

معوقات تمكين الشباب وتداعياتها على التنمية الاجتماعية والاقتصادية - دراسة ميدانية في مدينة الموصل

ا.م.د. ريم عبدالوهاب اسماعيل

جامعة الموصل / كلية الآداب - قسم علم الاجتماع

reem.a.esmaeel@uomosul.edu.iq

المستخلص

يواجه الشباب العديد من التحديات التي تعيق تمكينهم اجتماعيًا، وتُشكل حواجز أمام تحقيق طموحاتهم. إن التغلب على هذه التحديات يُعد شرطًا أساسيًا لتحقيق أهدافهم التنموية والشخصية. وتختلف هذه التحديات من مجتمع إلى آخر ومن دولة لأخرى، ويرجع ذلك إلى تباين مستويات التنمية والالتزام بالقيم الديمقراطية، لاسيما فيما يتعلق بالمشاركة المجتمعية الواسعة، فضلاً عن الفروقات الاقتصادية. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل رؤية الشباب لواقع تمكينهم، والكشف عن أبرز المعوقات التي تعترض طريقهم، إلى جانب تحديد احتياجاتهم وتقييمهم للجهود الموجهة نحوهم. كما تسعى إلى توضيح العلاقة بين مستوى التمكين والمعوقات التي تعيقه. ويشمل مفهوم تمكين الشباب حزمة من الجهود التي تركز على تدريبهم، وتنمية قدراتهم في اتخاذ القرار، والتخطيط، والتنفيذ، إضافة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في الوصول إلى الفرص. ويُعد التمكين وسيلة لتزويد الشباب بالوعي والمعرفة اللازمة لأداء دورهم المحوري في المجتمع، حيث تُعد تنمية القدرات الاقتصادية والاجتماعية أمراً أساسياً للنهوض بالمجتمع. وباعتبار مرحلة الشباب هي مرحلة التطلع والطاقة والتغيير، فإن الشباب يمثلون قوة بشرية تتسم بالحماس، والجرأة، والتعليم، والاستقلالية، وحب الاستطلاع، وقابلية التجديد، والرغبة في إحداث التغيير. وعليه، فإن تمكينهم يعني منحهم المساحة للمشاركة الفاعلة في جميع مراحل التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية—من خلال دورهم في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ. ويُعد التمكين تفويضاً للسلطة يُعزز قدرة الشباب على تطوير أنفسهم والمساهمة في عمليات التنمية الشاملة. ونظراً لكون الشباب عنصراً أساسياً لا غنى عنه في مسار التنمية، فإن من واجب مؤسسات الدولة رعايتهم، وتمكينهم، وتحفيزهم على الانخراط في الحياة العامة، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وترسيخ انتمائهم الوطني، وتدريبهم على مختلف المهارات التي تساهم في بناء مجتمع مزدهر.

الكلمات المفتاحية: تمكين الشباب ، المشاركة المجتمعية ، العدالة الاجتماعية ، التنمية الشاملة ، التحديات الشبابية

Obstacles to Youth Empowerment and Their Implications for Social and Economic Development - A Field Study in the City of Mosul

Asst. Prof. Dr. Reem Abdulwahhab Ismail

University of Mosul – College of Arts

Department of Sociology

reem.a.esmaeel@uomosul.edu.iq

Abstract

Youth face numerous challenges that hinder their social empowerment and act as barriers to achieving their aspirations. Overcoming these challenges is a fundamental condition for achieving their developmental and personal goals. These challenges vary from one society to another and from one country to another, due to differences in development levels and the extent of commitment to democratic values, especially those related to broad social participation, as well as economic disparities. This study aims to analyze the perceptions of youth regarding their empowerment, identify the main obstacles they face, determine their needs, and

assess their views on the efforts directed toward them. It also seeks to clarify the relationship between the level of empowerment and the barriers that obstruct it. Youth empowerment includes a set of efforts focused on training, enhancing their decision-making, planning, and implementation abilities, in addition to achieving social justice in access to opportunities. Empowerment is considered a means of providing youth with the awareness and knowledge necessary to perform their pivotal role in society. Thus, developing economic and social capacities is essential for the overall advancement of society. As the youth phase is one of aspiration, energy, and change, young people represent a dynamic force characterized by enthusiasm, courage, education, independence, curiosity, openness to new ideas, and a desire to make a difference. Therefore, empowering them means giving them space to actively participate in all stages of development—socially, economically, and politically—through roles in decision-making, planning, and execution. Empowerment, in this context, is a delegation of authority that enhances youth's ability to develop themselves and contribute to comprehensive development processes. Given that youth are an indispensable developmental necessity, it is the responsibility of state institutions to support and empower them, strengthen their self-confidence, instill a sense of belonging and national pride, and equip them with the skills needed to build a thriving society.

Keywords : Youth Empowerment, Social Participation, Social Justice, Comprehensive Development, Youth Challenges

المقدمة

يعتمد هذا المبحث على دراسة الشباب وبيان أسس وابعاد تمكينهم باعتبارهم هم أساس المجتمع وبنيته اذ من خلال تمكين الشباب ينمو ويتطور المجتمع فالشباب يشكلون الشريحة الأهم في المجتمع وبتمكينهم نستطيع القضاء على العديد من المشاكل التي يعانون منها فمن خلال الشباب تتحول المجتمعات ومن خلال تمكينهم يسهم المجتمع ببناء عناصر بشرية مؤهلة للقيادة الذاتية وتشجيع الشباب للعمل بشكل عادل واحداث تغييرات إيجابية في مجتمعهم ، من خلال مشاركتهم ومساهماتهم في بناء وتعزيز مهاراتهم وسلوكياتهم وتجاربهم ليكونوا وجاهزين في المستقبل . و عملية تمكين الشباب من أهم الركائز التي تقوم عليها التنمية المستدامة في أي مجتمع، حيث يمثل الشباب الشريحة الأكبر والأكثر حيوية في بناء المستقبل. إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه جهود التمكين، والتي تحد من قدرة الشباب على المشاركة الفاعلة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. من أبرز هذه المعوقات ضعف التعليم والتدريب، نقص الموارد المالية، الفساد، بالإضافة إلى تهميش الشباب وعدم إشراكهم في اتخاذ القرارات. تؤدي هذه التحديات إلى إضعاف طاقات الشباب، مما ينعكس بشكل سلبي على جودة التنمية وتأخر تحقيق أهدافها. لذا فإن فهم هذه المعوقات والعمل على معالجتها يمثل خطوة حيوية لضمان تحقيق تنمية شاملة ومستدامة تستثمر الطاقات الشبابية بأفضل شكل ممكن.

المبحث الأول

مشكلة البحث

تمكين الشباب عملية تراكمية تبدأ من الطفولة وتلعب الاسر دورا كبيرا في تمكين أبنائهم واستغلال مواهبهم وتمكين الشباب نسق وظيفي متكامل مترابط ليس على مستوى التمكين النفسي فقط وانما مترابط فيما بينهم

بالاقتصادي والاجتماعي والثقافي وغيره ، كذلك للتمكين دور مهم في التنمية لان من خلال التنمية يتم تأهيلهم بتعزيز قدراتهم ومهاراتهم بالقدر الذي يسمح بمشاركة فعالية فاعلة في بناء المجتمع، فبناء المجتمع يحتاج الى بناء افراده وشبابه جسميا ومعرفيا ومهاريا وابداعيا لان الشباب هم قوة مجتمعية وموردا بشريا قادرا على انتاج الثروات ولا يمكن تركهم لان نجاح الشباب مرتكز على فكر ابداعي في معظم المجالات ، فالسيطرة على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية هي خطوة مهمة نحو التمكين ولهذا يستوجب اخذ خطوة في التطور المعرفي والعلمي والثقافي لان جيل الشباب اليوم هم اكثر تطورا والتصاقا بالعالم الخارجي فهذا ينعكس على وعيهم وتطلعهم الى واقع افضل ومستقبل جيد من خلال مقدرتهم على المبادرة بالفعل وعلى تحفيز التغيير ، فالإنسان الممكن هو من يستطيع بناء ذاته ومجتمعه من خلال اتصاله بالمحيط الاجتماعي ، و هي عملية تشاركية اجتماعية ثقافية تحدث داخل المجتمع وتنفذ بواسطته وفق ثقافته فالتمكين اذن عملية تشاركية تبدأ من الاسرة والمؤسسات الاجتماعية والتعليمية وكذلك الوزارات فالتمكين نحن من نسعى اليه ونحققه اذ لم تتوفر لدينا المقومات لذلك فلن نتمتع به .

ثانيا : أهمية البحث The importance of empowerment

ترجع أهمية البحث الى :

1. بيان المشاكل التي تعيق وتحد من تمكين الشباب وما تفرزه هذه المشاكل من اثار سلبية على مستوى المجتمع التي بدورها تعمل على عرقلة سير عملية التنمية الشاملة في المجتمع .
2. أهمية زيادة الفرص والابداع للشباب لكونها تسهم بشكل فعال في نجاح العملية التنموية في المجتمع والارتقاء بها .
3. ترجع أهمية البحث في التقليل من الصراع والمنافسة بين الشباب في العمل والعمل على إيجاد الحلول الكفيلة بالقضاء عليها .
4. زيادة استجابة الشباب للتغيرات التي تحدث في المجتمع والحصول على المعارف والمهارات الحديثة التي تعمل على تنمية المجتمع .

ثالثا:اهداف البحث

- 1- يهدف البحث بصورة عامة الى اكساب الشباب القدرات والمهارات وزيادة الخيارات والفرص المتاحة امامه وتحسين فرص الوصول اليها .
- 3- يهدف على مساعدة الشباب لرؤية انفسهم وحل مشاكلهم الذاتية وإيجاد الحلول لها
- 4- يهدف الى جعل الشباب يستخدمون قدراتهم المكثفة للعمل مع الآخرين لاحداث التغييرات التي تصب في صالح المجتمع .
- 5-ويهدف الى جعل من الشخص عنصر فعال ذي تاثير بالغ القوة في تنمية المجتمع .

رابعا : مفاهيم البحث

التمكين : هو الية مهمة لاستخدام طاقات الشباب في المجتمع ومشاركتهم الفعالة في تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وهو المقدرة على النمو وهي قوة إيجابية موجودة لدى العمال الذين لا يمتلكون الا القليل من الخبرة في العمل⁽¹⁾

(1) وهيبه بن شعبان ، التمكين الاداري وعلاقته بتحقيق التوافق المهني ، مذكرة ماجستير كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة المسيلة ، ص21

يعرف التمكين بأنه عملية إعطاء الافراد سلطة أوسع في ممارسة اتخاذ القرارات (1) ويعرف أيضا بأنه تشجيع الشباب لكي ينهضوا في العمل أكثر ويشاركوا في اتخاذ القرارات والنشاطات التي تؤثر على أدائهم لكي يصبحوا أكثر فعالية ونشاطا في مجال عملهم. (2)

كما انهم يشكلون التحدي الكبير في عملية تأطيرهم وادماجهم في مسارات الحياة الاجتماعية والوطنية والإنتاجية النشطة والمشاركة وكذلك يشكلون العبء الذي تضيق به السلطات وتخشاها، وكذلك تقتصر ايما تقصير في وضع الاستراتيجية الكفيلة بتوظيف طاقاتهم الإنتاجية ، وتوقعهم الى البذل والعطاء (3)

اما تعريفنا الاجرائي للتمكين: الشباب بانهم الكتلة الحرجة التي تحمل اهم فرص نماء المجتمع وصناعة مستقبله.

اما التنمية أنها عبارة عن تغير اجتماعي يلحق بالبناء الاجتماعي للمجتمع ووظائفه بغرض إشباع الحاجات الاجتماعية الأخرى، كما عرفت بأنها تلك العملية التي من خلالها ينبغي مساعدة المجتمع المحلي على المدى الطويل أن يؤهل نفسه لتحقيق الرفاهية وسعادة أفرادها، بينما ينبغي على هؤلاء الأفراد أن يكونوا على قدر كبير من الوعي والإدراك بالأهداف والخدمات التي يقدمها المجتمع (4).

بهذا نجد الدكتور عاطف غيث" يعرفها على أنها التحريك العملي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية من خلال إيدولوجية معينة لتحقيق التغيير المستهدف من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب فيها أو مرغوب الوصول إليه (5)

تعريفنا الاجرائي للتنمية هو أن التنمية تهتم برفع مستوى الخدمات وتلبية الحاجات الشباب ورفع مستوياتهم الاجتماعية والاقتصادية وزيادة قدراتهم على فهم مشاكلهم وحلهم على التعاون مع أعضاء المجتمع للوصول تحقيق الأهداف المطلوبة منه .

المبحث الثاني

خصائص التمكين Features of Empowerment

يختص التمكين بعدد من الخصائص الأساسية حيث يتبين من خلال خصائصه ما يأتي :-

1. فالتمكين هو قوة وسلطة وتأثير يرتبط بالقدرات والامكانيات .
2. التمكين هدف من اهداف رعاية ومقابلة الحاجات الإنسانية .
3. التمكين حرية وابداع .
4. يرتبط التمكين بالمبادرة والجودة والمسؤولية الكاملة الأداء .
5. يتوقف التمكين على الاطار الثقافي والقيمي وراس المال الاجتماعي داخل المجتمع.
6. يعد التمكين وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية ومؤشرات لعائد التنمية والرعاية الإنسانية.
7. التمكين هو وسيلة للعدالة ومحاربة الفساد وكذلك زيادة الثقة والتضامن الاجتماعي (6)
- 8- الوعي والاحساس باطار العمل الكامل المكلف به الشاب اثناء العمل. (1)

(1) افندي عطية حسين ، تمكين العاملين ،مدخل للتحسين والتطوير المستمر ، ا لمنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 2003، ص 4

(2) عماد علي المهيترات ، اثر التمكين على فاعلية المنظمة ، الأردن ،دار جليس زمان ،2014 ، ص22

(3) مصطفى حجازي ، الانسان المهدور ، دراسة تحليلية نفسية اجتماعية ، الدار البيضاء ،المركز الثقافي العربي ، ط2، 2006، ص203

(4) - عبد الهادي الجوهري المنظور التنموي في الخدمة الاجتماعية، القاهرة مكتبة نهضة الشروق، 1988، ص 32

(5) عبد الهادي محمد التنمية الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعارف 1988، ص ص 57-58

(6) احمد شفيق السكري ، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2000،

ثانيا / ركائز التمكين Pillars of empowerment

تعد هذه الركائز من العناصر المهمة التي تكون الانطلاق الفعلي لتمكين الشباب في العمل ومنها :-

أ - المهمة Task

حيث يهتم هذا العنصر بالاستقلالية التي يتمتع بها الشباب للقيام بعملهم ومهامه ومستوى الاشراف والحرية في انجاز مهام العمل ويهتم بمدى حرية التصرف التي تمنح الفرد تمكين لأداء المهام الموكلة اليه مع الاخذ بعين الاعتبار الواجبات والمسؤولية الملقاة على الشباب للقيام بمهامه والى أي مدى يحتاج للحصول على مهامه .

ب - القوة Power

بحيث يجب تحديد مستوى القوة وكيفية تأثيرها على عملية التمكين ، وقوة الشخصية التي يمتلكها الشباب نتيجة تمكينهم ، ومدى سلطة الشاب على مهامه . ويهتم بالقوة الشخصية التي يمتلكها الشباب نتيجة تمكينهم والمهام التي يقوم بها الشباب الذين تم تمكينهم ، والجهود التي تمتلكها الإدارة في العمل لمشاركتهم في السلطة وتعزيز الشعور بالتمكين لديهم . ، وماهية المهام التي يقوم بها الشباب الممكنين ، والى أي مدى السلطة التي يمتلكها الفرد محددة في المهام ، والى أي مدى تقوم الإدارة بجهود لمشاركة العاملين في السلطة وتعزيز شعورهم بالتمكين .

ج - الالتزام Commitment

ان الكشف عن مصادر الالتزام الشباب من خلال التأكيد على تحفيز الشباب من خلال توفير احتياجاتهم للقوة والاحتياجات الاجتماعية وزيادة الثقة بالنفس .⁽²⁾ ويرتبط بعد الالتزام بزيادة التحفيز من خلال توفير احتياجات الافراد للقوة وزيادة الثقة بالنفس والاحتياجات الاجتماعية ، ويتصل الالتزام بالمواضيع المتصلة بزيادة تحفيز الشباب من خلال توفير احتياجات الشباب للقوة والاحتياجات الاجتماعية وزيادة الثقة بالنفس .

د- الثقافة Culture

تمثل الثقافة الدعم الأساسي للتمكين والشعور به ، وتوفر بيئة ملائمة لنجاحه ، اذا تم إدارة وتنفيذ التمكين بقدرة وفاعلية فان التمكين سوف يعزز الإنتاجية في العمل وتحسينه والجودة ، وتقليل التكاليف ، ورفع مستوى الرضا في العمل ، وتحقيق المرونة ، ويبين مدى قدرة الثقافة على تعزيز الشعور بالتمكين ، فالثقافة التي توصف بالقوة والتحكم قد لا توفر بيئة صالحة ومناسبة لنجاح التمكين⁽³⁾ ، وتبين الثقافة مدى قدرة المنظمة او المؤسسة على تعزيز الشعور بالتمكين ، حيث يعتمد نجاح التمكين على بيئة ومكان العمل وأسلوب تنفيذها لعملية التمكين ، فاذا تم أسلوب التمكين وتنفيذه بقدرة وفاعلية فان التمكين سوف يعزز فاعلية

(1) ليلي حماد لنشاي ، سياسات وبرامج الحد من الفقر ، دليل مرجعي برنامج التنمية البشرية ، معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية ، وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي ، 2006 ، ص 102
 (2) سارة مرزوق ، دراسة اثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين - دراسة حالة مجتمع عموري - بسكرة ، مجلة دراسات اقتصادية ، المجلد 4 ، العدد 3 ، 2017 ، ص 165-166
 (3)- Lashley, C., & McGoldrick, J. (1994). The Limits of Empowerment: A Critical Assessment of Human Resource Strategy for Hospitality Operations. Empowerment in Organizations, 2(3), 25-38.

وتحسين الإنتاج والجودة في العمل ، وتقليل التكاليف ، والمرونة في العمل ورفع مستوى القناعة والرضا عند الشاب (1) .

ثالثاً: مستويات التمكين لدى الشباب Level of Youth Empowerment

هنالك ثلاث مستويات للتمكين بحيث تعكس هذه المستويات درجة التحكم والسلطة للشباب خلال المشاركة في صنع القرارات والتي تتمثل فيما يلي :

(1) **المستوى الأدنى :** حيث يتطلب في هذا المستوى من الشباب العاملين بشكل فردي معلومات محددة و آراء في بعض جوانب العمل ، وهنا لا يقدم الشباب الحلول ، لانهم قد لا يعرفون المشكلة وتفاصيلها التي تستخدم من اجلها المعلومات .

(2) **المستوى المتوسط :** وهنا يتم استشارة الشباب العاملين بشكل أوسع ، سواء كان فردي او جماعي ، وفي هذا المستوى تقدم لهم تفاصيل مشكلة العمل ، عندها يقدمون الشباب العاملين تشخيصهم للمشكلة وتوصياتهم ، ولكن القرار النهائي لا يندرج ضمن نطاق سلطتهم .

(3) **المستوى الأعلى :** يتسم هذا المستوى بامتلاك الشباب السيطرة الكاملة في عملية صنع القرارات وهما في هذا المستوى نجدهم يعملون على اكتشاف المشكلات وتحديد حلولها وإيجاد الحلول لها ، واختيار البدائل الأفضل ، ومراقبة نتائج القرارات المتخذة ، ويدخل هنا في هذا المستوى ، فرق عمل ذاتية التوجيه ، وهي عبارة عن مجموعات عمل تقوم بإكمال جزء من العمل ، وهي تتمتع بالاستقلالية عالية في تنفيذ المهام . (2) وفي هذا المستوى يقوم الشاب العامل باتخاذ غالبية القرارات الرئيسية . (3) ومن هنا يسعى التمكين الى جعل الشاب في مكان عملهم يفعلون ما هو ضروري من خلال توفير مستوى عالي من الانفتاح لدى الإدارة العليا (4) .

رابعاً : مراحل التمكين الاجتماعي للشباب Stages of social empowerment for youth

لا يمكن لأي مجتمع ان يرقى درجات سلم التقدم مالم يحسن من مستوى القدرات البشرية وامكاناتهم ، ويعزز كذلك المعرفة ويطور انساق الحكم بما يعزز ويدعم ويصور رفاه الانسان والشباب داخل المجتمع ، ويؤدي الى تطوير قدرات البشر وتوسيع خياراتهم وفرصهم الاجتماعية والاقتصادية لأكثر افراد المجتمع الأكثر احتياجاً .

أ - المرحلة التحضيرية لتمكين الشباب The preparatory stage for youth empowerment

وهي التي تقوم على المواقف والاشكالية والاحتياجات المراد اشباعها ، والوقوف على خط البداية للتعامل مع تلك المواقف والمشكلات ، بالتالي توجد عدة أنشطة مهنية مطلوبة لتحقيق تلك العمليات وفي مقدمتها ، تحديد المشكلات المؤثرة من وجهة نظر العملاء ، وتحديد المسئول عن هذه المشكلات ، وبناء الثقة بين الاخصائي

(1) سعد بن مرزوق العنبي ، تمكين العاملين كاستراتيجية للتطوير الاداري ، الاجتماعي الاقليمي الثاني (ادارة وتنمية الموارد البشرية) عمان ، 2004 ، مصدر سابق ، ص7

(2) حنان غربي ، اثر التمكين على الاداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة سنة 2015-2016 ، ص 9

(3) Kendrick michel j discerning actual levels of substantive empowerment planet advocacy Issue 7 march 2004 p2

(4) رامي جمال اندراوس ، عادل سالم معاينة ، الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع الأردن ، 2008 ، ص 361

الاجتماعي والمجتمع ، بناء قاعدة معلومات محدثة ودقيقة حول طبيعة وخصائص المشكلات وحجم المواد المتاحة وقدرات الشباب وثقافة المجتمع السائدة وأنواع المؤسسات وما تقدمه من برامج وخدمات. (1)

2: التخطيط لتمكين للشباب Planning a youth empowerment exercise

وهي التي تشمل القدرة على بناء خطط استراتيجية ومناهج وبرامج واضحة للعمل بهدف استثمار كافة الخبرات الفنية والطاقات البشرية والموارد الذاتية والمجتمعية المتاحة، أو التي يمكن تدبيرها مستقبلا لصالح تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتمكين الاجتماعي ، وتلعب عملية بناء الوعي لدى سكان المجتمع وشبابه المستهدف تمكينهم دورا محوريا في تلك المرحلة وفي كل المراحل التي تليها ، وكذلك الاعتماد على المعلومات وحقائق صادقة وواقعية ترشد القرارات التمكينية وتزيد فاعليتها وتعمل على التشخيص السليم للمشكلات والمواقف الصعبة المراد تغييرها (2)، وذلك من خلال زرع الامل وتقليل المقاومة والتكافؤ ، وتحديد وتدعيم مناطق القوة في الشخص وقدراته الاجتماعية وتجزئة المشاكل الى أجزاء يمكن حلها بسرعة أكثر. (3)

ويمكن ان تمارس عدة أنشطة محورية في تلك العملية أهمها ، العمل ، توليد الطاقة وأفكار الإبداعية عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية لسكان المجتمع ، محاربة كافة الأنماط السلبية والتوجهات الضارة بمصالحهم وخاصة فيما يتعلق بالشعور بالدونية والوصمة والفقر والظلم والاعتمادية ، والعمل على تجزئة المشكلات ، ومساعدة سكان المجتمع على التخطيط العقلاني لمواجهة مشكلاتهم والتفكير في مستقبلهم. (4)

3 : مرحلة التنفيذ Implementation phase

تمثل هذه المرحلة نقل الخطط التي تم الاتفاق عليها الى التطبيق الواقعي وذلك من خلال اختيار الاحتياجات اللازمة واتخاذ قرارات بشأنها وربط العمليات بعضها ببعض التي تهدف الى تحقيق اهداف استراتيجية التمكين الاجتماعي ، العمل على التدخل الفوري لعلاج المشكلات والمعضلات التي تعوق عملية التنفيذ ، والعمل وفقا لقدرات العملاء وفي اطار الموارد والخدمات المتاحة وتبعا لثقافة المجتمع وظروفه الاجتماعية والاقتصادية ، الالتزام بالجدول الزمني المحدد للأنشطة الخاصة باستراتيجية التمكين وبناء القدرات المختلفة ، مراعاة تقديم العون والدعم المستمر للقيام بمزيد من الإنجازات والالتزام بالمهام المراد إنجازها. (5)

4 : التقييم والمتابعة المستمرة لتمكين الشباب

Evaluation and continuous follow-up to empower youth

تتمثل في عملية قياس العائد الاجتماعي والاقتصادي ومختلف ابعاد الاستراتيجية التمكينية وكذلك مختلف الأنشطة والمهام والعمليات المهنية التي تم تطبيقها وعقد مقارنة مقننة بين ما تم الاتفاق عليه في المراحل التخطيطية وما تم التوصل اليه فعليا ، ومراعاة الاتساق بين مختلف دورة حياة استراتيجية التمكين

(1) سعد بن مرزوق العتيبي ، أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية ، ورقة علمية للملتقى الإداري الخامس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2004، ص65

(2) مصطفى كميل أبو حديد الجديد في تشغيل الخبراء والعمالة الموقته ، القاهرة ، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، العدد 80 ، سنة ، 2000، ص25

(3) هناء الجوهري ، دراسة تحليلية لشهادات المشاركة في الحياة العامة العربية ، المرأة وقضايا المجتمع ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، القاهرة ، 2002، ص28

(4)-Lurie, H. L. (1965). Encyclopedia of social work. National Association of Social Workers.

(5)- Elzaby Mohamed (1985).Impact of situational and Orientaional factors contribution to community field structure Ph.D dissertation .

الاجتماعي والسعي الى البدء بنفس العمليات في أنشطة أخرى جديدة ، ومراعاة تعليم المستهدفين من استراتيجية التمكين الاعتماد على ذواتهم في التعامل مع المواقف المشابهة في المستقبل .⁽¹⁾

خامسا : ابعاد التمكين Dimensions of empowerment

ظهر مصطلح (تمكين الشباب) اول مرة عام 2001 من خلال تقرير الأمين العام للأمم المتحدة حول تنفيذ برنامج العمل الدولي للشباب لعام 2000 وما بعدها واصبح المفهوم يعني بعدين أساسيين هما ، بعد مجتمعي موضوعي: يعني اعداد الشباب وتكوينه مواطنا متعلما لمهارات العمل والتواصل وادوار المواطنة وتوسيع فرص اختياراته .

البعد الثاني بعد ذاتي : يسعى فيها الشاب لاغتنام الفرص المتاحة له وتطويرها تحقيقا لجدارته وقدرته ، أي يقصد به توسيع قدرات الجماعات المجتمعية على المشاركة في تصميم السياسات الاجتماعية مما يعزز قدراتها على التحكم في مصائر حياتها⁽²⁾

فالتمكين هو عملية لتغيير علاقات القوة ، بما يتيح الفرصة للأفراد لاتخاذ المبادرات والقرارات واكتساب مزيدا من السيطرة على حياتهم ، ويؤدي في الوقت نفسه الى تخلي النظم الاجتماعية عن جزء من سلطتها وإتاحة الفرصة للأفراد والشباب والجماعات المهمشة للمشاركة في صنع القرارات ولعب دور مؤثر في المجتمع⁽³⁾.

المبحث الثالث

اثار تمكين الشباب على بناء وتنمية المجتمع

للتمكين اثار ونتائج إيجابية ذات ابعاد متعددة بالنسبة للفرد الشاب نفسه وبالنسبة للمجتمع ومن اهم هذه النتائج:

أولا : فوائد التمكين على تنمية المجتمع

اذا قدم التمكين للشباب فيه كل ما يمكنه من المعلومات والمهارات والخبرات ومعرفة وتدريب وثقة وحوافز فان ذلك ينعكس عليه بإيجابية على تنمية المجتمع اجتماعيا واقتصاديا فمن اهم هذه الانعكاسات الإيجابية تكون كالآتي :

(1) رفع مستوى الإنتاج وجودة العمل والسلع فمن خلال تمكين الشباب وتدريبهم وزيادة قدراتهم ومهاراتهم سيتمكن الشباب من فهم طبيعة العمل وبالتالي انتاج سلع وتقديم خدمات على درجة عالية من التمييز والجودة ، فتحسين مستوى الإنتاج وسرعة انتاجه وقلة غياب الشاب العامل ودوران العمل ، فتمكين الشباب وزيادة مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات يرفع من روحهم المعنوية ويزيد دافعيتهم والتزامهم فيما يتعلق بالأعمال في العمل⁽⁴⁾.

(1)-Newaz, W. (2000, July). Impact of NGO credit programs on the empowerment of rural women in Bangladesh: A case of UTTARAN. In conference" The Third Sector: For what and for whom.

(2) - Stumpo, P. J. (2006). MAHA M. ABDELRAHMAN, Civil Society Exposed: The Politics of NGOs in Egypt (Cairo: American University in Cairo Press, 2004). Pp. 235. *International Journal of Middle East Studies*, 38(2), 323-325.

(3)-Siurala, L. (2007). A European framework for youth policy. What is necessary and what has already been done?. *Diskurs Kindheits-und Jugendforschung*, 2(4), 377-390.

(4) شاكرا احمد العدوان ، رياض عبد الله الخوالدة ، استراتيجية تمكين العاملين واسهامها في الاداء المؤسسي ، دراسة حالة ، مجلة الاداري ، العدد 115 ، السنة 30 ، 2008 ، ص22

- (2) القدرة الفعالة على حل مشكلات من خلال التواصل الفعال مع المدراء والمرووسين وزملاء العمل وبالتالي وجود علاقة متينة بينهم حيث ان حرية التصرف واتخاذ القرارات يولد لديهم شعورا بالحرية مما يؤدي الى ظهور أفكار إبداعية تخدم العمل .
- (3) التمكين يساعد في زيادة ولاء الشاب العامل لعمله داخل المجتمع ، مما يساعد على زيادة القدرة التنموية .⁽¹⁾
- (4) يعمل التمكين على زيادة وتنمية طريقة التفكير للمدراء في العمل وتطوير قدراتهم الإبداعية .⁽²⁾

ثانيا: اثار التمكين على الشباب

يحقق التمكين اثار إيجابية على الشباب الذين يطبق عليهم أسلوب التمكين من خلال ما يأتي :-

- (1) اشباع حاجات الفرد من خلال تقدير الذات حيث ان تمكين الشباب يعمل على اشبع حاجاته الاجتماعية والنفسية .
- (2) تعزيز شعورهم الإيجابي وتزويدهم بالإحساس بالتوازن الشخصي والمهني ومنحهم فرصة بالتفكير لإيجاد طرق فعالة للقيام بأعمالهم وتنفيذها ، كذلك ولأنهم لمكان عملهم ورضاهم الذي يعد من اهم نتائج التي يحققها التمكين .
- (3) تنمية الشعور بالمسؤولية فمن خلال منح الصلاحيات يتولد لديهم الشعور بالمسؤولية وهذا يساعد على تنمية هذا الشعور واستمراريته⁽³⁾.
- (4) المشاركة الفعالة حيث يساهم التمكين في رفع مستوى المشاركة للشباب في العمل بمستوى عالي من الفعالية والمشاركة الإيجابية التي تنبع من دافع انتماء الشاب وشعوره بالمسؤولية تجاه اهداف العمل⁽⁴⁾.
- (5) توفير الدعم المعنوي الذي من شأنه توليد مناخ الثقة والتقدير والانجاز لتدعيم فعاليتهم الذاتية ، وتطوير مستوى الأداء للشباب في العمل يمثل اهم الاثار المترتبة على مفهوم التمكين ، تحسين مستوى الأداء للشباب ورفع مستواهم ورضاهم باعتبارهم المستفيد الأول من التمكين .
- (6) يقدم التمكين ويمنح اكتساب المهارة والمعرفة فالمهارة والمعرفة لا يمكن تحقيقها الا اذا كان هنالك تدريب وتأهيل للشباب التي يكسبون من خلاله معرفة تصبح بمثابة الثروة لهم وهذا ما يمنحه ويقدمه التمكين .⁽⁵⁾
- (7) تحقيق الانتماء حيث يساهم التمكين في تحقيق الانتماء الداخلي للشباب في مكان العمل ، كذلك انتماءه الى المهام الموكلة بها .

- (1) موسى السعودي ، اثر مصادر قوة القائد في تمكين العاملين في المؤسسات المالية الحكومية الاردنية ، دراسة ميدانية، مجلة دراسات ، العلوم الادارية ، المجلد 35، العدد الثاني ، سنة 2008 ، ص 451
- (2) عبد الحميد المغربي ، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار اليازوري ، 2010، ص95-102

(3)-Idris, A., See, D., & Coughlan, P. (2018). Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia: Connecting the dots with context and organizational change management. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3), 697-711.

(4) الفت إبراهيم عطا ، مفهوم تمكين العاملين ومدى ملائمته في المنظمات المصرية : دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة -جامعة عين شمس العدد الثاني ، ابريل ، 2005 ، ص38

(5) - Abukhait, R. M., Bani-Melhem, S., & Zeffane, R. (2019). Empowerment, knowledge sharing and innovative behaviours: Exploring gender differences. *International Journal of Innovation Management*, 23(01), 1950006.

(8) شعوره بأهميته كونه عضو مهم وله دوره ومساهمته في العمل التي تصب في صالحه ، فيصبح ما يقوم به حلقة ضمن حلقات أخرى تصب جميعها في اهداف مشتركة (1). ومن هنا يمكن ان يتبين ان لا يمكن لاي مجتمع ان يرقى درجات سلم التقدم مالم يحسن من إمكاناته البشرية وخاصة الشباب حيث يعزز ويطور قدرات الشباب وتوسيع خياراتهم وفرصهم لتلبية حاجاتهم التنموية الاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع ، وبناءا على ذلك تظهر الحاجة الى تمكين الشباب ورعايتهم وتعزيز أفكارهم وتطويرها ومن ثم تحتاج الى تعزيز السياسات والجهود التنموية الاجتماعية والاقتصادية وتوسيع نطاقها لتشمل الشباب بصورة كبيرة .

المبحث الرابع

معوقات تمكين الشباب وتداعياتها على التنمية الاجتماعية والاقتصادية

أولا :المعوقات الاجتماعية:

- ويمكن ارجاع أسباب المعوقات الاجتماعية عدم القدرة على تمكينهم لعدد من منها -
- (1) غياب ثقة الشباب بالهيئات الحكومية المسؤولة عن خدمة الشباب .
 - (2) سيطرة القيم التقليدية منها الثقافة الابوية التي تكرر قيميا اجتماعية سلبية لا تتفق بالشباب وتجعل من الفئات الاجتماعية تنظر الى الشباب نظرة شك .
 - (3) الصراع عند الشباب قد يكون داخليا بين الشباب انفسهم او اجتماعيا بين الأجيال . (2)
- هذا الموقف اتجاه حاجات ومشكلات الشباب يطرح بشدة التمكين بمختلف دلالاته كآلية لتعزيز مكانة وقدرة الشباب وذلك بالرجوع الى ادبيات التنمية ويعتبر التمكين من المفاهيم الحديثة في المجال التنموي حيث ظهر في سبعينيات القرن الماضي وارتبط في منطلقاته بالاتجاهات البديلة للتنمية والتي تركزت حول الحركات والمبادرات المحلية للتنمية ،كالتنمية الاجتماعية والتنمية المستدامة ، والتنمية البشرية، والتنمية بالمشاركة وأصبحت التنمية الناجحة التي يجب ان تنطلق من الأسفل أي من الافراد انفسهم عكس الاتجاه السائد للتنمية من اعلى للأسفل (3) .
- فالتمكن هو عملية لتغيير علاقات القوة بما يتيح الفرصة للأفراد لاتخاذ القرارات واكتساب قدرا زائدا من السيطرة على حياتهم ، مما يؤدي الى تخلي النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية جزء من سلطتهم وترك هامش منها للأفراد والجماعات المهمشة للمشاركة في صنع القرارات ولعب أدوار مؤثرة في مجتمعهم (4)
- فالتمكن ينبغي ان يبنى على عدة مؤشرات :-
- (1) القدرة على اتخاذ القرارات .
 - (2) القدرة على اختيار الفرص المتاحة .
 - (3) شعور الفرد بكونه عضو في المجموعة والتحسين في مستواه ورضاه عن عمله (5) .
 - (4) وشعور الشاب بقدرته على التغيير .
 - (5) تعليم المهارات الضرورية للشباب .

(1) يحيى سايم ملحم ، التمكين مفهوم اداري معاصر ، الطبعة الأولى ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2009 ، ص85

(2)- www.bibalex.org/araf/ar/news/one.pdf

(3)- Schwerin, E. W. (1995). Mediation, citizen empowerment, and transformational politics. (No Title).

(4)- Siurala, L. (2007). A European framework for youth policy. What is necessary and what has already been done?. *Diskurs Kindheits-und Jugendforschung*, 2(4), 377-390. ص47

(5) صفاء يوسف ابراهيم الضمور ، العوامل المؤثرة على التمكين الاداري ، دراسة حالة مركز الوزارات الاردنية ، رسالة ماجستير في الادارة العامة ،كلية الدراسات العليا ، الجامعة الاردنية ، 2008 ، ص49

- (6) اعتماد الشباب على نفسه ومدى نجاحه في التنافس .
 (7) وامتلاك مصادر القوة مثل التعليم والعمل⁽¹⁾ .

ثانياً: المعوقات الاقتصادية:

نقص الوظائف : يواجه الشباب نقصاً في فرص العمل المناسبة لهم، وهذا يؤدي إلى زيادة مستوى البطالة بينهم ويؤثر تأثير سلبي على التنمية ، كما ان عدم الاستقرار الوظيفي الذي يعاني منه الشباب والتحديات المرتبطة به، مثل العقود المؤقتة وعدم الثبات الاقتصادي.

كذلك نقص قدرات التمويل للمشاريع الخاصة له دور في ضعف التمكين لان الدولة العراقية اتبعت سياسة التشغيل الخاطئة التي اعتمدت فيها على الربع النفطي ، مما أدى الى مركزية النشاط الاقتصادي وضعف القطاع الخاص من جهة مع تضخم الجهاز الإداري الحكومي من جهة أخرى لذلك قاربت معدلات البطالة حوالي (20-21)% مما عزز زيادة الفقر في بعض المحافظات وبينت اثاره السلبية والتضخم الإداري حوالي (4) ملايين موظف عامل يعني في الحقيقة استنزاف الموازنة التشغيلية للدولة وهذا ما يؤدي الى بطالة مقنعة وكذلك هدر للطاقة البشرية والمال العام أيضاً⁽²⁾ .

1. **عدم توافق المهارات والخبرات :** يواجه الشباب صعوبة في تطوير المهارات المطلوبة أو عدم توافق المهارات التي يمتلكونها مع متطلبات الوظائف المتاحة. حيث يواجه الشباب اليوم بوجه عام والعراقيين بوجه خاص تكون أكثرها وضوحاً في عدم تكافؤهم بين المحصلات العلمية والمهارات اللازمة للعمل فالتطورات التكنولوجية والمعرفة التي فرضتها العولمة أدت الى تدني الطلب على الخريجين ، وعلاوة على ذلك هنالك اختلال في توزيع التخصصات لان الطلبة يميلون الى التخصص في الآداب والعلوم الاجتماعية والتربوية أكثر من التخصصات العلمية والطبيعية وفي هذه الحالة يجب إعادة النظر في مهاراتهم المطلوبة في العمل وبذل الجهود لتعزيز المهارات وخاصة في مجال التكنولوجيا التي يجلبها العديد من الشباب اليوم .⁽³⁾

2. **عدم المساواة والتمييز بين الشباب :** يتعرض الشباب للتمييز وعدم المساواة بناءً على مختلف العوامل مثل الجنس، العرق، الطبقة الاجتماعية والدين. وهذا بدوره يعيق تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع .

3. **التغير في متطلبات العمل :** تبين العديد من الدراسات ان التغير الحاصل في العمل كان سبباً وموقفاً كافي لعدم تمكين الشباب وخاصة في مجال التعليم و استخدام التكنولوجيا المتسارعة والمستحدثة كانتا لهما الأولوية في عدم نجاح الخطط التنموية .⁽⁴⁾

4- اتخاذ القرارات التنموية الخاطئة بناء على أسس شخصية وليس على أساس مصلحة المجتمع⁽⁵⁾

(1)- Dillon, J., Bullimore, P., Lampshire, D., & Chamberlin, J. (2013). 21 The Work of Experience-Based Experts. *Models of madness: Psychological, social and biological approaches to psychosis*.

(2) فهمية كريم رزيح ، تمكين الشباب الفرص والتحديات ، ص19، بحث متاح على الموقع <https://coart.uobaghdad.edu.iq>

(3) فهمية كريم رزيح ، المصدر نفسه

(4) سيد عبد السميع عمارة، تصميم مقترح لكفاءة تطبيق منظومة ضمان الجودة الشاملة ، والاعتماد بمؤسسات التعليم العالي على الوفاء بمتطلبات سوق العمل وخفض معدلات البطالة بين خريجيهما ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، 3، كلية التجارة ، جامعة عين شمس، مصر، يوليو 2015، ص440

(5) عامر خضير الكبيسي ، ادارة المعرفة وتطوير المنظمات ، الاسكندرية مكتب الجامعي الحديث ، 2005 ، ص 32

5- زيادة التكاليف وسوء الخطط التنموية التي تتحملها إدارة العمل في برامج التدريب⁽¹⁾.
 كل هذه المعوقات كانت سببا أساسيا في عدم تمكين الشباب وانعكست بشكل عام على التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع .

الفصل الثاني الجانب الميداني للبحث

نوع ومنهجية الدراسة

وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية فهي تتضمن دراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو مشكلة الدراسة، وأن للدراسات الوصفية أهمية كبيرة في العلوم الاجتماعية، كذلك يتجه إلى جمع البيانات والمعلومات حول مشكلة الدراسة التي يقوم الباحث بدراساتها لتحليل وتفسير النتائج وتعميمها بالإضافة إلى استخلاص دلالاتها الاجتماعية وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي لأنها تساهم في توفير البيانات الخاصة بموضوع الدراسة وتفسير الوضع الراهن لنظام اجتماعي أو جماعة اجتماعية أو بيئة معينة بهدف الوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها وذلك للاستفادة منها في المستقبل الأغراض علمية⁽²⁾. وفي هذه الدراسة وصف الباحث هذا المنهج لجمع البيانات والمعلومات عن طريق المسح بالعينة لعينة من أفراد المجتمع المتمثلة بالشباب. ⁽³⁾ وتم استخدام الاستبيان كأحد أدوات البحث .

مجالات الدراسة :

أ - المجال الزمني: ويقصد به السقف أو الوقت المستغرق الذي استغرقته الباحثة لأعداد متطلبات البحث بأكملها وقد امتد المجال الزمني لاتمام البحث من ٢٠ / ١ / 2025م إلى 15 / 6 / 2025
 ب - المجال المكاني: ويقصد به المنطقة الجغرافية التي تجري فيها الدراسة وقد اختارت الباحثة مدينة الموصل مجالا جغرافيا للدراسة. وتم اختيار (100) شاب من مدينة الموصل بطريقة العينة العشوائية

فرضيات البحث

- 1- عدم تمكين الشباب ينعكس سلبيا على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع
- 2- قلة فرص التدريب والتأهيل للشباب وضعف تمكينهم يؤدي الى ضعف التنمية في المجتمع

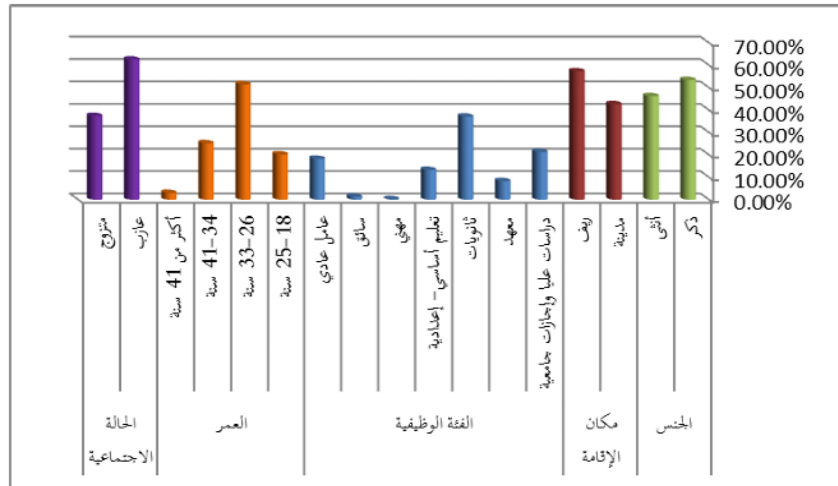
الوسائل الإحصائية

تم استخدام مجموعة من الوسائل الإحصائية للحصول على النتائج النهائية وهي النسبة المئوية والوسيط والاوزان النسبية والوسط المرجح

المبحث الثاني عرض وتحليل البيانات للدراسة الجدول رقم (1)

- (1) عيلة صقر، اثر التمكين الإداري على الالتزام التنظيمي للعاملين، دراسة حالة المديرية الجمهورية موبيليس ورقلة، رسالة ماجستير في الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي ، مرباح ورقلة ، 2018، ص33
- (2) عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، ط1، مكتبة وهبة ، القاهرة ، مصر ، 1998، ص213.
- (3) جبر محمد العنابي ، طرق البحث الاجتماعي ، دار الكتب للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن ، 2008، ص55.

للبيانات الإحصائية أهمية كبيرة في الدراسات الاجتماعية، وهي عبارة عن أرقام أو تكرارات عديدة تعبر عن معلومات يتم معالجتها بمجموعة من الطرائق الإحصائية الكمية، للوصول إلى أجوبة مقنعة عن الأسئلة من خلال الجدول أعلاه تتبين فيه حجم العينة وأعمارهم والخلفية الاجتماعية وأيضاً الجنس والحالة الاجتماعية والفئة الوظيفية .



الجدول (2)

تحليل بيانات الأساسية لتمكين الشباب وتداعياته على التنمية الاجتماعية والاقتصادية يبين التسلسل المرتبي والوزن الرياضي لفقرات الاستبانة

ت	الفقرات	وزن مئوي	تسلسل جديد
1	عدم تمكين الشباب يمثل عقبة أمام التنمية يترتب عليها هدر في رأس المال البشري	85,33	1
2	عدم قدرة الشباب بالقيام بالواجبات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع سببه ضعف تمكينهم	79,33	9
3	عدم تمكين الشباب سبب ضعف النمو الاقتصادي والتخلف الاجتماعي	80	7
4	الجهل والضعف في تطوير العلم يؤدي الى فشل التمكين وعرقلة سير العملية التنموية بشكلها السليم في المجتمع	83,33	3
5	عدم تمكين الشباب كان سببا أساسيا في فشل الخطط التنموية التي تنعكس سلبا على المجتمع	82,66	5
6	المشكلة الأساسية التي تواجه التنمية في المجتمع هي ضعف اشراك الشباب في الخطط والبرامج التنموية	83	4

10	78,66	يجب ان تصدر في اهتمامات البرامج التنموية الحاجات الأساسية للشباب وتكون في مجال اهتمام مخططي برامج التنمية	7
8	79,66	انتشار الفقر والبطالة يرجع الى عدم تمكين الشباب وخروجهم للعمل وتركهم للدراسة وهذا بدوره انعكس على تنمية المجتمع	8
13	74,33	من ابرز معوقات التمكين حسب رايك هو (قلة التدريب قلة فرص العمل ،عدم تكافؤ الفرص الفساد الاداري)..	9
2	84	نقص تمويل المشاريع الشبابية وتطوير المهارات الشخصية وتوفير فرص العمل يساهم في عرقلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع .	10
9	79,33	اقلة مشاركة الشباب في العمل يؤثر على الاقتصاد في المجتمع .	11
12	75	ضعف جودة التعليم للشباب ترتبط ارتباطا وثيقا بضعف التنمية .	12
11	76,33	التهميش الاجتماعي والاقتصادي يسهم في تراجع مساهمة الشباب في تنمية المجتمع	13
14	73,66	تطوير المهارات القيادية تعد من اهم العوامل التي تعزز من تمكين الشباب لتحقيق التنمية .	14
6	81	عدم المساواة والتمييز بين الشباب ينعكس على التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع بالشكل السلبي .	15

من الجدول أعلاه يتبين ان عدم تمكين الشباب يمثل عقبة امام تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث جاء بنسبة (85,33) وجاء بالمرتبة الأولى دما يُحرم الشباب من فرص التمكين الحقيقية، فإن المجتمع يخسر أحد أهم مصادر قوته ونهضته. فالشباب لبسوا فقط طاقة بشرية، بل هم عنصر حيوي ومحرك أساسي لأي تنمية مستقبلية. إن تجاهل دورهم أو تهميش مشاركتهم في مختلف المجالات لا يؤدي فقط إلى تعطيل جهود التنمية، بل يُعد هدراً كبيراً لرأس المال البشري، الذي يُعد أثمن ما تمتلكه الدول من موارد. فتمكين الشباب يعني استثماراً قوياً للاقتصاد في المستقبل، بينما عدم تمكينهم يعني السير عكس مسار التقدم. وبالمرتبة الثانية جاءت بنسبة (84) من خلال تمويل المشاريع الشبابية وتطوير المهارات الشخصية وتوفير فرص العمل التي تساهم في رفع مستوى التنمية فقلة تمويل المشاريع إحدى أهم العقبات الرئيسة التي تُعرقل سير عملية التنمية، إذ تعتمد معظم مبادرات التنمية على توفر الموارد المالية لضمان تنفيذها واستدامتها. فعندما لا تتوفر الميزانيات الكافية لتمويل المشاريع التنموية، تتوقف الكثير من الأفكار والخطط عند حدود التخطيط دون الانتقال إلى حيّز التنفيذ. وهذا لا يؤدي فقط إلى إضاعة الفرص الاقتصادية والاجتماعية، بل يخلق فجوة في تلبية احتياجات المجتمع، ويُثبط من عزيمة الفاعلين الشباب وأصحاب المبادرات. وبالتالي، فإن غياب التمويل الكافي يعني بطء عجلة التنمية وتراجع مستوى الخدمات والبنية التحتية في مختلف القطاعات المجتمعية.

وجاءت نسبة (83,33) بالمرتبة الثالثة حيث تبين ضعف التعليم أحد العوامل الجوهرية التي تُسهم في إضعاف تمكين الشباب، إذ يحرمهم من المهارات والمعارف التي تؤهلهم للمشاركة الفاعلة في العمل والحياة العامة.

فعندما لا يتلقى الشباب تعليمًا جيدًا ومواكبًا لمتطلبات العصر، تتقلص فرصهم في تحقيق أهدافه، مما يؤدي إلى تعطيل دورهم في عملية التنمية. فإن تراجع مستوى التعليم لا ينعكس سلبيًا على الشباب فقط بل يعد عقبة حقيقية أمام تطور المجتمعات وازدهاره

المرتبة الرابعة جاءت بنسبة (83) أبرز مشكلات التنمية في العديد من المجتمعات في تهميش دور الشباب وعدم إشراكهم بشكل فعال في البرامج التنموية. فعلى الرغم من أن الشباب يشكلون النسبة الأكبر من السكان في كثير من الدول، إلا أن حضورهم في مواقع اتخاذ القرار، وتصميم وتنفيذ المبادرات التنموية، لا يزال محدودًا. فهذا يؤدي إلى فقدان أفكار كان من الممكن أن تسرع من وتيرة التنمية وتزيد من فعاليتها. إن إشراك الشباب هو ضرورة لتحقيق تنمية شاملة ومستدامة تعبر عن تطلعات المجتمع بكل فئاته.

أما المرتبة الخامسة جاءت بنسبة (82,66) عدم تمكين الشباب يُعد من الأسباب الرئيسة وراء فشل العديد من الخطط التنموية، ذلك لأن هذه الفئة تمثل العنصر الأكثر قدرة على التغيير والابتكار. فعندما يُستبعد الشباب من المساهمة الفعلية في صياغة وتنفيذ الخطط، تفقد التنمية جزءًا كبيرًا من فعاليتها وحيويتها. كما أن تجاهل طاقاتهم ومهاراتهم يؤدي إلى غياب روح المبادرة والاستمرارية في المشاريع، مما ينعكس سلبيًا على جودة المخرجات وتحقيق الأهداف المرسومة. لذا، فإشراك الشباب هو شرط أساسي لنجاح أي خطة تنموية على المدى القريب والبعيد."

أما ما جاء في المرتبة العاشرة بنسبة (78,66) تبين أن لكي تحقق البرامج التنموية أهدافها بفاعلية، من الضروري أن تضع اهتمامات الشباب وتطلعاتهم في صدارة أولوياتها. فالشباب هم الفئة الأقدر على التفاعل مع متغيرات العصر، وهم من سيقودون عجلة التنمية في المستقبل. إن تجاهل ما يهم الشباب أو عدم الاستماع لصوتهم عند وضع السياسات التنموية يؤدي إلى فجوة بين الخطط والواقع، ويقلل من فرص نجاح تلك البرامج. لذا فإن التنمية الحقيقية تبدأ من المشاركة الفعالة للشباب، وفهم احتياجاتهم، والعمل على تمكينهم بما ينسجم مع رؤيتهم لمستقبلهم."

أما المرتبة الحادية عشر جاءت بنسبة (76,33) تبين أن تهميش الشباب وعدم منحهم الفرصة للمشاركة الفاعلة في المجتمع ينعكس سلبيًا على مسار التنمية، إذ يؤدي إلى تعطيل طاقات كبيرة قادرة على الإبداع والابتكار. فحين يشعر الشباب بأنهم مستبعدون من عمليات صنع القرار أو غير ممثلين في البرامج والمشاريع التنموية، تقل درجة انخراطهم وتضعف روح المبادرة لديهم، مما يُفقد المجتمع أحد أهم محركات التغيير. لذلك، فإن إشراك الشباب وتمكينهم هو أساس لنجاح واستدامة أي عملية تنموية.

المرتبة الثانية عشر جاءت بنسبة (75) أكدت على أن ضعف جودة التعليم من أبرز المعوقات التي تواجه المجتمعات في طريقها نحو التقدم، إذ يؤدي إلى تخريج أجيال تفتقر إلى المهارات الأساسية والمعارف الحديثة التي يتطلبها سوق العمل. وعندما يكون التعليم لا يتوافق مع مخرجات العمل المطلوبة، تتراجع كفاءة العنصر البشري، ويضعف مستوى الإنتاج والابتكار. وهذا الانخفاض في جودة المخرجات التعليمية ينعكس سلبيًا على مختلف جوانب التنمية، ويسهم في تفاقم البطالة والفقر والتهميش، خاصة بين فئة الشباب.

والمرتبة الثالثة عشر بنسبة (74,33) تبين أن ضعف التدريب وانتشاره بشكل غير فعال من أبرز المعوقات التي تحد من تمكين الشباب، إذ يفقد الشباب من خلاله فرص اكتساب المهارات والخبرات اللازمة لمواكبة متطلبات سوق العمل والتطورات الحديثة. إلى جانب ذلك، يلعب الفساد دورًا مدمرًا في عرقلة جهود التمكين، حيث يؤدي إلى سوء توزيع الموارد وفرص التدريب، ويُضعف ثقة الشباب في المؤسسات. هذان العاملان معًا يؤديان إلى تقليل فرص مشاركة الشباب الفاعلة في التنمية، مما ينعكس على بطء تحقيق الأهداف التنموية، وارتفاع معدلات البطالة، وبالتالي يتأخر المجتمع في مسيرته نحو التقدم والازدهار."

المرتبة الرابعة عشر جاءت بنسبة (73,66) حيث أن تطوير المهارات القيادية لدى الشباب من أبرز المحفزات التي تسرع من وتيرة التنمية في المجتمعات. فالقائد الفعال يمتلك القدرة على اتخاذ القرارات السديدة، وتحفيز فريق العمل، وإدارة الموارد بكفاءة، مما ينعكس إيجابيًا على تحقيق الأهداف التنموية. عندما

يتم تمكين الشباب وتزويدهم بمهارات القيادة، فإنهم يصبحون قادرين على ابتكار حلول مبتكرة للمشكلات، والمساهمة بفعالية في بناء مجتمعاتهم، مما يخلق بيئة خصبة للنمو والازدهار المستدام في المجتمع .

النتائج

1. يتبين من النتائج ان عدم تمكين الشباب يمثل عقبة امام التنمية في المجتمع يترتب عليها هدر في راس المال البشري.
2. نقص تمويل المشاريع الشبابية وعدم تطوير المهارات الشخصية وتوفير فرص العمل يساهم في عرقلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.
- 3- قلة التعلم وضعفها يؤدي الى فشل التمكين وعرقلة سير العملية التنموية بشكل السليم في المجتمع.
3. المشكلة الأساسية التي تواجه التنمية في المجتمع هي ضعف اشراك الشباب في الخطط والبرامج التنموية.
4. عدم تمكين الشباب سبب في فشل الخطط التنموية التي تنعكس سلبا على المجتمع .
- 4- عدم المساواة والتمييز بين الشباب ينعكس على التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع بالشكل السلبي.
- 5- عدم تمكين الشباب سبب ضعف النمو الاقتصادي والتخلف الاجتماعي .
5. الشاب الممكن هو من يساهم في اعداد وتطبيق برامج التطوير والتجديد و هو من يكون لديه الرغبة بالتغيير مما يساعد في نجاح البرنامج التنموية .

التوصيات والمقترحات :

- إقامة مشاريع إنتاجية تدخل الدولة فيها شراكة مع الشباب العاطلين عن العمل لتصبح المشاريع ضخمة وتقوم الدول بتمويلها في البداية لدعم فئات الشباب وتمكينهم .
- التركيز على توفير احتياجات الشباب وتشغيلهم للحد من البطالة والهجرة إلى الخارج.
- رفع كفاءة التعليم ، إذ أن الكفاءة تعبر عن مدى التلاؤم بين السياسة التعليمية من جهة واحتياجات التنمية وسوق العمل من مختلف الاختصاصات من جهة أخرى.
- توفير مراكز تدريبية متطورة تعمل على تدريب الخريجين الشباب أيأ كان اختصاصهم ومستواهم التعليمي لمواكبة التطورات المتسارعة في ميدان العلم والمعرفة.
- إشراك الشباب في عملية صنع القرار وإفساح المجال لهم للمشاركة في المؤسسات والإدارات
- إفساح المجال لهم للتعبير عن مطالبهم من أجل الارتقاء بدورهم.

المصادر :

- احمد شفيق السكري ، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2000،
- الفت إبراهيم عطا ، مفهوم تمكين العاملين ومدى ملائمتهم في المنظمات المصرية : دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة -جامعة عين شمس العدد الثاني ، ابريل ، 2005 ،
- جبر محمد العنابي ، طرق البحث الاجتماعي ، دار الكتب للطباعة والنشر ، عمان ،الأردن ،2008،

- حنان غربي ، اثر التمكين على الاداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، قسم علوم التيسير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة سنة 2015-2016،
- رامي جمال اندراوس ، عادل سالم معاينة ، الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع الأردن ، 2008
- سارة مرزوق ، دراسة اثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين - دراسة حالة مجتمع عموري - بسكرة ، مجلة دراسات اقتصادية ، المجلد 4، العدد3 ، 2017
- سعد بن مرزوق العتبي ، تمكين العاملين كاستراتيجية للتطوير الاداري ، الاجتماعيات الاقليمية الثاني (ادارة وتنمية الموارد البشرية) عمان ، 2004، مصدر سابق
- سعد بن مرزوق العتبي ، أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية ، ورقة علمية للملتقى الإداري الخامس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2004
- سيد عبد السميع عمارة، تصميم مقترح لكفاءة تطبيق منظومة ضمان الجودة الشاملة ، والاعتماد بمؤسسات التعليم العالي على الوفاء بمتطلبات سوق العمل وخفض معدلات البطالة بين خريجيها ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ،3، كلية التجارة ، جامعة عين شمس، مصر، يوليو 2015
- شاكر احمد العدوان ، رياض عبد الله الخوالدة ، استراتيجية تمكين العاملين واسهامها في الاداء المؤسسي ، دراسة حالة ، مجلة الاداري ، العدد 115 ، السنة 30 ، 2008
- صفاء يوسف ابراهيم الضمور ، العوامل المؤثرة على التمكين الاداري ، دراسة حالة مركز الوزارات الاردنية ، رسالة ماجستير في الادارة العامة ،كلية الدراسات العليا ، الجامعة الاردنية،2008
- عامر خضير الكبيسي ، ادارة المعرفة وتطوير المنظمات ، الاسكندرية مكتب الجامعي الحديث ، 2005
- عبد الحميد المغربي ، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار اليازوري ، 2010
- عبلة صقر، اثر التمكين الإداري على الالتزام التنظيمي للعاملين، دراسة حالة المديرية الجمهورية موبيليس ورقلة، رسالة ماجستير في الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي ، مرباح ورقلة ، 2018
- عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، ط1، مكتبة وهبة ، القاهرة ، مصر ، 1998
- عبد الهادي الجوهري المنظور التنموي في الخدمة الاجتماعية، القاهرة مكتبة نهضة الشروق، 1988.
- عبد الهادي محمد والى التنمية الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعارف 1988.
- فهيمة كريم رزيح ، تمكين الشباب الفرص والتحديات ، ص19، بحث متاح على الموقع <https://coart.uobaghdad.edu.iq>
- مصطفى حجازي ، الانسان المهدور ، دراسة تحليلية نفسية اجتماعية ، الدار البيضاء ،المركز الثقافي العربي ، ط2، 2006
- مصطفى كميل أبو حديد الجديد في تشغيل الخبراء والعمالة الموقته ، القاهرة ، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، العدد80 ، سنة ، 2000
- موسى السعودي ، اثر مصادر قوة القائد في تمكين العاملين في المؤسسات المالية الحكومية الاردنية ، دراسة ميدانية، مجلة دراسات ، العلوم الادارية ، ، المجلد 35، العدد الثاني ، سنة 2008 ،
- هناء الجوهري ، دراسة تحليلية لشهادات المشاركة في الحياة العامة العربية ، المرأة وقضايا المجتمع ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، القاهرة ، 2002
- وهيبه بن شعبان ، التمكين الاداري وعلاقته بتحقيق التوافق المهني ، مذكرة ماجستير كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة المسيلة

- يحيى سايم ملحم ، التمكين مفهوم اداري معاصر ، الطبعة الأولى ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2009

References:

- Al-Attabi, J. M. (2008). *Methods of social research*. Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, Amman, Jordan.
- Al-Gohary, A. H. (1988). *The developmental perspective in social work*. Cairo: Nahdat Al-Shorouk Library.
- Al-Gohary, H. (2002). An analytical study of participation certificates in Arab public life. In *Women and Societal Issues*. Social Research and Studies Center, Cairo.
- Al-Kabeesi, A. K. (2005). *Knowledge management and organizational development*. Alexandria: Modern University Office.
- Al-Maghribi, A. H. (2010). *Behavioral and organizational skills for human resource development* (1st ed.). Dar Al-Yazouri.
- Al-Marzouq, S. (2017). The effect of empowerment on achieving job integration – A case study of the Amouri community in Biskra. *Journal of Economic Studies*, 4(3).
- Al-Marzouq, S. B. (2004). *Empowering employees as a strategy for administrative development*. Second Regional Social Conference (Management and Human Resources Development), Amman.
- Al-Marzouqi, S. B. (2004). Ideas to strengthen employee empowerment in Arab organizations. Scientific paper presented at the Fifth Administrative Forum, Arab Administrative Development Organization, Cairo.
- Al-Mohammadi, A. B. (1998). *Principles of social research* (1st ed.). Wahba Library, Cairo, Egypt.
- Al-Naimi, F. K. (n.d.). *Youth empowerment: Opportunities and challenges*, p. 19. Retrieved from <https://coart.uobaghdad.edu.iq>
- Al-Shukri, A. S. (2000). *Dictionary of social work and social services*. Alexandria: University Knowledge House.
- Al-Zaidan, W. B. S. (2008). *Administrative empowerment and its impact on institutional performance: A case study*. *Al-Idari Journal*, 115(30).
- Andraous, R. J., & Maay'ah, A. S. (2008). *Management with trust and empowerment: An approach for institutional development*. Modern Book World for Publishing and Distribution, Jordan.
- Atta, A. I. (2005). The concept of employee empowerment and its applicability in Egyptian organizations: An applied study. *Scientific Journal of Economics and Commerce – Ain Shams University*, (2), April.

- Bin Shaaban, W. (n.d.). *Administrative empowerment and its relationship to achieving professional compatibility* (Master's thesis). Faculty of Humanities and Social Sciences, University of M'sila.
- Dhomoor, S. Y. I. (2008). *Factors affecting administrative empowerment: A case study of the Jordanian ministries center* (Master's thesis). School of Graduate Studies, University of Jordan.
- El-Damour, M. K. A. (2000). *Innovations in hiring experts and temporary labor*. Central Agency for Organization and Administration, Issue 80, Cairo.
- Esmaeel, H. G. (2015–2016). *The impact of empowerment on functional performance in small and medium enterprises* (Master's thesis). Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of Kasdi Merbah – Ouargla.
- Hegazy, M. (2006). *The Wasted Human: A Psycho-Social Analytical Study* (2nd ed.). Casablanca: Arab Cultural Center.
- Ismail, A. S., & Khawaldeh, R. A. (2008). Employee empowerment strategies and their contribution to institutional performance: A case study. *Al-Idari Journal*, 115(30).
- Juhari, A. H. M. (1988). *Social development*. Alexandria: Dar Al-Maaref.
- Marzouq, S. A. (2015). A proposed design for the efficient application of the total quality assurance system in higher education institutions to meet labor market requirements and reduce unemployment among graduates. *Scientific Journal of Economics and Commerce*, 3, Ain Shams University, July.
- Melhem, Y. S. (2009). *Empowerment: A contemporary administrative concept* (1st ed.). Arab Administrative Development Organization, Cairo.
- Rziq, F. K. (n.d.). *Youth empowerment: Opportunities and challenges*, p. 19. Retrieved from <https://coart.uobaghdad.edu.iq>
- Saoudi, M. (2008). The impact of the leader's sources of power in empowering employees in Jordanian governmental financial institutions: A field study. *Journal of Administrative Sciences*, 35(2).
- Shaaban, W. B. (n.d.). *Administrative empowerment and its relationship to achieving professional compatibility* (Master's thesis). Faculty of Humanities and Social Sciences, University of M'sila.
- Soghir, H. J. (2018). The impact of administrative empowerment on employees' organizational commitment – A case study of Mobilis Directorate, Ouargla. (Master's thesis). Faculty of Law and Political Science, Kasdi Merbah University, Ouargla.
- Shafeeq Al-Sukari, A. (2000). *Dictionary of social work and social services*. Alexandria: University Knowledge House.

- Shaheen, S. Y. (2015). A proposed design for the efficient application of the total quality assurance and accreditation system in higher education institutions to meet labor market requirements and reduce unemployment among graduates. *Scientific Journal of Economics and Commerce*, 3, Faculty of Commerce, Ain Shams University, July.
- Shaqir, A. A., & Al-Khawaldeh, R. A. (2008). Strategies for employee empowerment and their contribution to institutional performance: A case study. *Administrative Journal*, 115(30).
- Zaidan, M. K. A. (2008). *New approaches in hiring experts and temporary labor*. Cairo: Central Organization for Administration and Development, Issue 80.