

**استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة
للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه
العمالة غير المنتظمة**

**Using the empowerment model from the
perspective of generalist social work practice to
alleviate the problems facing irregular
employment**

علي إبراهيم إسماعيل حسن

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية

كفر صقر - الشرقية

DOI: 10.21608/fjssj.2025.347722.1278 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_404543.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/١١/١٨ م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١٢/٢٧ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/١/٢٠ م
توثيق البحث: حسن، علي إبراهيم إسماعيل. (٢٠٢٥). استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة للخدمة
الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ٢٠، ج. (٦)، ص-
ص: ١٧٣-٢٣٤.

٢٠٢٥ م

استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة

المستخلص:

تمثل التنمية باعتبارها قضية لا يمكن أن تتحقق الا بالاستثمار الأمثل لجميع الموارد المادية والبشرية والتنظيمية المتاحة، والتي يمكن اتاحتها في المستقبل القريب، ونظرا للظروف الاقتصادية التي تمر بها الدولة نتيجة الامراض وانتشار الاوبئة والفيروسات ظهرت العديد من المشكلات منها المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة منها المشكلات الاقتصادية والصحية والتعليمية، ونظرا للدور الحيوي الذي تقوم به مهنة الخدمة الاجتماعية في معالجة هذه المشكلات بصفة عام والممارسة العامة بصفة خاصة، حيث تهدف الدراسة الي اختبار فاعلية نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، من خلال هدف رئيسي: يتمثل في التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، ويتحقق الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية: التخفيف من المشكلات الاقتصادية: والمتمثلة في الأجر الشهري لا يتناسب مع الاحتياجات المعيشية- لا يوجد برامج حماية اجتماعية من تأمين للشيخوخة والعجز والوفاة للعمالة غير المنتظمة- الصعوبة في الحصول علي القروض لإقامة المشروعات الصغيرة- لا يوجد عمل بشكل دائم- الفصل من العمل دون سابق انذار- صاحب العمل يعطيني أجر بسيط لا يتناسب مع المجهود الزائد في العمل، التخفيف من المشكلات الصحية: والمتمثلة في لا يوجد تأمين صحي شامل- أمراض مزمنة- أمراض سوء التغذية - تكلفة العلاج الباهظة- المسكن الغير صحي- بيئة العمل لا تتناسب مع قدرات العمال الصحية - الأمراض المعدية، التخفيف من المشكلات التعليمية: والمتمثلة في محو الامية- غياب التدريب- القدرات المحدودة في العمل- غياب الهنيين لتعليم العمال وثقل معارفهم- القدرات المحدودة في التدريب، وتوصلت الدراسة الي فاعلية استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

- الكلمات المفتاحية: نموذج منح القوة، الممارسة العامة، العمالة غير المنتظمة.

Using the empowerment model from the perspective of generalist social work practice to alleviate the problems facing irregular employment

Abstract:

Development represented as an issue that can only be achieved through optimal investment of all available material, human and organizational resources, which can be made available in the near

future. Given the economic conditions that the country is going through as a result of diseases and the spread of epidemics and viruses, many problems have emerged, including the problems facing irregular workers, including: Economic, health and educational problems, In view of the vital role played by the social service profession in addressing these problems in generalist and general practice in particular, the study aims to test the effectiveness of the power granting model from the perspective of generalist practice in social service to alleviate the severity of the problems facing irregular workers, through a main objective: It consists of alleviating the severity of the problems facing irregular workers, and the main goal is achieved by achieving the following sub-goals: Alleviating economic problems: the monthly wage is not commensurate with living needs - there are no social protection programs such as old-age, disability and death insurance for irregular workers - difficulty in obtaining loans to establish small projects - there is no permanent work - dismissal from work without precedent. Warning - My employer gives me a small wage that is not commensurate with the extra effort at work, Alleviating health problems: which are the lack of comprehensive health insurance - chronic diseases - malnutrition - high costs of treatment - unhealthy housing - the work environment does not match the health capabilities of workers - infectious diseases, Alleviating educational problems: which include eradicating illiteracy - lack of training - limited capabilities at work - absence of professionals to educate workers and the scarcity of their knowledge - limited capabilities in training? The study found the effectiveness of the power granting model from the perspective of general practice in social service in alleviating the problems facing irregular workers

- **Keywords:** empowerment models, generalist practice, irregular employment.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يمثل العنصر البشري الدعامة الرئيسية والركيزة شديدة الأهمية لنجاح أي مجتمع لتحقيق ما يصبوا اليه من أهداف، لذا وجب الاهتمام والعناية به والعمل على استخدامه الامثل واللازم لتحقيق تلك الاهداف. (عبد القادر، ٢٠١٠، ص ١٧١)

ولهذا تمثل التنمية باعتبارها قضية لا يمكن أن تتحقق الا بالاستثمار الأمثل لجميع الموارد المادية والبشرية والتنظيمية وايضا التخطيطية المتاحة، والتي يمكن اتاحتها في المستقبل القريب، لذلك فإن الانسان ليس وسيلة للتنمية ولكنه بالإضافة إلى ذلك غاية لتحقيق التنمية وهدف اساسي لها، فالإنسان دائماً صانع التنمية وأيضاً المستفيد منها من كافة الجوانب والمشارك في اتخاذ القرارات، والتنمية الان في العالم لأبد تقوم على المساواة بين

جميع الفئات وكافة الطبقات في المجتمع، وبالتالي يجب أن تتحاز وتكون في صف الفئات المهمشة والمعدمة الفقيرة ذات الدخل البسيط والمحدود وذلك بهدف مسانبتها وتقويتها ودعمها من أجل الحصول على النصيب الأكبر لها من الدخل كلما أمكن ذلك. (Allen J. 2002, 136)

ومع جملة التغييرات والاحداث التي تمر بها معظم البلدان حول العالم وانتشار الأزمات والتحديات الاقتصادية والتي افرزت زيادة رهيبه وضخمة في المعدلات الخاصة بمشكلة البطالة، مع زيادة نسب الفقر المتعاظمة، حيث أثر ذلك على مجمل الأوضاع سواءا الاقتصادية منها، والصحية، والتعليمية مما جعل منظومتي التعليم والصحة رديئة وسيئة للغاية، فلا بد من وجود اطار عمل لمواجهة الأزمات الاقتصادية حتي يتثنى مقابلة كل الاحتياجات من الرعاية الصحية والتعليمية والاجتماعية وغيرها من الاحتياجات الملحة والضرورية الأخرى. (عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ص ٢٠٩)

وتشكل العمالة غير المنتظمة قطاعاً كبيراً وهاماً من المجتمع لا يمكن إغفال دورهم بأي حال من الأحوال حيث أنهم المورد البشري الذي يساهم في دفع عملية التنمية، وبما أن هؤلاء العمال هم عجلة التنمية فلهم متطلبات تتمثل في الارتقاء بمستوي معيشتهم وإشباع احتياجاتهم الأساسية والمادية وتحقيق طموحاتهم وتحسين نوعية الحياة لهم بشكل ملموس. (محمد، ٢٠١٥، ص ٢٠٣).

ومن هذا المنطلق تعاني المجتمعات المعاصرة العديد من المشكلات والقضايا شديدة الخطورة التي تهدد أمن وأمان هذه المجتمعات، بل يمتد التهديد للقضايا والمشكلات المجتمعية التي تشغل كافة الحكومات المتعاقبة والمنظمات المتخصصة في التنمية الاجتماعية، وذلك نظراً لتأثيرها السلبي على نسبة ليست بالقليلة علي معظم أفراد المجتمع، وباعتبارها أحد التحديات الكبرى التي تواجه معظم البشر، والتي وجب علينا مواجهتها، ومنها مشكلة العمالة غير المنتظمة ويشار الي العمالة غير المنتظمة الي انها الفئة التي تعمل بشكل متقطع ويعاملون معاملة أقل من العمال المعيّنين بالجهاز الإداري للدولة. (حسن، ٢٠١٢، ص ١٨٢:١٨١).

وهذا ما يتفق مع ما جاءت في دراسة (Uptogrove (2021): والتي تناولت تحديد ماهية العمالة غير المنتظمة، والتي يمكن تحديدها على أنها تعمل عن طريق العمل بدوام جزئي والعمل التعاقدية، والعمالة غير المنتظمة تشكل جزءاً ضخماً من قوة العمل في دولة اليابان منذ تسعينيات القرن المنصرم، حيث من خلال فحص البيانات التي تعرض إساءة المعاملة التاريخية والحالية وخفض قيمة العمال غير النظاميين وعرضهم على أنهم أدنى من العمال العاديين، وتوصلت الدراسة أن النظرة المجتمعية والسياسية للعمالة غير المنتظمة بشكل عام

وخاصة العمال الشباب من العمالة غير المنتظمة وأيضا القرارات الناتجة عن مكافحة القضايا المتعلقة بالعمل، تضر برفاهية العمالة غير المنتظمة، ويضر بإجراء تغييرات كبيرة طويلة الأجل على أسلوب العمل والقوى العاملة في البلاد.

حيث قدم تقرير التنمية البشرية والذي اشار إلى أنه في ضوء ما يواجه فئة العمالة غير المنتظمة في المجتمع من مشكلات كالبطالة، وعدم القدرة على تحمل النفقات الخاصة بالزواج، مما يؤثر بالسلب على ولائهم وانتمائهم لأوطانهم، مما يدفعهم الي ترك اوطانهم والجري والتسابق من أجل الهجرة وشيوع الكره والسخط والعدوانية والحدق ضد أمن مجتمعاتهم، وانتشار السلوك الاجرامي بصوره المتعددة، ومن هذا المنطلق دعا التقرير إلى أهمية دعم دور منظمات المجتمع المدني الي العمل جنبا الي جنب مع المنظمات الحكومية لحماية العمالة غير المنتظمة في المجتمع باعتبارهم كوادر التنمية، ومحاولة التخلص من المشكلات الملحة التي تواجههم سواء في توفير فرص العمل المناسبة للعمالة غير المنتظمة وتدبير المسكن الصحي وتشجيع الحوار والنفاهم ودعم قيم ودعم المثل العليا لنجاح المجتمع، ولا يمكن تحقيق ذلك بدون حماية اجتماعية تضمن لهم تحقيق الامان وعمل دائم. (تقرير التنمية البشرية، ص ١٢)

وهذا ما أشارت اليه دراسة (Cornella(2009: حيث تناولت تحديد العلاقة بين العمالة غير المنتظمة والتوظيف والتدريب، وأوضحت أن العمالة غير المنتظمة قد أصبحت من الظواهر التي تتزايد بشكل واضح للغاية ومنتشرة في الأسواق، وتشعر دائما بفقدان الأمن، وعدم توافر الحماية الاجتماعية الكافية لهم، ويشعرون أنهم من الفئات المهمشة ولذلك أوصت الدراسة بضرورة وضع سياسة للحد من هذه التحديات وتقليل الشعور بعدم الأمان من خلال عمل عقود للعمالة غير المنتظمة طويلة الأجل وتوفير الرعاية المتكاملة لتي تجعلهم في حالة من الامان لممارسة حياتهم الطبيعية.

وهو ما يستدعي ضرورة دعم وحماية الفئات الأكثر تعرضا للخطر، والتي منها علي وجه الخصوص العمالة غير المنتظمة، وتحتاج لتأمين كافة الاحتياجات من الخدمات الاجتماعية من تعليم ورعاية صحية ومياه وصرف صحي الي غير ذلك من الاحتياجات الضرورية الملحة، واعتماد السياسات الفاعلة وتأمين الموارد الكافية لتوفير ما يكفي من فرص للعمالة غير المنتظمة في المجالات المختلفة، خاصة للفئات الفقيرة والمهمشة، وعلى الدول حول العالم التي تعترف بمشكلة عدم المساواة أن تتخذ كافة الإجراءات اللازمة للحد منها، وذلك بين مختلف طوائف وفئات المجتمع، وتسعى لتقوية وبناء التماسك الاجتماعي ودرء الأزمات ومحاولة التعافي منها، كما ركز التقرير على ضرورتين أساسيتين هما توسيع الخيارات أمام

أفراد المجتمع، والثاني حماية إنجازات التنمية البشرية في المجتمع بشكل عام. (الامم المتحدة، ٢٠١٤، ص ٣٦)

وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة غباري (٢٠١٠): والتي استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين متطلبات بناء القدرات البشرية وخاصة فيما يتعلق بالعمل على صقل المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة للفئات التي تتعامل معها وتزويدها بالوعي المطلوب نحو العمل والاستقلال بالذات والتحفيز المادي والمعنوي المستمر والتوسع في برامج التأهيل والتدريب المستمر وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها التنموية، وتوصلت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين متطلبات بناء القدرات البشرية وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها التنموية في المجتمع وكذلك تأمين كافة الاحتياجات من الخدمات الاجتماعية.

وكذلك دراسة حسن (٢٠١٢): والتي هدفت الي تحديد حاجات الرعاية الاجتماعية للباعة الجائلين باعتبارهم من العمالة غير المنتظمة، سواء كانت تلك الاحتياجات منها الاقتصادية، التدريبية، التأهيلية، الصحية، الاجتماعية، الثقافية، الاسكان والمرافق الأساسية، الحاجات التموينية، والتوصل لمجموعة من المؤشرات التخطيطية التي قد تفيد في مساعدة الباعة الجائلين في اشباع معظم حاجاتهم، وأسفرت نتائجها أن جميع المبحوثين لديهم حاجات مشكلات متنوعة وهذه المشكلات ووفقا لتأثيرها على الباعة الجائلين هي المشكلات التدريبية يليها الصحية ثم المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، وأوصت بالقيام بدور إعلامي فعال لتوعية الباعة الجائلين بالجهات التي يمكن أن تساعد في تأهيلهم وتدريبهم وتمويل مشروعات صغيرة بقروض ميسرة لهم مع تقديم الخبرة والتأهيل اللازم لتسويق المنتجات.

وبالنظر الي المتغيرات التي يمر بها العالم بأسره منذ ظهور الازمة الخاصة بفيروس كورونا (كوفيد-١٩) وسرعة انتشار الوباء بين كل الدول في جميع أنحاء العالم، أدت هذه الأزمة إلى ارتفاع معدلات الفقر خاصة في الدول النامية منها جمهورية مصر العربية، وذلك لأن توقف القطاع غير الرسمي واصابته بالشلل عن العمل يعني فقدان الملايين من الأسر المصرية في ربوع الوطن لمصدر دخلها الوحيد في ظل عدم وجود أي بدائل أو فرص أخرى، وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن (٤,٤%) من العاملين بجمهورية مصر العربية فقراء فقرا مدقعاً، و(١٢%) منهم فقراء و (٤٤,٤%) على حافة الفقر. وهذا يتطلب التنفيذ العاجل والسريع لمجموعة من الحلول قصيرة الأجل لتخفيف حدة الأزمة الحالية على العمالة غير الرسمية بشكل سريع، بالتوازي مع تنفيذ استراتيجية متكاملة من الإجراءات متوسطة الأجل لمجهم في الاقتصاد الرسمي للدولة وتحسين ظروفهم المعيشية بشكل دائم، وهذا يعد ضرورة لسلامة المجتمع بشكل عام ولتعزيز قدرته على مواجهة أي أزمات في المستقبل تشبه ذلك، بالإضافة إلى تجنب حالة من وجود عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي التي يمكن أن تسود

المجتمع عندما تجد فئات عريضة من المواطنين نفسها محاصرة في دائرة مفرغة من الفقر والجهل والعوز والمرض. (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٠، ص ٢٧٠) وقد كشفت أزمة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) الظروف المعيشية المتدهورة التي تعيشها العمالة غير المنتظمة بدءاً من الفقر والبطالة والاعتماد على المساعدات الفردية من المجتمع، وصولاً إلى التكلفة الباهظة للحصول على الخدمات الصحية وانعدام الحماية القانونية، حيث إن أنظمة الضمانين الصحي والاجتماعي تغطي بخدماتها الفئات العاملة بالقطاع الرسمي للدولة دون النظر الي سواها متغاضية عن حماية هذا القطاع الهام والفعال والحيوي، ليس فقط وقت الأزمات والكوارث والأمراض والأوبئة لكن بشكل عام حتى ما قبل الأزمة نفسها، فما كانت أزمة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) إلا مبينة وموضحة فقط عن تدهور الأوضاع المعيشية لهم، وانعدام أقل شكل من الأشكال الخاصة بالحماية الاجتماعية لهم، وذلك لكل الفئات من العمالة غير المنتظمة سواء في الزراعة او الحرف اليدوية والعاملات في المنازل وغير ذلك مما يجب علي المجتمع التكاتف لتحقيق المساندة بكافة اشكالها لهم. (دار الخدمات النقابية، ٢٠٢٠، ص ٢٠)

وبالتالي جاءت تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد (١٩) حيث زاد الاهتمام بدعم العمالة غير المنتظمة في صرف المنح المادية والمساعدات العينية والطبية للعمالة غير المنتظمة وأسرههم سعياً لتجاوز تلك الازمة ذات الابعاد الاجتماعية والصحية والاقتصادية شديدة الصعوبة، حيث قد أشارت تقارير وزارة القوى العاملة في جمهورية مصر العربية الى أن عدد الذين صرفوا تلك المساعدات من خلال ٣٠٧٢ منفذا للبريد على مستوى الجمهورية بلغ ٥٩ ألفاً و ٩٣٠ مستحقاً من العمالة غير المنتظمة كمرحلة أولى في خطة الدولة المساندة لهذه الفئة المتضررة في المجتمع المصري. (وزارة القوى العاملة، ٢٠٢٠، ص ٢١٨)

وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة عبد الموجود (٢٠١٠): والتي توصلت الي انه يجب توفير جزء من النفقات الموجهة للتعليم لأبناء العمالة غير المنتظمة، وتوفير خدمات تدريبية وبتثقيفية، كما تساعد في توفير نفقات علاج الأسرة وخدمات اجتماعية وترفيهية لها، وتقدم إعانات في المناسبات المختلفة، وأثبتت الدراسة ان وضع العاملين بالقطاع غير المنظم تحت مظلة التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعمالة غير المنتظمة ليس له وجود، وأوصت بضرورة التعاون بين المجتمع المدني والصندوق الاجتماعي للتنمية في انشاء وحدات متخصصة تهتم بتقديم الدعم المادي.

وهذا يتفق ايضا مع ما ذكرته دراسة ابراهيم (٢٠٢١): والتي تناولت الكشف عن الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والصحية لفئة العمالة غير المنتظمة نتيجة انتشار فيروس كورونا المستجد المعروف بكوفيد ١٩، وقد توصلت الدراسة أن فئة العمالة غير المنتظمة من أكثر

الفئات تضرراً نتيجة للعزل الجزئي وسياسة التباعد الاجتماعي التي فرضت نفسها على العالم اجمع.

وكذلك دراسة (Romero (2021): والتي تناولت إجراء دراسة الحالات والشواهد للتعرف على كيفية تأثر اقتصاد الباعة الجائلين خلال أزمة كورونا، وتوصلت الدراسة أن الباعة الجائلين هم قطاع من السكان معرض بشكل كبير للخسائر الاقتصادية بسبب حالة الطوارئ، ولا تستطيع العمالة غير المنتظمة التوقف عن العمل على الرغم من (مبادرة ابقوا في المنزل) لأن الحكومة لم تنفذ استراتيجيات تضمن بقائهم على قيد الحياة وأسره مؤثرة وبشكل كبير على أوضاعهم الصحية.

وذلك يتفق أيضا مع دراسة طه (٢٠٢١): والتي أوضحت في نتائجها أن المشكلات التي يعاني منها العمالة غير المنتظمة من ضعف الأجور، وكذلك افتقارهم لشروط السلامة والصحة المهنية والفصل دون سابق إنذار بدون تعويض يليهم محدودية فرص الارتقاء الحرفي والمهني ثم الحرمان من الإجازات السنوية والرسمية، والتهميش الاجتماعي والمهني، ضعف تطوير الحماية الاجتماعية وأخيراً التعرض للعنف في مواقع العمل المختلفة.

وكذلك دراسة (Virtanen: (2005) والتي تناولت العلاقة بين العمالة غير المنتظمة ومشكلاتهم الصحية حيث تناولت الدراسة تحديد طبيعة العلاقة بين العمالة غير المنتظمة والجانب الصحي لديهم، حيث أشارت الدراسة ان العمالة غير المنتظمة لا تتمتع بمظلة الرعاية الصحية، وأن العمالة غير المنتظمة تبذل قصارى جهدها في العمل ولا تجد المقابل المادي اللائم والمناسب لهذا الجهد المبذول، مع عدم احترام حقوقهم والاعتراف بها وعدم السعي إلى إشباع احتياجاتهم وتقديرها بما يتفق وأوضاعهم الأسرية المتزايدة، فهم يتعرضون دوماً للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على الجانب الصحي لديهم.

وتأتي الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الجهاز الرسمي في جمهورية مصر العربية والتي تكشف عن الترددي الواضح في أوضاع معظم العمالة غير المنتظمة في الدولة، والذي يأتي حسب تقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بنحو ما يقرب من (٦,٩) مليون عامل في جمهورية مصر العربية يعمل منهم نحو (٢٧٧) ألف عامل تحت مسمى عمال يومية، ونحو (٢٣٣) ألف عامل عمالة موسمية في داخل المنشآت الحكومية للدولة، يضاف الي ذلك ما يقرب من نحو (٦٠٩) آلاف عامل موسمي، وبمتوسط (٧'٣) مليون عامل متقطع في القطاع الخاص، جميعهم واجهوا تحديات كبيرة وضغوط شديدة، ترتبت على ما صدر من قرارات إغلاق المحلات الخاصة بالترفيه والأسواق والسياحة أمام كافة الباعة الجائلين، فضلا عن المشكلة الأبدية الخاصة بعاملات المنازل، حيث استغنت معظم الأسر

المصرية عن أعمالهم خوفاً من انتقال العدوى، وذلك بالطبع دون أي مقابل مادي. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، ٢٠٢٢)

وتتعاظم مشكلات العمالة غير المنتظمة في حالات الطوارئ والأزمات أو حالات انتشار الازمات و الحروب والابوة، وتعتبر المشكلات الاقتصادية والصحية والتدريبية الأبرز للعمال غير المنتظمة كمعاناتهم من البطالة في مواسم محددة بالزراعة أو القطاع السياحي أو أعمال البناء أو الصيد ٠٠٠ الخ، ومع توقف تلك العلمية الاقتصادية ومع توقف الأنشطة يتم الاستغناء عنهم وغياب فرص التدريب والتعليم المناسبة علي أعمال أخرى مناسبة. (يحيي، ٢٠١٩، ص ٣٥٢)

وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (Malty(2015): والتي هدفت الي التعرف علي المخاطر التي تواجه العمالة غير المنتظمة بمختلف فئاتها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود خطر في الإصابات اثناء العمل للعمالة غير المنتظمة، وتتراكم هذه المخاطر مع عدم الاستقرار والاستمرارية في العمل، وعدم وجود التوظيف، مما يؤدي إلى ضرورة في الدفاع عن حقوق العمالة غير المنتظمة والمطالبة بحقوقهم وخاصة المرتبطة باحتياجات اساسية، كالاحتياجات الصحية والاقتصادية وايضا التدريبية.

وكذلك دراسة إبراهيم (٢٠٢١): والتي تناولت الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للعمالة غير المنتظمة والتي أكدت علي ان فئة العمالة غير المنتظمة من اكثر الفئات تضررا بسبب عدم توافر مظلة الحماية الاجتماعية والصحية، والتي تعتبر حقا اصيلا لهم مثل التي يستفيد منها العاملون في القطاع الرسمي للدولة، وعدم توافر ضمان اجتماعي لمواجهة العجز والشيخوخة والأمراض المزمنة وإصابات العمل، ومن ثم يجب مواجهة مشكلاتهم وتلبية احتياجاتهم، مما يستدعي تضافر الجهود الاهلية والحكومية لمواجهة مشكلات العمالة غير المنتظمة بصورة عاجلة.

كما اشارت التقارير الرسمية الصادرة عن منظمة العمل الدولية إن أكثر من (٦١%) من السكان حول العالم يكسبون رزقهم من خلال العمل غير الرسمي، كما تمثل العمالة غير المنتظمة جزءاً كبيراً من قوة العمل المصرية، حيث تتواجد في مختلف القطاعات مثل عمال المقاولات والباعة الجائلين والسباكة والزراعة وعاملات المنازل وغيرهم من المهن، كما تمثل تلك العمالة قوة منتجة كونها لا تخضع لصاحب عمل محدد، ويتعرضون الي مخاطر مهنية دون وجود أي غطاء يحقق لهم السلامة المهنية، وأشارت التقارير الي ضرورة وجود ما يسمى بالمسؤولية المجتمعية التي تكون بمثابة ضمانة حقيقية للعمالة غير المنتظمة للحفاظ عليهم بصورة كافية. (فهمي، ٢٠٠٢، ص ٥٩)

وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة (Gaston 2011): حيث هدفت تلك الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الالتزام بالمسئولية الاجتماعية وإدارة أداء المنظمة ضمن الميثاق العالمي للمسئولية الاجتماعية ومدى تأثير المسئولية على ثقافة المنظمة، والبرامج التي تقوم بها والأخلاقيات التي تلتزم بها في تحقيق السلامة المهنية للعمالة غير المنتظمة، وهذا يتطلب تحقيق إجراءات السلامة المهنية للعمالة غير المنتظمة من أجل الامان في العمل والحفاظ عليهم بشكل ملائم كغيرهم من العمالة المنتظمة.

وتشير بعض الاحصاءات الصادرة عن بعض المراكز أن العمالة غير المنتظمة قد تمثل (٥٠%) من إجمالي حجم قطاع القوى العاملة بجمهورية مصر العربية.(مركز العهد للمساعدة القانونية، ٢٠١٩، ص٤)

ومن هذا المنطلق أصبحت إشكالية العمالة غير المنتظمة تأخذ حيزاً كبيراً في كثير من النقاشات الدولية الموسعة حول مسائل التنمية، حيث تؤثر ظاهرة العمالة غير المنتظمة على الجهودات التنموية التي تقوم بها الحكومات، فعلي الرغم من تعدد البرامج والآليات التي تتبناها الحكومات في مجال مكافحة البطالة والتي تخصص لها اعتمادات مالية، تبقى معدلات العمالة غير المنتظمة عند مستويات عالية ومرتفعة، ويرجع السبب في هذا الامر إلى غياب البرامج الخاصة والموجهة فقط لمعالجة هذه الظاهرة بشكل صحيح. (محمد وعبد الكريم، ٢٠١٩، ص٥٦٨)

ومن هنا تظهر الحاجات الضرورية الخاصة بأسر العمالة غير المنتظمة والتي تحتاج دوماً الى توفير مستلزمات المعيشة من خلال تدبير المصروفات المدرسية والعلاجية لأبنائهم، وكذلك الملابس وتغذيتهم والى جانب حاجتهم للأموال اللازمة للإنفاق على المتطلبات المعيشية اليومية الي غير ذلك، وبالتالي تصبح أسرهم أكثر عرضة للفقر خاصة في المناطق الشعبية أو المهمشة أو الريفية، كما أن الضغوط الاقتصادية والزيادة السكانية المطردة وارتفاع الاسعار بشكل مبالغ فيه وانتشار الأمية يعتبر من أهم العوامل التي تحول دون إشباع تلك الاحتياجات الأساسية للعمالة غير المنتظمة في البلاد وهذا يحتاج الي مجموعة من القوانين تنظم ذلك. (ابراهيم، ٢٠٠٠، ص ٢٢)

وهذا ما أشارت اليه دراسة أمبابي (٢٠١٢): والتي هدفت الدراسة إلى تحديد دور المنظمات المدنية المختلفة في كسب التأييد للقوانين المنظمة للحد من الفقر، وتحديد أكثر للفنيات التي يجب ان تستخدمها المنظمات الاهلية تدعيماً لكسب التأييد للقوانين المنظمة للحد من الفقر في جمهورية مصر العربية، وتحديد العوامل سواء الداعمة أو المعوقة لدور منظمات المجتمع المدني المختلفة في كسب التأييد للقوانين المنظمة للحد من الفقر ومسبباته، وتحديد الحاجات التي يحتاجها اسر العمالة غير المنتظمة وأكدت الدراسة على خلق رأي عام مستنير

بمشكلة الفقر وتمكين الفقراء وإشراكهم في عملية صنع القرار واتخاذها وتحسين نوعية الحياة للعمال غير المنتظمة وإسرههم والتأكيد على أهمية توفير الدعم المادي لأسر العمال غير المنتظمة للوفاء باحتياجاتهم.

وكذا دراسة فتحي (٢٠١٩): والتي توصلت إلى نتائج وتوصيات من أهمها إنشاء صندوق مستقل للعمال غير منتظمة، مع ضرورة وضع نظام تأميني موحد لا يقل في مزاياه عن النظام العام للحماية التأمينية بإدارة مستقلة الاستفادة بما يمكنهم من تحسين نوعية حياتهم وأسرههم.

ومن هذا المنطلق يمكن القول بأنه ظهر جلياً أهمية ان تقوم منظمات المجتمع المدني بمختلف مستوياتها ومجالات عملها المختلفة بدورها الفعال والحيوي في تحقيق مسؤوليتها المجتمعية في التخفيف من المشكلات التي تواجه العمال غير المنتظمة بجانب ما يمكن ان تقوم به الجهات الرسمية بالدولة لحمايتهم بناء على اهتمامها بحقوق واحتياجات الإنسان والدفاع عن هذه الحقوق، يرجع إلى أنها تمارس العديد من الأنشطة وهي تستخدم حقوق الانسان كمعيار أساسي لتطبيق هذه الأنشطة، وذلك من خلال دراسة الأسباب التي تؤدي في نهاية الامر الى عدم اشباع هذه الحقوق والاحتياجات المشروعة، والعمل على التخفيف من حدتها، وهي تسعى الى مساعدة هذه الأفراد في مواجهة مشكلاتهم الاجتماعية والتعليمية والصحية وغيرها، ورفع مستواهم المعيشي ومساعدتهم على اشباع احتياجاتهم المتواضعة من خلال اقامة مشروعات صغيرة وتوفير القروض والتمويل المناسب، وبذلك تعتبر هي الأساس لحقوق الانسان. (قاسم، ٢٠٠٤، ص، ٣٧١٩)

وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة (Stephe 2010): والتي تناولت دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق المساندة المجتمعية والاقتصادية للمجتمعات المعدمة والفقيرة، وتحديد الترابط بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني واهمية ذلك في تحقيق المساندة المجتمعية والاقتصادية للمجتمعات المعدمة والفقيرة، وتوصلت نتائجها على انه يجب أن تؤدي المنظمات غير الحكومية ادوا أكثر فاعلية في المجتمع لمساعدة الجهات الرسمية للدولة، وأن تعمل على تقوية العلاقة التضامنية بينها وبين هذه المنظمات الحكومية والخاصة حتى تستطيع تحقيق اهدافها في التعامل مع مشكلات المعدمين والفقراء والذين يعانون من ظروف اقتصادية وصحية صعبة بكفاءة.

ومن ثم فيمكن العمل على التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمال غير المنتظمة عن طريق التنظيمات النقابية والاهلية من خلال خدمة ورعاية الفئات المعدمة والفقيرة والمهمشة في المجتمع وتقدير احتياجاتها هي الركيزة الأهم في طريق التخفيف من حدة المشكلات التي تواجههم، والعمل على حمايتهم من الفقر والتهميش وتحسين أوضاعهم

وظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتفاعل بين هذه الظروف وانعكاساتها على درجة تقبل ورضا الفرد والمجتمعات لهذه الظروف ودرجه إشباعها لتوقعاتهم وامدادهم بأفكار لإقامة مشروعات، وتوفير القروض بأقل فائدة لتحسين اوضاعهم المعيشية. (عبد الرحمن، ٢٠٠٩، ص، ١٠٦)

وهذا ما أكدت عليه دراسة رجب(٢٠٠٧): والتي دعت إلى ضرورة وسرعة تكاتف كافة الجهود التي يمكن أن تقوم بها التنظيمات الأهلية والنقابية في الدفاع والحماية المطلوبة للفئات الفقيرة بالمجتمع، وبصفة خاصة فئة الشباب وذلك بما أن منظمات المجتمع المدني لا تكلف الحكومة استثمارات أو ميزانيات جديدة، لديها القدرة للوصول إلى فئات متعددة من الفقراء في بيئات جغرافية ونوعية متعددة وتمتلك قواعد بيانات عن الفقراء وتتمتع بالمرونة في تقديم خدماتها عن التنظيمات الحكومية، ويمكن ان تدخل في مبادرات حكومية وخاصة في مساندة الشباب الراغبين في تنفيذ مشروعات صغيرة أو مشروعات متناهية الصغر وتسهيل الحصول على قروض ميسرة للبدء في المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر .

وتهدف جميع برامج والخدمات المختلفة للرعاية الاجتماعية الى مساعدة الافراد على التمتع بحماية نفسية واجتماعية واقتصادية راضية، واعانتهم لمواجهة مطالب الحياة المستمرة والمتجددة بإيجابية وأيضاً مساهمتهم في المجتمع المساهمة المطلوبة والفعالة، كما تعمل هذه البرامج والخدمات على زيادة قدراتهم الشخصية والأسرية في إتمام عملية التكيف المطلوبة داخل مجتمعهم بالشكل اللائق والمرغوب. (شرف الدين، ٢٠١٢، ص، ٢٢٤)

ويتم التركيز في تقديم الخدمات الإنسانية العامة بشكل يعتمد على التكامل بين الطرق المهنية والتكتيكات المستخدمة في مساعدة بني البشر وقت الحاجة كأساس لهذا التكامل حيث يتم دراسة احتياجات الفئات المحرومة والفقيرة والمهمشة في المجتمع، وتحديد درجة الحاجتها ومستوى ما هو مقدم من خدمات لإشباعها في الوقت الراهن. (أبو النصر، ٢٠١٢، ص٥٢٠).

فالحكومات المتعاقبة بمفردها لن تتمكن ولن تستطيع إشباع كافة الاحتياجات المطلوبة لكافة الافراد في المجتمع دون وجود التعاون مع الجهود الاهلية الداعمة لها والمكملة لأوجه النقص أو العجز أو القصور بها، وقد تستخدم الأساليب لتطوير السياسات بما يعمل على بناء قدراتهم ويمكنهم من الحياة الكريمة، كما أن نتائج دراسات نوعية الحياة قد توجه صانعي السياسة لبناء النماذج الضرورية الواقعية التي تتفق مع إمكانيات المجتمع لتحسين نوعية الحياة للمواطنين كل علي حسب الاحتياجات التي يطلبها. (Bukanya, 2001.p.2)

وهذا يتفق مع توصلت اليه دراسة طه (٢٠٢١): والتي أوصت بإعداد استراتيجية واضحة محددة تعمل على إعداد قاعدة بيانات دقيقة بأعداد المشتغلين بالقطاع غير الرسمي بجانب

الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير معلومات عن العمالة غير المنتظمة بجانب تمكين العمالة غير المنتظمة من تكوين منظمات نقابية تكون فاعلة تدافع عن حقوقهم وتبني مطالبهم وتنشيط دور المجتمع المدني بشكل أفضل لصالح العمالة غير المنتظمة وتفعيل الشراكة بين الجمعيات الأهلية والمنظمات الحكومية حيث ان المنظمات الحكومية وحدها لا تستطيع تحسين مستوى المعيشة للعمالة غير المنتظمة.

وتأتي دراسة عبد الموجود (٢٠١٣): التي توصلت الي انه يجب تحقيق الأمان الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة في القطاع الزراعي، وتدعيم الاعتماد على الذات، وتحقيق المكانة الاجتماعية، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة في القطاع الزراعي، وأوصت بالعمل على تحقيق أعلى معدل من الأمان الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة ومراعاة الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها العمالة غير المنتظمة وتحسين نوعية حياة العمالة غير المنتظمة في القطاع الزراعي.

وكذلك دراسة الجمعية المصرية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٢٠): والتي توصلت إلى وجود الكثير من المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، وتمثلت في كثرة العمل، السب، الإهانة، التحقير، عدم الحصول على حقوقهم، كما أوصت الدراسة بضرورة معالجة القصور التشريعي من خلال المدافعة عن هذه الفئة واستيعابهم في قانون العمل المعمول به في الدولة وتحقيق المساندة الاجتماعية اللازمة لهم.

ويأتي من هنا دور التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية بقيام الأخصائي الاجتماعي كممارس عام بتحليل المعلومات التي تم التوصل إليها أثناء خطوة لتقدير وتنظيمها وتبويبها حتى يمكن تحديد المشكلات التي تواجه نسق العمل ثم تحديد الأولويات وتحديد الأنساق المشتركة ثم التوصل إلى مجموعة من الاهداف العامة والعملية من أجل تحقيق التغير المطلوب لصالح الفئات المتضررة منها العمالة غير المنتظمة. (حبيب، ٢٠١٠، ص ٢٥٠)

وقد ظهر نموذج منح القوة في ممارسة الخدمة الاجتماعية كبديل للكثير من الاتجاهات المرضية الموجهة لمساعدة العملاء، إذ يذهب هذا النموذج إلى التركيز على قدرات وإمكانات ومواهب العميل، عوضاً عن التمرکز حول المشكلات التي يعاني منها العميل، وبناء على ذلك يقوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام بتركيز العمل وتكثيفه بشكل كامل وذلك للتعرف على إمكانات العميل ونقاط القوة لديه ومحاولة إظهارها بصورة جلية وواضحة، ومن ثم استخدامها في مساعدة العميل للتعامل مع المشكلات التي يعاني منها والأهداف التي ينشد تحقيقها في اقل وقت ممكن، كما يري نموذج منح القوة أن جميع الأفراد والمجتمعات لديهم العديد من القدرات ونقاط القوة التي تتكون من مجموعة من الأدوار والخصائص والخبرات، وما إلى ذلك التي يمتلكها كل فرد والتي تسهم في تشكيل شخصيته بالقدر الملائم، وبالتالي

فإن نموذج منح القوة يساعد العملاء لفهم نقاط القوة لديهم ومساعدتهم في تحقيق أهدافهم. (Saleeby.D., ٢٠٠٩)

كما تؤكد خبرات الممارسة المهنية لنموذج منح القوة على النظر إلى نقاط القوة لدى العميل وإمكاناته ليس في شكل منعزل ومتفرد بالعميل فقط، وإنما في إطار المجتمع الذي يعيش فيه العميل في كثير من الأحيان يحدث إغفال المصادر المجتمعية التي يمكن استخراج القوة منها وتوظيفها لصالح العملاء، كما يشدد نموذج منح القوة على المعرفة المتحصل عليها من خلال الصعوبات والتحديات التي واجهها وعاصرها العملاء، بالإضافة إلى ما يمكن أن يتحصل عليه من قبل الموجهين والمعلمين إن القوة موجودة في داخل كل عميل، ويمكن استنباطها أو استخراجها متى أمن المعالج بالموهب والفضائل والسمات الشخصية والمعتقدات الروحية. (Kim, J., 2008)

وهذا يتضح من خلال دراسة (Saleeby et al (2005) والتي تناولت مستقبل نموذج منح القوة في الخدمة الاجتماعية، حيث يعتبر مستقبل ممارسة الخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج منح القوة واعد ومؤثر جدا ايضا، حيث تسعى هذه الدراسة للتعرف على صحة هذه الفرضية غير المؤكدة من خلال رسم تطور نموذج منح القوة وتقديم تقييم موجز لما تم التوصل اليه، وهناك أي عدد من الأساليب لكل من النظرية والممارسة في الوقت الحالي والتي تدعي أنها تعتمد على نقاط القوة من الضروري أن نضع معايير مستقرة وملموسة لتحديد ما إذا كان منظور معين إذا كان الإطار في الواقع، يتم تمويله من خلال مبادئ وممارسات القوة نحن نقدم ستة معايير الإصدار مثل هذا الحكم تدرس أيضا مستقبل نموذج منح القوة بطبيعة الحال ستعزز تطوير العمل الاجتماعي المستند إلى نقاط القوة في المستقبل القريب للعملاء (Saleeby, 2005, p79)

وايضا دراسة (Sullivan & Rapp (٢٠١٤) التي تناولت نموذج منح القوة من النشأة حتى النمو، وهدفت الدراسة إلى تحليل الدراسات التي تناولت نموذج القوة، تم تطوير نموذج القوة من قبل الأخصائيين الاجتماعيين وما زالت هذه المهنة رائدة في ممارستها والبحث والتطوير.

وكذلك دراسة (Beal (2013) والتي تناولت تقييم نموذج منح القوة في الخدمة الاجتماعية واستبدال النماذج السائدة حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الفرق بين التقييمات التقليدية القائمة على المشكلات واستخدام نموذج منح القوة في الممارسة وتوصلت إلى أن النموذج يوفر أدوات واستراتيجيات للممارسة المرتكزة حول العميل، والمبنية على نقاط القوة في وخاصة في البيئات التي يطلب فيها من الأخصائيين الاجتماعيين استخدام عمليات التقييم القائمة على المجال الطبي وحالات العجز، كما أنه يعزز عملية التدخل والتأثير، وتحويل عملية التقييم

بحيث تصبح أكثر شمولية من منظور القائم على نقاط القوة في ممارسة الخدمة الاجتماعية في الممارسة العملية.

والخدمة الاجتماعية تمثل إحدى المهن الانسانية التي تستهدف إحداث التغيرات الاجتماعية المقصودة التي تستهدف الإنسان داخل المجتمع بقصد توفير كل ما يلزم لاستقراره، وهي تعمل في إطار قيمي وأخلاقي لمواجهة ما يحدث من مواقف. (شكري، ٢٠٠١، ص٥٤٨) ومن خلال تلك التداويات التي تعاني منها تلك الفئة الفقيرة والمهمشة في المجتمع زاد الاهتمام بممارسة الخدمة الاجتماعية حول حقوق الانسان كعمل مميز، وتعاضم الدور الحيوي للأخصائي الاجتماعي كممارس عام حول حقوق الانسان والوصول الى التشريعات اللازمة لتمكين الأفراد في البلدان النامية والحد من العنف وتوجيه الاهتمام بهم بشكل كبير. (مرسي، ٢٠٠٧، ص ٤٥)

ويأتي في هذا الجانب على الصعيد المهني، فتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن الانسانية التي تسعى إلى مساعدة المجتمعات على القيام بتنظيم أنفسها لاكتساب المزيد من القدرة على التغيير اللازم لتحسين المستوي المعيشي، وتمكينهم اجتماعياً واقتصادياً بصورة فعالة في المجتمع بشكل كبير، وتسعى إلى محاولة مساعدة الأفراد في الحصول على كافة الحقوق لتحسين مستوى الدخل ومن ثم تحقيق العدالة الاجتماعية المنشودة وإقامة حياة مستقرة. (سيد، ٢٠٠٧، ص ١١).

وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة (Van(2006 : والتي تناولت الدور الذي يقوم به الأخصائيون الاجتماعيون لتمكين وبناء قدرات الفئات المهمشة من العمالة غير المنتظمة، واهتمت الدراسة بطرح الدور الذي يقوم به الأخصائيون الاجتماعيون في مجال عملهم، وذلك لتمكين ومناصرة الفئات المهمشة من العمالة غير المنتظمة وذلك من خلال أنشطة المدافعة لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بينهم وبين غيرهم من الفئات التي تتمتع بالأمان الاجتماعي، وإحداث التغيير المطلوب لذلك، وأكدت الدراسة على أن الدفاع الاجتماعي شكل من أشكال العمل الاجتماعي يهتم بتمكين العمالة غير المنتظمة والدفاع عنهم من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية مع ضرورة استخدام استراتيجيات وآليات المدافعة سواء كانت المدافعة في المؤسسات الأهلية أو الحكومية مما يتطلب ضرورة التعاون بين هذه المنظمات كدور حيوي تلعبه الخدمة الاجتماعية.

وبناء عليه تظهر أهمية تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في الفرص بين الناس، والقضاء على البطالة بشكل كبير، ورفع مستويات العمالة وزيادة الإنتاج للأوطان بشكل واضح. (أحمد وآخرون، ٢٠١٠، ص، ٢٦٤).

وتحتوي الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بما لديها من نماذج متنوعة وأساليب متعددة للتدخل المهني تهدف إلى تحسين نوعية الحياة الاجتماعية والاقتصادية لفئات السكان الفقراء والمهمشين لمساعدتهم ليعيشوا حياة كريمة. (السنهوري، ٢٠٠٠، ص ٢٧٠)
كما أن الاخصائي الاجتماعي كمارس عام يتعامل في كثير من الأحيان مع عملاء أو جماعات أو مجتمعات يعانون من الفقر والعوز والتهميش الاجتماعي، أو من سيطرة بعض اصحاب الاعمال، ولذلك فيشعر العمال بالعجز والعوز على تغيير الظروف القاسية التي يعيشون فيها، ومن ثم فتصبح الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية مطالبة بالقيام بدورها المهني والدفاعي في مواجهة مشكلات العمالة غير المنتظمة ومساعدتهم على زيادة وعيهم بالأطر الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية لظروفهم المعيشية التي يعانون منها، واكتشاف وتحسين قدراتهم الشخصية والاجتماعية، ولاتخاذ مواقف وقرارات وأفعال بشأن هذه الظروف المعيشية القاسية، ولذلك فعلي الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية أن تتبع مجموعة من الإرشادات والتوجيهات التي تؤدي بالفعل إلى تحسين نوعية حياة العمالة غير المنتظمة وتبصيرهم بكيفية الحصول على حقهم المشروع في الحياة الجيدة. (صادق، ٢٠٠٠، ص ٢٤٢).

ومن هذا المنطلق كان للخدمة الاجتماعية والممارسة العامة للخدمة الاجتماعية أهمية محورية في تحسين نوعية الحياة لسكان المجتمع المحلي وخاصة العمالة غير المنتظمة منهم سعياً إلى زيادة وعيهم بمشكلاتهم، وكذلك طبيعة الخدمات وفرص العمل القائمة التي يمكن الاستفادة منها، واستثمار كافة الموارد والطاقات الكامنة ومساعدتهم على إقامة مشروعات، وهذا يتطلب ضرورة التدريب الكافي لتنمية مهاراتهم الحرفية والتسويقية والتعرف على المعوقات التي تحد من استفادتهم من الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والثقافية والصحية المتاحة في امكانهم، وكذلك التعرف الاسباب التي تؤدي الي عدم استفادتهم من تلك الخدمات التي تؤدي إلى نقص دخلهم الشهري وضعف قدراتهم على اعالة أسرهم بشكل مناسب. (عبد اللطيف، ٢٠٠٤ م ص ٩٠)

وانطلاقاً من هذا الجانب فإن العمالة غير المنتظمة لها دورها الفاعل في المجتمع والذي يمكن أن تسهم به في جهود التنمية، إذا ما تم تمكينهم بصورة مهنية وعلمية سليمة من اجل القيام بمسؤوليتهم تجاه أسرهم ومجتمعهم ومعاونتهم على مواجهة مشكلاتهم، وتحسين الأحوال المعيشية الخاصة بهم، وبالتالي تستطيع أن تعتمد على قدراتهم الذاتية، والتركيز على أهمية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة باعتبارها مكسباً قومياً، وإسهاماً أساسياً في رفع الدخل القومي للبلاد، وهذا يكون بدمج هؤلاء العمال في عملية التنمية في المجتمع التي تتم من خلال تمكينهم من اتخاذ القرارات الخاصة بهم ومساعدتهم في التعبير عن ما يواجههم من

عراقيل ومشكلات, وما يطلبون من احتياجات, وبناء أجهزة ونقابات فاعلة تمكنهم من المطالبة بحقوقهم المشروعة, وتدافع عنهم بصورة عادلة ووفقاً لأيديولوجية المجتمع وثقافته السائدة دون تمييز. (السروجي, ٢٠١٢ ص ٣٩٣).

ومع حدوث التطور الكبير والهائل في النماذج والمداخل للممارسة التقليدية في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية تطورت بالتالي النظرة إلى أنساق المجتمع وبدأ النظر إليهم باعتبارهم انساقاً لديهم من القدرات والإمكانات, والتي من الممكن استخدامها لمساعدتهم على المشاركة في صنع واتخاذ القرارات, وبالتالي إشباع احتياجاتهم, ومواجهة مشكلاتهم ويقوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام بمساعدة أفراد المجتمع على اكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم وبتثالثة فيهم وبذلك يتمكن هؤلاء الأفراد من أن يكونوا أكثر واقعية في تحديد مشكلاتهم ووضع احتمالات لحلها. (عبد المنعم, ٢٠٠٢, ص ٧٩)

ومن هنا فيمكن للباحث أن يستنبط أهمية التأكيد على ضرورة أن يتم البدء سريعاً ببرامج للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة في مجال مساندة وحماية العمالة غير المنتظمة أولاً سواء من خلال بناء قدراتها التمويلية والتي تمثل الركيزة الأولى في عملية بناء مختلف القدرات عبر توفير المنح والمساعدات ذات الطابع المستدام وتيسير إجراءات الحصول عليها ودعم الاستثمارات المطلوبة لتوفير فرص عمل مناسبة لهم, أو بناء القدرات البشرية والعمل على تشجيع الجهود التطوعية في سبيل خدمة ورعاية العمالة غير المنتظمة ودعم برامج التكافل والإخاء بين جموع المواطنين بالمجتمع وتعزيز قيم العمل المشترك, أو بناء القدرات التكنولوجية وتوظيف وسائل الاتصال الحديثة ونظم المعلومات سواء في التوعية بقضايا ومشكلات وتداعيات فئة العمالة غير المنتظمة أو من خلال سرعة التواصل معهم والتنسيق وبناء شبكات وتحالفات قوية لمختلف المنظمات الاجتماعية العاملة في مجال حماية العمالة غير المنتظمة في المجتمع, أو بناء القدرات التدريبية عبر إتاحة فرص بناء القدرات التدريبية والمطلوبة لتأهيل العمالة غير المنتظمة نحو المنافسة في سوق العمل وفقاً لمتطلباته واحتياجاته الفعلية والتي توفر لهم مصدر دخل ثابت ومستدام حتى تكون قادرة على الوفاء بمتطلبات تلك الفئة وغيرها من قدرات والتي يمكن أن تتمكن من خلالها منظمات المجتمع المدني من القيام بالتزاماتها ومسئوليتها المجتمعية نحو عمليات بناء وتنمية قدرات العمالة غير المنتظمة وتساعدهم على إشباع احتياجاتهم والوفاء بمطالبهم المشروعة في الحياة الكريمة بصورة شاملة وتكاملية ومهنية ومستدامة معاً.

ثانياً: تحديد مشكلة الدراسة:

وبالنظر لما سبق يتضح أن الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية تتضمن العديد من النماذج والمداخل المهنية التي تمكن الأخصائي الاجتماعي كممارس عام الاعتماد في توجيه مسار

الممارسة المهنية وخاصة في مواجهة المشكلات بصورة مهنية واعية، فوجد الباحث من انطباق هذه النماذج نموذج منح القوة لما يمتلكه هذا النموذج من رؤية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، وبناءً على ذلك يمكن القول أنه بعد مراجعة الأدبيات التي تناولت موضوع الدراسة من خلال التراث النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة ودراسة تقدير الموقف التي قام بها الباحث وجود مشكلات تواجه العمالة غير المنتظمة وهي مشكلات اقتصادية وصحية وتعليمية يتطلب القيام ببرنامج للتدخل المهني من منظور نموذج منح القوة للتخفيف من حدة هذه المشكلات، ويمكن للباحث تحديد المشكلة البحثية في " استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة"

ثالثاً: مبررات اختيار مشكلة الدراسة:

- ١- تقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء الصادرة عام ٢٠٢٢م والتي بلغت نحو ٦,٩ مليون عامل، والتي تبين تردي في أوضاع العاملين بالقطاع غير الرسمي للدولة المصرية. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢)
- ٢- العمالة غير المنتظمة من الفئات الحيوية في المجتمع المصري، والتي تساهم بشكل كبير في الدخل القومي للبلاد وذلك يعتبر امن قومي.
- ٣- أهمية الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية كشريك أساسي ومحوري في مجابهة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة في جمهورية مصر العربية.
- ٤- ما أشارت إليه التقارير الرسمية الصادرة عن منظمة العمل الدولية إن أكثر من (٦١%) من السكان حول العالم يكسبون رزقهم من خلال العمل غير الرسمي في بلادهم.
- ٥- تمثل العمالة غير المنتظمة جزءا ليس بالقليل من قوة العمل داخل جمهورية مصر العربية حيث تتواجد في مختلف القطاعات مثل المقاولات والزراعة وعاملات المنازل والباعة الجائلين واصحاب الحرف حيث وتمثل العمالة غير المنتظمة نحو ٥٥% من إجمالي قطاع القوي العاملة في جمهورية مصر العربية.
- ٦- تتعاظم مشكلات العمالة غير المنتظمة في حالات الأزمات والطوارئ وحالات انتشار الحروب والأوبئة الفتاكة.

رابعا: أهمية الدراسة:

- ١- أهمية القطاع غير الحكومي في ظل الزيادة المستمرة لعدد السكان في جمهورية مصر العربية، وقلة فرص العمل في الوقت الذي لم يحظى فيه هذا القطاع بقدر كاف من الرعاية والدعم بالرغم من أهميته اجتماعيا واقتصاديا.

٢- برغم تنامي الخدمات التي تقدمها الجهات الحكومية والأهلية للنهوض بظروف ومستوى معيشة العمالة غير المنتظمة، إلا أن هذه الخدمات وذلك الأنشطة لازالت غير كافية، كما أنها لم تصل للحد الذي يكفي للارتقاء بها وتحقيق قدرأ مناسباً من تمكينها للحصول على حقوقها المشروعة.

٣- تمثل العمالة غير المنتظمة قوة كبيرة وضاعطة من حيث عددها في المجتمع طبقاً للإحصاءات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فهي القوة التي لا يمكن إهمالها أو الاستغناء عنها وهي الطاقة الخدمية والإنتاجية التي يجب استثمارها والاستفادة منها بشكل كبير.

٤- المتغيرات التي طرأت على المجتمع بشكل عام وتداعياتها بما يتطلب ضرورة التدخل بأساليب جديدة للتعامل مع العمالة غير المنتظمة كإحدى الفئات المهمشة والفقيرة في المجتمع
٥- التأكيد على جهود ودور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية التي تبذلها في مواجهة والتعامل مع الظواهر الاجتماعية، وهي ذلك تعطى اهتماماً أصيلاً بالتعامل مع مشكلات وباحثيات وحقوق وقضايا العمالة غير المنتظمة.

٦- الزيادة الملحوظة في اعداد العمالة غير المنتظمة والى جانب أنهم يتركون ورائهم نسبة أكبر ممن يعولهم من الاطفال والنساء والعجزة وكبار السن والمعاقين ٠٠٠٠ الخ، وبالتالي يصبح الاهتمام بالتدخل لحل مشكلاتهم وتحسين مستوى معيشتهم أمراً حيوياً وحاجة ملحة لتلك الشريحة الكبرى في المجتمع بشكل عام.

٧- أن برنامج التدخل المهني، قد يساهم في تحسين ظروفهم المعيشية سواء بتوفير فرص عمل مناسبة لهم أو بناء مظلة حماية اجتماعية دائمة لحقوقهم وتهيئة كافة السبل الموجه للاستفادة الكاملة من خدمات المجتمع.

٨- ما أكدت عليه كثيراً من الكتابات والبحوث والدراسات العلمية الموجودة، وما يشير إليه الواقع الاجتماعي وترصده وسائل الإعلام المختلفة من تردي لا يغيب عن أحد، وكذلك الأوضاع والأحوال الاقتصادية والصحية والتعليمية للعمالة غير المنتظمة خاصة في ظل الازمات الاقتصادية التي تعصف بالدول حول العالم.

خامساً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:
(اختبار فاعلية نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة)

سادسا: مفاهيم الدراسة:

- تتحدد مفاهيم الدراسة في المفاهيم التالية:

١- مفهوم النموذج: في اللغة يعني المثال أي مثال الشيء. (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٣، ص ٦٣٦).

- وفي قاموس الخدمة الاجتماعية: يعتبر النموذج تمثيل للحقيقة (Barker, 2003.p15).
- ويشير معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: أن النموذج " يمثل نوعا من العلاقات الملموسة التي يراها الإنسان في ملاحظته للعالم كأنماط للسلوك الاجتماعي. (بدوي، ١٩٩٣، ص ٢٧١).

- ويعرف النموذج: بأنه خطوات مترابطة أو عناصر متكاملة تتعلق بالممارسة في المواقف المهنية وذلك لتحقيق الهدف من تلك الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي في المجالات الخاصة بعمله، وتصلح للتعميم في المواقف المتشابهة. (السمالوطي، ٢٠٠٨، ص ٥٠).
- كما يعرف آخرون النموذج: بأنه طريقة للنظر إلى ظاهرة وفهمها من شأنه أن يربط الطرق بالنظريات و الحقائق، فالنموذج يحدد الأدوات والمجال التي يجب استخدامها، ويقترح الاستراتيجيات المناسبة لذلك. (رضا، ٢٠٠٣، ص ١٠٣).

- وايضا يعرفه آخرون: بأنه الإطار المعرفي المحدد بمفاهيم وافتراضات و مبادئ صممت بشكل منظم يعتمد على معارف علمية تتصل بالعمليات الخاصة بالتدخل المهني التي يقوم بها الاخصائي الاجتماعي كمارس عام. (ابو المعاطى، ٢٠٠٩، ص ٣٦٢).

* ويمكننا الإشارة الي بعض الخصائص العامة للنموذج فيما يلي:

- ١- النموذج إطار متميز لتطبيق إحدى النظريات أو بعضها في مواقف خاصة.
- ٢- النموذج قابل للتغير والتطور بتغير المواقف نفسها.
- ٣- تعتمد ممارسة النموذج على المفاهيم الأساسية للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ومقوماته الرئيسية.
- ٤- يتطلب ممارسة الاخصائي الاجتماعي كمارس عام القدرة على استيعاب فلسفة النموذج وأدواته مع توفر قدر مناسب من القناعة بمصداقيته.
- ٥- ممارسة النموذج تعتمد على قيم وأخلاقيات المهنة.
- ٦- يحدد أساليب وخطوات الممارسة وأهدافها الفرعية وصولاً لتحقيق هدف مشترك كامل.
- ٧- يجوز لكل نموذج اختيار استراتيجيات أو تكتيكات خاصة به عند الممارسة. (عفيفي، ٢٠١٢)

٢- نموذج **منح القوة**: يوجد العديد من التعريفات لمصطلح منح القوة ومنها هو لفظ يعني السلطة أو التفويض أو التمكين ويفضل البعض استخدام ذلك المصطلح بدلا من التمكين الذي قد يسبب التباساً في الفهم عند بعض الناس. (السكري, ٢٠٠٠, ص ٣٥).

- **منح القوة**: نموذج يساعد أفراد المجتمع لمواجهة مشكلاتهم من خلال منحهم القدرة وايضا القوة في السيطرة على حياتهم وانجاز مصالحهم والمساعدة في الوصول الى الموارد في مجتمعاتهم التي يحتاجون اليها ومساعدتهم في الحصول على المعلومات والمهارات لتحقيق التغيير المرغوب. (حبيب, ٢٠٠٩, ص ١٧٢)

- **منح القوة**: العملية التي من خلالها تزيد من قدرة الأفراد والجماعات والأسر حتى تتمكن من اتخاذ الإجراءات اللازمة الحاسمة وذلك لتحسين احوالهم وظروفهم وتستند أيضاً على مبدأ تقوية الناس للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على رفايتهم في الحياة. (Bubois & Miley, 2005.p.26)

- **ويهدف نموذج منح القوة**: بصفة عامة إكساب الفرد القدرة على اكتشاف ذاته، وما بداخله من قدرات ومهارات يصل بها الى نوعية الحياة التي يريدها ولا تعني التنمية الحصول على المزيد بل التطور نحو الأفضل، وزيادة الخيارات المتاحة وتحسين فرص الوصول إلى الخدمات والسلع وتعزيز قدرات الأفراد داخل المجتمع الذي يعيشون فيه. (مسلم، ٢٠١٩، ص ١٠١)

- **منح القوة في الخدمة الاجتماعية**: هو العملية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي كممارس عام المساعدة العملاء ليكتسبوا القدرة على اتخاذ انطباق القرارات والتصرف في حياتهم أو مواجهة مشكلاتهم كما يبغون ويريدون وذلك من خلال التأثير في جملة المواقف الشخصية و الاجتماعية التي يمرون بها وتحويل القوة من البيئة إليهم وتحفيزهم علي تحقيق أهدافهم لتي يريدون الوصول اليها. (زيتون، ٢٠٠٠، ص ١٠٣).

- **الافتراضات التي يقوم عليها نموذج منح القوة**:

- ١- عملية منح القوة تري أن الناس لديهم القدرة والكفاءة إذا تم تزويدهم بالفرص والموارد.
- ٢- يجب مشاركة الناس في عملية منحهم القوة في وضع الاهداف والوسائل والنتائج ويجب أن يحدد ذلك من الناس انفسهم وان يكون نابعا منهم.
- ٣- أن الشبكات الاجتماعية الطبيعية للمساعدة غير الرسمية في مصدر الدعم لتسوية كافة التوترات والضغوط وزيادة كفاءة الناس ومن ثم احساسهم بالضغط.
- ٤- مستوى الإدراك يعد الضرورة الأساسية والهامة والحيوية في عملية منح القوة.
- ٥- منح القوة تجعل العملاء يدركون أنهم قادرون على التعبير الفعال عن مشكلاتهم.
- ٦- عملية منح القوة تدور حول الوصول إلى الموارد والقدرة على الاستفادة من هذه الموارد.

٧- التكنيكات المستخدمة في النموذج (العدالة في الحصول علي الخدمات المتاحة, المشاركة, تغير السلوك القائم)
٨- الاستراتيجيات المستخدمة في النموذج (التعليم, التدريب, المساندة, التمكين). (عبد القادر, ٢٠١١, ص١٥)
- ويمكن للباحث أن يوضح كيف يمكن توظيف النموذج في الدراسة الحالية من خلال الآتي:

- ١- هذا النموذج له أهمية في تحريك وتمكين العمالة غير المنتظمة وتشجيعهم على مواجهة المشكلات الاقتصادية والصحية والتعليمية.
- ٢- تنمية مهارات المستفيدين للتعامل مع المشكلات مع وضع الحلول والاستخدام الأمثل لإمكانياتهم ومهاراتهم وقدراتهم للوصول الى تحسين نوعية حياتهم خاصة المستوي الاقتصادي والصحي والتعليمي.
- ٣- العمل على تلبية الاحتياجات الإنسانية وتقاس عادة بمدي ارتياح الفرد للمتطلبات الاجتماعية الذاتية ومدي الارتياح النفسي والروح المعنوية ومدي احترام الذات.
- ٤- بناء شبكات اجتماعية وعلاقات اجتماعية فعالة ودعم التعاون والمشاركة في الأنشطة المجتمعية المختلفة بما يعمل على التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة بصورة متكاملة.
- ٣- الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

أ- الممارسة العامة: اتجاه الممارسة المهنية الذي يركز فيه الإخصائي الاجتماعي كممارس عام في الخدمة الاجتماعية على استخدام مختلف الأنساق البيئية والأساليب والطرق الفنية لحل المشكلة دون تفضيل التركيز على تطبيق طريقة من طرق مهنة الخدمة الاجتماعية لمساعدة الناس من خدمات المؤسسات الاجتماعية في إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم، مع الأخذ في الاعتبار أهمية كافة الأنساق ويكون مستنداً على أسس قيمية ومهارية ومعرفية تعكس الطبيعة المتقدمة لممارسة المهنة في تعاملها مع التخصصات الأخرى المختلفة لتحقيق الأهداف وفقاً لمجال الممارسة. (علي, ٢٠٠٢, ص٣٩٥)

* الممارسة العامة: يعرفها آخرون بأنها إطار للعمل يتضمن تقدير كل من الأخصائي الاجتماعي كممارس عام والعميل للموقف لتحديد النسق الذي يجب أن يوجه إليه الاهتمام، وتركيز الجهود لتحقيق التغيير المطلوب فيه؛ حيث ينصب تركيز الاهتمام على الفرد أو الأسرة أو الجماعة الصغيرة أو المنظمة أو المجتمع المحلي. (Karen ٢٠٠٢ , PP: 6-7) (K. Kirst)

* **الممارسة العامة:** يعرفها البعض علي انها وجهة نظر لطبيعة ممارسة الخدمة الاجتماعية، تركز على ضرورة إقرار العدالة الاجتماعية، وتؤكد على أن بؤرة اهتمام الأخصائي الاجتماعي كممارس عام ينصب على جملة المشكلات الاجتماعية والحاجات الإنسانية، وليس على تفضيل المؤسسة لتطبيق طريقة معينة للممارسة عن طريقة اخري، ويؤكد هذا المنظور على عمل ما يحتاج إلى أن يتم عمله لتحديد المشكلة، وعلى ذلك فإن الأخصائي الاجتماعي كممارس عام يختار انسب النظريات والطرق مستخدماً منظور الأنساق البيئية وعملية حل المشكلة كموجهات لعمله داخل المؤسسة. (Elizabeth , 2002 , pp3-4)

* **ويشار للممارسة العامة:** أنها تقوم على استخدام قاعدة المعارف الانتقائية، والقيم المهنية، ومجموعة عريضة من المهارات لاستهداف أنساق من أي حجم لتحقيق التغيير مع أي من هذه الأنساق من خلال أربعة عمليات أساسية هي:

- ١- مهارات التفكير التي تطبق خلال عملية التغيير المخطط.
- ٢- تؤكد الممارسة العامة على تمكين العميل.
- ٣- تتطلب الممارسة العامة العمل بشكل فعال من خلال البناء الهيكلي للمؤسسة وتحت الإشراف المهني.

٤- تتطلب مجموعة متنوعة من الأدوار المهنية. (Johnson, 2001, p22)
- **الممارسة العامة تستهدف تحقيق مجموعة من الأغراض أشار إليها "بيونكس وميناهان" Pincus&Minahan فيما يلي:**

- ١- ربط الناس بالأنساق التي تمدهم بالموارد والخدمات التي يكونون في امس الحاجة اليها.
 - ٢- الارتقاء بفعالية وقدرات الأنساق المختلفة في المجتمع ككل.
 - ٣- تعزيز قدرات حل المشكلة لدى الناس الذين نتعامل معهم.
 - ٤- المشاركة في تحسين وتنمية السياسات الاجتماعية في المجتمع ككل.
- (Barker1999p42)

* **ومن هنا فإن الخدمة الاجتماعية في إطار الممارسة العامة تتميز بمجموعة من الأبعاد الرئيسية تجعلها متفردة نوليها اهتماما فيما يلي:**

- ١- ترتبط بالبيئة المستهدفة، فغالبا ما يحتاج الأخصائي الاجتماعي كممارس عام إلى مساندة العملاء عن طريق التدخل المهني الفعال الذي يساعد العميل على إشباع احتياجاته.
- ٢- التمسك باتباع وتنفيذ القيم المهنية الانسانية الأساسية للخدمة الاجتماعية.
- ٣- يركز الأخصائي الاجتماعي كممارس عام اهتمامه على مشكلة أو مجموعة من المشكلات مهما كانت درجة صعوبتها وتعقيدها، والممارسة العامة لا تعني هنا أن كل مشكلة

يتعامل معها الأخصائي كمارس عام يمكن حلها بشكل جزري، ولكن تعني أنه يمكن على الأقل التخفيف من حدة بعض هذه المشكلات التي تتعامل معها.
٤- تتميز الخدمة الاجتماعية بأنها أكثر تفردا في انها تستهدف تغيير البيئة قدر الامكان.
(سليمان, ٢٠٠٥, ص ٢١١)

* الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية تتميز بما يلي:

١- **قاعدة المعرفة الانتقائية:** حيث تشمل هذه القاعدة معارف مرتبطة بكل من مجالات الممارسة ونظرية الأنساق العامة والمنظور الأيكولوجي، إلى جانب معارف مرتبطة بالسلوك الإنساني، وسياسات الرعاية الاجتماعية ومعارف تتصل بالبحث والخدمات، ومعارف تتصل بممارسة الخدمة الاجتماعية.

٢- مجموعة متنوعة من الأدوار المهنية. ٣- مهارات التفكير النقدي.

٤- تطبيق مجموعة عريضة من المهارات لاستهداف أنساق من أي حجم يشمل قاعدة من المهارات للعمل على مستوى الوحدات (الصغرى - المتوسطة - الكبرى) من الممارسة. ٥- التمكين. ٦- التغيير المخطط. (Pamela, ١٩٩٥, p62)

٤- **مفهوم العمالة غير المنتظمة:** تتنوع المفاهيم التي تناولت العمالة غير المنتظمة ما بين العمالة غير المسجلة والعمل الحر او الموسمية والعمالة المخفية وغيرها وبالرغم من تنوع تلك المسميات إلا أنها تشترك جميعا في أنها تصف فئة من العمال بالمجتمع والتي تقوم بمجموعه من الحرف او الاعمال في قطاع الخدمات النوعية في المجتمع سواء بشكل فردي او جماعي والتي غالبا ما ينتهي دورها بمجرد الانتهاء من تأدية الخدمة المطلوبة منها. (فهيم, ٢٠٠٢, ص ٦٣٦)

وتشمل نوعية العمالة غير المنتظمة لتكون مجرد فئات المشتغلين بالنظافة او التشغيل المؤقت بالأنشطة الخدمية كأعمال الصيانة فقد يتعدى الأمر والعمل بأعمال إدارية وتدريبية وسكرتارية والعمل بالحضانات ودور الرعاية بمختلف أنواعها وأعمال الإغاثة والطوارئ ٠٠٠ الخ. (جاد الرب, ١٩٩٦, ص ١٠٢٤)

كما ان العامل غير المنتظم هو من يعمل خارج أي مظلة تأمينية او اجتماعية، ويعتمد علي تحصيل أجره بشكل يومي (عاشور, ٢٠٢٠, ص ٢٧٠)، او هو كل عامل يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدي الغير. مقابل اجر (تتوزع تلك العمالة غير المنتظمة علي عدة قطاعات رئيسية، تمثل هذه القطاعات حوالي (٤٠%) من الاقتصاد القومي). (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء, ٢٠٢٠)

وبناء علي ما سلف ذكره فإن العمالة غير المنتظمة عمال يعملون في أنشطة غير رسمية، ولا يحصلون علي أي شكل من أشكال العقود القانونية الموثقة، وبالتالي لا يخضعون لنظام

الحد الأدنى للأجور المعمول به قانونا, وساعات العمل, وأنظمة التأمين الاجتماعي والصحي, وشروط السلامة, ولا يدفعون ضرائب الدخل التي تحددها الدولة.(مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار, ٢٠٢١)

- مفهوم العمالة غير المنتظمة في هذه الدراسة:

- ١- الحرفيين ممن يمارسون الأعمال المؤقتة وغير الدائمة.
- ٢- العمال الذين يقومون بتأدية أعمال نوعية كأعمال منها السباكة او النجارة او أعمال البناء والتشييد والحدادة والنقاشة والعتالة وغيرها من الاعمال.
- ٣- العمال الذين ليس لهم أي تأمينات اجتماعية أو صحية.
- ٤- يعانون من الكثير من المشكلات الاقتصادية والصحية والتعليمية.
- ٥- العمال بقطاعات نوعية كالزراعة وأعمال البناء والتشييد والنظافة.
- ٦- المشتغلين كالباعة الجائلين ومنادي السيارات وموزعي الصحف وماسحي الأحذية المتجولين لصالح انفسهم.
- ٧- الفئات التي تستحق الإعانات المالية.

* حجم العمالة غير المنتظمة في جمهورية مصر العربية:

هناك إحصاءات تقديرية لقوة العمل بالقطاع غير الرسمي والذي يضم عماله موسمية وعماله يومية بنحو يصل الي ٥٩% من إجمالي القوي العاملة في جمهورية مصر العربية.(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء, ٢٠٢٢)

مع العلم أن وزارة القوي العاملة لا تملك قاعدة بيانات للعمالة غير المنتظمة, خاصة فيما يتعلق بجزء عمالة قطاع البناء, علي الرغم ان عدد شركات البناء بلغ ٤٣ الف شركة تعمل في المقاولات, حيث يعمل فيها بشكل دائم ومؤمن عليه نحو ٤,٣ مليون عامل (غرفة التجارة المصرية, الاسكندرية, ٢٠٢٢).

وبالإشارة الي تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء الصادر عام ٢٠٢٢, كشف عن إجمالي قوة العمال بلغت ٢٧ مليون عامل, فضلا عن وجود نحو ٢,٨ مليون منشأة اقتصادية. (تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء , إحصائية عمال البناء, ٢٠٢٢) وبلغ عدد العمالة غير المنتظمة والتي تعمل دون غطاء تأميني تبلغ نحو ١٥ مليون عامل, ويستحوذ نشاط قطاع البناء والتشييد علي نحو ٣,٥ مليون عامل, وفي ضوء ما سبق نجد ان العمالة غير المنتظمة تواجه العديد من الأوضاع نظراً لعدم تسجيل معظمهم في السجلات الرسمية في الدولة وهذا يعكس الاتي ذكره:

- وجود تهميش اجتماعي واضح.
- وجود تهميش مهني.
- غياب الحماية الاجتماعية التي يتمتع بها غيرهم من العمالة الرسمية.

- الحرمان من الإجازات المرضية والسنوية في كافة الظروف.
 - عدم وجود بدل للعمل الإضافي الذي يقوم به العمال.
 - الفصل بدون تعويض وبدون ابداء اسباب حقيقية.
 - غياب الحماية الاجتماعية مثل تأمين (إصابات العمل- العجز- المرض- الوفاة).
 - عدم الارتقاء بالجانب الحرفي والمهني. (ابراهيم, ٢٠٢١, ص, ١٤٣٥)
- وتشكل العمالة غير الرسمية في مصر ما بين ٥٠-٧٥% من إجمالي القوة العاملة وتعمل جميع القطاعات بداية من قطاع المقاولات الي الباعة الجائلين والعمالين بالمحاجر النقل البري والزراعة والمقصود بالقطاع غير الرسمي الفئة من الصناع والمزارعين والعمال التي تعمل خارج الاطار التأميني في الدولة ولا تخضع لرقابة الحكومة ولا يتم تحصيل ضرائب عنها علي خلاف أنشطة القطاع الرسمي المسجل وأن هذه العمالة لا تتمتع بأي مزايا وخاصة منظومة التأمين الصحي والاجتماعي. (محروس, ٢٠١٠, ص ٣٠).
- * **فئات العمالة غير المنتظمة:** وفقا لما ورد بالمادة (١٧) من دستور جمهورية مصر العربية, وما ورد في المادة (٢٦) من قانون العمل (١٢) رقم لسنة ٢٠٠٣ وقرار وزارة القوى العاملة المصرية رقم ١٦٢ لسنة ٢٠١٩, فإن العمالة غير المنتظمة هم أصحاب المهن المشار اليها في المادة الثانية من القرار الوزاري, وهم جميع العمال الموسمين والمؤقتين كما يلي:
- ١- **الأعمال الخدمية:** (عمال الري- الصرف - وحفر الآبار- صناعات الخوص والألياف وقش الأرز - عمال محالج الأقطان).
 - ٢- **عمال الصيد:** العاملون في (الاستزراع السمكي ومن في حكمهم).
 - ٣- **عمال الموانئ:** العاملون في (الموانئ البحرية- الموانئ النهرية - نجارة السفن- لحام و فك وتربيط الحاويات - الدهان- تحميل وتعتيق و صيانه وتموين السفن والكرافات والحفارات- الصيانة).
 - ٤- **عمال المقاولات:** العاملون في (وضع الطبقات العازلة- التركيب والإصلاح والصيانة - تشغيل الماكينات والمعدات- المبيض العامل العادي- الخدمات سائق معدات ميكانيكية- المبلط - الخرسانة النجارة- الحدادة- الكهربائية- السباكة, النقاشة- حفر الآبار- عامل قطع ونحت الأحجار- الزجاج).
 - ٥- **عمال الزراعة:** العاملون في (الحقول- الحيوانات الصغيرة - الدواجن- المناحل- الحدائق- البساتين- الاستصلاح الزراعي- تربية الماشية - محطات فرز وتعبئة الفاكهة والخضروات- المعالف). (دار الخدمات العمالية, ٢٠٢٠)

- خصائص العمالة غير المنتظمة:

- ١- تدني المستويات التعليمية لمعظم المشتغلين وهذا بسبب التسرب من التعليم ما قبل الجامعي مما يؤدي الي استقطاب هؤلاء المتسربين للعمل بشكل غير منظم.
- ٢- لا يكون العمل لدي صاحب عمل ثابت حسب الظروف ورغبة صاحب العمل.
- ٣- ليس لدية مكان ثابت وصغر وحدة العمل.
- ٤- ينمو ويزدهر في بعض الاحيان موفرا فرص عمل مؤقتة وغير ثابتة.
- ٥- استقطاب نسبة ضخمة من عماله الأطفال في فئة العمر ١٠-١٥ عام حيث وصلت نسبة المشتغلين في هذه الفئة العمرية الي حوالي ٥% من إجمالي عدد العمال.
- ٦- متعددة الأنشطة اي انها لا تدخل تحت حصر.

- ٧- دخل غير ثابت ومعروف وغالبا دخل متدني للغاية ولا يخضع للضرائب أو التأمينات.
 - ٨- يعتمد علي المجهود البدني ولا يحتاج للخبرة في اغلب الاحيان. (عيادة، ١٩٩٩، ص٧)
- * مشكلات العمالة غير المنتظمة:** تواجه العمالة غير المنتظمة العديد من المشكلات والمتمثلة في تدني الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والصحية الذي ينتج عنه استثناء هذه الفئات من الحماية التي وضعها المشرع في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وفقا لنص المادة رقم (٤) مما أدى إلى عدم وجود بيانات عن أعداد هذه الفئات ومشكلاتها وغياب مؤسسات ترعاها مهنيا واجتماعيا مما يعرضهم لانتهاكات في مجال عملهم مثل قلة الأجر أو الحرمان منه للابد. (يوسف، ٢٠١٤، ص ١٩٦)

وتتفاقم مشكلات العمالة غير المنتظمة بشكل كبير مقترنة بما يمكن أن تعانيه هذه الفئات من أي شكل من أشكال البطالة بالرغم من توافر استعدادهم للعمل في ظل التحولات الاقتصادية والتغيرات المجتمعية الموجودة التي قد تحدث في المجتمع نتيجة للاعتماد على وسائل للإنتاج جديدة ونظم تكنولوجية وتقنيات متطورة حديثة يقل فيها اعداد العمال بالعملية الانتاجية، فهي تؤثر على حجم وطبيعة التراكم أو الانتعاش في اعداد ونسبة العمالة غير المنتظمة في المجتمع بشكل عام. (عبد الهادي، ١٩٩٧، ص ٥٩٠)

كذلك فإن البطالة التي تحدث نتيجة للتنقلات الكثيرة والمستمرة للعاملين بين الكثير من المناطق وبين الحرف المختلفة، وكذلك ثمة صعوبة في وجود التواصل بين العمال الراغبين في الحصول على العمل وبين أصحاب الاعمال وقت طلبهم لهذه العمالة. (غالي، ٢٠١٦، ص ١٧٧)

وبغض النظر عن ان نمط البطالة التي تعاني منها العمالة غير المنتظمة سواء كانت اختيارية نظراً لزهدهم في الأجور المتدنية التي يحصلون عليها من بعض الاعمال التي يقومون بها، أو كانت إجبارية لتوافر قدراتهم ورغبتهم في العمل مهما ضعفت قيمة الأجور

المستحقة التي لا تتناسب مع المجهود الشاق الذي يبذلونه فيها الا انهم قد لا يجدونها من الاساس اصلا، وكذلك ليس بالضرورة أن كل مهاجر من العمالة غير المنتظمة من مكان لآخر كان لا يعمل بحرفة أو مهنة قبل الهجرة، وهو ما أدى الى قلة تأثير هجرة العمالة غير المنتظمة للخارج على حجم البطالة الداخلية. (الهادي، ١٩٩٨، ص ١٩٨).

ومع ما تعانيه العمالة غير المنتظمة من الظروف والأوضاع الشاقة ومع تسليمنا بأن هناك تزايداً كبيراً في أعداد العمال الموسمين والنازحين والمهاجرين من المناطق الريفية للحضر، وبما أنه يقع على كاهلهم إعالة أفراد الأسرة، وهو ما قد أولته اهتماماً واضحاً من جانب الحكومة المصرية من خلال شبكة الحماية الاجتماعية التي تعمل على تقديم المساعدات المالية والعينية للفئات الفقيرة وخاصة في ظل برنامج تكافل وكرامة علي سبيل المثال، والذي يخدم شريحة كبيرة من الفقراء سواء كانوا نساء معيلات أو نوى اعاقاة أو كبار السن وغيرها من الفئات المهمشة والأولى بالرعاية والذي اشارت أخر الاحصاءات الرسمية الى وجود أكثر من ١١٩,٩١٨ مستفيد من الضمان الاجتماعي. (وزارة التضامن الاجتماعي، ٢٠٢٠، ص ١٢)

- وما سبق يعرض الباحث لأهم المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة:

١- المشكلات الاقتصادية:

أ- زيادة الاستهلاك عن الإنتاج. ب- الدخل لا يتناسب مع السياسات التي تقدم لهم.
ج- صعوبة القدرة علي الالتزام بالمتطلبات المعيشية المطلوبة. د- ارتفاع الأسعار.
هـ- تنوع الاحتياجات ما بين تعليمية وصحية وترويحية واجتماعية وتجهيز الأبناء للزواج الي غير ذلك من ضروريات الحياة. (محمد، ٢٠١٥، ص ٢٠٥)

٢- المشكلات التعليمية: حيث يمثل التسليح بالعلم والمعرفة ضرورة قصوي لمناهضة برائش الفقر، والحد من حالات الاستغلال والتعرض لعمليات النصب، وغالبا ما تكون هذه الفئة من العمالة غير المنتظمة تفتقر للقدرات والمهارات من تدريب و تعليم الامر الذي يفقدها فرص القيام بأعمال مناسبة وفقا لظروف بيئة، وذلك يظهر بشكل واضح في لجوء الغالبية منهم الي العمل في القطاع غير الرسمي في مهن لا تحتاج الي قدر من التدريب والتعليم او العمل في ادني درجات السلم الوظيفي. (بدران، ١٩٩٤، ص ٩٧)

٤- المشكلات الصحية: عدم الاستفادة من التأمين الصحي- المبالغة في اسعار الادوية- انتشار الامراض- اصابات العمل- العجز- امراض الشيخوخة- الامراض المزمنة الي غير ذلك من المشكلات. (fulcher,2003,p.246)

- الاسباب المعلنة لعدم الاستفادة من العمالة غير المنتظمة نذكر منها الاتي:

١- عدم التوصل لأليات حقيقيه لكل فئة مهنية للعمال بالكوادر البشرية المدربة لتدريبها.

- ٢- إغفال قدرة العمالة غير المنتظمة في دفع الاقتصاد القومي.
 - ٣- حاجة العمالة غير المنتظمة لقيادة الجهات الرسمية ودعم من رجال الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني لتنظيمه حتي يمكن الاستفادة منه بشكل صحيح.
 - ٤- عدم وضع خطة استراتيجية واضحة المعالم يبنى عليها خطة تنفيذية ملائمة لأهمية هذه العمالة غير المنتظمة واستغلال طاقتها في توفير فرص عمل لزيادة الدخل القومي.
 - ٥- غياب الخطط الإعلامية الملائمة للوصول بالعمالة غير المنتظمة بمهنتها المختلفة لتصل الحلقات المفقودة بينها وبين جميع الجهات الرسمية في الدولة.
 - ٦- عدم توافر قواعد البيانات الدقيقة التي يبنى عليها اتخاذ القرارات المناسبة والملائمة.
 - ٧- عدم الاعتراف بهذا القطاع رغم أهميته واتساعه ومقاومة المحليات وشرطة المرافق لهذا القطاع حفاظا علي المظهر الجمالي العام للبلاد.
 - ٨- افتقار العاملين في العمالة غير المنتظمة الي المهارات والتأهيل لغياب التأهيل والتعليم والتدريب. (عيادة، ١٩٩٩، ص ١١-١٢)
- سابعاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

١- فروض الدراسة:

- **الفرض الرئيسي:** يتحدد الفرض الرئيس في هذه الدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات المجموعة التجريبية على مقياس المشكلات للعمالة غير المنتظمة".

- الفروض الفرعية:

- ١- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات المجموعة التجريبية لبعدها المشكلات الاقتصادية لصالح القياس البعدي.
 - ٢- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات المجموعة التجريبية لبعدها المشكلات الصحية لصالح القياس البعدي.
 - ٣- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات المجموعة التجريبية لبعدها المشكلات التعليمية لصالح القياس البعدي.
- ٢- **المنهج المستخدم:** اتساقاً مع نوع الدراسة فإن الباحث يستخدم المنهج (شبه التجريبي) القائم على استخدام جماعة تجريبية واحدة والقياس القبلي والبعدي لهذه الجماعة التجريبية ويقاس مدى نجاح برنامج التدخل المهني من خلال الفرق بين القياسين القبلي والبعدي لهذه المجموعة.

٣- **نوع الدراسة:** تمشيا مع أهداف الدراسة الحالية تعتبر هذه الدراسة من دراسات قياس عائد التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية التي تسعى إلى اختبار فعالية نموذج منح القوة

من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة بالاعتماد على التصميمات التجريبية.

الدراسة الحالية تهتم بدراسة تأثير متغير مستقل والذي يتمثل في (نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية) على متغير تابع وهو (المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة).

٤- مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني: جمعية الشباب الخيرية - صان الحجر - المشهرة برقم ٢٠١٠ لسنة ٢٠١٠ الشرقية.

- وتتمثل مبررات اختيار الباحث لهذه الجمعية للأسباب التالية:

- ١- تهتم بتقديم المساعدات المالية للمجتمع وخاصة للعمالة غير المنتظمة.
- ٢- توافر عينة الدراسة من المستفيدين من المساعدات المالية من العمالة غير المنتظمة.
- ٣- موافقة إدارة الجمعية على إجراء الدراسة وتنفيذ أنشطة برنامج التدخل المهني مع المستفيدين من المساعدات المالية من العمالة غير المنتظمة
- ٤- عدم تطبيق هذه الدراسة في الجمعية من قبل.
- ٥- وجود المكان الذي يتمكن فيه الباحث من إجراء الدراسة وتنفيذ أنشطة برنامج التدخل المهني مع المستفيدين من العمالة غير المنتظمة.

(ب)المجال البشري: تم اختيار عينة عمدية من المستفيدين من المساعدات المالية من العمالة غير المنتظمة وفقا للخطوات التالية:

- يتم تحديد إطار المعاينة وتحديد عدد المستفيدين داخل الجمعية وعددهم ٣٣ عامل وعاملة من ٨٠ عامل ابدوا استعدادهم للمشاركة في برنامج التدخل المهني.

- وتتمثل مبررات اختيار الباحث للمستفيدين وعددهم ٣٣ للأسباب التالية:

- ١- من العمالة غير المنتظمة ولديهم مشكلات صحية واقتصادية وتعليمية.
- ٢- من المتضررين بما مر في مصر من ازمات ومنها ازمة كورونا.
- ٣- من المتضررين بوقف البناء في الريف وعدم وجود مصدر دخل اخر.
- ٤- من المستفيدين بدعم الدولة المادي للعمالة غير المنتظمة ولكن الدعم غير كاف لتلبية احتياجاتهم وكذلك احتياج اسرهم.
- ٥- لديهم بنات في سن الزواج ولم يستطيعوا تلبية احتياجاتهن للزواج، وابناء أخرجوهم من مراحل التعليم المختلفة لمساعدتهم في تلبية احتياجات اسرهم.
- ٦- معظمهم في مراحل عمرية متقدمة ويحتاجون للمساعدة ومليبين للاشتراك في برنامج التدخل المهني.

ج) **المجال الزمني:** فترة تطبيق برنامج التدخل المهني لمدة ٣ شهور تقريباً تطبق من ٢٠٢٤/٤/٢٠ إلى ٢٠٢٤/٧/٢١ م

- أداة الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

* مقياس المشكلات للعمالة غير المنتظمة وتم تصميم المقياس وفقاً للخطوات التالية:

١- بناء مقياس المشكلات للعمالة غير المنتظمة في صورته الأولية اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة إلى جانب الاستفادة من بعض المقاييس واستمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد العبارات التي ترتبط بأبعاد المقياس.

٢- قام الباحث بتحديد الأبعاد التي يشتمل عليها المقياس والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد وهي: بعد المشكلات الاقتصادية للعمالة غير المنتظمة، وبعد المشكلات الصحية للعمالة غير المنتظمة، وبعد المشكلات التعليمية للعمالة غير المنتظمة.

٣- ثم قام الباحث بتحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٣١) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

- جدول رقم (١) يوضح توزيع عبارات مقياس المشكلات للعمالة غير المنتظمة:

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
١	بعد المشكلات الاقتصادية	١٠	١ - ١٠
٢	بعد المشكلات الصحية	١١	١١ - ٢١
٣	بعد المشكلات التعليمية	١٠	٢٢ - ٣١

١- **طريقة تصحيح المقياس:** اعتمد المقياس على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (دائماً، أحياناً، نادراً) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة): دائماً (ثلاثة درجات)، أحياناً (درجتين)، نادراً (درجة واحدة).

١- **صدق الأداة:**

أ- **صدق المحتوي "الصدق المنطقي":** وللتحقق من هذا النوع من الصدق قام الباحث بما يلي: الاطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة بصفة عامة وأبعاد المشكلات للعمالة غير المنتظمة بصفة خاصة.

- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، من حيث تحديد أبعاد مقياس المشكلات للعمالة غير المنتظمة.

(أ) **الصدق الظاهري "صدق المحكمين":** حيث تم عرض الأداة على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وبنى سويف، والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكنز صقر لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل

عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية.

(ب) **الصدق العاملي " صدق الاتساق الداخلي "**: حيث اعتمد الباحث في حساب الصدق العاملي على معامل ارتباط كل متغير في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (١٤) مفردة للمستفيدين من العمالة غير المنتظمة بالجمعية (خارج إطار عينة الدراسة، والتي توافرت فيهم شروط اختيار عينة الدراسة في التطبيق الأول)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، كما يتضح من الجدول التالية:

- **جدول رقم (٢) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد مقياس المشكلات للعمال غير المنتظمة ودرجة المقياس ككل** (ن=٣٣)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١	بعد المشكلات الاقتصادية	٠,٦٥٠	**
٢	بعد المشكلات الصحية	٠,٦٧٢	**
٣	بعد المشكلات التعليمية	٠,٦٨٦	**

** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)

- **يوضح الجدول السابق أن: أبعاد الأداة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) لكل بُعد على حدة، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.**

(أ) **الصدق الإحصائي "الصدق الذاتي"**: وبالإشارة إلى نتائج جدول (٣) يمكن تحديد قيمة معاملات الصدق الإحصائي لمقياس المشكلات للعمال غير المنتظمة، ويُعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣) يوضح معاملات الصدق الإحصائي لمقياس المشكلات للعمال غير المنتظمة (ن=٣٣)

م	الأبعاد	معامل الصدق الإحصائي
١	بعد المشكلات الاقتصادية	٠,٨٣٢
٢	بعد المشكلات الصحية	٠,٨٢٣
٣	بعد المشكلات التعليمية	٠,٨٢٧
	أبعاد مقياس المشكلات للعمال غير المنتظمة ككل	٠,٨٣٤

يوضح الجدول السابق أن: قيمة معامل الصدق الإحصائي لمقياس المشكلات للعمال المنتظمة ككل بلغت (٠,٨٣٤)، وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة وتفي بأغراض الدراسة.

١- **ثبات الأداة**: تم حساب ثبات مقياس المشكلات للعمال غير المنتظمة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test. R. Test)، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٤) مفردة من المستفيدين من العمالة غير المنتظمة بالجمعية (خارج إطار عينة الدراسة، والتي توافرت فيهم شروط اختيار عينة الدراسة)، حيث قام الباحث بتطبيق المقياس ثم إعادة الاختبار مرة

أخرى على نفس العينة بعد مرور (١٥) يوم، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي: جدول (٤) نتائج ثبات مقياس المشكلات للعمال غير المنتظمة (ن=١٤)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١	بعد المشكلات الاقتصادية	٠,٦٩٢	**
٢	بعد المشكلات الصحية	٠,٦٧٧	**
٣	بعد المشكلات التعليمية	٠,٦٨٤	**
	أبعاد مقياس المشكلات للعمال غير المنتظمة ككل	٠,٦٩٦	**

** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)

- يوضح الجدول السابق أن: معظم معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية. (الارتباط والتقدير لبرنامج التدخل المهني باستخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمال غير المنتظمة):

أولاً: مفهوم التخطيط للتدخل المهني: التخطيط للتدخل المهني هو قيام الاخصائي كمارس عام بتحليل المعلومات التي تم التوصل إليها أثناء خطوة التقدير وتنظيمها وتبويبها حتى يمكن تحديد المشكلات التي تواجه نسق العمل ثم تحديد الأولويات وتحديد الأنساق المشتركة ثم التوصل إلى مجموعة من الاهداف العامة والعملية من أجل تحقيق التغير المطلوب. (حبيب، ص ١٩٥-٢٠٦، بتصرف)

ثانياً: خطوات عملية التخطيط للتدخل المهني: تتحدد عملية التخطيط للتدخل المهني في ثمان خطوات رئيسية في العمل مع أنساق العملاء وتحديد أولويات المشكلة وترجمة المشكلات إلى احتياجات وتقييم مستويات التدخل المهني على مختلف مستويات الممارسة المهنية وتحديد الأهداف والموضوعات وصياغة التعاقد وفيما يلي مناقشة لهذه الخطوات:

١- الخطوة الأولى: العمل مع العملاء: لا يمكن اعتبار مشاركة العملاء في كل خطوة من عملية التدخل كافية فعادة ما يكون العملاء أفضل مصدر للمعلومات في المرحلة التمهيديّة التقديرية كما يجب مشاركتهم في إعداد الأهداف في مرحلة التخطيط، وعلى الرغم من اعتقادنا أننا نعلم ما هو في صالح العميل إلا أن التخطيط مع العميل هو الضامن لنجاح تلك الجهود؛ فبعض العوامل يمكن أن تؤدي إلى الضغط على العملاء لقبول الخطة التي وضعها الاخصائي الاجتماعي كمارس عام وتريدهم أن يسيروا وفقاً بدون أن تشاركهم. وفي هذه المرحلة تم جمع المعلومات والبيانات من المستفيدين من العمال غير المنتظمة في الجمعية، وذلك من خلال دراسة تقدير الموقف والتي تم من خلالها التوصل إلى وجود

مجموعة من المشكلات الاقتصادية، والمشكلات الصحية، والمشكلات التعليمية
٢- **الخطوة الثانية:** تحديد أوليات المشكلة أي المشاكل التي يجب أن نبدأ بها في برنامج
التدخل المهني:

* **العملاء** يواجهون مشاكل كثيرة على مستويات متعددة و تتلخص في (المشكلات
الاقتصادية، والمشكلات الصحية، والمشكلات التعليمية)
٣- **الخطوة الثالثة:** ترجمة المشكلات إلى احتياجات:

المشكلات تشكل مصادرا من الألم والاضطراب وفي كثير من الأحيان تتفاقم بسبب قلة
الموارد ويأتي العميل لأن لديه مشكلة ويحتاج إلى حلها.
وفي هذه الخطوة يتم التعرف على المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة ويتم التعرف
على المشكلات الاقتصادية، والمشكلات الصحية، والمشكلات التعليمية ويجب التخفيف من
حدة هذه المشكلات.

٤- **الخطوة الرابعة: تقييم مستويات التدخل واختيار الاستراتيجية الملائمة**
وفي هذه المرحلة يتم التعرف على الاستراتيجيات المتنوعة وتقديرها، وذلك لتحقيق الهدف
الأساسي المرتبط بتحديد المشكلة، وبعبارة أخرى الاستراتيجية تعتبر السبيل الوحيد الذي
نستطيع من خلاله أن نقابل احتياجات العملاء، ويمكن تطوير الاستراتيجية من خلال ما يلي:
أ- التركيز على الاحتياجات الأولية للمستفيدين من العمالة غير المنتظمة.
ب- مراجعة الاحتياجات والاعتماد في الاعتبار معرفة المستويات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة
استراتيجيات بديلة لحل المشكلة.

ج- التأكيد على قوة العميل عند بناء الاستراتيجية.
د- تقييم إيجابيات وسلبيات كل استراتيجية يتم استخدامها مع العميل.
هـ- اختيار الاستراتيجية الملائمة التي تظهر فاعليتها أكثر من غيرها.
وفي هذه الخطوة يتم تحديد الاستراتيجيات التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة الحالية:
أ- استراتيجية المساعدة الذاتية. ب- استراتيجية التفاعل الاجتماعي.
ج- استراتيجية التغيير العقلاني. د- استراتيجية تغيير الاتجاهات.
هـ- الاستراتيجية التربوية. و- استراتيجية التمكين.
ز- استراتيجية المشاركة والتعاون.

٥- **الخطوة الخامسة: بناء الأهداف**

* **هناك بعض المميزات من تقدير الأهداف الواضحة مع العملاء :**
أولاً: يساعد بناء الأهداف على التأكيد على أن العملاء والأخصائيين الاجتماعيين على معرفة
كاملة، فيما يتعلق بتعريف المشكلة، والتغيرات التي يجب حدوثها لإيجاد حل مناسب.

ثانيا: تحديد اهتمامات العميل وتعريفه بالمشكلة وتسهيل تمكين العميل من برنامج التدخل.
ثالثا: اقتراح الأهداف لطريقة التدخل المهني التي تساعد العملاء والأخصائي الاجتماعي كمارس عام على السير في نفس الطريق وتحقيق الأهداف المنشودة.
رابعا: الأهداف الواضحة تؤدي بدورها إلى الوصول لتقييم الحلول بمنتهى السهولة، ويقصد بالتقييم أنه مكون نقدي للعملية للتغيير المخطط، والتي تسمح للعميل وكذلك الأخصائي الاجتماعي كمارس عام بمعرفة التقدم الذي يحدث، وتكمن أهمية التقييم في أنه يرتبط بمدى تأثير التدخل المهني وأحيانا العائد على ما تم انفاقه على الخدمة التي تقدم للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

- ووفقا لهذه الخطوة فقد حددت الدراسة الأهداف التي ينبغي تحقيقها من خلال تطبيق التدخل المهني باستخدام نموذج منح القوة.

* الهدف العام: التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

* الأهداف الفرعية:

أ- التخفيف من المشكلات الاقتصادية.

ب- التخفيف من المشكلات الصحية.

ج- التخفيف من المشكلات التعليمية.

٦- الخطوة السادسة: تحديد الغايات:

يتم عرض الأهداف أحيانا بطريقة غير واضحة لدرجة أن التعريف بكيفية تحقيقها يعد بالأمر الصعب فيعلم كلا من الأخصائي الاجتماعي كمارس عام وكذلك العميل بالاحتياجات التي يجب تحقيقها، وتكون الأهداف واضحة وذلك نظرا إلى معرفة ما يراد تحقيقه في الواقع وكيفية قياس نجاحه، ويمكن أن يتم تقييم الأهداف أكثر إذا لزم الأمر، ويمكن قياس الأهداف المثالية أن السبب وراء تحديد الهدف هو الوصول إليه ومعرفة ذلك، وهناك ثلاث مكونات للحصول على هدف واضح ومحدد هي مستوى الأداء، السلوك، الحالة، ويتضمن الأداء ما سيقوم به العميل، والأخصائي الاجتماعي كمارس عام، أو أي شخص لتحقيق هذا الهدف، وما هو النشاط المحدد لتحقيق الهدف بالشكل الجيد.

وفي هذه المرحلة يتم تحديد كافة الأنشطة التي سوف يتم القيام بها ، وايضا التي يتم تنفيذها في برنامج التدخل المهني من اجتماعات وندوات ومناقشات وورش عمل وكافة الأنشطة الثقافية التي تساهم في تحقيق أهداف برنامج التدخل المهني الموضوع بعناية، وذلك لتحقيق فاعليته في التخفيف من المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

٧- الخطوة السابعة: تحديد خطوات العمل:

بناء الهدف يتطلب تحديد الخطوة العملية اللازمة من أجل تحقيق هذا الهدف، ولتحقيق هذا

الهدف لا بد من مشاركة الاشخاص لأنه يؤدي إلى انجاز الأمور اللازمة، والصياغة الأساسية لتفويض المسئولين وهو تحديد من سيقوم بهذا أو بواسطة من هو الشخص المحدد لإنجاز تلك المهمة؟ وما هي المهام التي تتطلب وجود أفراد لاستكمال تلك المهمة؟ وذلك من أجل الوصول لتحقيق الهدف.

هذه الخطوة يتم توزيع الأدوار والمسئوليات على فريق العمل والمؤسسات المشاركة في تنفيذ برنامج التدخل المهني المتفق عليه، وذلك للتنسيق بينهم حتى لا يحدث ازدواجية في تنفيذ الأدوار والمهام المطلوب تنفيذها خلال الفترة الزمنية المحددة، وذلك لتحقيق الأهداف التي تسعى الدراسة إليها، واستفادة العمالة غير المنتظمة من برنامج التدخل المهني للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

٨- الخطوة الثامنة: تحرير العقود:

وهو اتفاق بين العملاء والأخصائي الاجتماعي كممارس عام عن ما سوف يحدث في عملية التدخل المهني، ويمكن أن يشمل الغايات، الأهداف، إطار العمل، خطوات العمل، المسئوليات المطلوبة من الأفراد، والهدف من العقد هو الثمرة المبتغاة من خطوات التخطيط في عملية التغيير المخطط له، أنه يلخص بالضبط من هو المسئول عن انجاز هذه المهام، والعقد هو الطريق لضمان حقوق العملاء، ويعد العقد دور كل فرد في انجاز النتائج المرجوة والعقود تساعد في توثيق من يفعل ماذا يفعل ومتى يوضح أيضا للعملاء ما على الاخصائي الاجتماعي كممارس عام فعله وتوضيح ما هو متوقع من العملاء، ويعنى أيضا ضمان متابعة التقدم في أوضاع العمالة غير المنتظمة.

- وتم التعاقد في هذه الدراسة مع الاتي ذكره:

١- نسق العمل: تم الاتفاق مع المستفيدين من العمالة غير المنتظمة على المشاركة في أنشطة برنامج التدخل المهني بهدف التخفيف من حدة المشكلات التي تواجههم.

٢- نسق العمل: ممثلين في إدارة الجمعية والأخصائيين الاجتماعيين حيث حدد الباحث لهم مجموعة المستفيدين من العمالة غير المنتظمة، والتي سوف يتم التدخل معهم وكذلك المدة الزمنية لبرنامج التدخل المهني.

٣- تحديد مستويات التدخل لكل الاحتياجات: وذلك بتحديد الاحتياجات التي لها الأولوية ومناقشة الحلول البديلة مع نسق العملاء، وكل مستويات الممارسة (الوحدات الصغرى- الوحدات الوسطى - الوحدات الكبرى).

ثالثا: برنامج التدخل المهني للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة:-

أثبتت الدراسات السابقة والكتابات النظرية وجود مشكلات تواجه العمالة غير المنتظمة

وبالتالي سيتم استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة و لتحقيق ذلك الهدف سوف يتم من خلال ما يلي:

١- الأساس العلمي الذي يعتمد عليه البرنامج

- أ- النموذج: منح القوة من وجهة نظر الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.
- ب- الدراسات السابقة التي تناولت المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.
- ج- نتائج الدراسة الاستكشافية لتقدير الموقف التي قام بها الباحث عن المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.
- د- الإطار النظري للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وما يحتويه من مبادئ واستراتيجيات وتكنيكات وأدوات ومهارات تمثل الاطار العام للأساليب الانتقائية للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.
- هـ- الاطار النظري للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بالاعتماد على نموذج منح القوة للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية كموجهات للتدخل المهني للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

رابعا: أهداف برنامج التدخل المهني:

- ١- الهدف الرئيسي للبرنامج: يتمثل الهدف الرئيسي للبرنامج في التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، ويتحقق الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- أ- التخفيف من المشكلات الاقتصادية: والمتمثلة في الأجر الشهري لا يتناسب مع الاحتياجات المعيشية- لا يوجد برامج حماية اجتماعية من تأمين للشيخوخة والعجز والوفاة للعمالة غير المنتظمة- الصعوبة في الحصول علي القروض لإقامة المشروعات الصغيرة- لا يوجد عمل بشكل دائم- الفصل من العمل دون سابق انذار- صاحب العمل يعطيني أجر بسيط لا يتناسب مع المجهود الزائد في العمل
- ب- التخفيف من المشكلات الصحية: والمتمثلة في لا يوجد تأمين صحي شامل- أمراض مزمنة- أمراض سوء التغذية - تكلفة العلاج الباهظة- المسكن الغير صحي- بيئة العمل لا تتناسب مع قدرات العمال الصحية - الأمراض المعدية
- ج- التخفيف من المشكلات التعليمية: والمتمثلة في محو الامية- غياب التدريب- القدرات المحدودة في العمل- غياب المهنيين لتعليم العمال وثقل معارفهم- القدرات المحدودة في التدريب.

٢- الأنساق التي يستهدفها برنامج التدخل المهني:

أنساق التعامل في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة بناء على التصنيف الذي وضعته بيولاكمتون لأنساق الممارسة في الخدمة الاجتماعية يمكن وضع تصور لأنساق الممارسة العامة كما يلي:

أ- **نسق التغيير**: يعتبر الممارس العام مغيرا اجتماعيا، فهو نسق محدث التغيير فهو يعمل كمتخصص في المؤسسات مع سته أنساق أخرى، وتمثل المؤسسة التي يعمل بها الاخصائي جزءا من هذه الأنساق، والتي يمكن النظر إليها باعتبارها نسقا للتغيير أيضا، والتي تؤثر على سلوك الاخصائيين، وأدوارهم المهنية في سعيهم لحل المشكلات واشباع الحاجات من خلال سياستها ومواردها والخدمات التي تقدمها.

ب- **نسق العملاء**: يتحول الناس إلى جزء من نسق العميل عندما يطلبون الخدمة من الاخصائيين الاجتماعيين وأنهم بالفعل سوف يستفيدون من هذه الخدمة عندما يدخلون في علاقة أو تفاعل مع الاخصائيين الاجتماعيين، ويمكن تحديد نسق العميل في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، ويمكن تحديد نسق العميل في هذه الدراسة وهم المستفيدين من جمعية تنمية المجتمع المحلي (العمالة غير المنتظمة).

ج- **النسق المؤسسي**: هي المؤسسات التي تقوم بخدمة العملاء عندما يكون الهدف إحداث تأثير في سياستها وبرامجها وخدماتها لصالحهم، وفي هذه الدراسة تعتبر النسق المؤسسي هي جمعية الشباب الخيرية- سان الحجر- الشرقية.

د- **النسق المجتمعي**: وذلك عند تعامل مع مجتمع العملاء ككل أو المجتمعات المهنية أو الوظيفية الأخرى في المجتمع من أجل رعايتهم، وفي هذه الدراسة يكون النسق المجتمعي هو جمعية الشباب الخيرية، جمعية الثوار لتنمية المجتمع المحلي، جمعية الهلال الأحمر.

هـ- **نسق الهدف "المستهدف للتغيير"**: هم العمالة غير المنتظمة المراد التأثير فيهم أو تغييرهم من أجل تحقيق الهدف من التدخل المهني وفي بعض الحالات للتدخل المهني قد يكون نسق العميل هو نفسه نسق الهدف وذلك عندما يكون التغيير المطلوب هو علاج أو تغيير العميل نفسه فنسق الهدف هم العمالة غير المنتظمة الموجهة أو التأثير من أجل تحقيق أهداف التدخل المهني لصالح نسق العميل. وفي هذه الدراسة نسق الهدف هو العمالة غير المنتظمة للتخفيف من المشكلات التي تواجههم.

و- **العمالة غير المنتظمة**: يتم التدخل مع المستفيدين من العمالة غير المنتظمة من خلال:

١- تنظيم برامج توجيهية وإرشادية للعمالة غير المنتظمة بهدف توضيح الأساليب الصحيحة للحصول علي القروض لعمل مشروعات صغيرة وكيفية الاستفادة منها.

- ٢- مساعدة العمالة غير المنتظمة على فهم طبيعة الضغوط الاقتصادية التي تمر بها البلاد وفهم كيفية التعامل مع هذه المرحلة.
- ٣- تبصير العمالة غير المنتظمة بأهمية الحوار المجتمعي وفتح القنوات للاتصال مع الشركات ورجال الاعمال للاستفادة من طاقاتهم.
- ٤- توعية العمالة غير المنتظمة بضرورة متابعة ومعرفة أصدقاء وزملاء بالخارج لتوفير فرص عمل لهم بالخارج.
- ٥- الحاق العمالة غير المنتظمة ببرامج محو الامية لتعليمهم بمقابل مادي.
- ٦- توفير فرص التدريب والتعليم للعمال غير المنتظمة بالمشروعات القومية للدولة.
- ٧- توعية العمالة غير المنتظمة بالمبادرات الرئاسية الصحية.
- ٨- توعية العمالة غير المنتظمة بالمبادرات الرئاسية الخاصة بحياة كريمة والاستفادة من برنامج تكافل وكرامة.
- ز- النسق المؤسسي: مثل الاخصائيين الاجتماعيين، العاملين بالجمعية، وإدارة الجمعية من خلال:

- الاخصائيون الاجتماعيون والعمال غير المنتظمة ويتم التدخل معهم في الجمعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجههم وذلك على النحو التالي:

- ١- توثيق الصلة بين الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعية من خلال توضيح طبيعة دورهم المهني من أجل التعاون معا للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من خلال الاتي:
 - ٢- تنمية وعى العمالة غير المنتظمة بضرورة إعطائهم الثقة في النفس وتنمية قدراتهم المعرفية.
 - ٣- تنمية وعى العمالة غير المنتظمة بأهمية الحوار مع اصحاب الشركات ورجال الاعمال اثناء المقابلات التي تؤهلهم للعمل.
- * إدارة الجمعية كمؤسسة أهلية يتم التدخل المهني من خلالها للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة وذلك على النحو التالي:
- ١- تنمية وعى إدارة الجمعية بأهمية توعية العمالة غير المنتظمة بالمشروعات الصغيرة وكيفية اقامتها.
 - ٢- مساعدة إدارة الجمعية على وضع سياسة وقائية لحماية العمالة غير المنتظمة من الامراض والاوربئة ووضع ضوابط ومعايير يجب الالتزام بها من خلال الطب الوقائي بوزارة الصحة.
 - ٣- مساعدة إدارة الجمعية لإصدار قرارات بالتعاون مع الجهات المختصة تفيد في التخفيف

- من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة والعمل على تنفيذها.
- ٤- توجيه إدارة الجمعية على أهمية استخدام التوجيه التربوي والنفسي والاجتماعي للعمالة غير المنتظمة للتخفيف من حدة المشكلات العمالة غير المنتظمة من كافة الظواهر الاجتماعية بشكل عام وظاهرة العمالة غير المنتظمة بشكل خاص.
- ٥- فتح قنوات الاتصال بين إدارة الجمعية والعمالة غير المنتظمة للاستماع إلى مشكلاتهم واتاحة فرص المناقشة معهم واعطائهم حرية التحدث عن المواقف السلبية الناتجة عن المشكلات الاقتصادية والصحية والتعليمية دون القاء اللوم عليهم أو صدهم واعطائهم حرية إبداء الرأي بكيفية التصرف في المواقف التي تواجههم.
- ٦- توجيه إدارة الجمعية إلى ضرورة عقد دورات تدريبية باستمرار للأخصائيين الاجتماعيين في العمل والتعامل مع العمالة غير المنتظمة التي لديهم مشكلات وكيفية التعامل معها.
- ٧- تنمية وعى إدارة الجمعية بأهمية الأنشطة المختلفة داخل الجمعية لحماية العمالة غير المنتظمة ونقلها عن طريق وسائل الاعلام.
- ٨- تنمية وعى إدارة الجمعية بأهمية اتاحة الفرصة للتعبير عن رأيهم نحو المشكلات التي تواجههم بديمقراطية.

ر- **النسق المجتمعي:** يتمثل في المؤسسات الأخرى في المجتمع من خلال التأثير في سياسات المؤسسات الأخرى وإيجاد نوع من التعاون والتكامل مع إدارة الجمعية مثل جمعية الثوار.

س- **نسق العمل أو الفعل "جهاز العمل":** ويمكن النظر إلى نسق العمل من زاويتين هما: الأولى من تفاعل الاخصائي الاجتماعي كمارس عام بطريقة تعاونية داخل الجمعية لتحقيق الغرض من التدخل المهني والثانية يمكن النظر إليه على أنه الأجهزة التي يتعاون معها الاخصائي الاجتماعي لتحقيق أغراض التدخل المهني ويشمل ما يلي:

- ١- **الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعية:** سوف يتم العمل مع الاخصائي الاجتماعي في الجمعية لكي يقوموا بمساعدة الباحث في تنفيذ برنامج التدخل المهني للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، من خلال اشراكهم في المناقشات والاجتماعات والمحاضرات والندوات لتنمية وعى العمالة غير المنتظمة بمشكلاتهم.
- ٢- **بعض المؤسسات المجتمعية في المجتمع المحلي:** وسوف يتم العمل مع بعض المؤسسات المجتمعية في المجتمع المحلي للمساهمة في التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

- **استراتيجيات برنامج التدخل المهني:** يستخدم الباحث في هذه الدراسة مجموعة من الاستراتيجيات للتخفيف من المشكلات الأسرية المؤدية لإدمان المراهقين المقبلين على العلاج

وهي كالتالي: (Bruce Hude, 2000, p 275)

١- استراتيجية الاقناع:

أ- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة بهدف اقناعهم بأهمية المشاركة في أنشطة برنامج التدخل المهني، واقناعهم بأهمية المشاركة في أنشطة برنامج التدخل المهني واقناعهم بأهمية تنمية الجانب المعرفي لمشكلاتهم التي تواجههم واقناعهم بكيفية التصدي لها.

ب- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة بهدف اقناعهم بضرورة مشاركتهم في أنشطة برنامج التدخل المهني وأهمية التعاون مع الباحث في تنفيذ البرنامج واقناعهم بحاجاتهم لهذا البرنامج نظرا لخطورة المرحلة التي يمرون بها مما يسهم في التخفيف من حدة المشكلات التي تواجههم.

ج- تستخدم مع المجتمع بمؤسساته بهدف اقناعهم بأهمية برنامج التدخل المهني وكذلك اقناعهم بأهمية مشاركتهم في أنشطة برنامج التدخل المهني كمتطلب رئيسي لنجاح البرنامج واقناعهم بضرورة التعاون مع إدارة الجمعية من أجل التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

٢- استراتيجية التفاعل الاجتماعي:

أ- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة كنسق عميل ونسق هدف من خلال ايجاد وسط من التفاعل الجماعي بينهم أثناء ممارستهم للأنشطة المختلفة وأثناء تطبيق برنامج التدخل المهني لإكسابهم خبرات من خلال هذا التفاعل للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجههم.

ب- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة من خلال تنظيم اجتماعات ولقاءات جماعية لهذه العمالة كي تتيح التفاعل الاجتماعي بينهم لتعديل المشكلات التي تواجههم والمرتبطة بنسق العمالة غير المنتظمة كنسق هدف.

ج- تستخدم مع المجتمع بمؤسساته بهدف الاشتراك مع إدارة الجمعية في البرامج والأنشطة الوقائية التي تتم من أجل نقل خبرات ومواقف تعليمية لهم لتنمية وعيهم بالمشكلات التي تواجههم.

٣- استراتيجية التغيير العقلاني:

أ- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة من خلال تعديل المكون المعرفي لهم وكذلك إدراك طبيعة الواقع الاجتماعي، والمعوقات البيئية الموجودة في الأنساق المحيطة بهم سواء داخل المجتمع أو خارجه والتي تؤدي آثار سلبية عليهم.

ب- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة من خلال تنمية الجانب المعرفي لديهم وإرشادهم بأساليب جديدة مما يؤدي الى استقرار أوضاعهم الاقتصادية والصحية والتعليمية.

ج- تستخدم مع المجتمع ومؤسساته من خلال تغيير الأفكار العقلانية نحو المشكلات التي

تواجه العمالة غير المنتظمة، وتجنب التحدث عنها لأنها في نطاق المسكوت عنه من خلال مشاركة قيادة المجتمع في تنمية وعى العمالة غير المنتظمة بالظاهرة وكيفية الحماية منها وتدعيم البرامج الاعلامية التي تدعم تنمية الوعي بالمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

٤- الاستراتيجية التربوية:

أ- تستخدم هذه الاستراتيجية مع العمالة غير المنتظمة نسق عميل وذلك لتعليم وتدريب العمالة غير المنتظمة على المهارات الاجتماعية التي تكتسبها من خلال عملية الاطلاع على المعلومات وفهمها، والخاصة بالمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، وذلك عن طريق قيام الممارس العام بعرض نماذج تعليمية مثل الكتب أو الأفلام التعليمية بحيث تتضمن المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة ويتم المناقشة الجماعية لهذه المشكلات بعرض الأسئلة وإجابتها لتحقيق أعلى استفادة.

ب- تستخدم هذه الاستراتيجية مع العمالة غير المنتظمة كنسق هدف من خلال تنمية وعيهم بالأساليب الصحيحة في التربية من خلال تربية أبنائهم على التحلي بالشجاعة والافصاح عما تتعرض له من أي موقف وتدعيم الحوار الأسرى.

ج- تستخدم هذه الاستراتيجية مع المجتمع من خلال تدعيم الحملات التوعوية التي تدور حول مواجهة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

٥- استراتيجية التمكين:

أ- تستخدم الاستراتيجية مع العمالة غير المنتظمة من خلال تحرير الطاقات الكامنة وقدراتهم الذاتية واستثمارها الاستفادة من قوى العمالة غير المنتظمة وتمييزها للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجههم أثناء برنامج التدخل المهني للوصول إلى أقصى استفادة.

ب- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة كنسق هدف من خلال تنمية الوعي لديهم باحتياجاتهم ومشكلاتهم من خلال تدعيم شبكات العلاقات والروابط الاجتماعية بينهم وبين الناس في المجتمع وتعزيز التوجيه الذاتي من خلال تشجيع المجتمع ومؤسساته على اتخاذ قرارات ذات فاعلية وأساليب فنية لرفع مستوى الوعي المجتمعي حول المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

ج- تستخدم الاستراتيجية مع المجتمع من خلال استخدام مؤسسات المجتمع المحلى بما فيها كالأعلام كمؤسسة تعليمية وتنقيفية وتوعوية كنسق هدف لتستطيع القيام بمسئولياتها تجاه المجتمع وتوعية العمالة غير المنتظمة بمظاهر بخطورة المشكلات التي تواجههم.

٦- استراتيجية تغيير الاتجاهات:

أ- تستخدم مع العمالة غير المنتظمة بهدف تغيير الاتجاه السلبي كالمسكوت والتكتم وعدم

الافصاح عن المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

ب- تستخدم مع مؤسسات المجتمع لتغيير نظرة المجتمع إلى ضرورة الحديث عن المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة ومن ثم التخفيف من حدتها. (حنا، ٢٠٠١، ص ١٥٧-١٥٨ بتصرف)

اولا: تكتيكات برنامج التدخل المهني:

١- **لعب الدور:** وهو أسلوب يمثل فيه الأفراد أدوار بسيطة تكشف بعض مواقف الحياة بحيث يكتسبون فهما جديدا لها وسوف يتم استخدام هذا التكنيك، من خلال قيامهم بتمثيل بعض الأدوار المرتبطة بمظاهر المشكلات التي تواجههم في حياتهم، والتي يتم التخطيط لها وتوجيهها من خلال نسق محدث التغيير "الباحث" لكي يكسبهم فهما جديدا لها مما يساعدهم على التعرف على المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من خلال تمثيل الدور بحيث تقوم العمالة غير المنتظمة بتمثيل دور معين، وذلك لإكسابهم رؤية واضحة عن مشكلاتهم وكيف تتعامل العمالة غير المنتظمة مع مشكلاتها مما يسهم في التخفيف من حده مثل هذه المشكلات.

٢- **المناقشة الجماعية:** تستخدم مع نسق العميل والهدف لتعديل الاتجاهات والأفكار السلبية نحو المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة والتصدي لمثل هذه المشكلات لإقناعهم بما يجب أن يكون عليهم من أدوار ومهام للتخفيف من المشكلات التي تواجههم.

٣- **الإرشاد الديني:** وسوف يستخدم هذا التكنيك مع نسق العميل والهدف وذلك لزيادة الجانب المعرفي بالجوانب الدينية فيما يتعلق برأي الدين وأهله في ضرورة تقبل الحياة والرضا بما قسمه الله والسعي للعمل الجاد وترك الارزاق بيد الله سبحانه وتعالى ولتقوية الوازع الديني لدي العمالة غير المنتظمة.

٤- **تكنيك التوضيح والتفسير:** من خلال التوضيح للعمالة غير المنتظمة أهمية المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من كافة أبعادها وما يترتب علي ذلك.

٥- **تكنيك المواجهة:** من خلال قيام الاخصائي الاجتماعي كممارس عام بتعليم العمالة غير المنتظمة كيفية مواجهة المشكلات، ووضع استراتيجية لها.

٦- **تكنيك التعاون والعمل المشترك:** من خلال تدعيم شبكة العلاقات بين العمالة غير المنتظمة مع بعضهم البعض وبين الأنساق الأخرى من خلال رابطة للمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة وعرض ذلك في وسائل الاعلام وتعاون مع المجتمع المدني.

- **أدوات برنامج التدخل المهني:** ولكي يتم تنفيذ الاستراتيجيات والتكتيكات السابقة لابد من وجود أدوات يتم من خلالها تنفيذ هذه الاستراتيجيات والتكتيكات ومن هذه الأدوات ما يلي:

أ- **الاجتماعات:** وتعد الاجتماعات للتوصل إلى قرارات تتعلق بوضع خطة العمل أو رسم

البرامج المراد تنفيذها أو التنسيق بين جهود الهيئات والمؤسسات والجمعيات الموجودة في المجتمع فيما يتعلق بالمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

ب- **المحاضرات والندوات:** من خلال عقد المناقشات المتكاملة بين مجموعة من المتخصصين من رجال الدين والاقتصاد والتربية والتعليم وغيرهم من المتخصصين والمهتمين لتوضيح المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من كافة جوانبها المختلفة لتنمية وعيهم، وكذلك تعد المحاضرات والندوات من وسائل الاتصال التي تتيح التفاعل بين المرسل والمستقبل حول المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة وكيفية مواجهتها.

ج- **استخدام الوسائل التعليمية:** وتشمل استخدام الوسائل التعليمية المتاحة داخل إدارة الجمعية مثل الكمبيوتر والتلفزيون، وذلك لعرض بعض الأفلام للعمالة غير المنتظمة كنسق عميل ونسق هدف عن المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة وعن النتائج غير المرغوبة للمشكلات التي تواجههم.

د- **جماعة المناقشة المركزة:** وذلك من خلال فتح الحلقات النقاشية المخططة والمنظمة بين العمالة غير المنتظمة تحت إشراف الباحث وفريق العمل ومن خلاله تقوم العمالة غير المنتظمة بالتحدث عن تجاربهم، ويتم تسجيل ما توصل إليه النقاش ورصده في تقرير يحتوى على ملخص يوضح ما تم التوصل إليه من حلول للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من خلال الاستفادة من التجارب ثم يتم اختيار الحلول العملية الواقعية، واستبعاد الحلول غير المناسبة من أجل التوصل إلى مجموعة من أنسب الاقتراحات الواقعية التي تقيد في التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

ثانياً: أدوار الممارس العام: ولكي يتم تنفيذ الاستراتيجيات والتقنيات السابقة ببرنامج التدخل لابد وأن يقوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام بالعديد من الأدوار ومنها ما يلي:

أ- **دور التربوي:** ويتضمن هذا الدور تزويد العمالة غير المنتظمة بالمعلومات والمعارف عن المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، وتعليمهم مهارات القراءة والكتابة وكذلك تزويد العمالة غير المنتظمة بالمعلومات والمعارف الخاصة بخصائص مشكلاتهم والتي تساعد في التخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

ب- **دور المفاوض:** ويتضمن هذا الدور التفاوض مع كافة المؤسسات المجتمعية التي يمكن الاستفادة منها للتخفيف من الآثار السلبية للمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة في المجتمع من أجل تحقيق أهداف برنامج التدخل المهني لأهدافه مثل التفاوض مع مسؤولي إدارة الجمعية لتدعيم البرامج الوقائية التي تهدف إلى تنمية وعي المجتمع وكذلك مسؤولي الإدارة التعليمية والإدارة الصحية ومسؤولي جمعيات رجال الأعمال بالمركز للاستفادة منهم لصالح فئة العمالة غير المنتظمة.

ج- دور الممكن: يتضمن هذا الدور تمكين العمالة غير المنتظمة وإدارة الجمعية لاكتشاف جوانب القوة فيهم واستثمارها من أجل إحداث التغيير في الموقف والتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

د- كمنظم في الجمعية: وذلك من خلال قيام الاخصائي الاجتماعي كمارس عام لتكوين وتنظيم عمل الأجهزة المختلفة كتكوين جماعة العمالة غير المنتظمة للمشكلات التي تواجههم وتحفيز مشاركة العمالة غير المنتظمة من خلال الاجتماعات الخاصة لإدارة الجمعية وذلك لمناقشة المشكلة والتخفيف من المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

د- دور المعالج: وذلك من خلال قيام الاخصائي الاجتماعي كمارس عام بمساعدة نسق العمالة غير المنتظمة على تعديل أفكارهم غير الصحيحة ومشاعرهم السلبية وسلوكياتهم غير المرغوبة ومساعدتهم على علاج مشكلاتهم لكي يسعى إلى إحداث تغيير في ذات العميل.

هـ- دور المطالب: وذلك من خلال قيام الاخصائي الاجتماعي كمارس عام بالمطالبة بتوفير سبل الدعم للعمالة غير المنتظمة لتوجيه كافة المؤسسات المهمة من وسائل إعلام ومؤسسات مجتمعية للتعريف بأهمية المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

و- دور المخطط: وذلك من خلال قيام الاخصائي الاجتماعي كمارس عام بالتخطيط للعديد من الأنشطة التي تساهم في تحقيق الأهداف من خلال استثمار الإمكانيات لتحقيق الأهداف والربط بين منظمات المجتمع المدني لتحقيق الأهداف وذلك لمواجهة المشكلات بطريقة علمية.

ز- الوسيط: وذلك من خلال قيام الاخصائي الاجتماعي كمارس عام بتعريف نسق العميل بمصادر الخدمات والأجهزة والمؤسسات أو الأشخاص المسؤولين عن تقديم الخدمات والتأثير على المسؤولين عن خدمات ورعاية العملاء ليكونوا أكثر استجابة لاحتياجاتهم وحل المشكلات وإزالة الصعوبات التي قد توجد بين نسق العميل وأي أنساق أخرى أو أي تنظيمات أخرى ويتطلب هذا الدور مهارات تعاونية ومهارة في التفاوض والمناقشة وأيضاً مهارة الاتصال.

ثالثاً: مهارات الممارس العام: يجب أن يتمتع الاخصائي الاجتماعي كمارس عام ببعض المهارات التي تمكنه من القيام بأدواره بكفاءة ومن هذه المهارات ما يلي:

- المهارة في تكوين العلاقات المهنية السليمة والجيدة مع جميع الأنساق التي يستهدفها برنامج التدخل المهني.

- المهارة في استخدام أساليب المناقشة الجماعية. - المهارة في الإقناع.

- المهارة في التفاوض مع الأنساق المختلفة. - المهارة في كتابة التقارير وتسجيلها.

- المهارة في التعامل مع إدارة الجمعية. - المهارة في إدارة الحوار.

- المهارة في استثمار إمكانيات وموارد المجتمع. - المهارة في الملاحظة. (حبيب، ٢٠١٠،

ص ٢٧٣-٢٨٠، بتصرف)

رابعاً: مرحلة التقييم والإنهاء :

أ- **التقييم:** يسعى التقييم إلى تحديد قيمة الشيء والذي يتطلب تحديد كلا من العمليات والنتائج التي سوف يتم تقييمها والطرق الموجودة داخل كل عملية كما أن التقييم يتطلب كلا من البيانات الكمية والكيفية والتي تهدف إلى الإمداد بالمعلومات عن العمليات الخاصة بتغيير النسق والمتضمنة تصميم النتائج والمستويات المجتمعية والشخصية وغير الشخصية والطرق المتضمنة مقاييس ما قبل الأداة وما بعدها والتحقق من صحة البيانات (Julie Birken , 2011 P. 490)

ويقصد بالتقييم في هذه الدراسة التعرف على أثر استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.

ب- **الإنهاء:** يتم في هذه الخطوة مراجعة البرامج الخاصة بتحقيق الأهداف وتغيير عوامل تغيير الانتاج، والتي تعكس جميع الخطوات السابقة، ويتوقف الإنهاء مع العميل على مهارة المقابلة مع الاخصائى، وتتضمن الأسئلة التي يوجهها للعميل وإعداد الصياغة وعرض الخطط والاستجابات والتغذية العكسية التي تهدف إلى إحداث التغييرات الايجابية والمساعدة في إنهاء العلاقة المهنية ويجب على الاخصائى التدرج في إنهاء العلاقة المهنية وذلك من أجل عدم وجود صراعات، والخروج بنتائج إيجابية لكل الأطراف (Birken 490 2011 ,)، ويعرف الإنهاء على أنه إنهاء العلاقة بين الاخصائى والعميل مع مراعاة التدرج في إنهاء تلك العلاقة.

- جدول رقم (٥) يوضح البيانات الاولية للمبحوثين: (ن = ٣٣)

م	الصفة	الاستجابات	ك	%
١	الجنس	أ- ذكر ب- أنثى	٢٧ ٦	٨١,٨٢% ١٨,١٨%
٢	العمر	أ- أقل من ٣٠ سنة ب- من ٣٠ الي أقل من ٣٥ سنة ج- من ٣٥ الي أقل من ٤٠ سنة د- من ٤٠ الي أقل من ٤٥ سنة هـ- من ٤٥ سنة فأكثر	٥ ١٠ ١١ ٦ ١	١٥,١٥% ٣٠,٣٠% ٣٣,٣٤% ١٨,١٨% ٣,٠٣%
٣	الحالة الاجتماعية	أ- أعزب ب- متزوج ج- مطلق ج-أرمل	٥ ٢٠ ٣ ٥	١٥,١٥% ٦٠,٦١% ٩,٠٩% ١٥,١٥%
٤	التعليم	أ- أمية ب- يقرأ ويكتب ج- تعليم أساسي د- مؤهل متوسط	٢٢ ٦ ٣ ٢	٦٦,٦٧% ١٨,١٨% ٩,٠٩% ٦,٠٦%

م	الصفة	الاستجابات	ك	%
٥	الدرجة الأولى	١- فرد واحد ب- فردين ج- ثلاثة أفراد د- أربعة أفراد فأكثر	١ ٩ ١٠ ١٣	٣,٠٣% ٢٧,٢٧% ٣٠,٣٠% ٣٩,٤٠%

من بيانات الجدول السابق يتضح ما يلي:

- جاءت نسبة الذكور في الترتيب الأول حيث حصلت على نسبة ٨٢,٨٢% في حين جاء في الترتيب الثاني الإناث بنسبة ١٨,١٨% , في حين جاءت الفئة العمرية لعينة الدراسة من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة في الترتيب الأول بنسبة ٣٣,٣٤%, وجاء في الترتيب الثاني الفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة بنسبة واحدة ٣٠,٣٠%, وجاء في الترتيب الثالث من ٤٥:٤٠ سنة بنسبة ١٨,١٨%, يلي ذلك الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة في الترتيب الرابع بنسبة ١٥,١٥%, ثم جاء في الترتيب الخامس والآخر الفئة العمرية خمسون سنة فأكثر بنسبة ٣,٠٣%.

- أيضا بالنسبة للحالة الاجتماعية جاءت نسبة المتزوج في الترتيب الأول بنسبة ٦٠,٦١% في حين جاء في الترتيب الثاني , ثم جاءت فئتي الاعزب والارمل بنسبة ١٥,١٥% لكل منهما ثم جاء في الترتيب الرابع والآخر لفئة المطلق بنسبة ٩,٠٩%.

- وبالنسبة للحالة التعليمية لعينة الدراسة فقد جاءت فئة الأمي في الترتيب الأول حيث حصلت على نسبة ٦٦,٦٧% وجاء في الترتيب الثاني يقرأ ويكتب بنسبة ١٨,١٨% وجاء في الترتيب الثالث تعليم أساسي بنسبة ٩,٠٩% وجاء في الترتيب الرابع والآخر مؤهل متوسط بنسبة ٦,٠٦%.

- أما فيما يتعلق بعدد أفراد أسر العمالة غير المنتظمة يتضح من استجابات عينة الدراسة ان ٣٩,٤٠% اربعة أفراد فأكثر, وجاء في الترتيب الثاني من لديهم ثلاثة أفراد بنسبة ٣٠,٣٠% يلي ذلك من لديهم فردين بنسبة ٢٧,٢٧% في حين جاء في الترتيب الرابع والآخر من لديه فرد واحد بنسبة ٣,٠٣%

ثانيا: النتائج الخاصة بفرض الدراسة الأول:

- جدول رقم (٦) يوضح بعد المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها العمالة غير المنتظمة:
(ن=٣٣)

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٣٣)			القياس البعدي (ن=٣٣)								
		الدرجة الأولى	الدرجة الثانية	الدرجة الثالثة	الدرجة الأولى	الدرجة الثانية	الدرجة الثالثة						
١	يقوم صاحب العمل بفصلي دون سابق إنذار وبدون تعويض	٣٠	٢	١	٩٨,٢	٩٥	٣	١	٧	٢٥	٤٢	٢٧,١	١٠

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٣٣)						القياس البعدي (ن=٣٣)						
		دائماً	أحياناً	نادرًا	المجموع	المتوسط	المرجح	الترتيب	دائم	أحياناً	نادرًا	المجموع	المتوسط	المرجح
٢	لا أعمل بشكل دائم	٣١	٢	-	٩٧	٩٣,٢	٢	١	٩	٢٣	٤٤	٣٣,١	٩	
٣	لا أتمتع ببرامج حماية اجتماعية من تأمين للشيوخوخة والعجز والوفاة	٢٩	٤	-	٩٥	٨٨,٢	٤	٢	٨	٢٣	٤٥	٣٦,١	٨	
٤	واجه صعوبة في الحصول علي قروض لإقامة المشروعات الصغيرة	٢٨	٤	١	٩٣	٨٢,٢	٦	١	١٠	٢٢	٤٥	٣٦,١	٧	
٥	يحرمني من الاجازات السنوية الرسمية والمرضية وإصابات العمل	٢٧	٤	٢	٩١	٧٦,٢	٧	١	١٢	٢٠	٤٧	٤٢,١	٥	
٦	صاحب العمل يعطيني أجر بسيط لا يتناسب مع مجهودي الكبير	٢٦	٥	٢	٩٠	٧٣,٢	٨	-	١٣	٢٠	٤٦	٣٩,١	٦	
٧	لا يتناسب الأجر الشهري مع احتياجاتي المعيشية	٣١	٢	-	٩٧	٩٤,٢	١	٢	١٣	١٨	٥٠	٥٢,١	٣	
٨	لدي بنات والدخل لا يكفي لزوجهن	٢٩	٢	٢	٩٣	٨٢,٢	٥	١	١٤	١٨	٤٩	٤٨,١	٤	
٩	يلزمني صاحب العمل بأن اعمل ساعات فوق عملي دون مقابل	٢٥	٥	٣	٨٨	٦٧,٢	١٠	١	١٥	١٧	٥٠	٥٢,١	٢	
١٠	العمل في الريف محدود	٢٥	٦	٢	٨٩	٦٩,٢	٩	١	١٦	١٦	٥١	٥٥,١	١	
	البعد ككل				٧٢٦	٢٠٨,٢					٦٤٦	١٢١	المستوي	

توضح نتائج جدول رقم (٦) أن:

* بُعد المشكلات الاقتصادية قبل التدخل المهني في القياس القبلي كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط المرجح ٢,٨٣.

- حيث جاء في الترتيب الأول لا يتناسب الأجر الشهري مع احتياجاتي المعيشية، بمتوسط مرجح ٩٤,٢، ومجموع مرجح ٩٧ وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة (Virtanen, 2021) والتي اشارت الي ان العمالة غير المنتظمة لا تجد المقابل المادي المناسب الذي يكفي احتياجات معيشتها ويقيها مرارة العوز والحاجة، وكذلك دراسة فتحي (٢٠١٩): والتي توصلت إلى نتائج وتوصيات من أهمها إنشاء صندوق مستقل للعمالة غير منتظمة، مع ضرورة وضع نظام تأميني موحد لا يقل في مزاياه عن النظام العام للحماية التأمينية بإدارة مستقلة الاستفاد بما يمكنهم من تحسين نوعية حياتهم وأسرهم.

- وجاء في الترتيب الثاني لا أعمل بشكل دائم، وبمتوسط مرجح ٩٣,٢ ومجموع مرجح ٩٧ وهذا ما يتفق مع ما جاءت في دراسة (Uptogrove (2021): والتي تناولت تحديد ماهية العمالة غير المنتظمة، والتي يمكن تحديدها على أنها تعمل عن طريق العمل بدوام جزئي والعمل التعاقدى، والعمالة غير المنتظمة تشكل جزءاً ضخماً من قوة العمل منذ تسعينيات القرن المنصرم، من خلال فحص البيانات التي تعرض إساءة المعاملة التاريخية والحالية وخفض قيمة العمال غير النظاميين وعرضهم على أنهم أدنى من العمال العاديين، وتوصلت الي أن النظرة المجتمعية والسياسية للعمالة غير المنتظمة بشكل عام وخاصة العمال الشباب من العمالة غير المنتظمة وأيضاً القرارات الناتجة عن مكافحة القضايا المتعلقة بالعمل، تضر برفاهية العمالة غير المنتظمة، ويضر بإجراء تغييرات كبيرة طويلة الأجل على أسلوب العمل والقوى العاملة في البلاد.

- وجاء في الترتيب الثالث يقوم صاحب العمل بفصلي دون سابق إنذار وبدون تعويض وبمتوسط مرجح ٩٨,٢ ومجموع مرجح ٩٥ , وهذا يتفق مع وهذا ما أشارت اليه دراسة (Cornella(2009): حيث تناولت تحديد العلاقة بين العمالة غير المنتظمة والتوظيف والتدريب، وأوضحت أن العمالة غير المنتظمة قد أصبحت من الظواهر التي تتزايد بشكل واضح للغاية ومنتشرة في الأسواق، وتشعر دائماً بفقدان الأمن، وعدم توافر الحماية الاجتماعية الكافية لهم، ويشعرون أنهم من الفئات المهمشة ولذلك أوصت الدراسة بضرورة وضع سياسة للحد من هذه التحديات وتقليل الشعور بعدم الأمان من خلال عمل عقود للعمالة غير المنتظمة طويلة الأجل، وكذلك دراسة طه (٢٠٢١): والتي أوضحت في نتائجها أن المشكلات التي يعاني منها العمالة غير المنتظمة من ضعف الأجور، وكذلك افتقارهم لشروط السلامة والصحة المهنية والفصل دون سابق إنذار بدون تعويض يليهم محدودية فرص الارتقاء الحرفي والمهني ثم الحرمان من الإجازات السنوية والرسمية، والتهميش الاجتماعي والمهني، ضعف تطوير الحماية الاجتماعية وأخيراً التعرض للعنف في مواقع العمل المختلفة.

- وجاء في الترتيب الرابع لا أتمتع ببرامج حماية اجتماعية من تأمين للشيخوخة والعجز والوفاء وبمتوسط مرجح ٨٨,٢ ومجموع مرجح ٩٥ , وهذا ما أشارت اليه دراسة (Cornella(2009): والتي أوصت بضرورة وضع سياسة للحد من هذه التحديات وتقليل الشعور بعدم الأمان من خلال عمل عقود للعمالة غير المنتظمة طويلة الأجل وتوفير الرعاية المتكاملة التي تجعلهم في حالة من الأمان لممارسة حياتهم الطبيعية وكذلك الاطار النظري للدراسة والذي اكد علي اهمية وجود برامج للحماية الاجتماعية من خلالها يتم تأمين حياة الفرد اثناء العجز والشيخوخة.

- وجاء في الترتيب الخامس لدي بنات والدخل لا يكفي لزوجهن بمتوسط مرجح ٨٢,٢ ومجموع مرجح ٩٣, وهذا يتفق مع ما جاءت به ادبيات الدراسة والتي جاءت بضرورة ان يكون الدخل يتناسب والاحتياجات اللازمة لسد احتياجات العمالة غير المنتظمة واسرهم, حيث قدم تقرير التنمية البشرية والذي اشار إلى أنه في ضوء ما يواجه فئة العمالة غير المنتظمة في المجتمع من مشكلات كالبطالة عدم القدرة على تحمل النفقات الخاصة بالزواج, مما يؤثر بالسلب على ولائهم وانتمائهم لأوطانهم, مما يدفعهم الي ترك اوطانهم والجري والتسابق من أجل الهجرة وشيوع الكره والسخط والعدوانية والحقد ضد أمن مجتمعاتهم, وانتشار السلوك الاجرامي بصوره المتعددة, ومن هذا المنطلق دعا التقرير إلى أهمية دعم دور منظمات المجتمع المدني الي العمل جنباً الي جنب مع المنظمات الحكومية لحماية العمالة غير المنتظمة في المجتمع باعتبارهم كوادر التنمية, ومحاولة التخلص من المشكلات الملحة التي تواجههم سواء في توفير فرص العمل المناسبة للعمالة غير المنتظمة وتدبير المسكن الصحي وتشجيع الحوار والتفاهم ودعم قيم ودعم المثل العليا لنجاح المجتمع, ولا يمكن تحقيق ذلك بدون حماية اجتماعية تضمن لهم تحقيق الامان وعمل دائم. (تقرير التنمية البشرية، ص ١٢)

- وبالنظر إلى الجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لبعُد المشكلات الاقتصادية بالقياس القبلي مرتفع بمتوسط مرجح ٢,٨٣ ومجموع مرجح ٩٢٨ مما يستدعي ضرورة اجراء برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة على بعد المشكلات الاقتصادية.

* بعد المشكلات الاقتصادية بعد التدخل المهني في القياس البعدي انخفضت حيث بلغ الدرجة المتوسط المرجح ١,٤٢:

- حيث في الترتيب الأول العمل في الريف محدود مرجح ٥٥,١ وبمجموع مرجح ٥١ بعد أن كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٦٩,٢ وبمجموع مرجح ٨٩ وهذا ما اشارت إليه نتائج الجدول رقم (٦).

- وجاء في الترتيب الثاني يلزمي صاحب العمل بأن اعمل ساعات فوق عملي دون مقابل بمتوسط مرجح ٥٢,١ , ومجموع مرجح ٥٠ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٦٧,٢ وبمجموع مرجح ٨٨.

- كما جاء في الترتيب الثالث لا يتناسب الأجر الشهري مع احتياجاتي المعيشية بمتوسط مرجح ٥٢,١ , ومجموع مرجح ٥٠ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٩٤,٢ وبمجموع مرجح ٩٧.

- وجاء في الترتيب الرابع لدي بنات والدخل لا يكفي لزوجهن بمتوسط مرجح ٨٨,١ ومجموع مرجح ٤٩ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٨٢,٢ وبمجموع مرجح ٩٣ .

- وجاء في الترتيب الخامس يحرمني من الاجازات السنوية الرسمية والمرضية وإصابات العمل بمتوسط مرجح ٣٩,١ ومجموع مرجح ٤٦ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٧٦,٢ وبمجموع مرجح ٩١.

- وبالنظر للجدول رقم (٦) نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لبعدها المشكلات الاقتصادية بالقياس البعدي منخفض، وتحليل الجدول رقم (٦) يتضح ما يلي:

- فاعلية استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة عن طريق الأنشطة التي قام لبعدها الباحث من خلال المحاضرات والندوات وورش العمل واللقاءات مع مسؤولي جمعيات رجال الاعمال.

- جدول رقم (٧) يوضح بعد المشكلات الصحية التي تعاني منها العمالة غير المنتظمة:
(ن=٣٣)

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٣٣)			القياس البعدي (ن=٣٣)		
		المتوسط المرجح	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط المرجح	التكرار	النسبة المئوية
١	اعاني من تكلفة العلاج الباهظة	٢٥	٦	٢	٨٢	٩	٦٩,٢
٢	لا أخضع الي تامين صحي شامل	٢٩	٣	١	٩٤	٢	٨٥,٢
٣	اعاني من اعاقه لا تتناسب مع عملي	٢٦	٢	٥	٨٧	١١	٦٤,٢
٤	اعاني من مرض معدي تمنعني من التواجد في العمل	٢٥	٥	٣	٨٨	١٠	٦٧,٢
٥	أعاني من أمراض مزمنة	٢٧	٥	١	٩٢	٤	٧٩,٢
٦	لدي اصابة اقعديني عن العمل لفترات طويلة	٢٥	٧	١	٩٠	٧	٧٣,٢
٧	أعاني من أمراض سوء التغذية	٢٧	٦	-	٩٣	٣	٧٩,٢
٨	بيئة العمل لا تتناسب مع قدرتي الصحية علي العمل	٢٨	٣	٢	٩٢	٥	٧٨,٢
٩	اعمل في الحرارة الشديدة التي تؤثر علي صحتي بالمناطق الصحراوية	٢٦	٦	١	٩١	٦	٧٦,٢
١٠	اسكن في مسكن غير صحي	٢٥	٥	٣	٩٥	١	٨٨,٢
١١	اعمل في رش المبيدات الزراعية دون وجود وسائل امان عند رشها فتصيبني بالأمراض الخبيثة	٢٦	٥	٢	٩٠	٨	٧٣,٢
	البعد ككل	١٧٦			٤٠٦		٢,٧٦
	المستوى	٤٦,١					

- توضح نتائج جدول رقم (٧) أن: بُعد المشكلات الصحية قبل التدخل المهني في القياس القبلي كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط المرجح ٢,٧٦.
- حيث جاء في الترتيب الأول اسكن في مسكن غير صحي، بمتوسط مرجح ٢,٨٨، ومجموع مرجح ٩٥، وهذا يتفق مع ما جاءت به ادبيات الدراسة الحالية والتي اوصت بتوفير مسكن صحي ومدي اهميته في حياة الفرد ليمثل مصدر الامان والراحة، حيث قدم تقرير التنمية البشرية والذي اشار إلى أنه في ضوء ما يواجه فئة العمالة غير المنتظمة في المجتمع من مشكلات، ومن هذا المنطلق دعا التقرير إلى أهمية دعم دور منظمات المجتمع المدني الي العمل جنباً الي جنب مع المنظمات الحكومية لحماية العمالة غير المنتظمة في المجتمع باعتبارهم كوادر التنمية، ومحاولة التخلص من المشكلات الملحة التي تواجههم منها تدبير المسكن الصحي). تقرير التنمية البشرية، ص (١٢)
- وجاء في الترتيب الثاني لا أخضع الي تامين صحي شامل، بمتوسط مرجح ٢,٨٥، ومجموع مرجح ٩٤، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة حسن (٢٠١٢) والتي اوصت بتوفير الجانب الصحي ومدي اهميته لتحقيق رعاية صحية شاملة لهم.
- وجاء في الترتيب الثالث أعاني من أمراض سوء التغذية بمتوسط مرجح ٢,٧٩، ومجموع مرجح ٩٣ وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة وذلك يرجع الي سوء الاحوال المعيشية والتي تتعكس علي الاهتمام بالجوانب التي تتعلق بالصحة العامة للفرد.
- وجاء في الترتيب الرابع أعاني من أمراض مزمنة بمتوسط مرجح ٢,٧٩، ومجموع مرجح ٩٢، وذلك لعدم وجود رعاية صحية متكاملة وتأمين صحي شامل يرعي هذه الفئة ويهتم بها وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة (2005): Virtanen والتي تناولت العلاقة بين العمالة غير المنتظمة ومشكلاتهم الصحية، حيث تناولت الدراسة تحديد طبيعة العلاقة بين العمالة غير المنتظمة والجانب الصحي لديهم.
- وجاء في الترتيب الخامس بيئة العمل لا تتناسب مع قدرتي الصحية علي العمل بمتوسط مرجح ٢,٧٨، ومجموع مرجح ٩٢، وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة والتي ذكرت ان بيئة العمل لا بد ان تكون ملائمة للصحة العامة للفرد، وكذلك دراسة (2005): Virtanen والتي تناولت العلاقة بين العمالة غير المنتظمة ومشكلاتهم الصحية حيث أشارت الدراسة ان العمالة غير المنتظمة لا تتمتع بمظلة الرعاية الصحية، فهم يتعرضون دوما للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على الجانب الصحي لديهم وينعكس ذلك علي ان بيئة العمل لا تتناسب مع قدراتهم الصحية، وكذلك دراسة (2011): Gaston حيث هدفت تلك الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وإدارة أداء المنظمة ضمن الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية ومدي تأثير المسؤولية على ثقافة المنظمة، والبرامج التي تقوم

بها والأخلاقيات التي تلتزم بها في تحقيق السلامة المهنية للعمالة غير المنتظمة، وهذا يتطلب تحقيق إجراءات السلامة المهنية للعمالة غير المنتظمة من أجل الامان في العمل والحفاظ عليهم بشكل ملائم كغيرهم من العمالة المنتظمة.

- وبالنظر إلى الجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لبعدها المشكلات الصحية بالقياس القبلي مرتفع بمتوسط مرجح ٢,٥١ ومجموع مرجح ٩٠٤, مما يستدعي ضرورة اجراء برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة على بعد المشكلات الصحية.

* بعد المشكلات الصحية بعد التدخل المهني في القياس البعدي انخفضت حيث بلغ المتوسط المرجح ٦,١ وبمجموع مرجح ٤٨١.

- جاء في الترتيب الأول اعمل في الحرارة الشديدة التي تؤثر علي صحتي بالمناطق الصحراوية بمتوسط مرجح ٥٨,١ وبمجموع مرجح ٥٢ بعد أن كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٧٦,٢ ومجموع مرجح ٩٢ وهذا ما اشارت إليه نتائج الجدول رقم ٧.

- وجاء في الترتيب الثاني اعمل في رش المبيدات الزراعية دون وجود وسائل امان عند رشها فتصيبني بالأمراض الخبيثة بمتوسط مرجح ٥٥,١ ومجموع مرجح ٥١ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٧٣,٢ ومجموع مرجح ٩٠.

- وجاء في الترتيب الثالث اعاني من تكلفة العلاج الباهظة بمتوسط مرجح ٥٢,١ ومجموع مرجح ٥٠ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٦٩,٢ ومجموع مرجح ٨٢.

- كما جاء في الترتيب الرابع اسكن في مسكن غير صحي بمتوسط مرجح ٤٨,١ ومجموع مرجح ٤٩ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٨٨,٢ ومجموع مرجح ٩٥.

- ثم جاء في الترتيب الخامس اعاني من اعاقه لا تتناسب مع عملي بمتوسط مرجح ٤٨,١ ومجموع مرجح ٤٩ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٦٤,٢ ومجموع مرجح ٨٧.

- وبالنظر للجدول رقم (٧) نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لبعدها المشكلات الصحية بالقياس البعدي منخفض، وتحليل الجدول رقم (٧) يتضح ما يلي:

- فاعلية استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة علي بعد المشكلات الصحية عن طريق الأنشطة التي قام بها الباحث من خلال المحاضرات والندوات وورش العمل والمناقشات الجماعية والمقابلات مع المسؤولين من الادارة الصحية.

- جدول رقم (٨) يوضح بعد المشكلات التعليمية التي تعاني منها العمالة غير المنتظمة:
(ن=٣٣)

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٣٣)			القياس البعدي (ن=٣٣)		
		تأثير ك	التأثير ك	تأثير ك	تأثير ك	التأثير ك	تأثير ك
١	لا اجد الوقت الكافي للتعلم لأمحو أميتي	٢٩	٣	١	٩٤	٨٩,٢	٢
٢	زملاني في العمل لا يرغبون في تدريبي علي العمل	٢٥	٧	١	٩٠	٧٣,٢	٩
٣	أولادي يخرجون الي العمل وينقطعون عن دراستهم لعجزني عن العمل	٢٩	٤	-	٩٥	٨٨,٢	١
٤	لا اجد من يدريني علي العمل من المتخصصين بالعمل غير الرسمي	٢٦	٦	١	٩١	٧٦,٢	٦
٥	لا أجد القراءة والكتابة	٢٩	٢	٢	٩٣	٨٢,٢	٤
٦	قدراتي محدودة في التعليم والتدريب	٢٨	٤	١	٩٣	٨٢,٢	٣
٧	لا اعرف طبيعة الأوراق التي اوقع عليها	٢٧	٥	١	٩٢	٧٩,٢	٥
٨	لا اجد من يقوم بتدريبي في العمل ذات الاجر العالي وقت الراحة بشكل سليم	٢٦	٥	٢	٩٠	٧٣,٢	٨
٩	طبيعة العمل لا أفهمها	٢٤	٨	١	٨٩	٦٩,٢	١٠
١٠	خروج ابنائي من الدراسة للعمل لمساعدتي علي نفقات الاسرة	٢٧	٤	١	٩١	٧٦,٢	٧
	البعد ككل				٧١٤	٧٩,٢	المستوي
					٤٧٥	٤٤,١	المستوي

توضح نتائج جدول رقم (٨) أن: بُعد المشكلات التعليمية قبل التدخل المهني في القياس القبلي

كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط المرجح وبمتوسط مرجح ٢,٧٩:

- حيث جاء في الترتيب الأول أولادي يخرجون الي العمل وينقطعون عن دراستهم لعجزني عن العمل، بمتوسط مرجح ٨٨,٢، ومجموع مرجح ٩٥ ، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة عبد الموجود (٢٠١٠): والتي اوصت بتوفير جزء من النفقات الموجهة للتعليم لأبناء العمالة غير المنتظمة.

- كما جاء في الترتيب الثاني لا اجد الوقت الكافي للتعلم لأمحو أميتي، وبمتوسط مرجح ٨٩,٢ ومجموع مرجح ٩٤، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة حسن (٢٠١٢): والتي اوصت بتوفير الجانب التعليمي للعمالة غير المنتظمة.

- ثم جاء في الترتيب الثالث قدراتي محدودة في التعليم والتدريب وبمتوسط مرجح ٨٢,٢ ومجموع مرجح ٩٣, وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة غباري (٢٠١٠): والتي توصلت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين متطلبات بناء القدرات البشرية وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها التنموية في المجتمع وكذلك تأمين كافة الاحتياجات من التدريب.

- وجاء في الترتيب الرابع لا أجد القراءة والكتابة وبمتوسط مرجح ٨٢,٢ ومجموع مرجح ٩٣ وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة غباري (٢٠١٠): والتي توصلت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين متطلبات بناء القدرات البشرية وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها التنموية في المجتمع وكذلك تأمين كافة الاحتياجات الاجتماعية منها التدريب والتعليم علي القراءة والكتابة.

- وجاء في الترتيب الخامس لا اعرف طبيعة الاوراق التي اوقع عليها بمتوسط مرجح ٧٩,٢ ومجموع مرجح ٩٢, وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة الذي يركز علي ضرورة التعليم ومحو امية العمالة غير المنتظمة وتوفير التعليم الكافي لهم.

- وبالنظر إلى الجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لبُعد المشكلات التعليمية بالقياس القبلي مرتفع بمتوسط مرجح ٧٨,٢ ومجموع مرجح ٩١٨ مما يستدعي ضرورة اجراء برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة على بعد المشكلات التعليمية.

* بعد المشكلات التعليمية بعد التدخل المهني في القياس البعدي انخفضت حيث بلغ المتوسط المرجح ٤٤,١ ومجموع مرجح ٤٧٥:

- جاء في الترتيب الأول لا اجد من يدريني علي العمل من المتخصصين بالعمل غير الرسمي بمتوسط مرجح ٥٢,١ وبمجموع مرجح ٥٠ بعد أن كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٧٦,٢ ومجموع مرجح ٩١ وهذا ما اشارت إليه نتائج الجدول رقم ٨.

- وجاء في الترتيب الثاني لا اعرف طبيعة الاوراق التي اوقع عليها بمتوسط مرجح ٤٨,١ ومجموع مرجح ٤٩ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٧٩,٢ ومجموع مرجح ٩٢.

- كما جاء في الترتيب الثالث أولادي يخرجون الي العمل وينقطعون عن دراستهم لعجزني عن العمل بمتوسط مرجح ٤٨,١ ومجموع مرجح ٤٩ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٨٨,٢ ومجموع مرجح ٩٥.

- ثم جاء في الترتيب الرابع لا أجد القراءة والكتابة بمتوسط مرجح ٤٥,١ ومجموع مرجح ٤٨ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٨٢,٢ ومجموع مرجح ٩٣

- وجاء في الترتيب الخامس زملائي في العمل لا يرغبون في تدريبي علي العمل بمتوسط مرجح ٤٥,١ ومجموع مرجح ٤٨ بعد ان كان قبل اجراء التدخل المهني مرتفع بمتوسط مرجح ٧٣,٢

ومجموع مرجح ٩٣.

- وبالنظر للجدول رقم (٨) نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لبعدها المشكلات التعليمية بالقياس البعدي منخفض، وتحليل الجدول رقم (٨) يتضح ما يلي:

- فاعلية استخدام نموذج منح القوة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من حدة المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة علي بعد المشكلات التعليمية عن طريق الأنشطة التي قام لبها الباحث من خلال المحاضرات والندوات وورش العمل واللقاءات مع المسؤولين من وزارة التربية والتعليم والمسؤولين عن برامج محو الامية.
أولاً: المراجع العربية:

ابراهيم، اسماء محمد عباس (٢٠١١). الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمالة الغير منتظمة في ظل جائحة كورونا، دراسة تطبيقية بمحافظة الاسكندرية، بحث منشور في مجلة كلية الآداب جامعة الفيوم.

ابراهيم، سعد الدين (٢٠٠٠). المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في مصر، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر.

أبو النصر، محمد زكي (٢٠١٢). الاستبعاد الاجتماعي (الوجه الآخر للسياسة الاجتماعية)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

احصائية غرفة التجارة المصرية (٢٠٢٠). الإسكندرية.

رضا، أحمد مصطفى وآخرون (٢٠١٠). التنمية الاجتماعية مفاهيم نظرية وتطبيقات عملية، القاهرة، دار فارس للطباعة والنشر

بدوى، أحمد زكي (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.

تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٩). احصائية عمال البناء.

تقرير وزارة القوة العاملة (٢٠١٧). احصائية العمالة غير المنتظمة

الجمعية المصرية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٢٠). جمعية الشهاب، عاملات

المنازل في مصر الخصائص والمشكلات وأليات الحماية دراسة بحثية منشورة، القاهرة.

حبيب، جمال شحاته (٢٠٠٩). الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

حسن، حسن مصطفى (٢٠١٢). تقدير حاجات العمالة غير الرسمية في محافظة القاهرة،

بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٣٣، ج ٨.

- حماد، جمال محمد (٢٠١٦). دور واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع غير الرسمي دراسة حالة للمرأة المعيلة في الريف، بحث منشور في مجلة حوليات أداب عين شمس، كلية الآداب.
- دار الخدمات النقابية والعمالية (٢٠٢٠). اوضاع العمال المصريين في ظل التداعيات الاقتصادية والاجتماعية لجائحة فيروس كورونا , بطالة تتزايد ووظائف مفقودة رضا، عبد الحليم، وآخرون (٢٠٠٣). نماذج ونظريات في ممارسة تنظيم المجتمع، القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر.
- زيتون، أحمد وفاء (٢٠٠٠). دراسة في الفقر والتنمية، الفيوم، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع.
- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١٢). التنمية الاجتماعية من الحداثة إلى العولمة، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- السكري، احمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- السمالوطي، اقبال الامير (٢٠٠٨). النماذج العلمية للممارسة المهنية، القاهرة، دار المهندس للطباعة.
- السنهوري، احمد محمد (٢٠٠٠). الممارسة العامة المتقدمة وتحديات القرن الواحد والعشرين، القاهرة، دار النهضة العربية، ط٥.
- سيد، ليلي يحي (٢٠٠٧). فعالية برامج المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حماية المستهلك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- شرف الدين، فوزى (٢٠١٢). الخدمة الاجتماعية تحليل المهنة والجذور، بنها، دار التحرير للطباعة والنشر.
- صادق، نبيل محمد (٢٠٠٠). ممارسة الخدمة الاجتماعية في المجال السياسي، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- صادق، نبيل محمد (٢٠٠٠). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار المهندس للطباعة والنشر.
- طه، أحمد مصطفى محمد (٢٠٢١). إسهامات الجمعيات الأهلية في مواجهة مشكلات العمالة غير المنتظمة في ظل جائحة كورونا، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

- عبد الرحمن، نهلة عبد الرحيم (٢٠٠٢). التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام استراتيجية التمكين لتنمية منقطة حضرية متخلفة، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، الفيوم.
- عبد القادر، زكنيه خليل (٢٠١١). مدخل الممارسة العامة في مجالات الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية
- عبد القادر، زكنيه خليل وآخرون (٢٠١٠). الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي وحماية البيئة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٧). التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.
- عبد اللطيف، هبة احمد (٢٠٠٤). دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة المعيلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- عبد المنعم، نيفين (٢٠٠٢). إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال المرأة وتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبد الموجود، ابو الحسن (٢٠١٠). الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع غير المنظم مع تصور لدور الخدمة الاجتماعية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية، المجلد التاسع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبد الهادي، دلال مصطفى (١٩٩٧). آثار الهجرة المؤقتة للقوة العاملة على الاقتصاد المصري، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، كلية الحقوق.
- عفيفي، عبد الخالق محمد (٢٠١٢). طريقة تنظيم المجتمع المنهجية والممارسة العملية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- علي، أسامه محمد حسن وآخرون (٢٠٢١). تدعيم شبكات الامان الاجتماعي من منظور طريقة تنظيم المجتمع، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة، بحث منشور في مجلة التربية، العدد ١٩٠، ج ٣.
- عيادة، مصطفى احمد (١٩٩٩). الآثار الناتجة عن وجود عمالة غير منتظمة واللوائح المنظمة لها بقانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بحث غير منشور، مديرية القوة العاملة، بورسعيد.
- غالي، احمد حسن (٢٠١٦). العمالة المؤقتة في ضوء ثنائية سوق العمل، العراق، جامعة القادسية، كلية الآداب.
- غرفة التجارة المصرية (٢٠٢٠). شعبة البناء والتعمير، الإسكندرية.

- فتحي، فتحي عبده (٢٠١٩). الحماية التأمينية للعمال غير منتظمة في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بني سويف، كلية الحقوق، قسم القانون الاجتماعي.
- فهيم، حمد الله (٢٠٠٢). التأمين الاجتماعي على العمالة غير المنتظمة، بحث منشور، مؤتمر التأمينات الاجتماعية " الواقع والمأمول"، جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، المجلد الثاني.
- مجمع اللغة العربية (١٩٩٣). المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشئون مطابع الأميرية، القاهرة.
- محمد، محمد سيد حسين (٢٠١٥). المتطلبات التربوية للعمال الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط دراسة تقييمية، بحث منشور في مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية.
- محمد، جمال شكري (٢٠٠١). اسهامات خدمة الفرد في مجال الطفولة العاملة، جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، الفيوم، المؤتمر السنوي الثاني عشر مركز العهد للمساعدة القانونية (٢٠١٩). أوضاع العمالة غير المنتظمة الأطر القانونية والواقع الفعلي.
- المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٠). رأي في أزمة القطاع غير الرسمي مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (٢٠٢١). العمالة الموسمية في مصر آليات مواجهة التداعيات الاقتصادية لكوفيد ١٩.
- مسلم، السيد غازي (٢٠٠٩). استخدام نموذج منح القوه لتدعيم مهارات الأمهات المتعاملات مع مشكلات اطفالهن ذوي صعوبات التعلم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- الهادي، حامد عبده (١٩٩٨). ظاهرة البطالة والهجرة الخارجية المؤقتة للعمال المصرية إلى مدينة الرياض، بحث منشور بمجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، العدد الثاني والعشرون.
- وزارة التضامن الاجتماعي (٢٠٢٠). تحديث بالأرقام آخر إحصاءات المستفيدين من برنامج تكافل وكرامة <http://www.moss.gov.eg>
- يوسف، محسن (٢٠١٤). العمالة والتنمية، الاسكندرية، مكتبة الاسكندرية.
- حبيب، جمال شحاته (٢٠١٠). اتجاهات حديثة وقضايا وبحوث في ممارسة وتعليم الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- بدران، هدي (١٩٩٤). نساء مسئوليات عن أسر، المجلس القومي للمرأة، المجلس القومي للسكان.

جاد الرب, سيد محمد(١٩٩٦). العوامل المحددة لكفاءة استخدام العمالة المؤقتة في المنظمات الخدمية الحكومية, بحث منشور بالمجلة العلمية للاقتصاد والتجارة, ع٢, جامعة عين شمس, كلية التجارة.

حبيب, جمال شحاته(٢٠١٠). قضايا وبحوث واتجاهات حديثة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية, الإسكندرية, المكتب الجامعي الحديث.

محمد, خليفة (٢٠١١). واقع العاملين في القطاع غير الرسمي, دراسة ميدانية في الورشات غير الرسمية بمدينة وهران, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة وهران, كلية العلوم الاجتماعية, قسم علم الاجتماع.

محمد, حدو وعبد الكريم, البشير(٢٠١٩). اشكالية ظاهرة العمالة غير الرسمية وسبل معالجتها, دراسة حالة الجزائر, بحث منشور في مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية, جامعة الجزائر.

محروس, منه طه(٢٠١٠). برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهة المشكلات التي تعاني منها العاملات في خدمات المعاونة المنزلية, بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, كلية الخدمة الاجتماعية.

قاسم, هبه محمد(٢٠٠٤). التحديات التي تواجه المرأة العربية في عملية التنمية وأفاقه للمستقبل, القاهرة, المجلس القومي للمرأة.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Barker, R. L. (1999). **the social work dictionary** (4th Ed.) Washington, DC: NASW

Barker, R. L (2003). **the social work dictionary** (5th Ed.). Washington, DC NASW Press

Bukenya. O JAMES & tesfa G. Gebremedhin (2001). **Quality of life satisfaction** A comparative survey Analysis of the Eastern panhandle and

Southern West Virginia counties the west virignia university Agricultural and forestry Experiment station.

Carolina, Ashley and dinna, carney (1999). **Sustainable livelihoods** London: Russell press

Fulcher, James and Scott, John (2003). **Household in Sociology**, published in The United States by Oxford university press Inc. Second edition.

Malty, Marina milk (2015). **Temporary employment and health;** areview oxford international journal of epidemiology.jun.

- Romero-Michel, Jessica C.et.al (2021).**Health and economic measures in response to the COVID-19 pandemic-Effect on street vendors.** Journal of Infection in Developing Countries. Feb2021, Vol. 15 Issue 2
- Uptegrove, Manami (2021). **Exploring Youth and Irregular Employment in Japan during COVID-19: A Quantitative and Qualitative Analysis.** (University of Oregon. Robert D. Clark Honors College. Department of Global Studies Virtanen, Marianna (2005). Temporary Employment and Health, Ph.D, Finland, Helsingin yliopisto
- Weil, M. (1996). **Model Development in Community Practice.** Journal of Community Practice
- Bruce Hude, Jeffery pineham, (2000). **From debate to dialogue,** U.S.A., southern communication Journal.
- Elizabeth March Timberlake & et al., (2002). **The Generalist Method of Social Work practice MC Mahon's Generalist Perspective** (Boston, Allyn and Bacon, 4th Ed).
- Karen K. Kirst – Ashman & Grafton H. Hull, Jr (2002). **Understanding Generalist Practice,** (U.S.A., Brooks/Cole, Thomson Learning, 3rd Ed.).
- Louis C. Johnson & Stephen J. Yanca., (2001). **Social Work Practice A Generalist Approach,** (Boston, Allyn and Bacon, 7th ed)
- Pamela S. Landon (1995): **Generalist and Advanced Generalist Practice,** In: Richard L. Edwards, ed-
- Van Gameren-Oosterom, Helma B. M, And Others (2013). **Practical and social skills** of 16-19-year-olds with Down syndrome away, **Independence still far** Research in Developmental Disabilities.
- Dean.H. Hepworth & Ronald.H.Roony Glenda Dewberry & Kimberly Strom and Joann Larsen: **Direct Social Work Practice" Theory and Skills"** (U.S.A: Brooks/ Cole, th9, 2013)
- Charles, A. Rapp &W, Patrick Sullivan (2017). **The Strengths Model: to Toddlerhood, New York, and Advances in Social Work** Vol. 15, No. 1
- Saleeby,D (2009). **The strengths perspective in social work practice,** Boston, Allyn and Bacon, 5th Ed
- Kim, J. S (2008). **Strengths perspective Encyclopedia of Social Work.** Washington, NASW Press, 20th Ed