
The role of Emiratisation programs in employing beneficiaries of social security in the United Arab Emirates society

Fatima Khamis Al-Raisi

fka.uae@gmail.com

Prof. Husein Alothman (Phd.)

halothman@sharjah.ac.ae

University of Sharjah - College of Arts, Humanities and Social Sciences

DOI: <https://doi.org/10.31973/aj.v1i143.3664>

Abstract

The study aimed to identify the roles of the effectiveness of training Emiratisation programs in employing social security beneficiaries, from the point of view of those who joined the training programs from social security beneficiaries in the UAE society. The study sample consisted of 766 beneficiaries of social security at the level of the United Arab Emirates. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach to analyze the data of the study sample members. The data was analyzed and interpreted and processed statistically using the spss program, by social survey using the study tool questionnaire to obtain quantitative data, while qualitative data was used using a personal interview with a group from officials of the Ministry of Community Development and the Ministry of Human Resources and Emiratisation to collect data.

The results of the study showed that there is a statistical significance between the demographic study variables (age, educational level, income, and emirate) on the one hand, and the variable dependent on the study, which is the employment of social security beneficiaries.

Keywords: training programs, employment

دور برامج التوطين في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي في مجتمع الإمارات

أ.د حسين العثمان

الباحثة فاطمه خميس الرئيسي

جامعة الشارقة - كلية الآداب والعلوم

جامعة الشارقة - كلية الآداب والعلوم

الإنسانية والاجتماعية- قسم علم الاجتماع الإنسانية والاجتماعية- قسم علم الاجتماع

(مُلخَصُ البَحْث)

استهدفت الدراسة التعرف على أثر برامج التوطين التدريبية في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي ، من وجهة نظر الملتحقين بالبرامج التدريبية من المنتفعين من الضمان الاجتماعي في مجتمع الإمارات، إذ تكوّنت عينة الدراسة من ٧٦٦ منتفعاً و منتفعة من الضمان الاجتماعي على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة ، و لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستعمال المنهج الوصفي لتحليل بيانات أفراد عينة الدراسة ، تم تحليل البيانات وتفسيرها ومعالجتها إحصائياً باستعمال برنامج SPSS ، وذلك بالمسح الاجتماعي بالاستعانة بأداة الدراسة الاستبيان للحصول على البيانات الكميّة ، أمّا البيانات النوعية فقد استُعملت المقابلة الشخصية مع مجموعة من مسؤولي وزارة تنمية المجتمع ووزارة الموارد البشرية و التوطين لجمع البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الديمغرافية (العمر ، المستوى التعليمي، الدخل، الإمارة) من جهة وبين المتغير التابع للدراسة وهي توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية، التوظيف

المقدمة..

تُعَدّ المواضيع التنموية رهان كل المجتمعات وشعوب العالم أجمع ، فهي العمود الفقري الذي تتكامل فيه جميع العناصر و الموارد سواء أكانت المادية ، إلى جانب العنصر البشري المؤهل إدارياً ، تقنياً ، بهدف رفع المستوى المعيشي لأنساق هذا المجتمع المتداخل اجتماعياً، اقتصادياً، بشرياً ، بيئياً ، وثقافياً ، فالعملية التنموية عملية تشاركية بين جميع القطاعات سواء أكانت الحكومية ، أم المحلية ، القطاع الخاص من أجل تحقيق الهدف الاستراتيجي للدولة .

بحسب تقرير (انجازات الإمارات في أرقام ،٢٠١٥) ، فقد بلغت نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص (٢٢,٣٤٠) في عام ٢٠١٢ عامل أي حوالي (٠.٥%) من إجمالي القوى العاملة ، وهذا يدل على تنامي العمالة الأجنبية ، وما ينطوي على ذلك من مخاطر اقتصادية و أمنية و اجتماعية من بينها تهديد الهوية الوطنية ، وقيم المجتمع ولغته ، وبحسب تقرير ٢٠١٧ إلى أن نسبة البطالة قد بلغت حوالي (١٤%) ، لذلك سعت دولة الإمارات العربية المتحدة إلى تنفيذ استراتيجية شاملة و طويلة الأجل للتوطين في أثناء (٢٠٢٥-٢٠٢٠) ، بهدف زيادة معدلات توظيف المواطنين.(سالم ، ٢٠١٧).

لذلك فإنّ هذا البحث يهدف إلى لفت أنظار المسؤولين في الحكومة الاتحادية إلى أهمية تقويم البرامج و المشاريع وأثرها في المجتمع عن طريق تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ويهدف البحث إلى قياس فاعلية برامج التوطين في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة ، من وجهة نظر الملتحقين ببرامج التوطين و هو (برنامج تمكين) من المنتفعين من الضمان الاجتماعي.

والعينة هم المنتفعون من الضمان الاجتماعي والملتحقون بالبرنامج التدريبية باستعمال المنهج الوصفي- المسح الاجتماعي والأداة المستعملة هي (الاستبانة و المقابلات الشخصية و الهاتفية).

الكلمات المفتاحية : البرامج التدريبية ، التوظيف

مشكلة البحث

يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس دور برامج التوطين عن طريق البرامج التدريبية التي تقدّمها ، ويتم التحاقهم بها ، وأثرها في المنتفعين من الضمان الاجتماعي سواء على رضا العام عن البرامج ، تأثيرها على سلوكهم ، مدى الاستفادة والتعلم من البرامج و توظيفهم و كيفية انعكاس التدريب على المهام الوظيفية عن طريق توظيفهم في القطاع الخاص، وذلك بالإجابة على التساؤلات الفرعية الآتية :

أسئلة البحث

سيتم الإجابة على الأسئلة الآتية :

١. ما خصائص المنتفعين من برنامج الضمان الاجتماعي؟
 ٢. ما مدى فاعلية برامج التوطين عن طريق التحاق المنتفعين بالبرامج التدريبية ؟
 ٣. أثر توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص ؟
- و للإجابة عن هذه الأسئلة ستقوم الباحثة بإعداد استبانة خاص بالملتحقين بالبرامج التدريبية وعددهم ٨٠٠ متدرب و متدربة ملتحقين بالبرنامج التدريبية ابتداء من عام ٢٠١٩ و لغاية عام ٢٠٢٠ مدة البرنامج (٤ أشهر) في مقرّ كليات التقنية العليا على مستوى

الدولة ضمن مبادرة (التمكين)، وقياس أثر التدريب عن طريق التوظيف الفعلي، وبهذا نرتأي تحقيق فاعلية برامج التمكين ومدى توافقها مع اشتراطات المؤسسات و الجهات في القطاع الخاص و خصائص المنتفعين من الضمان الاجتماعي.

أهداف البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على :

- ١- التعرف على خصائص المنتفعين من برنامج الضمان الاجتماعي.
 - ٢- تحديد مدى فاعلية برامج التوطين.
 - ٣- أثر البرامج التدريبية في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي.
 - ٤- التعرف على وجهات نظر الملتحقين بالبرامج بمرئياتهم المستقبلية لأفضل البرامج.
- فرضيات البحث :يقوم البحث على الفرضيات الآتية :

- ١- هناك فروقات في متوسط البطالة من المنتفعين من الضمان الاجتماعي.
- ٢- هناك فروقات في مدى فاعلية برامج التوطين
- ٣- هل هناك علاقة بين البرامج التدريبية والتوظيف.

أهمية البحث

ويمكن إبراز أهمية الدراسة عن طريق الآتي :

الأهمية النظرية : و تتمثل في توضيح العلاقة بين العاطلين المنتفعين من الضمان الاجتماعي والتوظيف في القطاع الخاص، عن طريق تفعيل أثر نادي شركاء التوطين و منشآت القطاع الخاص و مدى فاعلية برامج التوطين في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي.

الأهمية التطبيقية: وتتمثل في كيفية الاستفادة من نتائج الدراسة والتي ستسهم في بناء منصة توظيف فعلية على أرض الواقع بإشراف ومتابعة وزارة تنمية المجتمع و وزارة الموارد البشرية (التوطين)، وإطلاق منصة توظيف لمواطني الدولة في القطاع الخاص من المنتفعين من الضمان الاجتماعي.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وسيتم الدمج بين الأسلوب (الكمي والنوعي) للتعرف على برامج التوطين و البرامج التدريبية وتأثيرها في الملتحقين من الضمان الاجتماعي، وذلك عن طريق استعمال الأساليب الآتية:

أولاً : المقابلات الشخصية: تحليل آليات تصميم البرامج التدريبية و تنفيذها و تقويمها عن طريق إجراء المقابلات مع (٧) من مسؤولي البرنامج والمختصين بالتدريب في وزارة الموارد البشرية والتوطين.

ثالثاً: الاستبانة: تحليل آراء المنتفعين من الضمان الاجتماعي و الملتحقين ببرامج التوطين وعن طريق توظيفهم في القطاع الخاص ، وتم اختيار العينة القصدية وهم المقصودون عن طريق قوائم الملتحقين بالبرامج التدريبية التابعة للتوطين ، والمسجلون في قاعدة البيانات للضمان الاجتماعي في وزارة تنمية المجتمع.

مجالات الدراسة :

المجال الجغرافي: أُجريت الدراسة على منتفعي الضمان الاجتماعي الملتحقين ببرامج التوطين التدريبية على مستوى الدولة.

المجال الزمني: أُجريت الدراسة في المدة (يوليو ٢٠٢٠ و لغاية إبريل ٢٠٢٢)، وأُعدت قاعدة البيانات المسجلين بالضمان الاجتماعي الأعمار (٢٠ و لغاية ٥٠) عاماً، والمدة الزمنية التي تم التحاقهم ببرامج التوطين التدريبية ملتحقين بالبرنامج التدريبية (٢٠١٩ - ٢٠٢٠) مدة البرنامج (٤ أشهر) في مقرّ كليات التقنية العليا على مستوى الدولة ضمن مبادرة (التمكين) .

المجال البشري: طبّقت الدراسة على (٧) أفراد من مسؤولي البرامج في وزارة الموارد البشرية والتوطين المعنيين عن ملف التوطين ، وأنها طبّقت على (٨٠٠) فرد من الشباب (ذكور و إناث) من مستفيدي الضمان الاجتماعي على مستوى الدولة ، عن طريق ارسال الاستبانة على البريد الإلكتروني للمنتفعين الملتحقين بالبرامج التدريبية ، والواتس آب والمكالمات الهاتفية والمقابلات الشخصية.

مجتمع الدراسة وعينتها: يتألف مجتمع الدراسة من المنتفعين من الضمان الاجتماعي والقادرين على العمل و الملتحقين بالبرامج في أثناء الأعوام (٢٠١٩ و لغاية ٢٠٢٠) و عددهم ٨٠٠٠ ، وسُحب ١٠ % من العينة القصدية من المنتفعين الملتحقين ببرامج التمكين على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة عددهم ٨٠٠ ممّن التحقوا بالبرامج التدريبية .

العينة: سُحبت العينة بطريقة قصدية (غرضية) من مجتمع الدراسة ، إذ بلغ عددها (٨٠٠) متدرب و متدربة.

أداة الدراسة: لجمع المادة العلمية استُعملت أداة في صورة الاستبيان و مقابلات.

الصدق و ثبات الأداة: للتأكد من صدق مقاييس محاور فاعلية برامج التوطين في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي ، فقد عُرضت الأداة على عدد ١٠ أساتذة متخصصين في العلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع و مناقشتها معهم لإبداء ملاحظاتهم حول أسئلة الأداة ، أمّا ثبات الأداة فقد حُسب الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ)، وهذا المعامل يُعدّ

مؤشرا للتكافؤ و يعطي معامل (ألفا) الحد الأدنى للقيم التقديرية لمعامل ثبات درجات الاختبار، من أجل التأكد من الثبات الداخلي بين فقرات كل محور من محاور الدراسة.

مصطلحات الدراسة ومفاهيمها :

حُدِّدَت المفاهيم والمصطلحات لأغراض الدراسة ، ولما كان للمفهوم الوسيلة الرمزية والواضحة، التي من شأنها التعبير عن أفكار و معان التي تدور حولها موضوع البحث يرغب الباحث ايصالها إلى القارئ.

البرامج التدريبية :

تعرف البرامج التدريبية بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة و المخطط لها و المستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة ، و تحسين و تطوير مهاراتها وقدراتها و تغيير سلوكياتها و اتجاهاتها بشكل ايجابي بناء . (النعمان، ٢٠٠٨) وتعرف البرامج التدريبية إجرائيا : في هذه الدراسة بأنها " مجموعة من النشاطات التدريبية التي تقوم بها إدارة تنمية وتطوير المهارات في وزارة تنمية المجتمع موجهة إلى منتفعات من الضمان الاجتماعي بهدف تطوير مهارتهن .

مفهوم التوظيف :

هناك جملة من العوامل التي تسهم في انجاح أيّة منظمة ، تشتمل في مجملها على رأس المال والمعدّات و الأيدي العاملة، وغيرها، ويُعدّ العنصر البشري الأكثر تميزا فيها، إذ أنّه يشكّل الأساس لاستعمال الموارد الأخرى جميعها، وبناء على ذلك فإنّ عملية التوظيف تُعدّ في غاية الأهمية للإدارة. (يمنية، ٢٠١٥) ولقد تعدّدت التعاريف الخاصة بالتوظيف وتتنوعت، فكل باحث أعطى التعريف الخاص به من الجانب الذي ينظر به إلى عملية التوظيف، وسنقوم بعرض بعض هذه التعاريف.

لغة:

عُرِّفَ التوظيف لغة في قاموس المنجد في اللغة والإعلام بأنه اسم من فعل وظّف، يوظّف، توظيفا، ويراد به استعمال أو تشغيل شيء، أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظّف الأموال للحصول على أرباح و فوائد، ويستعمل العمال والموظفين قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة. (المنجد في اللغة والإعلام، ١٩٧٣)

اصطلاحا:

عُرِّفَ التوظيف بأنه مجموعة من الأعمال الضرورية لاختيار المترشح لمنصب معين. (بوراس، ٢٠٠٨) ويعرّف بأنه : تعيين المترشحين في الأماكن الشاغرة مع مراعاة المميزات المطلوبة في المترشحين من خبرة و مهارات جسدية وعقلية وثقافية. (الفاعوري، ٢٠٠٥)

ويعرف على أنه " الدخول التعاقدى لفرد أو العديد من الأفراد في مؤسسة معينة ، و من بين هذه الشروط العمل في حاجات المؤسسة، من الموظفين ، و ذلك من أجل الحفاظ على أهداف كل توظيف، بالبحث عن المنصب الذي يليق و الكفاءة الفردية ، مع رؤية قدرات الأفراد على التأقلم و تحقيق كفاية مباشرة. (يمينية، ٢٠١٥)

وخلاصة القول عندما سبق عرضه من تعاريف يمكن تعريف التوظيف إجرائيا على أنه " ذلك النشاط الذي يتم عن طريقه البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في المنظمة، وذلك على وفق شروط التوظيف المقررة من طرف المنظمة أو الهيئة التي سيلتحق بها الموظف ، على وفق المؤهل العلمي ، المهارات ، و الخبرات العملية.

منهج الدراسة و اجراءاتها

يناقش هذا الفصل الإجراءات الميدانية للدراسة الحالية، بداية من المنهج المتبع في الدراسة و مبررات اختياره ، يليه وصف لمجتمع الدراسة ، و خطوات اختيار عينة الدراسة ، ويتناول الفصل الأدوات المستعملة في الدراسة ، والمتمثلة في أدوات جمع البيانات و آلية التحقيق من صلاحيتها للتطبيق و الخطوات المتبعة لإجراءات التطبيق الميداني والأساليب الإحصائية التي تم استعمالها من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة.

منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة يتم اختيار واستعمال المنهج المناسب له ، و بناء عليه تتطلب الدراسة الحالية استعمال المنهج الوصفي ، كونه المنهج الذي يقوم على وصف الأحداث المعاصرة و خبرات الدول في مجال التنمية ، التي من شأنها التركيز في البرامج التدريبية ومدى الاستفادة منها في توظيف المنتسبين في البرامج التدريبية ، ونخص بالذكر المستفيدين من الضمان الاجتماعي. لذلك سيتم استعمال المنهج الوصفي بالسمح الاجتماعي، وسيتم الدمج بين (الكمي والنوعي) لتقويم برامج التوطين التدريبية لمنتسبي الضمان الاجتماعي ، وآلية توظيفهم في القطاع الخاص، و تمكينهم في تعزيز مشاركتهم في الحياة العامة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي ورفع المستوى المعيشي ، وذلك عن طريق استعمال الأساليب الآتية :

أولا : الاستبانة : تحليل آراء المنتسبين المستفيدين من الضمان الاجتماعي و الملتحقين بالبرامج التدريبية الخاصة بالتوطين ، ومدى الاستفادة من البرامج التدريبية ، التي وُظفوا عن طريقها في القطاع الخاص وذلك عن طريق اختيار العينة القصدية من كشوفات المشاركين في البرامج والمحددة من وزارة الموارد البشرية والتوطين ووزارة تنمية المجتمع . وسيتم استعمال الأسلوب النوعي عن طريق استعمال الأساليب الإحصائية المناسبة مع

أدوات البحث (المقابلة الشخصية مع قيادات ومشرفي البرامج التدريبية في وزارة تنمية المجتمع ووزارة الموارد البشرية والتوطين .

أما فيما يتعلق بالأسلوب الكمي ، وذلك عن طريق الحصول على المعلومات ، بواسطة أداة الاستبانة ، لقياس آراء الملحقين ببرامج التوطين التدريبية من مستفيدي الضمان الاجتماعي و قياس فعالية البرامج التدريبية في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي ، من جهة أخرى قياس مدى فعالية البرامج التدريبية من حيث التسجيل ومدى الاستفادة من البرامج ، التي أثرت في السلوك وأضافت قيمة من ناحية التعلم.

ثانياً: المقابلة الشخصية: تحليل منهج تصميم البرامج المقدمة لمنتفعي الضمان الاجتماعي وتنفيذها ، عن طريق المقابلات مع مسؤولي البرامج والخبراء و المعنيين في وزارة الموارد البشرية و التوطين عدد (٧) .

عينة الدراسة :

لتحديد عينة الدراسة قامت الباحثة بالخطوات الآتية :

- من خبرة الباحثة والعمل ضمن فريق عمل وزارة تنمية المجتمع تم الإطلاع على كشوفات المنتسبين ببرامج التوطين التدريبية من المنتفعين من الضمان الاجتماعي في أثناء عام (٢٠١٩ - ٢٠٢٠) . إجمالي ٨٠٠٠ من منتفعي الضمان الاجتماعي و الملحقين بالبرامج التدريبية ، لغرض البحث العلمي سُحبت عينة قسدية ١٠ % من مجتمع الدراسة ، إذ بلغ إجمالي العينة (٨٠٠) فرداً من المنتفعين و الملحقين بالبرامج التدريبية على مستوى دولة الإمارات .

- عمل زيارات ميدانية لمراكز وزارة الموارد البشرية والتوطين، وتم حصر البرامج التدريبية وتصنيفها التي أُعدت من وزارة الموارد البشرية والتوطين بإجمالي ٨ برامج منها (التأمين، خدمة العملاء، سكرتاريا، مسؤول المبيعات، الصرف البنكي، مشرف خدمات، إداري، (ICDL).

أدوات الدراسة:

أولاً: الاستبانة

تم بناء الاستبانة وتصميمها انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها ، وتساؤلاتها ، و طبيعة البيانات و المعلومات المرغوب الحصول عليها من المبحوثين ، وذلك بعد الإطلاع والقراءة المتأنية للأدبيات (كتب و دراسات علمية و رسائل جامعية) لها علاقة بمجال الدراسة الحالية، وقد اشتملت الاستبانة على الآتي:

١- الجزء الأول / البيانات و هي (المتغيرات) الأولية عن أفراد عينة الدراسة :

وتتمثل البيانات للمتغيرات المستقلة التي صُنِّت بمسئوى قياس الاسمي Nominal والرتبي Ordinal، وشملت على بعض البيانات الأولية (الخصائص الشخصية) عن أفراد عينة الدراسة، وهي (الجنس، العمر، المسئوى التعليمي، الفئة، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، الإمارة، الدخل).

٢- الجزء الثاني/ و تشمل على متغيرات الدراسة الأساسية :

وهي متغيرات التابعة تم وضعها في مسئوى قياس فئوي Interval ، واشتملت المتغيرات الأساسية (٣٣) عبارة موجه إلى أفراد الدراسة، وموزعة على أربع محاور رئيسة كما يأتي: آلية التسجيل في البرنامج / محور الرضا عن البرنامج / محور التعلم / محور السلوك /محور النتائج)، وقيست جميع المتغيرات (العبارات) في الجزء الثاني على وفق مقياس الفئوي وهو:

(بدرجة قليلة (١)، بدرجة متوسطة (٢)، بدرجة كبيرة (٣).

ثانيا : الدراسة الاستطلاعية :

أجري تحليل الصدق والثبات عن طريق تمرير الاستبانة على عينة استطلاعية ، قوامها (٣٠) فردا من فئة أبناء كبار المواطنين (الذكور/الاناث) المنتفعين من الضمان الاجتماعي والملتحقين بالبرامج التدريبية ، وذلك بهدف الوصول إلى :

١- قياس ثبات الاستبانة باستعمال معامل ألفا لكرونباخ.

٢- مدى وضوح العبارات.

٣- مدى فهم عينة الدراسة للعبارات.

٤- تسلسل في العبارات .

ثالثا : حساب المعاملات العلمية للاستبانة :

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وتصميمها وللتأكد من صدق محاور فاعلية برامج التوظيف في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي، تُعرض على مشرف الدراسة للأخذ بالحسبان على ملاحظاته حول العبارات ومدى تناسقها، والقيام بالتعديل على العبارات بناء على رأي المشرف، عُرضت الاستبانة على عدد (١٠) من المحكمين الأكاديميين والممارسين الميدانيين لأخذ آرائهم وتعديلاتهم على الاستبانة، ومدى ملاءمة الاستبانة لتحقيق الهدف الذي وضعت من شأنه، وكذلك مدى وضوح فقراتها وسلامتها اللغوية، فقد أُجريت التعديلات على بعض الفقرات وحُذفت بعض الفقرات لتكرارها، وتم تغيير مقياس

ليكرت من الخماسي لمقياس ليكرت الثلاثي ، وكانت نسبة موافقتهم على الاستبانة أكثر من (٩٠%)، وهو ما ارتضته الباحثة في ضوء قراءتها الأدبيات والدراسات السابقة.

ثبات الاستبانة:

يُعدّ ثبات الاختبار في تكرار الحصول على النتائج نفسها عن إعادة توزيع الاستبانة، و هناك الكثير من الطرق للتعرف على ثبات الاختبار، وللتأكد من ثبات الاختبار في استبانة الدراسة الحالية ، وُزعت الاستبانات على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فرداً، وجمعت وحساب الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ)، وهذا المعامل يُعدّ مؤشراً للتكافؤ ويعطي معامل (ألفا) الحد الأدنى للقيم التقديرية لمعامل ثبات درجات الاختبار، كما هو موضح في الجدول في أدناه:

الجدول (١) معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لجميع محاور الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
التسجيل في البرنامج التدريبي	6	.873
محور الرضا العام عن البرامج التدريبية	6	.868
محور التعلم و النتائج	10	.937
محور السلوك	7	.909
جميع فقرات الاستبانة	29	.943

يتضح من الجدول (١) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة فقد تراوحت بين (٨٦٨. - ٩٣٧) لمحاور الدراسة، مما يدلّ على أنّ الاستبانة تتمتع بثبات ومصداقية عالية ، و بذلك تفي بمتطلبات تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على عينة الدراسة.

المعالجة الإحصائية للبيانات :

تم تفريغ بيانات الاستبانة في جداول تكرارية ، و تم إجراء المعالجات الإحصائية باستعمال برنامج Version 20 spss، وهي :

- الانحرافات المعيارية : وذلك للتعرف على تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة.
- النسب المئوية : تستعمل لتوضيح أي العبارات تم الاتفاق عليها بنسب مئوية مرتفعة ، موازنة بالعبارات التي أجيب عنها بنسب مئوية منخفضة ، و يتم التعليق وبيان الأسباب عليها في كل محور
- المتوسط الحسابي : لحساب متوسط استجابة عينة الدراسة ، على وفق الآتي :

الاتجاه	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
الفئة	3 - 2.34	2.33 - 1.67	1.66 - 1

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (لحساب درجة الثبات والصدق لعبارات الاستبانة) : و يستعمل معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة عن طريق محاورها الرئيسية ، إذ تتراوح قيمته بين الصفر و الواحد ، ويعدّ اختبار ألفا كرونباخ مرتفعاً إذا تجاوز ٧٠% ، و في حال كان أقل يُعدّ القياس ضعيفاً .
- استُعملت مقاييس النزعة المركزية والتشتت كالمتوسط الحسابي Mean ، والانحراف المعياري Std Deviation ، وذلك لجميع متغيرات الدراسة لمعرفة مدى تجانس إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى تشتتها .
- اختبار العلاقة Correlation لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع ، و مقدار العلاقة بين المتغيرات سلبية أم ايجابية ، فإنّ الارتباط الموجب يشير إلى تزايد في متغير يقابله تزايد في متغير آخر .
- تحليل التباين معامل الانحدار : للحصول على الفروقات بين استجابات عينة الدراسة ، على وفق متغيرات البحث ، والاختبار تساوي متوسطات مجموعة العينات .

تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

بداية سبتم استعراض البيانات و الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة البحث و تحليلها :

أولاً : التحليل الوصفي الكمي للبيانات الديمغرافية

الجدول (٢) توزيع عينة البحث بحسب الجنس

المتغير	وصف المتغير	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	128	16.7%
	أنثى	638	83.3%
	المجموع	766	100%

يتضح من الجدول (٢) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت لصالح الإناث بنسبة ٨٣.٣% ، في المقابل ١٦.٧% لصالح الذكور و هي النسبة الأقل من أفراد عينة الدراسة .

الجدول (٣) توزيع عينة البحث بحسب الفئة العمرية

المتغير	وصف المتغير	التكرار	النسبة
العمر	18 - 29	392	51.2%
	30 - 39	362	47.3%
	40 - 49	12	1.6%
	المجموع	766	100%

يلحظ من الجدول (٣) أن (٥١.٢ %) و هي النسبة الأكبر و الأعلى من أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح بين (١٨ - ٢٩ عاما)، و تأتي في المرتبة الثانية بنسبة (٤٧.٣ %) من أفراد العينة و تتراوح أعمارهم بين (٣٠ - ٣٩ عاما)، تليها الأقل نسبة تتراوح أعمارهم بين (٤ - ٤٩ عاما) بنسبة (١.٦ %).

الجدول (٤) توزيع عينة البحث بحسب المستوى التعليمي

المتغير	وصف المتغير	التكرار	النسبة
المستوى التعليمي	أقل من ثانوي	2	0.3%
	ثانوي	534	69.7%
	بكالوريوس	100	13.1%
	دبلوم	124	16.2%
	دراسات عليا	6	0.8%
	المجموع	766	100%

يشير الجدول (٤) إلى أن أكثر أفراد العينة يحملون المؤهل الثانوي بنسبة (٦٩.٧%)، يليهم في المرتبة الثانية أفراد العينة يحملون المؤهل الدبلوم بنسبة (١٦.٢%)، وبالمرتبة الثالثة من أفراد عينة الدراسة يحملون المؤهل العلمي بكالوريوس بنسبة (١٣.١%)، ثم بنسبة (٠.٨%) و بنسبة (٠.٣%) على التوالي من أفراد العينة يحملون مؤهل الدراسات العليا، تليها من أفراد العينة يحملون المؤهل أقل الثانوي.

الجدول (٥) توزيع عينة البحث بحسب الفئات الاجتماعية

المتغير	وصف المتغير	التكرار	النسبة
الفئة	أبناء كبار المواطنين	242	31.6%
	أبناء الأراامل	66	8.6%
	أبناء المواطنة المتزوجة من أجنبي	34	4.4%
	أصحاب الهمم	8	1.0%
	العجز الصحي	32	4.2%
	العجز المادي	14	1.8%
	الطلاق دون ال ٣٥ عاما	16	2.1%
	الطلاق فوق ال ٣٥ عاما	116	15.1%
	اليتيم	8	1.0%
	بنات غير متزوجات دون ال ٣٥ عاما	64	8.4%
	بنات غير متزوجات فوق ال ٣٥ عاما	114	18.8%
	من لا عمل له	22	2.9%
المجموع	766	100%	

يبين الجدول (٥) توزيع أفراد العينة بحسب الفئات الاجتماعية، تصدرت أعلى نسبة من أفراد العينة يندرجون تحت فئة أبناء كبار المواطنين بنسبة (٣١.٦%)، تليها بالمرتبة الثانية من أفراد العينة فئة البنات غير المتزوجات واللاتي تجاوزت أعمارهن ال ٣٥ عاما،

والمرتبة الثالثة من أفراد العينة فئة الطلاق اللاتي تجاوزن أعمارهن ال ٣٥ عاما بنسبة (١٥.١%)، ثم تأتي على التوالي الفئات (أبناء الأرمال، البنات غير المتزوجات فوق ال ٣٥ عاما)، أبناء المواطنة المتزوجة من أجنبي، العجز الصحي ، من لا عمل له ، الطلاق دون ال ٣٥ عاما، العجز المادي، التيمم) بنسب على التوالي (٨.٦% ، ٨.٤% ، ٤.٤% ، ٤.٢% ، ٢.٩% ، ٢.١% ، ١.٨% ، ١.٠%).

الجدول (٦) توزيع عينة البحث بحسب الحالة الاجتماعية

المتغير	وصف المتغير	التكرار	النسبة
الحالة الاجتماعية	أعزب	584	76.2%
	مطلق	142	18.5%
	متزوج	40	5.2%
	المجموع	766	100%

يتضح من الجدول (٦) توزيع أفراد عينة البحث بحسب الحالة الاجتماعية، وكانت أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة وهم غير المتزوجين (أعزب) بنسبة (٧٦.٢%)، ثم المطلقين من أفراد عينة الدراسة بنسبة (١٨.٥%)، والمتزوجون من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥.٢%).

ثانياً: تحليل البيانات الوصفية لمحاور الدراسة:

يشمل هذا الفصل عرض نتائج البحث وذلك لمعرفة درجة تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الباحثة، ولتسهيل تفسير النتائج استعملت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابات على بنود أداة الدراسة ، إذ أُعطي وزن للبدائل بحسب مقياس ليكرت الثلاثي (بدرجة كبيرة = ٣ ، بدرجة متوسطة = ٢ ، بدرجة قليلة = ١) ، ثم صُنِّفت تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من المعادلة التالية (طول الفئة = أكبر قيمة - أصغر قيمة) / عدد بدائل الأداة = $3 / (-1 - 3) = 0.66$

السؤال الرئيسي : فاعلية برامج التوطين في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي
المحور الاول / التسجيل في البرامج

الجدول (١٤) خصائص العينة بحسب نتائج التسجيل في البرنامج

الترتيب	درجة الموافقة (الاتجاه العام لأفراد العينة)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسب المئوية	التكرار	المستوى	العبارات
1	بدرجة كبيرة	.306	2.91	91.4%	700	بدرجة كبيرة	عملية التسجيل في البرنامج كانت سهلة
				8.1%	62	بدرجة متوسطة	
				.5%	4	بدرجة قليلة	
				100%	766	المجموع	
2	بدرجة كبيرة	.450	2.81	82.8%	634	بدرجة كبيرة	البرامج متوفرة إلكترونياً و سهلة التسجيل فيها
				14.4%	110	بدرجة متوسطة	
				2.8%	22	بدرجة قليلة	
				100%	766	المجموع	
3	بدرجة كبيرة	.543	2.73	78.3%	600	بدرجة كبيرة	شروط القبول في البرنامج واضحة
				16.7%	128	بدرجة متوسطة	
				5.0%	38	بدرجة قليلة	
				100%	766	المجموع	

4	بدرجة كبيرة	.549	2.72	77.0%	590	بدرجة كبيرة	فرص الانضمام للبرنامج متاحة للجميع
				18.0%	138	بدرجة متوسطة	
				5.0%	38	بدرجة قليلة	
				100%	766	المجموع	
5	بدرجة كبيرة	.557	2.71	76.2%	584	بدرجة كبيرة	البرامج تتوافق مع احتياجاتي و أهدافي الوظيفية
				18.5%	142	بدرجة متوسطة	
				5.2%	40	بدرجة قليلة	
				100%	766	المجموع	
6	بدرجة كبيرة	.932	2.08	47.8%	366	بدرجة كبيرة	الترويج عن البرامج التدريبية في أكثر من قناة (الموقع الإلكتروني / البريد الإلكتروني / الاتصال)
				12.5%	96	بدرجة متوسطة	
				39.7%	304	بدرجة قليلة	
				100%	766	المجموع	

يلخّص الجدول (١٤) محور التسجيل في البرامج التدريبية بأنّ معدل النسب المئوية لدى المبحوثين الذين سجّلوا في استجاباتهم بدرجة كبيرة على العبارة (عملية التسجيل في البرنامج كانت سهلة) كانت ٩١.٤% ، في المقابل من استجابوا بدرجة متوسطة كانت بنسبة (٨.١%) وكانت استجابة أفراد العينة بدرجة قليلة بنسبة (٥.٠%). والانحراف المعياري (٣٠٦.٠)، والمتوسط الحسابي (٢.٩١)، وبالتالي تُعدّ أعلى قيمة بالمتوسطات الحاسبية

لعبارات محور التسجيل بالبرامج التدريبية وبناء عليه تأخذ العبارة الترتيب (1)

وتشير بيانات الجدول (١٤) محور التسجيل بالبرامج التدريبية بأنّ معدل النسب المئوية لدى المبحوثين الذين سجّلوا في استجاباتهم بدرجة كبيرة على العبارة (البرامج متوافرة إلكترونيا ويسهل التسجيل فيها) كانت ٨٢.٨% ، في المقابل من استجابوا بدرجة متوسطة كانت بنسبة (١٤.٤%) وكانت استجابة أفراد العينة بدرجة قليلة بنسبة (٢.٣%). والانحراف المعياري (٤٥٠.٠)، والمتوسط الحسابي (٢.٨١) ، وبناء عليه تأخذ العبارة الترتيب (٢) .

وتبيّن بيانات الجدول (١٤) محور التسجيل بالبرامج التدريبية بأنّ معدل النسب المئوية لدى المبحوثين الذين سجّلوا في استجاباتهم بدرجة كبيرة على العبارة (شروط القبول في البرنامج واضحة) كانت ٧٨.٣% ، في المقابل من استجابوا بدرجة متوسطة كانت بنسبة (١٦.٧%) وكانت استجابة أفراد العينة بدرجة قليلة بنسبة (٥.٠%). والانحراف المعياري (٥٤٣.٠)، والمتوسط الحسابي (٢.٧٣)، وبناء عليه تأخذ العبارة الترتيب (٣).

وتوضّح بيانات الجدول (١٤) محور التسجيل بالبرامج التدريبية بأنّ معدل النسب المئوية لدى المبحوثين الذين سجّلوا في استجاباتهم بدرجة كبيرة على العبارة (فرص الانضمام للبرنامج متاحة للجميع) كانت ٧٧.٠% ، في المقابل من استجابوا بدرجة متوسطة كانت بنسبة (١٨.٠%) و كانت استجابة أفراد العينة بدرجة قليلة بنسبة (٥.٠%). والانحراف المعياري (٥٤٩.٠)، والمتوسط الحسابي (٢.٧٢)، وبناء عليه تأخذ العبارة الترتيب (٤) .

وتبيّن بيانات الجدول (١٤) محور التسجيل بالبرامج التدريبية بأنّ معدل النسب المئوية لدى المبحوثين الذين سجّلوا في استجاباتهم بدرجة كبيرة على العبارة (البرامج تتوافق مع إحتياجاتي وأهدافي الوظيفية) كانت ٧٦.٢% ، في المقابل من استجابوا بدرجة متوسطة كانت بنسبة (١٨.٥%) و كانت استجابة أفراد العينة بدرجة قليلة بنسبة (٥.٢%). والانحراف المعياري (٥٥٧.٠)، والمتوسط الحسابي (٢.٧١)، وبناء عليه تأخذ العبارة الترتيب (٥) .

وتبيّن بيانات الجدول (١٤) محور التسجيل بالبرامج التدريبية بأنّ معدل النسب المئوية لدى المبحوثين الذين سجلوا في استجاباتهم بدرجة كبيرة على العبارة (الترويج عن البرامج التدريبية في أكثر من قناة (الموقع الإلكتروني/ البريد الإلكتروني/ الاتصال) كانت ٤٧.٨% ، في المقابل من استجابوا بدرجة متوسطة كانت بنسبة (١٢.٥%) وكانت استجابة أفراد العينة بدرجة قليلة بنسبة (٣٩.٧%). والانحراف المعياري (٩٣٢.٠)، والمتوسط الحسابي (٢٠٠٨) ، وبناء عليه تأخذ العبارة الترتيب (٦) .

الخاتمة

صُممت هذه الدراسة المعنونة . " دور برامج التوطين في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي في مجتمع الإمارات " ، من وجهة نظر المنتفعين من الضمان الاجتماعي على مستوى مجتمع دولة الإمارات ، للتعرف على دور برامج التوطين في توظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي و هي أساس الدراسة، التي عن طريق نتائجها لفت أنظار المسؤولين في الحكومة الاتحادية . ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي :

١- إنّ معظم أفراد عينة الدراسة كانت من الإناث بنسبة ٨٣.٣%، بالمقابل ١٦.٧% لصالح الذكور، وهذا يدلّ على أنّ أكثر أفراد عينة الدراسة كانت من الإناث، فالمرأة في مجتمع الإمارات لها مكانة مميزة، وترغب بالاستقلال عن طريق الحصول على دخلها الخاص ، فطموح المرأة الإماراتية اليوم يختلف عما كان عليه سابقاً، فتجاوزت حدود المنزل من الاهتمام والعناية بالأطفال والأسرة، لتصل إلى غايات أكبر وهي الحصول على الوظيفة التي تمكّنها من سد احتياجاتها.

٢- تشير بيانات أفراد العينة إلى أنّ أكثر أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين (٢٩-١٨) عاماً، بنسبة ٥١.٢% ، و هي الأعمار التي تلبي اشتراطات الحصول على الوظيفة بناء على متطلبات سوق العمل في القطاع الخاص .

٣- تظهر نتائج تحليل بيانات أفراد عينة الدراسة بأنّ أكثر أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة الثانوية العامة بنسبة (٦٩.٧%) ، وهذا يدلّ على تدنيّ المستويات التعليمية ترجع إلى أسباب كثيرة أبرزها عدم الحصول على النسبة المؤهلة للدخول إلى الجامعات ، تليها البعض من أفراد العينة التحقوا بالدراسة ولكن لم يتمكنوا من اجتيازها والحصول على درجة الامسات المؤهلة للدخول إلى الجامعة ، على الرغم من تضافر جهود حكومة دولة الإمارات ، ووجود مبادرات و سياسات تشجع على التعليم ، إلا أنّ هناك البعض من أفراد عينة الدراسة من منتفعي الضمان الاجتماعي ، يحملون شهادة الثانوية العامة.

و من أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي :

- متابعة الجهات المعنية بالتوظيف في القطاع الخاص من فريق عمل مكلف من وزارة تنمية المجتمع ووزارة الموارد البشرية والتوطين ، لضمان حصول الملحق بالبرامج التدريبية بالوظيفة المطلوبة بحسب متطلبات العمل .
- إعطاء الشركات في القطاع الخاص امتيازات الحصول على الإقامة الذهبية في الدولة وتوظيف المنتفعين من الضمان الاجتماعي بحسب خصائص المنتفعين من الضمان الاجتماعي وشروط الحصول على الوظيفة.

المراجع :

المراجع العربية:

١. العثمان، حسين ، و المدني ، خليل ، و توهامي ، إبراهيم . (٢٠٢٠) . بعض المتغيرات المؤثرة في اتجاهات الشباب الجامعي نحو المشاركة السياسية للمرأة في أربعة مجتمعات عربية ، مجلة الآداب ، العدد ١٣٣ . ص ٤٤٥ - ٤٦٠ .
٢. الهزاني، الجوهرة (٢٠١٨) . فاعلية المشروعات متناهية الصغر في تمكين الشباب، عربيات الأطفمة المتنقلة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، عدد ٥١ . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
٣. لطيف، هدى، زهري محمد. (٢٠١٨). التمكين كمحور للتنمية البشرية لمواجهة التحديات المعاصرة للشباب في المجتمعات العربية، مجلة اقتصاديات المال و الأعمال، مصر، العدد ٧.
٤. مظفر الراوي. (٢٠١٧). أضواء على التأمينات الاجتماعية وفقا لأحكام القانونين الإماراتي و الأردني. صفحة ١٦.
٥. الهيئة الاتحادية للتنافسية و الاحصاء. (٢٠١٧). دولة الامارات العربية المتحدة و أجندة ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة، التميز في التنفيذ: الملخص التنفيذي – المراجعة الوطنية التطوعية ، اللجنة الوطنية لأهداف التنمية المستدامة بدولة الإمارات العربية المتحدة.
٦. الخوذة، صدام حسين محمد (٢٠١٦) . دور منظمات المجتمع المدني في تمكين الشباب الأردني : صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية ، رسالة ماجستير ، جامعة آل البيت ، الأردن.
٧. فاكية ، سقني . (٢٠١٥) . التمكين من حقوق الانسان. متطلباته و موانعه في الوطن العربي ، رسالة دكتوراه ، الجزائر.
٨. بن يمينة سعيد. (٢٠١٥). تنمية الموارد البشرية، الجزائر، ص ٦٠.
٩. رحمان، زينب. (٢٠١٥). دور القطاع الخاص في التنمية المحلية – دراسة حالة الجزائر - مجلة الباحث، عدد ٧٠.
١٠. قفورة ، بإحدي ، و يديدة ، محمد . (٢٠١٢). أثر استراتيجية تمكين العاملين على تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات، الجزائر.
١١. زعبي ، هديل . (٢٠١٢). " مستوى فاعلية البرامج التدريبية و أثره على تنمية الموارد البشرية في القطاع العام الأردني ، من وجهة نظر المدربين و المتدربين في المعهد الوطني للتدريب ، في المملكة الأردنية الهاشمية ، رسالة ماجستير ، إدارة عامة ، جامعة اليرموك.
١٢. التلباني ، و آخرون . (٢٠١١). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد ١٣ .
١٣. محمود ، محمد . (٢٠١٠) . العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة و المنشأة ، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية.
١٤. السعدي ، منير (٢٠١٠). تقويم فاعلية برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل، مجلة التقني، المجلد ٢٣، ص ١٣٥ - ١٥٥ .
١٥. لخضر، مولاي. (٢٠١٠). متطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية- دراسة حالة الجزائر – مجلة الباحث، عدد ٧٠.
١٦. المصدر، أيمن (٢٠١٠) . واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظة الجنوبية، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية ، جامعة الأزهر.
١٧. السكارنة ، بلال . (٢٠٠٩) . دراسات إدارية معاصرة ط ٢، عمان : دار المسيرة للطباعة و النشر.

١٨. فطيس ، عادل .(٢٠٠٧). تحليل و تقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل و تأثيرها على أداء العاملين و سلوكهم ، شركة راس لانوف لتصنيع النفط ، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة، جامعة آل البيت، ليبيا.
١٩. فطيس ، عادل .(٢٠٠٧) .تحليل و تقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل و تأثيرها على أداء العاملين و سلوكهم ، شركة راس لانوف لتصنيع النفط و الغاز،رسالة ماجستير،كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ، قسم الإدارة العامة،جامعة آل البيت، ليبيا.
٢٠. بوحلف خديجة.(٢٠٠٧).أثر الترقية الوظيفية و غير الموضوعية على أداء المشرفين و الرضا الوظيفي،جامعة الجزائر،ص٣٤-٣٧.
٢١. إسماعيل قبيرة.(٢٠٠٧).تنمية الموارد البشرية،دار الفجر للنشر و التوزيع،القاهرة،ط١،ص ٢١٩
٢٢. مسعود ، أماني .(٢٠٠٦).التمكين ،سلسلة مفاهيم .القاهرة :المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية.
٢٣. وزارة التربية و التعليم .(٢٠٠٦).دليل التدريب لبرامج التنمية المهنية و الشخصية المستدامة لموظفي وزارة التربية و التعليم .الأردن .
٢٤. عز الدين،ناهد.(٢٠٠٦) . الشباب العربي و رؤى المستقبل ، بيروت،مركز دراسات الوحدة العربية.
٢٥. عبدالرحمن ، محمد .(٢٠٠٦).النظرية في علم الاجتماع.ط١،القاهرة:دار المعرفة الجامعية .
٢٦. قنديل، أماني (٢٠٠٥).مؤسسات المجتمع المدني ، قياس الفاعلية و دراسة الحالة ،مركز الدراسات السياسية و الاستراتيجية بالأهرام،القاهرة.
٢٧. العتيبي، مرزوق .(٢٠٠٤).تمكين العاملين كإستراتيجية للتطوير الإداري، الإجتماع الإقليمي الثاني ، الإدارة و تنمية الموارد البشرية ، عمان.
٢٨. شوقي،عبدالمنعم.(٢٠٠٤).تنمية المجتمع المحلي ، دار النشر ، القاهرة.
٢٩. المحاسنة ، أحمد .(٢٠٠٤).تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا و التنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب ، رسالة الماجستير، عمادة الدراسات العليا ،الإدارة العامة،قسم الإدارة العامة ،جامعة مؤتة ،المملكة الأردنية الهاشمية.
٣٠. طعيمة ، رشدي أحمد .(٢٠٠٤). تحليل المحتوى في العلوم الانسانية : مفهومه ، أسسه ، استخداماته،المستقبل العربي،مج٢٧،ع٣٠٩.(تشرين الثاني ٢٠٠٤)،ص١٦٦-١٦٦.
٣١. حسن ، روائية .(٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، الدار الجامعة للنشر ، الاسكندرية،مصر.
٣٢. بوزيان ، عثمان .(٢٠٠٤). اقتصاد المعرفة مفاهيم و اتجاهات،الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، الجزائر.
٣٣. السويدي،جمال .(٢٠٠٣). مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة،نظرة مستقبلية ، أبوظبي ،مركز البحوث و الدراسات الاستراتيجية.
٣٤. العزاوي ، وصال نجيب،"السياسات العامة، حقل معرفي جديد"،بغداد،مركز الدراسات الدولية، ٢٠٠١.
٣٥. الشيلخي،عبدالرزاق .(٢٠٠١). الإدارة المحلية دراسة مقارنة ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة مؤتة ،ط١،الأردن.
٣٦. سلسلة التشريعات الاجتماعية .(٢٠٠١). دولة الإمارات العربية المتحدة: وحدة الدراسات و البحوث و الإحصاء.
٣٧. سلسلة التشريعات الاجتماعية (١) ، قانون اتحادي رقم (٢) لسنة ٢٠٠١ ، في شأن الضمان الاجتماعي.
٣٨. ماهر ، أحمد .(٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، الإسكندرية، ط٥.
٣٩. نيازي،عبدالمجيد بن طارش (٢٠٠٠).مصطلحات و مفاهيم إنجليزية في الخدمة الاجتماعية ،ط١،مكتبة العبيكان،الرياض.
٤٠. العمري،أبو النجا.(٢٠٠٠). تنظيم المجتمع و المشاركة الشعبية و منظمات الاستراتيجية،المكتبة الجامعية ،الإسكندرية.
٤١. سلسلة التشريعات الاجتماعية ، قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ٢٠٠٢ ، في شأن مساعدات الإغاثة و الكوارث العامة.
٤٢. سلسلة التشريعات ، القرار الوزاري رقم (٧٨٤) لسن ٢٠٠١ ، في شأن اللائحة التنفيذية.
٤٣. زكي رمزي .(١٩٩٧).الاقتصاد السياسي للبطالة . الكويت: مطابع الرسالة ط١ .
٤٤. الأسود ، الظاهر .(١٩٩٩).علة الاجتماع السياسي ، القاهرة :الدار المصرية للطباعة و النشر.
٤٥. محمد ، راشد .(٥١٤٢٣). مخرجات التدريب و أهميتها في التنمية ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التقني السعودي الثاني ، الذي نظّمته المؤسسة العامة للتعليم و التدريب المهني ، الرياض.

٤٦. النمر، سعود (١٤١٣هـ). موقف القطاع الخاص نت توظيف العمالة السعودية، الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الادارية.
٤٧. دستور الإمارات لسنة ١٩٧١.
٤٨. المنجد في اللغة و الاعلام.(١٩٧٩). دار النشر، لبنان، ط٤، ص٢٦٥.
٤٩. عبدالقوي، خيرى، "دراسات السياسات العامة"، ط١، الكويت، ١٩٨٩.
٥٠. عبدالقادر، علاء. (١٩٩٨). دور الشباب و التنمية، منشأة معارف، الإسكندرية، ط١.
٥١. العيسى، جهينة سلطان.(١٩٧٩). قضية التحديث في ضوء الاتجاهات المعاصرة لعلم الاجتماع، مجلة كلية الانسانياتو العلوم الاجتماعية، جامعة قطر، العدد١.
٥٢. غانم، باسم، أبوسينية، عودة. (٢٠١٣). دور الشباب في التنمية الشاملة للمجتمع من وجهة نظر طلبة مؤسسات التعليم العالي في وكالة الغوث الدولية في الأردن، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، العدد٣٤.
٥٣. مسعود، أماني.(٢٠٠٤). نظريات التمكين وعلاقتها بالتنمية في الوطن العربي، أعمال المؤتمر الثالث للباحثين الشباب (٢٠—٢٣ إبريل ٢٠٠٤). قضايا التنمية، القاهرة.
٥٤. بوراس، شاقية. (٢٠٠٨). سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر.
٥٥. الفاعوري، رفعت.(٢٠٠٥). إدارة الإبداع التنظيمي، القاهرة.

المراجع الأجنبية :

1. Carolina Trivelli Jorge Morel. (2019). Rural Youth inclusion, empowerment and participation, IFAD, Inesting in rural people, www.ifad.org/ruraldevelopmentreport .
2. Oladeji O.Fatoki . (2019). The Skills Acquisition Programme and Youth Empwermnt in Ondo State Of Nigeria : An Empirical Study ,Global Journal of HUMAN-SCIENCE : A Arts & Humanities-Psychology , Volume 19 Issue 6 Version 1.0.
3. Gill,M,Sharma,G.(2013).”Evaluation Of Vocational Training Program from the Trainees ,Perspsc-tive”An Empirical Study Pacific Business Review International Volume 6.Issue,5.
4. Diamantidis,A.D,Chatzoglou,P.D.(2012),” Evaluation Of formal training programmes in Greek Organisations “,European Journal Of Training and Development, Vol.36 Iss9pp.888-910.
5. Ghosh, P, Satyawadi, R, Joshi, J.P, Ranjan, R and Singh, P. (2012). Towards more effective training programmes: a study of trainer attributes”, Industrial and Commerical Training, Vol.44, Iss4, pp.194-202.
6. Goldsmith, Marshall. (2006).”Art leaders Acting on Their Training Strategic. HR Review Mar 2006,Vol 5,Issue 3,PP3-31.
7. Alothman, H., Medani, K., & Touhami, B. (2020). Some variables affecting the Attitudes of University students attitudes towards the Political Participation of Women in Four Arab Societies. Al-Adab Journal, (133), 445-460. <https://doi.org/10.31973/aj.v0i133.740>