استبانة خاصة بالعاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي، والثالثة استبانة خاصة بالعاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي وأداة تحليل المحتوى، يشتمل الاستبيان على البيانات الأولية والأبعاد الآتية: مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠، مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التخطيط مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠. مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنفيذ مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠. أنظر ملحق رقم (١)

مجالات الدراسة:

المجال البشري مجتمع الدراسة يشمل جميع مستفيدي الضمان الاجتماعي بمنطقة تبوك، ومقدمي الخدمات بمكاتب الضمان الاجتماعي والعاملين بإدارة التمكين بوكالة الضمان الاجتماعي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المجال المكاني يتمثل في مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة تبوك والتي تشمل: (تبوك، الوجه، ضباء، حقل، تيماء، أمّج، البدع، أبوراكه)، ووكالة التمكين والضمان الاجتماعي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المجال الزمني: استغرقت فترة جمع البيانات وتحليلها وصيغة النتائج أربعة أشهر من ١/٠١/١٤٤١هـ إلى ١/٠١/١٤٤١هـ.

أساليب المعالجة الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة المتعلقة بالاستبيان وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences، التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حيث أعطيت الإجابة على (نعم) ثلاث درجات، والإجابة على (أحياناً) درجتان، بينما تم منح الإجابة على (لا) درجة واحدة، ومن ثم قامت الباحثة بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة، حيث تم تحديد طول خلايا الأداة الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في أبعاد الدراسة، وذلك من خلال استخدام معيار الحكم على الدراسة كما يلي:

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى الفئة} / \text{عدد الخيارات} = \frac{3-1}{3} = \frac{2}{3} = 0.66$$

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تفسير نتائج الاستبانة الأولى: الخاصة بالمستفيدين من مكاتب الضمان الاجتماعي، ومناقشتها

النتائج الخاصة بأبعاد الدراسة:

البعد الأول: ما مدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠؟

(١) تحقيق التنسيق:

جدول رقم (١) يوضح نتائج البعد الأول الخاص بمدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠

م	العبرة	ك %	درجة الفاعلية			المتوسط الحسابي	درجة الفاعلية	الترتيب
			نعم	أحياناً	لا			
١	يتم تعريفه ببرنامج التمكين خلال مراجعتي لمكتب الضمان الاجتماعي	ك	٣٢٧	١٠٥	٩٩	٢.٤٣	نعم	١
		%	٦١.٦	١٩.٨	١٨.٦			



الترتيب	درجة الفاعلية	المعيار و	المتوسط	درجة الفاعلية			ك %	العبرة	م
				لا	أحيانا	نعم			
٣	نعم	٠.٧٤	٢.٣٥	٨٤	١٧٧	٢٧٠	ك	تهتم مكاتب الضمان الاجتماعي بمتابعة المشروعات بعد التمكين	٢
				١٥.٨	٣٣.٣	٥٠.٨	%		
١٦	أحيانا	٠.٨٣	٢.٢٥	١٣٢	١٣٥	٢٦٤	ك	تنظم مكاتب الضمان الاجتماعي المنتقيات التي تبرز أعمال المستفيدين	٣
				٢٤.٩	٢٥.٤	٤٩.٧	%		
١٧	أحيانا	٠.٨٠	٢.٢٥	١٢٠	١٥٦	٢٥٥	ك	تقدم مكاتب الضمان الاجتماعي المنشورات التوعوية لبرنامج التمكين وجلسات الإرشاد المهني	٤
				٢٢.٦	٢٩.٤	٤٨.٠	%		
٩	نعم	٠.٧٩	٢.٣٣	١٠٥	١٤٧	٢٧٩	ك	تهتم مكاتب الضمان الاجتماعي بالإعلان عن التحديثات الالكترونية لبرنامج التمكين	٥
				١٩.٨	٢٧.٧	٥٢.٥	%		
١١	نعم	٠.٨٣	٢.٣٢	١٢٦	١٠٨	٢٩٧	ك	تقوم مكاتب الضمان الاجتماعي بتوجيه المستفيدين للشركات التي	٦
				٢٣.٧	٢٠.٣	٥٥.٩	%		
٢	نعم	٠.٧٥	٢.٣٦	٨٧	١٦٨	٢٧٦	ك	يساهم الاعلام التابع للوزارة بمنطقة تبوك في إبراز دور	٧
				١٦.٤	٣١.٦	٥٢.٠	%		
١٢	نعم	٠.٨١	٢.٣١	١١٧	١٣٥	٢٧٩	ك	توضح مكاتب الضمان الاجتماعي المشاريع وخطوات التقديم بصورة واضحة	٨
				٢٢.٠	٢٥.٤	٥٢.٥	%		
١٤	أحيانا	٠.٨٢	٢.٢٧	١٢٦	١٣٨	٢٦٧	ك	تقوم مكاتب الضمان الاجتماعي بتوجيهنا للاتحاق ببرامج خدمة المجتمع التي تقدم من خلال الجامعات لمساعدة أسر الضمان	٩
				٢٣.٧	٢٦.٠	٥٠.٣	%		
١٥	أحيانا	٠.٧٧	٢.٢٦	١٠٨	١٧٧	٢٤٦	ك	تقوم مكاتب الضمان الاجتماعي بتنظيم ملتقيات ومعارض	١٠
				٢٠.٣	٣٣.٣	٤٦.٣	%		
٦	نعم	٠.٧٧	٢.٣٤	٩٩	١٥٠	٢٨٢	ك	تنسق إدارة الضمان الاجتماعي بالمنطقة مع المكاتب لتسهيل	١١
				١٨.٦	٢٨.٢	٥٣.١	%		
٤	نعم	٠.٧٩	٢.٣٥	١٠٥	١٣٥	٢٩١	ك	تتابع إدارة الضمان الاجتماعي بالمنطقة المكاتب أثناء تقديم	١٢
				١٩.٨	٢٥.٤	٥٤.٨	%		
١٣	نعم	٠.٧٨	٢.٣١	١٠٥	١٥٦	٢٧٠	ك	تحرص إدارة الضمان الاجتماعي على التنسيق مع الجهات الحكومية لتدعيم الخدمات المقدمة للمستفيدين	١٣
				١٩.٨	٢٩.٤	٥٠.٨	%		
٥	نعم	٠.٧٨	٢.٣٥	٩٩	١٤٧	٢٨٥	ك	تنظم مكاتب الضمان الاجتماعي برامج للتأهيل المهني والعمل للمستفيدين	١٤
				١٨.٦	٢٧.٧	٥٣.٧	%		
١٠	نعم	٠.٨٣	٢.٣٣	١٢٣	١١١	٢٩٧	ك	تحرص إدارة الضمان الاجتماعي على توفير وسائل اتصال فعالة بين المكاتب	١٥
				٢٣.٢	٢٠.٩	٥٥.٩	%		

م	العبرة	ك %	درجة الفاعلية			المتوسط	الدرجة الفاعلية	الترتيب
			لا	أحياناً	نعم			
	والمستفيدين							
١٦	توفر مكاتب الضمان الاجتماعي التقنيات الحديثة في تقديم المعلومات عن التمكين	ك	٢٩٧	١١٧	١١٧	٢.٣٤	نعم	٧
		%	٥٥.٩	٢٢.٠	٢٢.٠			
١٧	تهتم مكاتب الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع بنك التنمية الاجتماعية بالمنطقة لتعريف بالآليات التمويل.	ك	٢٨٥	١٤٤	١٠٢	٢.٣٤	نعم	٨
		%	٥٣.٧	٢٧.١	١٩.٢			
١٨	لا يوجد تنسيق بين العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي والعاملين بشركة ماكسيموس	ك	١٩٢	١٦٥	١٧٤	٢.٠٣	أحياناً	١٨
		%	٣٦.٢	٣١.١	٣٢.٨			
	الدرجة الكلية				٢.٣١		أحياناً	

* درجة المتوسط الحسابي من (٣.٠٠)

وترى الباحثة أن فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي من أجل تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها في ظل رؤية ٢٠٣٠م جاءت بدرجة ايجابية "متوسطة" ويرجع ذلك إلى أنه يتم تعريف المستفيدين ببرنامج التمكين أثناء مراجعة مكاتب الضمان الاجتماعي، كما ان الإعلام يساهم في إبراز دور التمكين، ومتابعتهم للمشروعات بعد التمكين، وأن هذه المتابعة من جانب مكاتب الضمان الاجتماعي أثناء تقديم الخدمات للمستفيدين يلعب دوراً كبيراً في تحقيق هذا التمكين، كما أن مكاتب الضمان الاجتماعي تقوم بتنظيم العديد من برامج للتأهيل المهني والعملية للمستفيدين. وعلى الرغم من ذلك يوجد بعض القصور الذي تسعى إدارة التمكين الاجتماعي على تفاديه من خلال تقارير المتابعة، وذلك من أجل تنظيم مكاتب الضمان الاجتماعي الملتقيات التي تبرز أعمال المستفيدين.

تقدم المنشورات التوعوية لبرنامج التمكين، وجلسات الإرشاد المهني، وكذلك تقوم بتوجيههم للالتحاق ببرامج خدمة المجتمع التي تقدم من خلال الجامعات لمساعدة أسر الضمان والتي تقوم مكاتب الضمان الاجتماعي بتنظيم ملتقيات ومعارض للتسويق للمنتجات وتبادل الخبرات، بهدف التغلب على عدم وجود تنسيق بين العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي والعاملين بشركة ماكسيموس.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة غادة الطريف (٢٠١٤) التي تعمل على حصر احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية المطلوبة ومؤامة مخرجات العمل مع تلك المتطلبات كنوع من التخطيط للمستفيدين، ودراسة نسيمه الخالدي (٢٠١١) التي تؤكد على بحث قضايا المرأة والتحديات التي تواجهها من أجل التغلب عليها والحد من انتشارها.

(٢) تحقيق التخطيط:

جدول رقم (٢) يوضح نتائج البعد الثاني الخاصة بمدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التخطيط مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠

م	العبرة	ك %	درجة الفاعلية			المتوسط	الدرجة الفاعلية	الترتيب
			لا	أحياناً	نعم			
١	تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطط واضحة	ك	٢٤٣	١٦٢	١٢٦	٢.٢٢	أحياناً	٩
		%	٤٥.٨	٣٠.٥	٢٣.٧			
٢	توجد خطط واضحة لتأهيل المستفيدين للدخول لسوق العمل	ك	٢٨٥	١١٤	١٣٢	٢.٢٩	أحياناً	٤
		%	٥٣.٧	٢١.٥	٢٤.٩			



الترتيب	درجة الفاعلية	المتوسط	الحساب	درجة الفاعلية			ك %	العبرة	م
				لا	أحياناً	نعم			
١٠	أحياناً	٠.٨٣	٢.٢١	١٣٨	١٤٤	٢٤٩	ك	توفر مكاتب الضمان الاجتماعي خطط واضحة لمشروعات تساهم في تمكين المستفيدين	٣
				٢٦.٠	٢٧.١	٤٦.٩	%		
١١	أحياناً	٠.٨٤	٢.٢٠	١٤٤	١٣٥	٢٥٢	ك	تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطط تدريب شهرية واضحة للمستفيدين	٤
				٢٧.١	٢٥.٤	٤٧.٥	%		
١٣	أحياناً	٠.٨٢	٢.١٥	١٤٧	١٥٩	٢٢٥	ك	تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطة لتعريف بتطورات أعمال الريادية بشكل مستمر	٥
				٢٧.٧	٢٩.٩	٤٢.٤	%		
٧	أحياناً	٠.٨٢	٢.٢٣	١٣٢	١٤٧	٢٥٢	ك	تقوم مكاتب الضمان الاجتماعي بوضع خطة تتهم بدعوة رجال الأعمال لتوظيف المستفيدين	٦
				٢٤.٩	٢٧.٧	٤٧.٥	%		
٨	أحياناً	٠.٨٣	٢.٢٣	١٣٥	١٤١	٢٥٥	ك	تنظم مكاتب الضمان الاجتماعي ملتقيات مع الشركات لإيجاد فرص للعمل للمستفيدين	٧
				٢٥.٤	٢٦.٦	٤٨.٠	%		
١٢	أحياناً	٠.٨٢	٢.١٨	١٤١	١٥٦	٢٣٤	ك	توفر مكاتب الضمان الاجتماعي خطط لتنفيذ المشروعات الإنتاجية مع المؤسسات التنموية	٨
				٢٦.٦	٢٩.٤	٤٤.١	%		
٣	أحياناً	٠.٧٩	٢.٣٠	١١١	١٥٠	٢٧٠	ك	تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطط لبرامج تأهيلية لزيادة خبرات المستفيدين بالعمل الحر	٩
				٢٠.٩	٢٨.٢	٥٠.٨	%		
٦	أحياناً	٠.٧٩	٢.٢٦	١١٤	١٦٥	٢٥٢	ك	تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطط لتوظيف قدرات المستفيدين في الصناعات الصغيرة	١٠
				٢١.٥	٣١.١	٤٧.٥	%		
٢	أحياناً	٠.٧٩	٢.٣١	١١١	١٤٧	٢٧٣	ك	تهتم مكاتب الضمان الاجتماعي بأراء المستفيدين في وضع خطط البرامج التدريبية	١١
				٢٠.٩	٢٧.٧	٥١.٤	%		
٥	أحياناً	٠.٧٨	٢.٢٩	١٠٨	١٥٩	٢٦٤	ك	تحرص مكاتب الضمان الاجتماعي على وضع خطة للتأهيل الوظيفي للمستفيدين في المجتمع	١٢
				٢٠.٣	٢٩.٩	٤٩.٧	%		
١	أحياناً	٠.٧٧	٢.٣٣	٩٩	١٥٦	٢٧٦	ك	تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطة للتدخل في	١٣
				١٨.٦	٢٩.٤	٥٢.٠	%		



الترتيب	درجة الفاعلية	المعيار	الحساب	درجة الفاعلية			ك %	العبرة	م
				لا	أحياناً	نعم			
								حل المشاكل التي تواجه المستفيدين	
	أحياناً	٠.٧٢	٢.٢٥	الدرجة الكلية					

* درجة المتوسط الحسابي من (٣.٠٠)

ويرجع ذلك إلى أن التخطيط الجيد من جانب إدارة التمكين الاجتماعي قامت بدور كبير في جعل الاستفادة منها كبير حيث قامت المكاتب بوضع الخطط اللازمة؛ لإدارة تلك البرامج وكيفية تطبيقها على أرض الواقع مع وجود خطط نصفية وشهرية ونصف سنوية من أجل التغلب على المشاكل التي تواجهها في تقديم الدعم الكافي للمستفيدين أي تأهيل وإعداد وتدريب وتوفير اللازم للعاملين داخل المكاتب ساهم في تمكين المستفيدين بيسر.

(٣) تحقيق التنفيذ:

جدول رقم (٣) يوضح نتائج البعد الثالث الخاصة بمدى فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنفيذ مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠

الترتيب	درجة الفاعلية	المعيار	الحساب	درجة الفاعلية			ك %	العبرة	م
				لا	أحياناً	نعم			
٢	أحياناً	٠.٨٢	٢.٣١	١٢٣	١٢٣	٢٨٥	ك	توضح مكاتب الضمان الاجتماعي مشروعات الرؤية المتاحة في المنطقة ضمن برامجها التأهيلية للتدريب	١
				٢٣.٢	٢٣.٢	٥٣.٧	%		
١١	أحياناً	٠.٨٠	٢.٢٠	١٢٦	١٧١	٢٣٤	ك	ينظم الضمان الاجتماعي حلقات نقاش وحوار مع المستفيدين حول طبيعة المشروعات وأهميتها في المنطقة	٢
				٢٣.٧	٣٢.٢	٤٤.١	%		
٦	أحياناً	٠.٨١	٢.٢٥	١٢٣	١٥٣	٢٥٥	ك	تحرص مكاتب الضمان على تنظيم عدد من الملتقيات لتوجيه المستفيدين للمشروعات التي تتناسب مع قدراتهم	٣
				٢٣.٢	٢٨.٨	٤٨.٠	%		
١٢	أحياناً	٠.٨٤	٢.٢٠	١٤٤	١٣٥	٢٥٢	ك	تنظم مكاتب الضمان الاجتماعي محاضرات توعوية للتعريف بالمشروعات الجديدة مثل: نيوم - البحر الأحمر - أمالا	٤
				٢٧.١	٢٥.٤	٤٧.٥	%		
٥	أحياناً	٠.٨٢	٢.٢٦	١٢٦	١٤١	٢٦٤	ك	توفر مكاتب الضمان الاجتماعي شراكات مع المؤسسات الأهلية لإيجاد فرص عمل للمستفيدين	٥
				٢٣.٧	٢٦.٦	٤٩.٧	%		
١٠	أحياناً	٠.٨٢	٢.٢٢	١٣٢	١٥٠	٢٤٩	ك	توفر مكاتب الضمان الاجتماعي لقاءات مع متخصصين لتبادل الخبرات	٦
				٢٤.٩	٢٨.٢	٤٦.٩	%		
٧	أحياناً	٠.٨٣	٢.٢٥	١٣٢	١٣٢	٢٦٧	ك	توفر مكاتب الضمان الاجتماعي مختصين لدعم المستفيدين في إجراء دراسات جدوى للمشاريع	٧
				٢٤.٩	٢٤.٩	٥٠.٣	%		



الترتيب	درجة الفاعلية	المعيار	الأسس	درجة الفاعلية			ك %	العبرة	م
				لا	أحياناً	نعم			
٣	أحياناً	٠.٨١	٢.٢٨	١٢٠	١٤٤	٢٦٧	ك	تقدم مكاتب الضمان الاجتماعي برامج تأهيل مهني للمستفيدين توضح كيفية استثمار قدراتهم	٨
				٢٢.٦	٢٧.١	٥٠.٣	%		
٩	أحياناً	٠.٨٢	٢.٢٣	١٣٢	١٤٧	٢٥٢	ك	تدعو مكاتب الضمان الاجتماعي المختصين في المؤسسات الأهلية لتقديم الخبرات والمهارات عن المشروعات الإنتاجية في المجتمع المحلي	٩
				٢٤.٩	٢٧.٧	٤٧.٥	%		
١	أحياناً	٠.٨٠	٢.٣٢	١١١	١٤١	٢٧٩	ك	تحرص مكاتب الضمان الاجتماعي على تنظيم ملتقيات لتوظيف المستفيدين	١٠
				٢٠.٩	٢٦.٦	٥٢.٥	%		
٤	أحياناً	٠.٧٩	٢.٢٨	١١٤	١٥٦	٢٦١	ك	تحرص مكاتب الضمان الاجتماعي على تبسيط إجراءات حصول المستفيدين على التمويل اللازم	١١
				٢١.٥	٢٩.٤	٤٩.٢	%		
٨	أحياناً	٠.٨١	٢.٢٥	١٢٦	١٤٧	٢٥٨	ك	تساعد مكاتب الضمان الاجتماعي المستفيدين على تسويق منتجاتهم ودعم مشروعاتهم	١٢
				٢٣.٧	٢٧.٧	٤٨.٦	%		
أحياناً				٠.٧٣	٢.٢٥	الدرجة الكلية			

* درجة المتوسط الحسابي من (٣.٠٠)

وترجع الباحثة هذا إلى أن الإجراءات التي قامت بها إدارة التمكين مع مكاتب الضمان الاجتماعي من تنفيذ على أرض الواقع من لقاءات وندوات ولوحات توعية للمستهدفين والعاملين كان لها الأثر الطيب في تمكينهم بطريقة ايجابية وتفاعلهم بطريقة حققت أهداف المشروع على أرض الواقع ومما ساهم في ذلك أيضاً التخطيط والتنسيق المسبق بطريقة تعمل على تلافى الخلل قبل حدوثه. وتتفق هذه النتائج مع دراسة هالة مصطفى وطارق محمد (٢٠٠٨) اكسابهم مهارات اختيار المشروع المناسب وتوجيه المرأة الفقيرة وتوعيتهن.

(٤) الصعوبات التي تواجه برنامج التمكين:

جدول رقم (٤) يوضح البعد الرابع الخاص بالصعوبات التي تواجه برنامج التمكين الاجتماعي

بمكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠؟

الترتيب	درجة الموافقة	المعيار	الأسس	درجة الموافقة			ك %	العبرة	م
				لا	أحياناً	نعم			
٢	نعم	٠.٦٧	٢.٣٨	٥٧	٢١٦	٢٥٨	ك	توجد صعوبات إدارية للحصول على القروض لعمل المشروعات المنزلية من بنك التنمية	١
				١٠.٧	٤٠.٧	٤٨.٦	%		
١١	أحياناً	٠.٧٨	٢.١٥	١٢٦	١٩٨	٢٠٧	ك	لا توجد متابعة من مكاتب الضمان الاجتماعي مع الشركات بشكل يسمح بتقديم تسهيلات للمستفيدين	٢
				٢٣.٧	٣٧.٣	٣٩.٠	%		



الترتيب	درجة الموافقة	المؤشر	المتوسط	درجة الموافقة			ك %	العبرة	م
				لا	أحياناً	نعم			
١	نعم	٠.٦٩	٢.٤٢	٦٠	١٨٩	٢٨٢	ك	قلة عدد ملتقيات التوظيف بمكاتب الضمان الاجتماعي للمستفيدين	٣
				١١.٣	٣٥.٦	٥٣.١	%		
٨	أحياناً	٠.٧٩	٢.٢٥	١١٤	١٧١	٢٤٦	ك	قلة عدد الدورات التدريبية التي تنظمها مكاتب الضمان الاجتماعي للمستفيدين	٤
				٢١.٥	٣٢.٢	٤٦.٣	%		
٦	أحياناً	٠.٧٧	٢.٢٦	١٠.٨	١٧٧	٢٤٦	ك	لا تصل خدمات تمكين الى القرى	٥
				٢٠.٣	٣٣.٣	٤٦.٣	%		
٥	أحياناً	٠.٧٣	٢.٢٧	٩٠	٢١٠	٢٣١	ك	توجد صعوبات اجتماعية لتنفيذ المشاريع داخل المجتمع المحلي	٦
				١٦.٩	٣٩.٥	٤٣.٥	%		
١٣	أحياناً	٠.٨٢	٢.١٢	١٥٠	١٦٨	٢١٣	ك	لا تراعى إدارة الضمان الاجتماعي بالمنطقة ظروف المستفيدين بالمحافظات اثناء اقامة ملتقيات او فرص وظيفية	٧
				٢٨.٢	٣١.٦	٤٠.١	%		
١٢	أحياناً	٠.٨١	٢.١٤	١٤١	١٧٧	٢١٣	ك	لا يوجد عدالة في تنظيم ملتقيات التوظيف بين المحافظات والمكتب الرئيسي	٨
				٢٦.٦	٣٣.٣	٤٠.١	%		
٣	أحياناً	٠.٧٥	٢.٣٢	٩٣	١٧٧	٢٦١	ك	قلة ملتقيات التوظيف التي تنظم للمستفيدين	٩
				١٧.٥	٣٣.٣	٤٩.٢	%		
٩	أحياناً	٠.٨١	٢.٢٣	١٢٦	١٥٦	٢٤٩	ك	عدم وضوح آليات التمويل من مكاتب الضمان الاجتماعي.	١٠
				٢٣.٧	٢٩.٤	٤٦.٩	%		
٤	أحياناً	٠.٧٨	٢.٢٨	١٠.٨	١٦٨	٢٥٥	ك	عدم وضوح آليات التوظيف من مكاتب الضمان الاجتماعي.	١١
				٢٠.٣	٣١.٦	٤٨.٠	%		
٧	أحياناً	٠.٧٧	٢.٢٦	١٠.٥	١٨٣	٢٤٣	ك	انخفاض وسائل التثقيف والتوعية عن المشاريع الانتاجية والتوظيف المقدمة من مكاتب الاجتماعي.	١٢
				١٩.٨	٣٤.٥	٤٥.٨	%		
١٠	أحياناً	٠.٧٧	٢.١٩	١١٧	١٩٥	٢١٩	ك	لا تساهم مكاتب الضمان الاجتماعي في عملية التسويق للمنتجات بالشكل الكافي.	١٣
				٢٢.٠	٣٦.٧	٤١.٢	%		
أحياناً				٠.٥٩	٢.٢٥	الدرجة الكلية			

* درجة المتوسط الحسابي من (٣.٠٠)

وترجع الباحثة تلك الصعوبات إلى وجود العديد من القروض ولكن تواجه العديد من الإجراءات التي تسهم في عدم الحصول عليها من طرف المستفيدين، وقلة التعاون بين الجهات، كما تعد من أهم واطر الصعوبات قلة ملتقيات التوظيف والتوعية بمكاتب الضمان وكذلك الدورات التدريبية وعدم توافر اليات التوظيف والتنويل بالاضافة إلى ترك المستفيد في المعاناة في التسويق للمنتجات مما ساهمت إلى اهمال وضعف لتنفيذ المشاريع داخل المجتمع المحلي، وبما يرجع ذلك كله إلى ضعف أداء العاملين بالمكاتب في تنفيذ العمل وعقد الشركات المجتمعية الدائمة للمستفيدين.

بالإضافة إلى وجود فجوة إدارية بين كل من العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي بالمنطقة والعاملين بإدارة مكاتب الضمان بالمحافظات، مما أسهم في قلة الترابط والتكامل بين الإدارة بالمنطقة والمحافظات وقد ترتب عليها ضعف التمكين المقدم إلى المستفيدين. وتتفق هذا النتائج مع ما توصلت إليه دراسة جواهر الخمسي (٢٠٠٩م) والتي تشير إلى العديد من المعوقات التي تواجه تمكين المرأة من العمل في المجتمع السعودي.

ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها:

أولاً: نتائج السؤال الأول، ومناقشتها وتفسيرها:

الاستبانة الأولى: الخاصة بالمستفيدين من الضمان الاجتماعي:

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج المرتبطة بالعاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي وكانت على النحو التالي:

يمكن تحديد ملخص نتائج دراسة المستفيدين من الضمان الاجتماعي خلال الآتي:

أولاً: نتائج ترتبط بالبعد الأول فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنسيق مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠.

- تشير نسبة (٦١.٦ %) من المستفيدين بأنهم يتم تعريفهم ببرنامج التمكين من خلال مراجعة مكاتب الضمان الاجتماعي.
- توضح نسبة (٥٢.٠ %) من المستفيدين بأنه يساهم الإعلام التابع للوزارة بمنطقة تبوك في إبراز دور التمكين.
- تبين نسبة (٥٠.٨ %) من المستفيدين تهتم مكاتب الضمان الاجتماعي بمتابعة المشروعات بعد التمكين.
- أشارت نسبة (٥٤.٨ %) من المستفيدين عينة الدراسة بأن تتابع إدارة الضمان الاجتماعي بالمنطقة المكاتب أثناء تقديم الخدمات للمستفيدين.
- ثانياً: نتائج تتعلق بالبعد الثاني فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التخطيط مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠.
- تشير نسبة (٥٢.٠ %) من النتائج بأن تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطة للتدخل في حل المشاكل التي تواجه المستفيدين.
- توضح نسبة (٥١.٤ %) بأن مكاتب الضمان الاجتماعي تهتم بأراء المستفيدين في وضع خطط برامج التدريب.
- تبين نسبة (٥٠.٨ %) تضع مكاتب الضمان الاجتماعي خطط لبرامج تأهيلية لزيادة خبرات المستفيدين بالعمل الحر.
- أوضحت نسبة (٥٣.٧ %) من المستفيدين بأنها توجد خطط واضحة لتأهيل المستفيدين للدخول لسوق العمل لدى مكاتب الضمان الاجتماعي.
- ثالثاً: نتائج تتعلق بالبعد الثالث فاعلية برنامج التمكين الاجتماعي في تحقيق التنفيذ مع مكاتب الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية ٢٠٣٠.
- توضح نسبة (٥٢.٥ %) بأن مكاتب الضمان الاجتماعي تحرص على تنظيم ملتقيات لتوظيف المستفيدين.
- أشارت نسبة (٥٣.٧ %) من المستفيدين أن مكاتب الضمان الاجتماعي توضح مشروعات الرؤية المتاحة في المنطقة ضمن برنامجها التأهيلي للتدريب.
- تشير نسبة (٥٠.٣ %) من المستفيدين بأن مكاتب الضمان الاجتماعي تقدم برنامج تأهيل مهني للمستفيدين توضح كيفية استثمار قدراتهم.



- أوضحت نسبة (٤٩.١ %) من المستفيدين أن مكاتب الضمان الاجتماعي تحرص على تبسيط إجراءات حصول المستفيدين على التمويل اللازم.

رابعاً: نتائج خاصة بالبعد الرابع الصعوبات التي تواجه برنامج التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان الاجتماعي

- تشير نسبة (٥٣.١ %) بأن من الصعوبات قلة عدد ملتقيات التوظيف بمكاتب الضمان الاجتماعي للمستفيدين.
- أشارت نسبة (٤٨.٦ %) بأن من المعوقات توجد صعوبات إدارية للحصول على القروض لعمل المشروعات المنزلية من بنك التنمية الاجتماعية.
- توضح نسبة (٤٩.٢ %) بأن من الصعوبات هي قلة ملتقيات التوظيف التي تنظم للمستفيدين.
- تبين نسبة (٤٨.٠ %) بأن من الصعوبات عدم وضوح آليات التوظيف من مكاتب الضمان الاجتماعي.

خامساً: نتائج خاصة بالبعد الخامس المقترحات التي تساهم في تحقيق أهداف برنامج التمكين الاجتماعي

- البحث عن جهات داعمة لتقديم القروض للمستفيدين الذين لديهم الرغبة في عمل مشروعات إنتاجية.
- توسيع دائرة الشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني وإدارة الضمان الاجتماعي لمساعدة المستفيدين في التدريب والتأهيل والتوظيف.
- الحث على تعاون الجهات المسؤولة عن التوظيف مع برنامج تمكين وذلك توفير أكبر فرص من الوظائف للمستفيدين.

الاستبانة الثانية: الخاصة بالعاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج المرتبطة بالعاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي وكانت على النحو التالي:

- تشير نسبة (٥٠.٠ %) من العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي تقع في الفئة العمرية من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة.
- توضح نسبة (٥٣.٣ %) من العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي إناث.
- تشير نسبة (٨٦.٧ %) من العاملين بأن مؤهلهم جامعي.
- توضح نسبة (٤٠.٠ %) من العاملين تخصصهم علم الاجتماعي.
- أوضحت نسبة (٥٠.٠ %) من العاملين بأن طبيعة العمل بمكاتب الضمان الاجتماعي باحث اجتماعي.
- توضح نسبة (٦٣.٣ %) من العاملين بالضمان الاجتماعي بأنهم حاصلين على دورات تدريبية في مجال التمكين.
- أشارت نسبة (٥٦.٧ %) من العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي بوجود معايير لدى منسق المنطقة بإدارة التمكين بالوزارة لتحسين جودة متابعة مكاتب الضمان الاجتماعي.
- تشير نسبة (٦٠.٠ %) من النتائج وجود تنسيق بين إدارة الضمان بالمنطقة والمكاتب لجودة الخدمات.
- توضح نسبة (٥٠.٠ %) من العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي أن قيام إدارة الضمان الاجتماعي بالمنطقة بالتنسيق مع إدارة التمكين بالوزارة في ترشيح واختيار الخبرات القائمة على تقديم الخدمة للمستفيدين.
- تبين نسبة (٦٣.٣ %) من العاملين استخدام أقسام التمكين التكنولوجيا لتنسيق أعمال التمكين في المنطقة.
- توضح نسبة (٧٣.٣ %) من العاملين بالضمان الاجتماعي وضع خطط لمشاريع التمكين لإيجاد فرص للمستفيدين في المستقبل.

- أشارت نسبة (٦٦.٧ %) من العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي وجود خطط لعمل شراكة مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
 - توضح نسبة (٦٣.٣ %) من العاملين بمكاتب الضمان الاجتماعي وجود خطط للتعامل مع مشكلات المستفيدين ومتابعتهم.
 - أشارت نسبة (٤٠.٠ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي وجود خطط للاستفادة من موارد المؤسسات الحكومية لتقديم الخدمات للمستفيدين.
 - توضح نسبة (٦٦.٧ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بأنه يتم الاستفادة من مسار التحول الوطني
 - أشارت نسبة (٦٣.٣ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بأنه يتم اتخاذ قرارات لإعداد المستفيدين في مجالات الصناعات المنزلية.
 - توضح نسبة (٧٣.٣ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بأنه يتم تنفيذ خطط لعمل شراكة مع القطاع الخاص.
 - توضح نسبة (٤٦.٧ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بالقيام بعمل اتفاقيات لتفعيل مسار التمكين الاقتصادي.
 - تشير نسبة (٥٢.٣ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بأنه توجد شراكة مع المؤسسات الحكومية لتقديم الخدمات للمستفيدين.
 - أشارت نسبة (٥٣.٣ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بعمل اتفاقيات مع صندوق التنمية البشرية لخدمة المستفيدين.
 - توضح نسبة (٥٦.٧ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بأنه يتم دعوة رجال الأعمال بالمنطقة لإيجاد فرص وظيفية للمستفيدين.
 - تشير نسبة (٧٣.٣ %) من العاملين في مكاتب الضمان الاجتماعي بالاستفادة من مشاريع الرؤية في التمكين بالمنطقة.
- الاستبانة الثالثة: الخاصة بالعاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي**
- أشارت نسبة (٥٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي تقع في الفئة العمرية من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة.
 - توضح نسبة (٦٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي إناث.
 - أشارت نسبة (٩٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن المؤهل العلمي جامعي.
 - توضح نسبة (٧٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن عدد سنوات الخبرة في مجال الضمان الاجتماعي تقع في الفئة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.
 - أوضحت نسبة (٩٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي بأن إدارة التمكين تضع في جميع المناطق والمحافظات آليات وخطط للفعاليات والملتقيات.
 - توضح نسبة (٤٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن من آليات وخطط الفعاليات والملتقيات هو توظيف، وتدريب، وتأهيل، وأسر منتجة.
 - تبين نسبة (٦٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أنهم حريصون على متابعة قاعدة البيانات للمتدربين.
 - أشارت نسبة (٨٠.٠ %) من النتائج أن هناك وضوح لمعايير الترشيح للتدريب لمشروع تطوير الباحث وأخصائي التمكين.
 - أشارت نسبة (٦٠.٠ %) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن هناك وضوح لأداء منسقي المناطق بالوزارة.

- توضح نسبة (٦٠.٠%) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن ليس هناك غموض في أدوار العاملين بالمحافظات الفرعية للمنطقة.
- توضح نسبة (٤٠.٠%) من نتائج الدراسة تكوين فرق عمل في المناطق والمحافظات.
- أشارت نسبة (٨٠.٠%) من النتائج بأنه هناك عدم وجود مجلس تنموي مكون من المجتمع المحلي يساهم في تحقيق مستهدفات التمكين.
- تبين نسبة (٨٠.٠%) من النتائج بأنه يوضح عدم سعي منسق المناطق إلى تقسيم العاملين للمكاتب المسارات للمهام والمسؤوليات.
- توضح نسبة (٩٠.٠%) من النتائج مدى قدرات إدارة التمكين في تصميم ملتقيات تنويرية لمد المستفيدين بأدوات التمكين الاقتصادي.
- أشارت نسبة (٨٠.٠%) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي بأن إدارة التمكين تسعى إلى بناء شراكة مع وزارة البيئة والمياه والزراعة لتأهيل المستفيدين.
- توضح نسبة (٨٠.٠%) من النتائج أن إدارة التمكين تقوم باستخدام تكتيكات التدخل المهني مع المستفيدين لتحقيق مستهدفات التمكين.
- توضح نسبة (٨٠.٠%) من النتائج أن هناك حرص من إدارة التمكين على التكامل مع الجامعات في مناطق المملكة.
- أشارت نسبة (٧٠.٠%) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن هناك حرص من إدارة التمكين على تكامل الأدوار بينها وبين حاضنات الأعمال في القطاع الخاص.
- توضح نسبة (٧٠.٠%) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن إدارة التمكين حريصة على القيام ببناء استثمارات اجتماعية غير تقليدية لتحقيق مستهدفات التمكين.
- توضح نسبة (٧٠.٠%) من العاملين بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي أن هناك دور فعال للتكنولوجيا في أداء إدارة التمكين.

مقترحات الدراسة:

المبادرة المقترحة لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمنطقة تبوك.

لأشك أن التحولات والمتغيرات العالمية المعاصرة التي يمر بها العالم بشكل سريع ومتلاحق، بفضل التطور التكنولوجي والرقمي، مما دفعت العديد من المؤسسات الخدمية تعمل على تقديم خدماتها عبر هذه التقنيات وتوظيف وإعداد برامج لخدمة المستفيدين بل وتسعى لتقديم الحلول اللازمة لكيفية تمكينهم من الاستفادة على أكمل وجه وخاصة التعامل مع الفضاء الرقمي بأمان وفاعلية، ملتزمًا بأخلاقيات التعامل الرقمي وواجباته تجاه نفسه وتجاه الآخرين.

وبناءً على ذلك يُقدم البحث تصورًا مقترحًا لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمنطقة تبوك، بناءً على الإطار النظري والنتائج التي توصل إليها، يمكن تحديد التصور المقترح على النحو التالي:

(١) مبررات التصور المقترح:

- يستند التصور المقترح لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي على مجموعة من المبررات التالية:
- ضعف الأداء لدى بعض العاملين والمنسوبين القائمين على تقديم الدعم والخدمات للمستفيدين بمكاتب الضمان الاجتماعي.
- ضعف التواصل بين مكتب إدارة الضمان الاجتماعي بتبوك ومكاتب الضمان الاجتماعي بالمحافظات.
- ضعف المهارات الإدارية لدى ضابط الاتصال القائم بالتواصل مع مكاتب الضمان الاجتماعي.
- ما تقدمه شركة ماكسيموس من خدمات وتقوم مكاتب الضمان الاجتماعي بالمحافظات في توفير العديد من الفرص لتمكين المستفيدين مما يعنى انها عبء على الوزارة وليست ذات فائدة.

- ضعف البنية التحتية التكنولوجية داخل بعض المكاتب الضمان الاجتماعي والذي لا يمكنهم بالتواصل وتنفيذ المطلوب على أكمل وجه.
- (٢) فلسفة المبادرة المقترحة ومنطلقاتها:**
- تقوم المبادرة المقترحة لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمنطقة تبوك على مجموعة من المنطلقات على النحو التالي:
- ضرورة مواكبة الثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي تجتاح العالم، والتي لا يمكن تجاهلها من قبل أية دولة تسعى إلى مواكبتها؛ تحقيقاً لبرامج التمكين والتنمية المستدامة.
- ضرورة الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة، والتي تضمنت توجهاتها موضوعات تتعلق بالتمكين وأبعادها؛ تعزيزاً لقيمتها؛ وتحقيقاً للتوازن بين الحقوق والمسؤوليات لمكاتب الضمان الاجتماعي المُلزم بها تجاه وطنه أولاً، والمستفيدين ثانياً.
- العمل على مواكبة الانتشار التقني السريع، وانخراط المستفيدين في استخدام إمكانياتها للتواصل بين المكاتب والمستفيدين داخل المجتمع، لضمان الاستخدام الآمن والمسؤول للتقنيات الرقمية، خاصة في ظل وجود مؤسسات مجتمعية تمتلك بنية تحتية تكنولوجية ومعلوماتية متطورة، وكوادر بشرية قادة على تحقيق أبعاد التمكين للمستفيدين.
- أن التطور السريع للتقنيات وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في المملكة، والاعتماد المتزايد عليها في السنوات الأخيرة جعلها تسعى لمواكبة تلك الثورة التكنولوجية، بل سعت إلى الاهتمام بالمواطنة الرقمية وأبعادها بشكل مستمر، وجعلها أحد أهداف الإستراتيجية القومية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمملكة.
- (٣) الأهداف الإستراتيجية للمبادرة المقترحة:**
- تهدف المبادرة المقترحة لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمنطقة تبوك إلى مايلي:
- تبني المفاهيم والأساليب الإدارية الحديثة داخل مكاتب الضمان الاجتماعي، والتي تُسهم في رفع مستوى الأداء الإداري للمنسوبيين القائمين على برنامج التمكين؛ بهدف رفع مستوى جودة وكفاءة خدماتها القائمة على استخدام التقنيات بطريقة آمنة وقانونية.
- الوعي بمصادر التقنيات الرقمية واستخداماتها في مجتمع تقني افتراضي رقمي عبر منصات مكاتب الضمان الاجتماعي.
- التأكيد على مفهوم التمكين للمستفيدين من خلال مكاتب الضمان الاجتماعي، وأبعاده في منطقة تبوك وتعميم نتائجه على المملكة كنموذج يحتذى به في تحقيق التنمية المستدامة المنشودة من رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- تحويل بيئة العمل كمؤسسات خدمية إلى أنموذج تطبيقي تتجسد فيه روح التعاون بين أعضاء المكاتب ومنسوبيها والمستفيدين، تعزيزاً لأبعاد التمكين داخلها وخارجها.
- تكون المبادرة المقترحة نواة لمشروع متكامل ومتجانس على مستوى جميع مكاتب الضمان الاجتماعي المجتمع السعودي والعربي.
- (٤) متطلبات تحقيق أبعاد التمكين بمكاتب الضمان الاجتماعي في منطقة تبوك:**
- من المؤكد أن تحقيق المبادرة المقترحة لتفعيل برنامج التمكين الاجتماعي بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمنطقة تبوك تأخذ أشكالاً ومسميات عديدة لتصل إلى أهدافها، إلا أنها تتفق في نهاية الأمر على المتطلبات اللازمة لتحقيقها على النحو التالي:

١. توفر البنية التحتية التكنولوجية، والتي تتمثل في الأجهزة والمعدات والبرمجيات الخاصة ومحركات البحث الإلكتروني والحاسوب، والتي تقوم بنقل البيانات والمعلومات وتخزينها ومعالجتها، بالإضافة إلى نظم التشغيل المختلفة والبرمجيات المساندة والمتخصصة، والعمل على توظيف تكنولوجيا إدارة العنصر البشري (صادق، ٢٠١٨م، ٥٠١)؛ بهدف تحقيق أبعاد التمكين الاجتماعي وأبعاده لدى المستفيدين؛ لإعداد مواطن قادر على كيفية الاستفادة من المتاحة له من امكانيات عبر مكاتب الضمان لتحقيق أهداف المنشودة منها، خاصة في ظل وجود جائحة كورونا -١٩.
٢. توفير الكوادر البشرية، والتي تتمثل في العنصر البشري الذي يقع على عاتقهم نشر ثقافة التمكين الاجتماعي والعمل على توفير أفضل الخدمات الاجتماعية للمستفيدين وأهل المنطقة بأثرها، من خلال العملية الإدارية القائمة على التي يقوم على إدارتها كفاءات رقمية .
٣. توفير فريق عمل متخصص، يعمل على نشر وتعزيز ثقافة التمكين الاجتماعي بمكاتب الضمان التابعة لمحافظة منطقة تبوك، وفق معايير محدده تتناسب مع طبيعة المنطقة الجغرافية والطبيعية والمادية والبشرية والبيئية واحتياجاتها المتنوعة، من خلال كوادر وقيادات إدارية داعمة لنشرها وغرسها عبر شبكات المعلومات الداخلية والخارجية لدى المستفيدين خاصة في ظل الطفرة التقنية بالمملكة العربية السعودية وإنشاء أكاديمية تكنولوجية بنويوم ، وكافة العناصر البشرية داخلها.
٤. توفير الخطط اللازمة لتحقيق التمكين الاجتماعي وأبعاده داخل منطقة تبوك؛ إيماناً بأهميتها في تشكيل وعى المستفيدين من تلك المناطق كمدخل لبناء منظومة تكاملية داخل منطقة تبوك؛ لتبني الممارسات والأساليب الإدارية التي تسهم في نشر وثقافة التمكين الاجتماعي بمفهوم لتطوير وتحسين أدائهم عند استخدام اللازمة خدمات مكاتب الضمان الاجتماعي، لما لها من فوائد تتمثل في زيادة قدراتهم في تلبية احتياجات المجتمع المحيط، وزيادة قدراتهم على الإبداع والابتكار أثناء تعاملاتهم.
٥. توفر قواعد بيانات ومعلومات حول جوانب الأداء المختلفة في مكاتب الضمان الاجتماعي بمحافظات منطقة تبوك، وتوفير معلومات حول مخرجاتها الخدمية للمستفيدين، ومدى تحسن الأداء وتطوره داخلها؛ لتحقيق طلبات ورغبات المستفيدين.
٦. توفير إستراتيجيات لمراجعة المتطلبات اللازمة لنشر وتنمية ثقافة الوعي بمخرجات مكاتب الضمان الاجتماعي، على أن تتسم بالاستمرارية والمرونة.
٧. مراعاة التحديات المستقبلية المعاصرة، من خلال توفير كافة الخدمات اللازمة لتحقيق التمكين الاجتماعي على أن تتضمن أبعاده المختلفة، ودراسات مستقبلية تسهم في الحد من مخاطرها وآثارها السلبية على المجتمع.

توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بما يلي:

(١) القوانين واللوائح:

- وضع قوانين وتشريعات تضمن مشاركة المستفيدين .
- ضرورة تعديل لائحة التمكين الاستفادة من لائحة الاسر المنتجة بشكل أكبر في تحقيق التمكين الاجتماعي الاقتصادي.
- ضرورة تطبيق اللامركزية في كافة جوانب العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض الأدوار للأخصائيين والباحثين المكلفين بالتمكين والضمان الاجتماعي.
- ضرورة استقلالية إدارة التمكين واقسامها المختلفة عن إدارة الضمان الاجتماعي.
- ضرورة استحداث وظائف إدارية داخل الكادر الوزاري مثل مستشار تمكين و اخصائي تمكين والاستفادة من الطاقات الشابة المتميزة بالوزارة.

(٢) المؤسسات الحكومية:

- ضرورة اختيار للشركات الحيوية التي تحقق ابعاد ومرتكزات رؤية ٢٠٣٠
- تفعيل الشراكات مع الجامعات والبنوك والمؤسسات الداعمة لتحقيق أبعاد التمكين.

- ضرورة تفعيل التعاون بين العاملين بالمناطق والمحافظات في خدمة المستفيدين.
- تفعيل دور إمارات المناطق وكذلك دور أمانات المناطق لاستحداث برامج توعوية للمستفيدين بشكل دائم
- التحسين المستمر للتعاون القائم بين إدارات التمكين ومكاتبها وفروعها بالمنطقة والمحافظات مع الهيئات والجهات الحكومية وغير الحكومية بما يضمن وجود استراتيجية قائمة على المشروع والتخطيط هدفها تقديم خدمات البرنامج للمستفيدين على أكمل وجه.
- ضرورة تدعيم التعاون مع بنك التنمية الاجتماعية من خلال تذليل الصعوبات والإجراءات المتبعة لديهم أمام المستفيدين وأهمها: إبعاد ضرورة إيجاد كفيل غارم
- تدعيم عملية التواصل الفعال بين إدارة التمكين والمؤسسات الحكومية من أجل الدعم للمستفيدين واسرهم.

(٣) القطاع الخاص:

- ضرورة تفعيل اتفاقيات الشراكة المجتمعية والتوظيف والتدريب على ارض الواقع.
- تفعيل الشراكات مع بيوت الخبرة، الجمعيات المراكز الداعمة للتمكين الاجتماعي.
- ضرورة الحد من المهام والادوار المتداخلة بين منسوبي المكاتب وشركة ماكسيموس في تحقيق المستهدفات.
- نقاط وحوافز للشركات والمؤسسات الداعمة لبرنامج التمكين.

(٤) العاملين بمكاتب وإدارات التمكين الاجتماعي:

- ضرورة إدراك العاملين بالتمكين لمهارات الاختصاصي المخطط في البحث عن المشروعات المحلية المتاحة في المجتمع في بناء برامجهم من خلال التدريبات المستمرة.
- ضرورة تقديم الدعم اللازم لتدريبات ومحاضرات لرفع كفاءة العاملين للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.
- ضرورة الاعداد و التأهيل للأخصائيين العاملين بإدارة التمكين على النحو الذي يمكنهم من فهم ومعرفة اهمية الأدوار المنوطين القيام بها.
- يجب أن تكون معايير الترشيح لتدريب وفق تكافؤ الفرص ومعايير الابداع لدى العاملين.
- ضرورة عقد اجتماعات دورية للعاملين بالمنطقة والمحافظات من قبل منسق المنطقة بالوزارة بهدف رفع كفاءة الأداء والفهم لبرامج التمكين والضمان الاجتماعي.
- ضرورة تطوير مهارات وقدرات العاملين بالمكاتب وخاصة مهمة ضابط الاتصال لكونها المصدر الرئيسي في التنسيق والتخطيط بهدف تجويد وتحسين الأداء بشكل مستمر.
- العمل على تحفيز أقسام التمكين والعاملين فيها من الباحثين بدعم القسم بمبالغ مالية تساعد في تفعيل دور التمكين وإبراز أدوارهم وإنجازاتهم اعلامياً لاستمرارية الدافعية لديهم.
- ضرورة تعزيز منسقي إدارة التمكين بأدوات معاصرة وفعالة من أجل تحقيق الإدارة والتقييم الجيد.

- يجب توضيح معايير الاحتياجات التدريبية للمستفيدين
- العمل على تدعيم العلاقة بين إدارة الضمان والفروع في المحافظات من أجل حل الصعوبات التي تواجه العاملين

(٥) المستفيدين:

- ضرورة إنشاء إدارة لحل مشاكل المستفيدين تكون مهمتها تذليل الصعوبات أمام المشروعات ومتابعتهم بعد التمكين
- تفعيل الأنشطة والتدريبات والمحاضرات اللازمة لرفع الوعي لدى المستفيدين بالمشروعات الإنتاجية والريادية وأهميتها في المجتمع.

- يجب تدعيم قنوات الاتصال بين إدارة التمكين والمؤسسات الأهلية من أجل فتح فرص وظيفية للمستفيدين واسرهم.
- يجب تصميم برامج تثقيفية عن التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمستفيدين.
- ضرورة تنظيم ملتقيات للمستفيدين مع رجال الأعمال لفتح فرص عمل أمام المستفيدين، واكتساب الخبرات الكافية.
- يجب تفعيل سبل التكامل بين إدارة التمكين ومراكز التنمية الاجتماعية في برامج الإنتاج الاسري وتمكين.
- يجب تفعيل طرق الاتصال والتواصل مع الجهات المعنية في المجتمع لمساعدة المستفيدين
- ضرورة مشاركة الفئات المتميزة من رجال ريادة الأعمال في ابراز تجاربهم ونجاحاتهم المختلفة، بهدف تحفيز المستفيدين لتبني أفكارهم والسير على نهجهم.
- ضرورة الاستمرار في تقديم التدريب للمستفيدين على مجالات سوق العمل المطلوبة والعمل على توفير وظائف متنوعة وفق مؤهلاتهم العلمية، وسوق العمل ما بعد جائحة كورونا.
- ضرورة أن يكون هناك أطر عمل لدعم المرأة المعيلة من المستفيدين لما له من أثر ايجابي في الاستمرار وتحسين مستوى المستفيدين اقتصاديًا واجتماعيًا.
- العمل على تحقيق كفاءة التنسيق بين مختلف الإدارات والهيئات التي تتناول السياسة الاجتماعية والاقتصادية للمستفيدين.
- عقد برامج تأهيل مهني للمستفيدين لتنمية مهاراتهم وقدراتهم نحو استثمار إمكانيات المجتمع (٦) برنامج التمكين والضمان الاجتماعي:
- ضرورة زيادة الاعتمادات المالية لدى إدارة التمكين.
- العمل على استثمار إمكانيات البيئة في قيام المستفيدين بمشروعات إنتاجية محلية.
- دراسة الاحتياجات التدريبية للمستفيدين بطريقة واقعية.
- ضرورة غرس المعرفة والوعي بأهمية البرامج والمشروعات الجديدة المضافة إلى برنامج التمكين، بما يضمن اتساع دائرة الاختيار.
- تحسين البنية التحتية تكنولوجياً للمناطق والفروع والعمل على امدادها بالمعلومات وقواعد البيانات بشكل دوري ، بالإضافة إلى التدريب على ما هو جديد ومرتبط بهذه التقنية.
- ضرورة اعتماد أنظمة مراقبة بشكل دوري ونصف دوري بهدف الوقوف على أليات العمل والتي تسهم في سرعة اتخاذ القرار المناسب لصالح المستفيدين وتجويد العمل.
- إيجاد حلول للتحديات المجتمعية مع التي تحد من ثقافة التمكين.
- تنظم محاضرات حول أنواع المشروعات الصغيرة المناسبة لطبيعة المجتمع وكيفية استثمارها من خلال الجهات والهيئات الأكاديمية.



المراجع

- الليثي، هبة " بتصرف" (٢٠٠٤م). سياسات مكافحة الفقر وعدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي في المنطقة العربية. القاهرة: مجلة المنتدى الإقليمي العربي للسكان.
- الخالدي، نسيمه مصطفى (١٤٣٢هـ). تمكين المرأة في المنهاج المدرسي. بحث منشور، الأردن: دار المنهاج للنشر والتوزيع.
- الخمشي، جواهر (٢٠١٠م). معوقات تمكين المرأة من العمل في المجتمع السعودي، بحث تكميلي، للماجستير كلية العلوم الاجتماعية، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود.
- الطريف، غادة عبدالرحمن (٢٠١٤). معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، بحث منشور، القاهرة: المركز العربي للتعليم والتنمية.



An Evaluation of the Social Empowerment Program Effectiveness at the Deputyship of Empowerment and Social Insurance in Realizing its Goals in view of Kingdom's Vision 2030: A Field Study of the Social Insurance Offices at Tabuk Region

By

Shatha bint Odeh Muhammad Al-Balawi

College of Arts and Humanities, King Abdulaziz University, Jeddah,
Saudi Arabia

Abstract:

The study aims to identify the effectiveness of the social empowerment program of the Empowerment and Social Security Agency in achieving its goals in light of the Kingdom's 2030 vision, by identifying the effectiveness of the social empowerment program in achieving coordination - planning - implementation with social security offices to achieve its goals in light of the Kingdom's 2030 vision, It also defines the difficulties facing the social empowerment program in the social security offices in achieving its goals in light of the Kingdom's 2030 vision. And arriving at a proposed vision to activate the social empowerment program in the social security offices to achieve its goals in light of the Kingdom's 2030 vision..

The study was applied to a stratified sample of the beneficiaries who receive the services according to the records of the 8 Social Security Offices in Tabuk Region. The study was applied to all the service providers in 8 cities (Tabuk, Al-Wajh, Dhebaa, Taima, Amlaj, Al-Bad', Abu-Rakah) in Tabuk Region with (510) beneficiaries. The study was also applied to the employees in the Social Security offices (30) via a comprehensive survey, and the employees in the Deputyship of Empowerment and Social Security at the Ministry of Human Resources and Social Development (10). The study revealed a number of results representing a realistic cognitive framework that can be presented to decision makers. The study showed that there is relative deficit in: the Social Empowerment Program in realizing co-ordination with the Social Security Offices, the effectiveness of the Social Empowerment Program in realizing planning with the Social Security Offices, and the effectiveness of the Social Empowerment Program in realizing the execution with the Social Security Offices

Key words: Empowerment - Social Security offices - Vision 2030