

## مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة اجتماعياً واقتصادياً

**الدكتورة/ شيرين محمد إحسان عبد الحافظ**

مدرس بقسم تنظيم المجتمع  
كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان



## الملخص

في إطار طريقة تنظيم المجتمع ووفقاً للتراث النظري للطريقة وفي ضوء الإطار النظري للدراسة فإن إستراتيجية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة تصبح إستراتيجية هامة تفرض نفسها على العمل المهني وخاصة في ظل الظروف الراهنة لمجتمعنا النامي وتصبح أهمية عملية قياس تمكين وبناء قدرات الفئات الأولى بالرعاية في المجتمع سواء إجتماعياً او إقتصادياً ضرورة ملحة وإستجابة للظروف والمتغيرات والازمات المجتمعية وخاصة مع تلك الفئة التي تعاني من ظروف معيشية صعبة وبالرغم من أن تلك الفئة من العمالة الانتاجية والخدمية الكبرى من المجتمع والتي يجب أن تولى كافة المهن إهتماماً محورياً بسبب تمكينها ودعمها بصفة مستدامة والتي في مقدمتها مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع ، وبناء عليه فقد تحددت مشكلة الدراسة الحالية في " بناء وتصميم مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً" **كلمات مفتاحية: التمكين**

## Summary

Within the framework of the of Community Organization method and according to the theoretical heritage of the method and in the light of the theoretical framework of the study, the strategy of empowering and building the capabilities of informal employment becomes an important strategy that imposes itself on professional work, especially in light of the current conditions of our developing society, and the importance of measuring the empowerment and building the capabilities of the first-care groups in society becomes both Socially or economically, an urgent necessity and a response to societal circumstances, variables and crises, especially with that group that suffers from difficult living conditions, despite the fact that this category of productive and service workers is the largest of the community and that all professions must give pivotal attention to the means of empowering and supporting them in a sustainable manner, foremost of which is The social work profession and Community Organization method. Accordingly, the problem of the current study was identified in "building and designing a scale for empowering and building the capacities of informal workers socially and economically."

**Key words:** Empowerment

### أولاً : مدخل مشكلة الدراسة :

تمر العديد من المجتمعات بعدة تصدعات وأزمات إجتماعية وإقتصادية طاحنة وتقلبات من شأنها التأثير السلبي سعلى مختلف مناحى الحياة وقد أحدثت توترات وهددت طبقات المجتمع بالاطمحلال وزيادة معاناة الفئات الفقيرة والمهمشة منها على معاناتهم فى طاحونة الحياة الصعبة كما تزيد وتيرة المعاناة إذا كان الفقر بصحبة المرض والجهل و غياب العمل المنتظم وصعوبة تدبير متطلبات الحياة الأسرية ، كما أن البحث عن لقمة العيش وتحمل مرارة الظروف المعيشية الصعبة وبالرغم مما تم إحرازه من تقدم كبير باتجاه تمكين الفقراء والفئات الضعيفة فى المجتمع ، فلا زالت شريحة عرضية منهم تعاني من تحديات جسيمة فى حياتهم وخاصة أولئك الذين يقطنون المناطق العشوائية الفقيرة او الريفية المعدمة من وجود فرص عمل تستوعب تنامى اعدادهم فى المجتمع بصورة مطردة. (حسن، ٢٠١٢، ص ١٨١)

وإذا كان العمل بالنسبة للانسان بمثابة الدرع الذى يدرء عنه العوز الاجتماعى والخوض فى الانحرافات الخلقية نتيجة الرغبة فى تدبيرالمستلزمات المعيشية ويظهر التدريب والتطوير وتنمية العنصر البشرى كأحد أهم العوامل التى تساهم فى إمداد العاملين المؤقتين بالمهارات اللازمة لأداء مهامهم الحرفية الحالية والمستقبلية وفقاً لاحتياجات سوق العمل المعاصر، وتوفير مظلة أمنة لتلك الفئات الباحثة عن لقيمات العيش لتضمن حمايتهم من العوز أو التهميش والحرمان حيث تمتد فترات الركود فى أماكن اعمالهم سواء بالفنادق او الاعمال الخدمية واعمال النظافة والصيانة لفترات طويلة ، نظرا للطبيعة الموسمية الخاصة بطبيعة اعمالهم وخاصة ارتباط الكثير لا منهم بالنشاط السياحي (طارق، ٢٠١٦، ص ٢٦)

فبجانب ما تعانيه العمالة غير المنتظمة من ظروف وأوضاع شاقة ومع تسليمنا بأن هناك تزايداً فى أعداد العمال الموسمين والنازحين من الريف للحضر يوماً بعد يوم، وبما أنه يقع علي كاهلهم إعالة أفراد الأسرة من الصغار والكبار فى بعض الأحيان ، وهو ما قد أولته إهتماماً واضحاً من جانب الحكومة المصرية من خلال شبكة الحماية الاجتماعية التى تعمل على تقديم مساعدات مالية وعينية للفئات الفقيرة وخاصة فى ظل برنامج تكافل وكرامة والذى يخدم شريحة كبيرة من الفقراء سواء كانوا نساء معيلات أو ذوى اعاقة أو كبار السن وغيرها من الفئات الاولى بالرعاية والذى تشير أحر الاحصاءات الرسمية الى

وجود أكثر من ٤١٩,٩١٨ مستفيد من الضمان الاجتماعي (وزارة التضامن الاجتماعي، ٢٠٢٠. ص ١٢)

وفي ظل جائحة تداعيات فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) زاد الاهتمام بدعم العمالة غير المنتظمة في صرف منح مادية ومساعدات عينية وطبية للعمالة غير المنتظمة وأسره سعيًا لتجاوز تلك الازمة المجتمعية ذات الابعاد الاجتماعية والاقتصادية والصحية الصعبة ، حيث قد أشارت تقارير وزارة القوى العاملة المصرية 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 لمساندة لهذه الفئة المنضرة في المجتمع (وزارة القوى العاملة، ٢٠٢٠. ص ٢١٨) كما تظهر حاجة أسر العمالة غير المنتظمة والتي تحتاج دوماً الى توفير المستلزمات المعيشية من تدبير مصروفات ابنائهم المدرسية والعلاجية وكذلك الكساء وتغذيتهم والى جانب حاجتهم للمال اللازم لانفاق على المتطلبات المعيشية اليومية وغيرها وبالتالي تصبح أسرهم أكثر عرضة للفقر خاصة في المناطق الريفية أو الشعبية أو العشوائية ، كما أن الضغوط الاقتصادية والزيادة السكانية المطردة وارتفاع الاسعار وإنتشار الامية يعتبر من أهم العوامل التي تحول دون إشباع الاحتياجات الأساسية للعمالة غير المنتظمة (ابراهيم، ٢٠٠٠. ص ٢٢)

وعلى الصعيد المهني فتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن الإنسانية التي تسعى إلي مساعدة سكان المجتمعات علي القيام بتنظيم أنفسهم لاكتساب المزيد من القدرة علي التغيير المنشود لصالح تحسين مستواهم المعيشي ومحاولة تمكينهم إجتماعياً وإقتصادياً بصورة أكثر فاعلية في المجتمع ، وعلي هذا المنهج أيضاً فإن طريقة تنظيم المجتمع تسعى إلي مساعدة العمالة غير المنتظمة في المجتمع علي اكتساب مقدره متزايدة لحل ما يقابلهم من مشكلات ، وكذا مساعدة المنظمات الحكومية والاهلية والخاصة حتى تتمكن من تأدية وظائفها وفقاً لمسئوليتها المجتمعية لصالح تمكين تلك الفئات الفقيرة في المجتمع. (حجازي، ٢٠٠٧. ص ٣٠٢٧)

كما أن المنظم الاجتماعي يتعامل في كثير من الأحيان مع عملاء أو جماعات أو مجتمعات يعانون من الفقر والعوز الاجتماعي أو من سيطرة بعض اصحاب الاعمال ، ولذلك فيشعر العمال بالعجز علي تغيير الظروف السيئة التي يعيشون فيها ومن ثم فتصبح طريقة تنظيم المجتمع مطالبة بالقيام بدورها المهني والدفاعي في تمكين العمالة غير المنتظمة ومساعدتهم علي فهم وزيادة وعيهم بالأطر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية

لظروفهم المعيشية التي يعانون منها، واكتشاف وتحسين ودعم قواهم وقدراتهم الشخصية والمجتمعية ولاتخاذ مواقف وقرارات وأفعال بشأن هذه الظروف المعيشية السيئة ولذلك فعلي طريقة تنظيم المجتمع أن تؤمن وتتبع مجموعة من التوجيهات والإرشادات التي تؤدي إلي تمكين العمالة غير المنتظمة وتبصيرهم بكيفية الحصول على حقوقهم المشروعة. (صادق، ٢٠٠٠، ص ٢٤٢)

كما يتضمن التمكين الاجتماعى والاقتصادى للعمالة غير المنتظمة مجموعة من الجهود الموجه إلي تدريب ورفع قدراتهم في اتخاذ قراراتهم الحياتية والتخطيط والتنفيذ وتحقيق العدالة الاجتماعية في فرص الحصول على حرف واعمال فى سوق العمل المصرى وتسليحهم بالوعى والمعرفة وحمايتهم من المرض والاستغلال وتنمية قدراتهم لأداء دورهم المحورى فى المجتمعى، لذلك نجد أن تنمية القدرات الاقتصادية والصحية والتعليمية لتلك الفئات الفقيرة أصبح مطلباً قومياً من أجل النهوض بالمجتمع ككل. (عبد الرحيم، ٢٠٠٢، ص ٣١)

ومن هذا المنطلق كان للخدمة الاجتماعية وطريقتها الاساسية في تنظم المجتمع أهمية محورية في تحقيق التمكين لسكان المجتمع المحلى وخاصة العمالة غير المنتظمة منهم سعياً الى زيادة وعيهم بمشكلاتهم وظروف حياتهم وكذلك طبيعة الخدمات وفرص العمل القائمة والموارد المجتمعية التي يمكن الاستفادة منها لصالح دمج تلك الفئات فى المجتمع، وبناء قدراتهم التي تمكنهم من استثمار كافة الموارد والطاقات الكامنة ومساعدتهم علي إقامة مشروعات صغيرة ليقوموا بإدائها بالاعتماد على جهودهم الذاتية وهذا يتطلب ضرورة التدريب الكافي لتنمية مهاراتهم الحرفية والتسويقية والتعرف علي المعوقات التي تحد من استفادتهم من الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والثقافية والصحية وكذلك التعرف علي العلاقة التبادلية بين عدم استفادتهم من تلك الخدمات التي تؤدي إلي نقص دخلهم الشهرى وضعف قدراتهم على اعالة اسرهم ( عبد اللطيف ، ٢٠٠٤، ص ٩٠)

وفي هذا الإطار فإن العمالة غير المنتظمة لها دورها الفاعل والذي يمكن أن تسهم به في جهود التنمية المجتمعية ، إذا ما تم تمكينهم بصورة مهنية وعلمية سليمة من اجل القيام بمسئوليتهم تجاه أسرهم ومجتمعهم بمعاونتهم علي مواجهة مشكلاتهم ، وتحسين أحوالهم المعيشية وبالتالي تستطيع أن تعتمد على قدراتهم الذاتية والتركيز على أهمية تمكين العمال غير المنتظمة بإعتبارها مكسباً قومياً وأسرياً وشخصياً... الخ وإسهاماً أساسياً في رفع

الدخل القومي وتحسن المستوي المعيشي للفرد وهذا يكون بدمج هؤلاء العمال في عملية التنمية التي تتم من خلال تمكينهم من اتخاذ القرارات الخاصة بها ومساعدتها للتعبير عن مشكلاتهم واحتياجاتها وبناء أجهزة ونقابات فاعلة تمكنهم من المطالبة بحقوقهم المشروعة وتدافع عنهم بصورة عادلة ووفقاً لايدولوجية المجتمع وثقافته السائدة. (السروجي، ٢٠١٢، ص ٣٩٣)

كذلك فإن طريقة تنظيم المجتمع كطريقة مهنية في الخدمة الاجتماعية تهتم بالقياس والتقييم الاجتماعي باعتبارهما من أهم الأدوات المنهجية التي توضح الجهود التي بذلت في العمل الاجتماعي ، كما أنه تأكيداً علي الموضوعية في الحكم علي المشكلات والظواهر الاجتماعية المدروسة ، وترجع أهمية تصميم مقياس لتمكين العمالة غير المنتظمة في أنه يساعد المنظمات المعنية بتمكين تلك الفئات الاولى بالرعاية علي تطوير خدماتها وتحقيق أهدافها بشكل مهني. (عبد الفتاح، ٢٠١١، ص ٨٢)

وهو في الوقت ذاته يؤدي إلي مواجهة أوجه النقص وتقوية مناطق القوة في مهارات العمل المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين معهم ، كذلك يقدم مؤشرات ورؤي موضوعية ومعايير يمكن الاحتكام إليها في المستقبل لتطوير وتنمية العمل مع مثل هذا القطاع الحيوي من قطاعات المجتمع علي أسس علمية ومهنية منظمة . (تاج السر واخرون، ٢٠٠٩، ص ١٣٥)

أما فيما يتعلق بأهم وأحدث البحوث والدراسات التي تمت في هذا المجال وباستقراء الباحثة لهذه الدراسات التي تخدم أو تساهم في فهم الإشكالية البحثية الحالية وتساهم في الوقت ذاته في بناء وتصميم المقياس محل الدراسة فإننا سنجد تنوع في هذه الدراسات والبحوث كالتالي :-

فلقد كشفت دراسة ريرى و دونا Rerry & Donna ( ٢٠٠٢ ) من خلال دراسة سبل التمكين الاجتماعى والاقتصادى بما يساهم فى تحويل نمط الاستهلاك الى الانتاج والاستثمار والنظر الى معرفة الدور الذى يمكن أن تلعبه المرأة بمشاركتها الفعالة فى المجتمع لنقل اعتماد المؤسسات المحلية التي لها نفس الاتجاهات المتطابقة في التنمية المحلية .

كما أكدت دراسة حمد الله ( ٢٠٠٢ ) على أهمية الانطلاق من نظام المساعدات الاجتماعية المقدمة للعمالة غير المنتظمة لبرامج تكاملية وأكثر شمولية لإشباع إحتياجاتهم وفقاً لنظم تأمينية وإجتماعية وخاصة للعمالة غير المنتظمة لفئات صغار الحرفيين والعمال الزراعيين

ومحفظى القرآن الكريم والرئدات الريفيات والنساء المعيلات وأصحاب الصناعات الصغيرة والريفية البسيطة والعاملون فى قطاع السياحة والفنادق والصيد البحرى والنيلى والمشتغلون بالمنازل والباعة الجائلون وممن ليس لديهم مصدر دخل شهرى ثابت.

كذلك أكدت دراسة قنديل (٢٠٠٣) على وجود إرتباط وثيق بين التمكين والبعد التعليمى ومستوى الوعى خاصة فيما يتعلق بتدعيم المشاركة فى الأنشطة المجتمعية والقدرة على المطالبة بالحقوق المشروعة فى الحياة الاجتماعية، وأن وسائل التنشئة الاجتماعية بالأسرة يجب أن تشجع الابناء على ممارسة أدوارهم فى المجتمع من خلال تحمل مسؤولياتهم والقدرة على إتخاذ أنسب القرارات المصيرية لمستقبلهم .

كذلك تناولت دراسة كاترين Katrina (٢٠٠٣) إلى ضرورة بناء قدرات النساء نحو مشاركتهن والحد من كافة أشكال المشاركة الهامشية فى الحياة الاجتماعية وخاصة فى ظل تزايد إعداد النساء فى مختلف مناصب الدولة وذلك بسبب دور الإعلام والمنظمات غير الحكومية والتي قد احرزت فيها المرأة نجاحاً وقيادة فاعلة للمنظمات التى تقودها عقب تأهيلهن وتمكينهن.

بينما تناولت دراسة فلورانس Florence (٢٠٠٣) سبب مكافحة الفقر وتحقيق التمكين للفئات الفقيرة عن طريق منحهم القوة والسلطة وحرية اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بأبعاد إستراتيجية التمكين لشمول على أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية وشخصية وأهمية منح قوة اتخاذ القرارات كقاعدة لتحويل شكل الحياة سواء فى المستوى الاسرى أو على نطاق الحياة الاجتماعية فى المجتمع ككل .

كذلك على نفس المنوال قد إقترحت أيضا دراسة شيرى Chery,A (٢٠٠٤) إستراتيجية التمكين الاقتصادى من خلال المشروعات الإنمائية الصغيرة للفئات الفقيرة هو نموذج تم تصميمه كإستراتيجية لتخفيف حدة الفقر وتصميمه لتسهيل تطوير المشروعات التجارية الإنمائية فى مجال التنمية باستخدام المشروعات الاقتصادية الصغيرة ودعت لضرورة التطبيق الناجح لاستراتيجيات التنمية الدولية مثل نموذج المشروعات الإنمائية الصغيرة.

كما سعت دراسة حسن (٢٠٠٥) إلى إعداد اختبارا لاضطرابات الشخصية مكون من عدة معايير والتعرف على اضطرابات الشخصية المرتبطة ببعض المتغيرات الديموجرافية مثل مستويات العمر، طبيعة المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية ومحل الإقامة ، وتم التوصل إلى عدة نتائج منها أن اضطرابات الشخصية تنتشر فى العديد من المستويات

العمرية، وإن كانت البدايات لها في مرحلة المراهقة الى الشباب وأن لكل مهنة العديد من اضطراباتها الشخصية، فعلى سبيل المثال ان اضطرابات الشخصية لفئات العمالة غير المنتظمة تعاني من عديد من اضطرابات الشخصية باستثناء اضطراب الشخصية الاكتئابية. بينما صاغت دراسة **مولانا ابيدال Mowla, Abdel (٢٠٠٦)** العوامل المؤثرة علي تحقيق التمكين الاقتصادي والتعليمي من خلال أربع مستويات وهي "المستوي الحرفي، ومستوي العمل في الشركات، وعلي مستوي الاقتصاد، وفحص العلاقة بين التمكين الاقتصادي والتعليمي باستخدام بيانات سوق العمل وتم التركيز علي قدرة الفقراء علي العمل بأجور جيدة ونوعية عمل جيدة، فالتعليم والتأهيل الجيد لسوق العمل يمكّن من الحصول علي القوة في سوق العمل، ويمنح خطوط تنافسية في الحصول علي فرص العمل جيدة .

كذلك فقد زعمت دراسة **زكي (٢٠٠٧)** وجود دور للأحزاب السياسية في التمكين الاجتماعي، ولكنها قد أثبتت ضعف المشاركة السياسية بالرغم مما كفله الدستور من حقوق في الانتخاب والترشيح، كذلك أثبتت الدراسة أيضا أهمية التمكين وبناء القدرات كأحد المداخل المهنية وأشارت إلى أن التمكين لم يعد هدفا لمهنة الخدمة الاجتماعية فحسب بل أصبح هدفا للعديد من المؤسسات المجتمعية وأهم هذه المؤسسات هي الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني في المجتمع.

كما ربطت دراسة **رشيد (٢٠٠٨)** بين الدور الذي يلعبه التمكين السياسي في تحقيق التمكين الاقتصادي للفقراء ودعم قدراتهم في الانفاق الاسرى بمختلف جوانبه ودعم القدرة على تأمين المستقبل المادي لهم من خلال استخدام الموارد المالية في شتي وسائل الادخار ودعم أواصر السعي الدائم لتدبير الدخل والمساهمة في إعالة الاسرة والبحث عن سبل توظيف المعوزين إجتماعياً لضمان التصاعد المستمر للرغبات الاستهلاكية لتعظيم الربح وجلب المزيد من المنفعة لهم .

كذلك فقد دعت دراسة **صالح (٢٠٠٩)** الى ضرورة التمكين في سوق العمل وإبراز السمات الأساسية للقوي العاملة من أجل رصد وتحليل واقع المشاركة في عملية الإنتاج، وأدائها في سوق العمل والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بالعمالة غير المنتظمة في المجتمع، وان معوقات التمكين يرتبط بظروف اجتماعية وثقافية تتمثل فة محدودية المهن والأنشطة الاقتصادية التي تتنافس عليها العمالة غير المنتظمة في المجتمع . كما كشفت دراسة **ابو الحسن (٢٠١٠)** أهمية تعزيز الدور المهني في مجال حماية العمالة غير المنتظمة خاصة وأن تلك الفئة تعاني من عدة مشكلات إجتماعية وإقتصادية أبرزها

الشعور بعدم الأمن والمساواة، الخوف من المرض أو إصابات العمل، لا يتوفر لهم العلاج الطبي، صعوبة توفير المصروفات الدراسية والمعيشية لأبنائهم، عدم وجود مصدر دخل ثابت لهم، سوء وصعوبة ظروف العمل، عدم وجود نقابات تدافع عن حقوقهم، إنخفاض المستوى التعليمي، شعورهم بتدنى المكانة الاجتماعية، وجود نزاعات أسرية نتيجة لعدم استقرار أعمالهم.

بينما دعت الهيئة الوطنية لشئون المرأة (٢٠١١) الى ضرورة بناء إستراتيجية وطنية في التمكين الاجتماعي في المجتمع عبر تعزيز حصول المستهدفين من البرامج التمكينية من تعليم وصحة وخدمات إسكانية وأطر تشريعية ودراسة مستويات التمكين المختلفة علي المستوي الفردي والأسري والمجتمع، وتحقيق مزيد من العدالة الاجتماعية وتوفير خدمات التعليم والرعاية الصحية، تعزيز المشاركة في الحياة الاقتصادية وحماية البيئة، القضاء علي الفقر بتوفير عمل مناسب وحمايتهم من النزاعات والحروب.

بينما بحثت دراسة **دوفيلي DUFLI (٢٠١٢)** عن أوجه العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي، حيث افترض الباحث وجود علاقة قوية بين هذين المتغيرين حيث تم التركيز علي دور المرأة في تحقيق التطور الاقتصادي كما خلصت الدراسة إلي أن تمكين الاجتماعي سيؤدي إلي تحسين التطور الاقتصادي وتحقيق مستويات مرتفعة من الرفاهية وخاصة في مجالات الصحة والأغذية للمواطنين.

كما تطرقت دراسة **الأهدل (٢٠١٣)** الى أنه بالرغم من الظروف المعيشية الصعبة فتنتمتع تلك الفئات بالارادة القوية التي تدفعهم الى التغلب علي الفقر، أن رأس المال بمفرده لا يعتبر عائقا كبيرا أمام كثير من المشروعات التي تخطط لها تلك الفئات ، والى جانب ضعف الخبرات الإنتاجية والتسويقية القادرة علي إحداث المنافسة والتغيير في سياسة العرض والطلب للمنتج المحلي، واكدت على ضرورة ان يتم السعي لتحقيق طموحاتهم من خلال تمكينهم عبر توفير فرص تعليمية وتدريبية قوية لتأهيلهم ليصبحوا كوادر محترفة في سوق العمل.

كذلك فقد تناولت دراسة **باتمان Blattman (٢٠١٣)** آثار بناء القدرات الذاتية من خلال تقديم منح للفئات الفقيرة كتقديم منح مالية وتمويلية وتوفير فرص قوية لتدريب مكثف حول المهارات الأساسية التي يحتاجها سوق العمل علي تحقيق التمكين الاقتصادي لهم من خلال تصميم وتنفيذ برامج معدة لهذا الغرض صممت من قبل المنظمات الحكومية

وغير الحكومية والعمل على دراسة طبيعة سوق العمل وبخاصة العمال الموسمين حول تحقيق طموحاتهم من خلال العمل في سوق العمل المحلي.

كما لفتت الانتباه دراسة **الحبشي (٢٠١٤)** الى أهمية التركيز على دعم وتأهيل القوى البشرية باعتبارها المحرك الرئيس له في عمليات التنمية الشاملة والمستدامة ، ومن ثم فقد دعت الى بناء رؤية مستقبلية لتطوير مناهج التعليم الفني نظام الثلاث سنوات في ضوء النماذج الدولية لإعداد العمالة الماهرة بما قد يمكن من رفع القدرات الأساسية التنافسية للخريجين على المستويين المحلي والعالمي والوفاء بمتطلبات واحتياجات هذه التنمية بمختلف القطاعات الزراعية والصناعية والتجارية والسياحية والخدمات الفندقية المختصة والدعوة للعمل الحر من خلال تدريب الشباب على تصميم مشروعاتهم الصغيرة وتأهيلهم بصورة مناسبة لسوق العمل وفقاً لمتطلباته الفعلية .

كما تطرقت دراسة **عطية (٢٠١٥)** الى تأثير النمو الاقتصادي والتنمية على طبيعة الخدمات الاجتماعية العامة كالصحة والتعليم و مدى فعالية السياسات الاقتصادية ودورها في تحقيق تنمية شاملة ومستدامة من خلال استثمار الموارد الاقتصادية المتاحة في المجتمع وتوظيفها بشكل أمثل وبالتالي فان الفرق بين معدلات المشاركة الفعلية في سوق العمل وتلك المسجلة بشكل رسمي قد تمكن من تقدير حجم العمالة غير المنتظمة ،ويقوم هذا المدخل على أساس استخدام المسوحات الاجتماعية التي تتم على مشاركة قوة العمل والتي تكشف عن حجم وطبيعة سوق العمل ومعدلات البطالة وأثره على معدلات الأجور .

كما سعت دراسة **فياض (٢٠١٥)** أن تقدم صورة واقعية لأوضاع المنظمات غير الحكومية من حيث أداء الأدوار المتباينة لها، ومدى فاعلية هذه الأدوار وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية، وعلاوة على ذلك تفحص أهم المشكلات والصعوبات التي تقف حائلاً دون قيامها بدورها في تنمية العمالة الموسمية حيث قد كشفت عن وجود صعوبات تمويلية وإدارية من شأنها أن تؤثر على قدرة تلك الأجهزة على الوفاء بمتطلبات الفئات الفقيرة التي تخدمت وخاصة تلك التي تعاني من الأمية والبطالة وعدم وجود مصدر دخل ثابت لها ولا تشملها مظلة التأمين الصحي والاجتماعي في المجتمع

كذلك فقد تناولت دراسة **نجيب (٢٠١٨)** ماهية الفئات التي تضمنتها قوانين التأمينات الاجتماعية لجميع القوى العاملة مع تحسين مزايا الأنواع القائمة منها، ووفقاً لذلك فقد امتدت قوانين التأمين الاجتماعي المصرية إلى جميع قطاعات القوى العاملة ومنها، العاملين في جميع القطاعات بما في ذلك قطاع المقاولات ، وجميع المصريين العاملين بالخارج

وإلى أصحاب الأعمال وما في حكمهم من الحرفيين والمهنيين العاملين لدى أنفسهم، وخاصة العمالة الغير منتظمة وما في حكمها. كما تم الإشارة إلى ما يسمى بشهادات أمان (٥٠٠ جنيه ومضاعفاتها)، حيث يوفر حقوق تأمينية تكافئية تكميلية لمزايا التأمينات الاجتماعية وخاصة للعمالة غير المنتظمة في المجتمع .

بينما دعت دراسة **حمود (٢٠١٩)** الى ضرورة تعزيز دور منظمات المجتمع المدني في تمكين الاجتماعى وخاصة من المشاركة فى الحياه العامه نظرا لما تحظى به منظمات المجتمع المدني بأهمية كبيرة ودور متميز ومسئولية اجتماعية تجاه القضايا المجتمعية ، وامكانية توظيف قدراتها فى تهيئة السبل لبعض فئات المجتمع مثل الفقراء و الضعفاء وذوى القدرات الخاصة والشباب وغيرهم عبر تمكينهم من الاعتماد على انفسهم فى تدبير إحتياجاتهم المعيشية و حمايتهم من التهميش والأهمال أو الإستغلال بمختلف انواعه.

وفى هذا المضمار فقد دعت دراسة **فرحات (٢٠١٩)** الى وصف واقع استخدام الجمعيات الاهلية للمدافعة التشريعية فى مساعدة العمالة غير المنتظمة ودعت الى ضرورة التوصل الي برنامج مهني مقترح لاستخدام الجمعيات الاهلية للمدافعة التشريعية فى مساعدة العمالة غير المنتظمة وضرورة السعى الى بناء اطر قانونية وتشريعية من شأنها دعم حقوق العمالة غير المنتظمة والدفاع المهني عن حقوقهم المشروعة وتلبية إحتياجاتهم وتقديم أنسب الخدمات التى يحتاجونها واسرهم التى يعولونها .

وصولاً الى ما قد خلُصت اليه نتائج دراسة **سناة محمد (٢٠٢٠)** حول أهمية التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الأخصائيين الإجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة والتي دعت الى بناء مختلف القدرات المعرفية والتكنولوجية والتنسيقية والمهارية والادارية للاخصائيين الاجتماعيين بها سعياً لتنمية قدراتهم فى تحقيق الحماية الاجتماعية للفقراء المستفيدين من تلك البرامج التنموية وخاصة فى ظل تنامي أعداد الفقراء وذوى الإحتياجات الخاصة والنساء المعيلات والعمالة غير المنتظمة والتي تضررت بصورة واضحة نتيجة لجائحة كروونا والتي تحتاج لمزيد من الدعم والحماية .

هذا وبعد أن تم إستعراض أبرز الدراسات والبحوث السابقة والمرتبطة بموضوع الدراسة والتي تخدم متغيراتها الاساسية يمكن أن نخرج بمجموعة من المحاور والتحليلات التي توضع علاقة وموقف الدراسة الحالية من هذه الدراسات والبحوث ، وتشير في الوقت ذاته إلي أوجه الاستفادة من تلك الدراسات والبحوث السابقة وذلك على النحو التالى :-

- (١) أشارت أغلب الدراسات والبحوث إلي ارتفاع نسب العمال المؤقتين في المجتمع الأونة الأخيرة وتنامى البطالة وخاصة في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) حول العالم وهي ظاهرة تستحق الدراسة والتحليل العلمي الدقيق واستخلاص حلول اجرائية فاعلة .
- (٢) كما أن بعض هذه الدراسات قد تناولت المشكلات التي تعاني منها العمالة غير المنتظمة في المجتمع والتي تقف حائلاً أمامها لتعيش حياة كريمة وإنسانية ، وقد صنفت هذه المشكلات ورصدتها بطريقة علمية ، وبالتالي فإن الدراسة الحالية تضع نصب أعينها هذه المشكلات والحاجات كأحد أهم معوقات تمكين العمال غير المنتظمين في اعمال بعينها .
- (٣) بالرغم من تنوع هذه الدراسات وتعددتها إلا أنه في ضوء الإشكالية البحثية للدراسة الحالية إلا أن تلك الدراسات والبحوث السابقة لم تتطرق إلي محاولة بناء وتصميم مقياس علمي يمكن أن يساهم في رصد ظاهرة تنامي مشكلات العمالة غير المنتظمة والحاجة الماسة الي تمكينها اجتماعياً واقتصادياً وتحديد مستوياتها ودرجتها .
- (٤) كما قد أكدت بعض الدراسات والبحوث السابقة الي أن استراتيجيات التمكين تلعب دوراً فعالاً مع الفئات الفقيرة بصفة عامة والعمالة غير المنتظمة بصفة خاصة ، حيث أنها تبني وتنمي الوعي لديها ، كما تزيد من قدرتها علي الاعتماد علي ذاتها وتجعلها قادرة علي المشاركة الإيجابية في بناء وتنمية المجتمع وهي محاور أساسية في بناء المقياس الحالي الذي تبتغيه الدراسة.
- (٥) إهتمام بعض الدراسات السابقة بإبراز الدور الذي يمكن أن تلعبه طريقة تنظيم المجتمع في تحريك وإثارة الوعي وتنمية قدرات الفقراء، ومن ثم تمكينهم من الحصول علي الموارد المجتمعية ، وبالتالي فإن بناء وتصميم مقياس في هذا الاتجاه سيفيد في تحقيق هذا الغرض ايضاً.
- (٦) كذلك بتحليل الدراسات والبحوث السابقة ، والتي تم عرضها ، والمرتبطة بشكل أو بآخر بالدراسة الحالية نجد أن كل دراسة تقدم او تضيف بعداً هاماً في بناء الدراسة الحالية فبعضها يشير إلي مشكلات واحتياجات فئة العمالة غير المنتظمة ، وبعضها يتناول نماذج التدخل واستراتيجياته ، وبعضها تعرض للتمكين كأحد الاستراتيجيات المهنية الملائمة للعمل مع الفقراء في مختلف المنظمات الحكومية والاهلية ، وبناء علي ذلك فإن هذه الدراسات والبحوث قد قدمت مجموعة من المعلومات والحقائق

والمؤشرات الهامة التي يمكن استخدامها في تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة الحالية وهو بناء وتصميم مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً بما يحتويه من أبعاد ومؤشرات ومتغيرات محورية .

#### ثانياً: تحديد وصياغة مشكلة الدراسة :

أظهرت غالبية الدراسات والبحوث السابقة ذات العلاقة المباشرة او غير المباشرة بمتغيرات الدراسة الحالية في إطار طريقة تنظيم المجتمع ووفقا للتراث النظري للطريقة وتبعاً للاعتماد علي الإطار النظري للدراسة فإن إستراتيجية تمكين العمالة غير المنتظمة تصبح عملية هامة تفرض نفسها علي المهنة في ظل الظروف الراهنة لمجتمعنا النامي وتصبح أهمية عملية قياس بناء قدرات الفئات الأولى بالرعاية والتمكين في المجتمع ضرورة ملحة وإستجابة للظروف والمتغيرات والازمات المجتمعية التي تعاني منها تلك الفئة الانتاجية والخدمية الكبرى من المجتمع والتي يجب ان تولى كافة المهن إهتماماً محورياً بسبل تمكينها ودعمها بصفة مستدامة والتي في مقدمتها مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع ، وبناء عليه فقد تحددت مشكلة الدراسة الحالية في " بناء وتصميم مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً "

#### ثالثاً: أهمية الدراسة :

#### ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى عدة محاور أبرزها ما يلي :-

- (١) التأكيد على أهمية الدور المحوري الذي يمكن أن تلعبه العمالة غير المنتظمة في مختلف مفاصل المجتمع وإدراجهم في كل مناحي الحياة ومجالاتها النوعية وفي مختلف أنشطة تنمية المجتمع ، فهي القوة التي لا يمكن إهمالها أو الإستغناء عنها وهي الطاقة الخدمية والانتاجية التي يجب إستثمارها والاستفادة منها .
- (٢) الاتساق مع ما أكدت عليه كثيراً من الكتابات والبحوث والدراسات العلمية وما يشير إليه الواقع الاجتماعي وترصده وسائل الإعلام المختلفة من تردي أوضاع وأحوال العمالة غير المنتظمة خاصة في ظل الازمات المجتمعية الطاحنة ويزداد الامر سوءاً مع إنتشار الامراض والابوئة الفتاكة.
- (٣) التنامي الملحوظ في اعداد العمالة المؤقتة والى جانب أنهم يخلفون ورائهم نسبة اكبر ممن يعولهم من الاطفال والنساء والعجزة وكبار السن وبالتالي يصبح الاهتمام برصد إحتياجاتهم ومشكلاتهم أمراً حيويًا وملحة لتلك الشريحة الكبرى في المجتمع ككل وخاصة في ظل أزمة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) .

٤) برغم تنامي الخدمات والأنشطة التضامنية التي تقدمها الجهات الحكومية والأهلية للنهوض بظروف ومستوي معيشة العمال الموسمين ، إلا أن هذه الخدمات وتلك الأنشطة لازالت غير كافية ، كما أنها لم تصل للحد الذي يكفي للإرتقاء بها وتحقيق قدراً مناسباً من تمكينها للحصول علي حقوقها المشروعة.

٥) الانطلاق من الاستراتيجية البحثية لقسم العمل مع المجتمعات والمنظمات بجامعة حلوان والقائمة على التأكيد على جهود ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهة والتعامل مع الظواهر الاجتماعية بالدراسة والتحليل ، وهي ذلك تعطي إهتماماً أصيلاً بالتعامل مع مشكلات وإحتياجات وحقوق وقضايا سكان المجتمع المحلى .

٦) محاولة نظرية تؤكد على أهمية بناء وتصميم أدوات للقياس الكمي والتي يمكن أن تستخدم في العمل المهني لطريقة تنظيم المجتمع والتي يمكن أن تساهم في توفير بناء نظري وأدوات بحثية مناسبة تدعم مكانة الطريقة وتحقق هدفها في خدمة قضايا المجتمع وترسخ قيم الاعتراف المجتمعي بها.

٧) إعتبار الاخصائيين الاجتماعيين بمثابة قرن إستشعار لقضايا المجتمع والضمير اليقظ الذي يستجيب لمشكلات المواطنين ويسعى جاهداً للتعامل المهني مع إحتياجاتهم والذي يتطلب منه عند قيامه بمهامه المهنية أن يعتمد على أدوات ومقاييس مقننة لتساعده على تحقيق أقصى معدلات ناجحة من التدخل المهني مع المستفيدين.

٨) أن عملية قياس درجة تمكين المواطنين ولاسيما العمالة غير المنتظمة، قد يساهم في تحسين ظروفهم المعيشية بنفسها ، سواء بتوفير فرص عمل مناسبة لهم او بناء مظلة حماية دائمة لحقوقهم وتهيئة كافة السبل الموجه للإستفادة الكاملة من خدمات المجتمع

٩) كذلك وإجمالاً يأتي الهدف الأساسي من بناء وتصميم المقياس الحالي باعتباره أحد أهم الأدوات التي يمكن من خلالها الحكم علي مستوي التمكين وبناء مختلف القدرات التي يمكن تحقيقها للعمالة غير المنتظمة فى المجتمع، سعياً لوضع رؤية وبناء إستراتيجية مهنية لكيفية الارتقاء بمستوي التمكين الاجتماعى والاقتصادى لهم.

#### رابعاً: هدف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية الى " بناء مقياس للكشف عن مدى تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً والتحقق من مدى دقة خصائصه السيكومترية.

#### خامساً: تساؤلات للدراسة :

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن مجموعة من التساؤلات المحورية كالتالى :-

(١) هل يتمتع مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً بدرجة صدق مقبولة.

(٢) هل يتمتع مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً بدلالة ثبات مقبولة .

(٣) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العمالة غير المنتظمة على مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً.

#### سادساً: الموجهات النظرية للدراسة :

تعتمد الدراسة الحالية على نموذج الخدمة الاجتماعية المجتمعية والذي ويركز على تمكين الفئات الضعيفة فى المجتمع من إكتساب القوة التى تعزز من مكانتهم فى المجتمع وتقلل من التأثيرات المترتبة على التفاوتات الاجتماعية فى حياتهم وظروفهم المعيشية (Marie weil, Gamble, ١٩٩٥.P٩٩) خاصة وأن التمكين يسعى الى تنمية وبناء القدرات البشرية الذاتية والبيئية فهو إستراتيجية تستهدف زيادة نفوذ الناس ورقابتهم على ما يحدث في المجتمع من قضايا ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تلك الفئات المراد تمكينها فرصاً متساوية للتمتع بصحة جيدة وبنية سليمة ، وضمان تحقيق العدالة الاجتماعية في مختلف مناحى الحياة وكذلك ضمان الحصول على الحقوق التعليمية والصحية والاجتماعية (القومى ،٢٠١٥، ص ٨١)

كذلك تنطلق من توجهات نموذج الرعاية الاجتماعية والذي يتضمن العمل على تقديم منظومة متكاملة من جهود الرعاية الاجتماعية للعمال غير المنتظمة بأبعادها الاساسية وهى الرعاية الصحية مثل" برامج تأمين صحى وعلاج مجاني " والرعاية الاجتماعية مثل " تقديم إعفاءات ومعونات لهم ولابنائهم" ، والرعاية الاقتصادية مثل" تقديم مساعدات اقتصادية وفرص لعمل مشروعات صغيرة " والرعاية التعليمية وتشمل" محو الامية، برامج توعية وتدريب وتعليم مستمر"(ابو النصر،١٩٩٧، ص ١٣٤)

ومن الضرورى بمكان العمل على صقل خبرات العمالة غير المنتظمة بمزيد من المهارات النوعية التى تؤهلهم لتحقيق اقصى إستفادة ممكنة من قدراتهم ليصبحوا قوة عمل منتجة وخاصة من خلال إتاحة الفرص للمشاركة في سوق العمل، لضمان توفير دخل ملائم مما يتطلب إجراءات فعالة لتحقيق توزيع عادل للدخل والأصول المكونة للثروة في المجتمع

عام وفقاً لما تعتمد عليه مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة ولطريقة تنظيم المجتمع على وجه الخصوص بإعتبار التمكين قد نما بهما ويعتبر هدف وإستراتيجية أساسية في إطار العمل مع المنظمات والمجتمعات (عفيفي، ٢٠٠٧، ص ٢٧)  
سابعاً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:

يتضمن الإطار النظري الخاصة بمتغيرات الدراسة ما يلي:

#### (أ) ماهية التمكين وخصائصه الأساسية :-

عند الرجوع الى تعريف مفهوم التمكين لغوياً نجد أنه مصدر الفعل مَكَّن وتدل مادة " م ك ن" علي علو المكانة ، ومن ذلك مكن فلان عن الناس ،أي عظيم عندهم ، ومكنه من الشيء ، أي جعل له عليه سلطاناً وقدره ، كما يقال أمكن الأمر فلاناً ، أي سهل عليه وتيسر له ، وتمكن من الشيء ، أي قدر عليه أو ظفر به (مجمع اللغة العربية، ١٩٨٣، ص ٩١٧)

كما يعرف التمكين أيضاً علي أنه إستراتيجية يتم ممارستها مع الناس أو المنظمات الاجتماعية أو الجماعات التي تمتلك القوة ليصبحوا علي وعي بتفاعلات وديناميات القوي المحيطة بحياتهم ،وكيف يتعاملون معها ولتنمية مهاراتهم للحصول علي بعض التأثيرات في حياتهم بصورة أكثر فاعلية (خطيري، ٢٠٠٥، ص ٣٨٩)

فالتمكين بمثابة إستراتيجية تهدف إلي مساعدة الأفراد علي تحقيق استقلالهم الذاتي وزيادة ثقفتهم بانفسهم من خلال زيادة معارفهم ومهارتهم وتنمية قدراتهم الذاتية)

(Laresson, 1995 P ٥٦٠)

وعادة ما يقترن التمكين بمفهوم القوة وبناء القدرات وقد يعني هذا إحكام السيطرة علي النواحي المادية المحيطة بالانسان ، والقوة هنا هي الأداة التي يحكم بها أو من خلالها الفرد سيطرته علي تلك الموارد بشقيها وبما يعكس في نهاية الأمر علي العلاقات الاجتماعية سواء العامة او الخاصة على حد سواء (Batiwala, 1994, p ١٢٩) بل إن الكثير من الباحثين في حقل العلوم الاجتماعية يرون أن التمكين هو الامتداد المنطقي للقوة أو السيطرة المجتمعية للأفراد وخاصة ذوى الأوضاع الخاصة كالفقراء أو الفئات الأولى بالرعاية ، وغالباً ما تستخدمه المنظمات غير الحكومية حين تطالب بإعادة توزيع القوة في المجتمع المحلي لصالح الفئات الأضعف سعياً منها لتحقيق العدالة الاجتماعية (Turner, 1997, p ٢١٥)

ومن هذا المنطلق فإجمالاً فيمكن أن نلاحظ أن مفهوم التمكين وبناء القدرات يشتمل على مجموعة من المكونات الأساسية كالتالي :-

(١) الاستقلالية : فعادة ما يحتاج الانسان إلي المعونة لبناء معلوماته ومهاراته كي لا يعتمد علي الآخرين للوصول إلي أهدافه ولكي يكون قادر علي تنمية أحواله المعيشية وهو ما يمكن بناءه من خلال عمليات التوعية والتدريب كي يتمكن الأفراد من مساعدة أنفسهم .

(٢) بناء التحالفات: تكمن القوى التمكينية في تحديد من يؤيدون اهداف التدعيم والمؤازرة والتحالف معهم وبالتالي يمكن الاستفادة من قوة التكتل لتحالفات المنظمات التنموية التي تعمل في نفس المجال لتحقيق اهداف إستراتيجية التمكين (Sonjoseph, ٢٠١٢, P ٣٥)

(٣) حرية الاختيار: من المؤكد أن الانسان الذي يتمتع بالعدالة والابجابية يكون قادر على الاختيار الحر ولا يكتفى بمجرد أن يمارس دوره "ككبش فداء" أو بمجرد أن يندب حظه التعس فهو ليس شخصاً متلقياً سلبياً ينتظر المعونة لإننشاله من الصعوبات المعيشية التي يواجهها بل يمكنه كذلك من المساهمة في تنمية ذاته ومجتمعه وفقاً لمدي تلبية المشروعات لاحتياجاته ويشارك بفاعلية في الحياة المجتمعية .

(٤) التكتاف: تعتمد عملية التغيير الى تضافر الجهود حول تطلعات وأهداف تلك الفئة ويكون ثقلها في التأثير علي عملية التغيير المطلوب وتمثل بنيان قوى فهي تمثل مجموعة لها رؤية واحدة وليس مجموعة مشتتة من الأفراد ، وهو يتطلب مهارة في التنظيم والإدارة ومن خلال منظور المشروعات التنموية بالمجتمع ( الأمم المتحدة ، ٢٠٠٩ . ص ١٢١ )

(٥) التكتل : توفير قدر من التكتل فيما بين الاجهزة المعنية بقضايا التمكين يضمن لها حسن استخدام الموارد المتاحة لتحقيق معدلات فاعلية أكبر، وإعطائها شكل مؤسسي وأن تكون تلك المؤسسات ممثلة لفئات مجتمعية مختلفة وتزيد من فاعلية تلك الخدمات ( نخبة تنظيم المجتمع، ٢٠١٥ . ص ١٢٤ )

(٦) العدالة : فالتمكين يستهدف زيادة نفوذ الناس ورقابتهم علي ما يحدث في المجتمع ولا يتحقق ذلك إلا من خلال توفير فرص متساوية للتمتع بصحة جيدة و منحهم فرص تحصيل التعليم والمعرفة وضمان عمل منتج وخاصة من خلال إتاحة

الفرصة للمشاركة في سوق العمل والعمل على توفير دخل ملائم مما يتطلب إجراءات فعالة لتحقيق توزيع عادل للدخل والموارد. (Lishman, ٢٠٠٧, p)

( ٢٦٩ )

### (ب) أهمية قياس عملية بناء قدرات العمالة غير المنتظمة :-

توجد عدة غايات من عملية القياس بصفة عامة ولفئة العمالة غير المنتظمة على

وجه الخصوص ولعل أهمها على النحو التالي :-

١- المسح: يساعد على جمع أكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة ويكون المسح ضرورياً من أجل التخطيط لبرامج التعليم والتدريب والعلاج والتشخيص الامثل .

٢- التوقع والاستشراف: التقدير المناسب للموقف الحالي والوقوف على ماهية القدرات والامكانيات المتاحة وهو بطبيعة الحال يساهم في بناء رؤية إستراتيجية للمستقبل وبالاعتماد على أنسب الوسائل كالتقارير والاحصاءات والاختبارات والمقابلات والملاحظات العلمية المقننة وغيرها. (عبد الرحمن. ٢٠١٣. ص ١٩٥)

٣- التشخيص والعلاج : تحديد مواطن القوة وجوانب الضعف وتحليل طبيعة المشكلة ووضع تصورات مقننة للإجراءات التصحيحية وسبل التحسين والتطوير المطلوبة

٤- التوجيه: الارشاد الموجه نحو اتخاذ أنسب القرارات بصورة موضوعية وتبعاً لمعايير مقننة لتحديد أنسب الخيارات والتوجهات سواء بالإعتماد على مصادر جمع المعلومات بصورة مباشرة وغير المباشرة .

٥- صنع وإتخاذ القرارات الرشيدة: تعتمد القرارات بصورة أساسية على معلومات وبيانات حديثة ودقيقة وكافية حتى تصبح عقلانية وواقعية لعلاج المشكلات وخاصة عند قياس الخصائص النفسية والاجتماعية وكافة المتغيرات للشئ المراد قياسه . (تاج السر واخرون، ٢٠٠٩. ص ١٤)

ووفقاً للدراسة الحالية فيمكن للباحثة أن تسوق تعريفاً إجرائياً حول تحديد ماهية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً كما يلي :-

(١) يعتبر التمكين بمثابة إستراتيجية مهنية وواعية تعتمد علي تنمية قدرات العمالة غير المنتظمة وزيادة وعيهم للمشاركة في تنمية المجتمع .

- ٢) يقوم على منح العمال غير المنتظمين في وظائف او اعمال رسمية دائمة في المجتمع الفرصة للوصول إلي مصادر الخدمات وخاصة حال توقف اعمالهم لظروف طارئة .
- ٣) يسعى التمكين وبناء القدرات الى توفير مظلة أمنه للعمال الموسمين لضمان دخل دائم ولمن يعولوا وكذلك عدالة حصولهم على مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وغيرها في المجتمع.
- ٤) تقوم على ضرورة إعداد برامج تدريبية وتأهيلية لأولئك العمال غير المنتظمين لفتح أفاق اكبر لفرص العمل التي يمكن أن تتاح بسوق العمل المحلي أو الخارجي.
- ٥) يعتمد علي إمداد العمال غير المنخرطين في اعمال أو حرف دائمة الى مصادر مساعدتهم أو إمدادهم بالموارد والتمويل اللازم للقيام بتنفيذ مشروعات صغيرة او القيام باعمال تدر لهم ربح وتضمن لهم دخل ثابت لهم ولاسرهم .
- ٦) يهدف التمكين وبناء القدرات إلي مساعدة العمال الموسمين الى البحث عن بدائل مناسبة تغنيهم عن العوز وتنمية القدرة على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم.
- ٧) تتضمن إستراتيجية التمكين وبناء القدرات جهود تربوية تكسب الفئات المستهدفه منها مزيد من الدعم و الخبرة والمهارة اللازمة للتجاوب مع ظروفهم المعيشية بصورة مناسبة
- ٨) تسعى جهود التمكين وبناء القدرات الى الوقوف بجانب الفئات الفقيرة ومساندتهم ليكونوا اكثر قوة في المطالبة بحقوقهم المشروعة بصورة منظمة وأمنة وفقاً لظروف المجتمع وثقافته السائدة
- ٩) قد يأخذ التمكين وبناء القدرات بُعداً إقتصادياً موجه لزيادة دخل العمالة غير المنتظمة من خلال مساعدتهم على إقامة بعض المشروعات الصغيرة أو توفير فرص عمل مناسبة لهم أو تمكين إجتماعي يهدف الى تنمية قدراتهم الذاتية والحرفية وتأهيلهم للاعتماد على أنفسهم وتنمية قدراتهم للمطالبة بحقوقهم وتوفير مزيد من الضمان الاجتماعي لهم ولأسرهم .

#### (ج) ماهية العمالة غير المنتظمة وأهم خصائصها :-

قد تتعدد مُسميات العمالة غير المنتظمة ما بين عمالة مؤقتة او عمالة غير منتظمة أو عمالة غير رسمية أو عمالة موسمية وبالرغم من تنوع تلك المسميات الا أنها تشترك جميعاً في انها تصف فئة من العمال بالمجتمع والتي تقوم بمجموعة من الحرف أو تعمل

في قطاع الخدمات النوعية في المجتمع سواء بشكل فردي او جماعى والتي غالباً ما ينتهى دورها بمجرد الانتهاء من تأدية الخدمة المطلوبة. (حمدالله، ٢٠٠٢، ص ٦٣٦)

كما لا يمكن أن نضيق النظرة حول نوعية العمالة غير المنتظمة لتكون فقط مجرد فئة العاملين بالنظافة أو التشغيل المؤقت بأعمال الصيانة والأنشطة الخدمية ، فقد يتعدى الأمر العمل كمستشارين وخبراء واعمال ادارية وتدريبية وسكرتارية والعمل بمكاتب تحفيظ القرآن الكريم والعمل بدور رياض الأطفال الاهلية ودور الرعاية بمختلف انواعها وأعمال الإغاثة والطوارئ وغيرها من فئات نوعية (جاد الرب، ١٩٩٦، ص ١٠٢٤)

كما تتفاقم مشكلات العمالة غير المنتظمة مقترنة بما يمكن أن تعانيه من أى شكل من أشكال البطالة بالرغم من توافر قدراتهم وإستعدادهم للعمل المرتبطة بالتحويلات الاقتصادية والتغيرات المجتمعية التي قد تحدث في المجتمع نتيجة للاعتماد على وسائل إنتاج جديدة أو نظم تكنولوجية وتقنيات متطورة يقل فيها اعداد العمال بالعملية الانتاجية فهي تؤثر على حجم وطبيعة التراكم او الانتعاش في اعداد ونسبة العمالة غير المنتظمة في المجتمع. (عبد الهادي، ١٩٩٧، ص ٥٩٠) كذلك فإن البطالة الاحتكاكية والتي تحدث نتيجة للتقلبات المستمرة للعاملين بين المناطق والحرف المختلفة وكذلك ثمة صعوبة في التواصل بين العمال الراغبين في الحصول على العمل وبين أصحاب الاعمال (غالي، ٢٠١٦، ص ١٧٧)

كما أن البطالة الدورية الناتجة عن التذبذب في إنخفاض الطلب على تلك العمالة التي في كثير من الاحيان تفتقر الى الخبرات والمهارات المطلوب للعمل وفقاً لسوق العمل الذى يعج بالشباب من خريجي الجامعات والمسنيين والمراهقين وتتعاظم مشكلات العمالة غير المنتظمة في حالات الطوارئ والازمات المجتمعية او حالات انتشار الحروب والايوة الفتاكة ، وتعتبر السمة الأبرز للعمالة غير المنتظمة هي معاناتهم من البطالة الموسمية لإرتباطهم بقطاعات خدمية او إقتصادية معينة خاصة وأن شريحة كبيرة منهم يعملون في مواسم محددة بالزراعة أو قطاع السياحة أو اعمال التشييد والبناء او الصيد وغيرها ومع توقف تلك الانشطة يتم الاستغناء عنهم (يحيى، ٢٠١٩، ص ٣٥٢)

وبغض النظر عن نمط البطالة التي تعاني منها العمالة غير المنتظمة سواء كانت إختيارية نظراً لزهدهم في الاجور الضعيفة التي يحصلون عليها من بعض الاعمال التي يقومون بها ، أو كانت إجبارية لتوافر قدراتهم ورغبتهم في العمل مهما بخست الاجور التي

قد لا تتناسب مع مجهودهم الشاق فيها الا انهم قد لا يجدونها من الاساس ، وكذلك ليس بالضرورة أن كل مهاجر من العمالة غير المنتظمة كان لا يعمل بحرفة او مهنة قبل الهجرة وهو ما أدى الى قلة تأثير هجرة العمالة غير المنتظمة للخارج على حجم البطالة الداخلية (الهادي، ١٩٩٨، ص١٤٨)

### (ج) العمالة غير المنتظمة من الاستبعاد الى التمكين وبناء القدرات :

تتنوع صور العمالة غير المنتظمة وتتعدد مسمياتها ولكن تتشابه في كثير من الاحيان مشكلاتها وتتفق جميعاً في أنها تحتاج لمزيد من الدعم والتمكين الاجتماعي والاقتصادي وأن لها دوراً محورياً في عملية الانتاج والمشاركة بفاعلية في تحقيق التنمية في مختلف المجالات وبالتالي فلا بد من البحث عن أنسب الآليات التي يمكن إستخدامها في سبيل تحقيق الاستثمار الامثل لذلك المورد البشري الحيوى والبناء في المجتمع والعمل على حمايتهم من التهميش والاهمال والمعاناة من الفقر والامية ونقص الخدمات والاستغلال، وقد أولت الجهات الحكومية والاهلية في مستهل جائحة " فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩)" إهتماماً واضحاً لتوفير المساندة للعمالة غير المنتظمة واسرهم وخاصة في ظل حالات الحظر وتوقف الكثير من المحال والشركات والورش عن العمل او تقليص ساعات العمل وهو ما سبب مضاعفة لمعاناتهم في الحصول على مصدر للرزق وكسب قوت يومهم ولعل أبرز المضاعفات التي تؤرق حياة العمالة غير المنتظمة وإسرهم في المجتمع ما يلي :-

- (١) **مشكلات الاقتصادية :** تمثل العقبة الكؤود التي تواجه العمالة غير المنتظمة وأسرهـم والتي تتفاقم يوماً بعد يوم في ظل إرتفاع الاسعار وزيادة الاستهلاك عن الانتاج وصعوبة القدرة على الوفاء بالمتطلبات المعيشية والتي تنتشعب ما بين إحتياجات تعليمية وصحية واجتماعية وترويحية وتجهيز الابناء للزواج وغيرها من ضروريات الحياة الكريمة، والتي قد لا تتناسب معها السياسات التضامنية التي تقدم لهم في ظل تنامي أعدادهم بصفة مستمرة. (حسين، ٢٠١٥، ص٢٠٥)
- (٢) **مشكلات إجتماعية :** ترتبط بطبيعة العلاقات الانسانية التي تربط بين العمالة غير المنتظمة والاناساق الاخرى في الاسرة ومجتمع الجيرة والمؤسسات الاجتماعية والمجتمع ككل، والتي تنتمي بصفة مستمرة نتيجة لتعرضهم لعدة مشكلات نفسية واجتماعية فتزيد حدة النزاعات الاسرية والمشادات مع الجيران خاصة في حالات البطالة أو تدنى للأجور التي يحصلون عليها والتي قد لا تتناسب مع المشاق التي يتعرضون لها أثناء القيام بها ، وكذلك وقد يضيق

بعضاً منهم الحال فيميلون الى التسول او الانحراف خاصة فى حالات الفراغ او فشل محاولاتهم فى الحصول على أعمال تحميهم من تلك المفاسد الاجتماعية ( قاسم ، ٢٠٠٠ . ص ٤٥ )

٣) **مشكلات تعليمية :** يمثل الوعى والمعرفة والتسلح بالعلم ضرورة قصوى لمناهضة الفقر والحد من حالات الاستغلال او الاستهواء او التعرض لعمليات النصب والاحتيال وغالباً ما تكون هذه الفئة من العمالة تفتقر للقدرات الأساسية من تعليم وتدريب وهو ما يفقدها فرص للقيام بأعمال مناسبة وفقاً لظروف صحية وبيئية أمنة أو تأمينية لحياتهم فالغالبية العظمي منهم لا يجيدون القراءة والكتابة مما يترتب عليه ضعف قدرتهم علي اكتساب المهارات التي يتطلبها الحصول علي فرصة عمل مناسبة ويتجلي ذلك بوضوح في لجوء غالبيتهم إلي العمل في القطاع غير الرسمي في مهن لا تتطلب قدراً من التعليم والتدريب أو العمل في أدنى درجات السلم الوظيفي (بدران، ١٩٩٩ . ص ٩٧)

٤) **مشكلات الاعالة لأسرهم :** غالباً ما يضطر أطفال العمالة غير المنتظمة إلي الإنقطاع عن الدراسة والخروج إلي سوق العمل في سن مبكرة بدون مهارات وذلك للحصول علي دخل يضاف إلي دخل الأسرة ، وهو ما يعرضهم للكثير من المتاعب ويحرمهم من طفولهم ، والى جانب صعوبة وفاء الآباء بالمتطلبات المعيشية للابناء بصورة منتظمة نتيجة للعوز والحرمان وتدنى مستوى الدخل الاسرى ( James ، ٢٠٠٣ ، p. ٢٤٦ )

٥) **مشكلات الاسكان والمرافق :** غالباً ما يقطن العمال غير المنتظمين فى اعمال رسمية فى اماكن عشوائية أو غير مجهزة بمختلف المرافق من خدمات البنية الأساسية من كهرباء ومياه نقية وصرف صحي وغاز والتي تمثل الحد الأدنى من الشروط الصحية الواجب توافرها فى المسكن التى تضمن الحياة اللائقة لهم وهو ما يترتب عليه تدهور الأحوال الصحية لهم ولأسرهم ويعانون من العديد من الأمراض المعدية وامراض سوء التغذية (مزياد، ٢٠٠٠ . ص ٢٢)

وفى إطارما تقدم فيمكن للباحثة أن تستنبط مفهوماً إجرائياً للوقوف على طبيعة مفهوم العمالة غير المنتظمة فى إطار الدراسة الحالية من خلال مجموعة من النقاط التالية :-

- ١) العاملون المؤقتون بقطاعات نوعية كالزراعة واعمال البناء والتشييد والسياحة .
- ٢) عمال الترحيل الذين ينتقلون من بيئة جغرافية الى اخرى وفقاً لطبيعة الاعمال أو الخدمات التى يؤدونها .

- ٣) صغار المشتغلين لحساب انفسهم كالباعة الجائلين ومنادى السيارات وموزعى الصحف وماسحى الاحذية المتجولين .
- ٤) الحرفيين ممن يمارسون اعمال مؤقتة ممن لا يباشرون اعمالاً فى مقر ثابت .
- ٥) العمال الذين يقومون بتأدية خدمات نوعية كأعمال السباكة او النجارة او الحدادة او النقاشة واعمال البناء والتشييد والعتالة وغيرها .
- ٦) أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والاسرية والورش ومحال البقالة الصغيرة .
- ٧) العاملون على مراكب الصيد او المراكب الشراعية واماكن التنزه فى المزارات السياحية المختلفة .
- ٨) يعانون من عدة مشكلات ما بين عدة مشكلات إجتماعية وإقتصادية وصحية وتعليمية وإسكانية وقانونية وغيرها .
- ٩) يحتاجون الى الاستقصاء المهنى والمنظم لقياس إحتياجاتهم والتقدير المنهجي للخدمات والبرامج اللازمة لتمكينهم وحمايتهم من كافة أشكال الفقر والامية والاهمال والبطالة وغيرها من تحديات .

**(د) الاساس المهنى لطريقة تنظيم المجتمع فى تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة:**

- (١) التمكين كإستراتيجية مهنية : رأى الكثير من الباحثين والمفكرين فى إطار الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وفى طريقة تنظيم المجتمع على وجه الخصوص أن التمكين بمثابة منهج مهنى يقوم على عدة مراحل وعمليات وأنشطة إجرائية والتي يمكن أن ندمجها على النحو التالى:- ( مسعود، ٢٠٠٦ . ص ٣٢ )

**- المرحلة التحضيرية :-**

والتي تقوم على عمليتى تحديد المواقف الاشكالية والاحتياجات المراد إشباعها ، والوقوف على خط البداية للتعامل مع تلك المواقف والمشكلات ، وبالتالي فتوجد عدة أنشطة مهنية مطلوبة لتحقيق تلك العمليات والتي فى مقدمتها ، تحديد المشكلات المؤثرة من وجهة نظر العملاء ، وتحديد المسئول عن هذه المشكلات، بناء جسور من الثقة بين الأخصائى الاجتماعى والمجتمع ، بناء قاعدة معلومات محدثة ودقيقة حول طبيعة وخصائص المشكلات وحجم الموارد المتاحة وقدرات العملاء وثقافة المجتمع السائدة وأنواع المؤسسات وما تقدمه من برامج وخدمات . (قاسم، ٢٠٠٥ . ص ٢٤)

#### - التخطيط لممارسة التمكين :-

تشمل القدرة على بناء خطط إستراتيجية ومناهج واضحة للعمل بهدف إستثمار كافة الخبرات الفنية والطاقات والموارد الذاتية والمجتمعية المتاحة او التي يمكن تدبيرها مستقبلاً لصالح تحقيق أهداف إستراتيجية التمكين وتلعب عملية بناء الوعي والبصيرة لدى سكان المجتمع المستهدف تمكينهم دوراً محورياً فى تلك المرحلة وفى كل المراحل التي تليها ، وكذلك الاعتماد على معلومات وحقائق صادقة وواقعية ترشد القرارات التمكينية وتزيد من فاعليتها وتقدم تشخيصاً سليماً للمشكلات والمواقف الصعبة المراد تغييرها. ( ابووحيد، ٢٠٠٠. ص ٢٥ )

ويمكن أن تمارس عدة أنشطة محورية فى تلك العملية أهمها ، العمل توليد أفكار إبداعية عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية لسكان المجتمع، محاربة كافة الانماط السلبية والتوجهات الضارة بمصالحهم وخاصة فيما يتعلق بالشعور بالدونية والوصمة والفقر والظلم والاعتمادية ، التقييم المنطقى لمختلف الازواح الاقتصادية والاجتماعية،تحديد النقاط القابلة للتغيير، والعمل على تجزئة المشكلات ، ومساعدة سكان المجتمع على التخطيط العقلاني لمواجهة مشكلاتهم والتفكير فى مستقبلهم. (Genera, ٢٠٠١, P ٢٨)

#### - مرحلة التنفيذ :-

تمثل نقل الخطط التي تم الاتفاق عليها الى محور التطبيق الواقعى وذلك من خلال اختيار الأغراض اللازمة للعمل واتخاذ قرارات بشأنها وربط العمليات بعضها ببعض التي تهدف الى تحقيق أهداف إستراتيجية التمكين ، العمل على التدخل الفورى لعلاج المعضلات التي تعوق عملية التنفيذ ، العمل وفقاً لقدرات العملاء وفى إطار الموارد والخدمات المتاحة وتبعاً لثقافة المجتمع وظروفه الاجتماعية والاقتصادية ، الالتزام بالجدول الزمنى المحدد للأنشطة الخاصة بإستراتيجية التمكين وبناء القدرات المختلفة ، مراعاة تقديم المعونة والدعم المستمر للقيام بمزيد من الانجازات والالتزام بالمهام المراد إنجازها . (خاطر، ٢٠٠٢. ص ١٢٥)

#### - التقييم والمتابعة المستمرة :-

تمثل عملية قياس العائد الاجتماعى والاقتصادى ومختلف ابعاد الإستراتيجية التمكينية وكذلك مختلف الأنشطة والمهام والعمليات المهنية التي تم تطبيقها وعقد مقارنة مقننة بين ما تم الاتفاق عليه فى المراحل التخطيطية وما تم التوصل اليه فعلياً، ومراعاة الاتساق بين مختلف دورة حياة إستراتيجية التمكين والسعى الى البدء بنفس العمليات فى أنشطة أخرى

جديدة ، ومراعاة تعليم المستهدفين من إستراتيجية التمكين الاعتماد على ذواتهم فى التعامل مع المواقف المشابهة فى المستقبل ( Cheal, ٢٠٠٢ , P.٤٣ )

## (٢) المبادئ المهنية الموجهة لإستراتيجية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة :

توجد عدة قيم أخلاقية ومبادئ مهنية منتقاه من التراث النظرى للخدمة الاجتماعية ولطريقة تنظيم المجتمع على وجه الخصوص والتي يمكن من خلالها أن تعمل كموجه ومدعم لتحقيق غايات إستراتيجية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة فى المجتمع من خلال ما يلى:-

- **العدالة والانصاف:** العمل من منطلق تحقيق غايات العدالة الاجتماعية وتحقيق اقصى معدلات ممكنة فى المساواة بين جماعات سكان المجتمع وخاصة للفقراء والمهمشين منهم والفئات الاولى بالرعاية الاجتماعية .

- **الحق :** العمل على إشباع احتياجات العمالة غير المنتظمة وعلاج مشكلاتهم كحق أصيل وليس مجرد منحة أو هبة نمن عليهم بها وكذلك منحهم الحق فى الاصغاء لمطالبهم وأن يشاركونا ويختاروا أنسب الحلول والبدائل المناسبة لهم. (سعد الله، ٢٠١١. ص٨٣٩)

- **المسؤولية الاجتماعية :** مراعاة أن تتم إستراتيجية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة من واقع مقتضيات المسؤولية الاجتماعية بقضايا الحقوق فى مقابل الواجبات وبمشاركة ودعم شامل من مختلف الجهات الحكومية والاهلية والخاصة فى مساندة تلك الفئات الاولى بالرعاية والحماية الاجتماعية.

- **التعاون:** يكسب العمل الجماعي مع قضايا العمالة غير المنتظمة القوة المطلوبة فى الأداء التمكيني ويعمل على اختصار الكثير من الوقت والجهد ويمنح قوة اكبر للكتلات المؤسسية العاملة مع القضايا والخدمات والبرامج والتمويل محل إستراتيجية التمكين المطلوبة. (عبد اللطيف، ٢٠٠٥. ص٣١)

- **القوة والدعم :** مراعاة العمل على منح المستفيدين من جهود إستراتيجية التمكين مزيداً من القوة والطاقة الموجهة فى التعبير عن مشكلاتهم وحلها واتخاذ أنسب القرارات والتعامل مع الآثار الناتجة أو المترتبة عنها. (رضا، ٢٠٠٦. ص١٢٤)

- **الحماية الاجتماعية :** الحد من الفقر والتهميش ودعم جهود المسؤولية الاجتماعية لكافة المنظمات المجتمعية لتتضامن جميعها لدعم وتقديم منظومة متكاملة للعمالة غير المنتظمة والتي تشمل برامج التأمين الصحى والاجتماعى والاقتصادى والتعليمي وغيرها (ابو الحسن، ٢٠١٠. ص٤٦٦٢)

### (٣) الآليات المناسبة لإستراتيجية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة :

- تتألف إستراتيجية التمكين من مجموعة من الآليات المتكاملة التي تستهدف تقديم الدعم والمساندة للفئات الفقيرة أو الأولى بالرعاية الاجتماعية وخاصة للعمالة غير المنتظمة بالمجتمع المحلى من خلال ما يلى :-
- بناء الوعي بالذات ودعم الثقة بالنفس لدى العمالة غير المنتظمة عبر بناء مختلف القدرات البشرية والاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية والتدريبية والتأهيلية واللازمة لتنمية الذات وتقوية القدرة على الحصول على الخدمات والاهداف المطلوب تحقيقها. (سعد الله، ٢٠١٠ . ص ١٣٩)
  - بناء قاعدة معلوماتية دقيقة وكافية عن حجم العمالة غير المنتظمة وأماكن تواجدهم وخصائص وكذلك مشكلاتهم واحتياجاتهم الجماعية .
  - توظيف أنسب الادوات البحثية الملائمة لإستقصاء آراءهم حول ما ينقصهم من خدمات وما يحتاجون اليه من موارد وكذلك ماهية مشكلاتهم التي يعانون منها . (ممدوح، ٢٠٠٤ . ص ١٣)
  - عمل مجموعة من المواد الاعلامية الهادفة للتوعية المجتمعية بمشكلات العمالة غير المنتظمة فى المجتمع .
  - التواصل مع مختلف الاجهزة والمؤسسات المعنية برعاية الفئات الفقيرة وخاصة بين العمالة غير المنتظمة فى المجتمع لتدعيم مختلف الجهود الرامية لتمكينهم بصورة شاملة ومستدامة. (رمضان، ٢٠٠٤ . ص ٨١٩)
  - بناء أطر قانونية وتشريعية تضمن تحقيق الحماية الاجتماعية والمساندة اللازمة للعمالة غير المنتظمة مع ضرورة الاستعانة بخبراء القانون وفقهاء التشريع. (السروجي، ٢٠١١ . ص ٧٣)
  - العمل وفقاً للابعاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لكل دولة والعمل على توطيدالعلاقات الخارجية لفتح آفاق جديدة وأسواق وفرص عمل آمنة للعمالة غير المنتظمة بالخارج ومتابعتهم بصفة مستمرة من جانب الوزارت المعنية بالعاملين فى الخارج (السيد، ٢٠١٥ . ص ١٠٧)
  - زيادة الاهتمام بالبحث العلمى ودعم جهود إستقصاء حاجات ومشكلات العمالة غير المنتظمة والبحث عن سبل تمكينهم بصورة إجرائية ومعاصرة ، والبحث عن آليات

حمايتهم تحقيق الأمن الوظيفي لهم في مختلف المجالات النوعية التي يعملون بها. (عابدين، ٢٠١٥. ص ٢٨٧)

ثامناً: خطوات إعداد مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً:

يعتبر القياس بمثابة الأسلوب الموضوعي الذي يمكن من خلاله استخدام معايير مقننة والأرقام لوصف كفاءة وجوده الأشياء من حيث الكمية أو التكرار ، وذلك من خلال الاحتكام لقواعد علمية منظمة ، وهو بذلك تحديد أرقام لمكونات وخصائص الأشياء المراد تقييمها، كما يعد القياس من الأدوات المنهجية التي توضح الجهود التي بذلت في إطار العمل الاجتماعي ، وهو تأكيد علي الموضوعية في الحكم علي المشكلات أو الظواهر الاجتماعية المبحوثة والقدرة على إستنباط إحكام وإتخاذ قرارات موضوعية ( عبد اللطيف ، ٢٠١٠. ص ٢٧٣ )

ومن ثم فيعتبر القياس في الدراسات الاجتماعية بمثابة تعبيراً عن عملية الربط بين المفاهيم التجريدية ومؤشراتها الأمبريقية أو الواقعية ، وهناك خاصيتان أساسيتان للمقياس الأمبريقية والتي يمكن رصدها على النحو التالي:-

(١) إمكانية فحص ثبات المقياس بمعنى الميل إلي الإتساق أو الثبات في نتائج القياس للظاهرة المراد قياسها مهما تكررت عملية القياس خلال فترات زمنية متعاقبة مع مراعاة الظروف والعوامل والمتغيرات المختلفة المرتبطة بعملية القياس .

(٢) أن يتوفر في القياس الصدق بمختلف أنواعه وتوظيف الإطار النظري المراد قياسه ، وهو ما يعرف بالصلاحية ، والتي تشير إلي قدرة المقياس علي أن يقيس ما إعدده له المقياس ويمكن أن نطلق على المقياس معيار الصلاحية إذا ما توافر به الصلاحية الظاهرية وهي من أكثر الأنواع استخداماً في الدراسات الاجتماعية ، وهي تعتمد في الأساس علي حكم الخبراء والمتخصصين بأن وحدات القياس صالحة لقياس الغرض المراد قياسه ، كذلك صلاحية المحتوي وهي الدرجة التي يعكس بها المقياس محتوى المفهوم المراد قياسه ويتوقف ذلك علي مدي توفر التحديد الشامل للمفهوم المراد قياسه والتحديد الدقيق لمحتوياته الفرعية للمقياس .

ووفقاً للدراسة الحالية فقد تم إعداد مقياس العمالة غير المنتظمة من خلال مجموعة من المراحل التالية :

#### أ- مرحلة تحديد أبعاد المقياس:

- وقد تطلبت تلك المرحلة القدرة على صياغة عبارات المقياس والقدرة على وضع وصياغة عدد كبير من العبارات المرتبطة بموضوع القياس " تمكين العمالة غير المنتظمة " وأبعادها ، ومؤشراتها ، بحيث يمكن اختيار المناسب منها ، ولقد اعتمدت الباحثة في تحديد أبعاد القياس وصياغة عباراته علي عدة محاور والتي في مقدمتها ما يلي :-
- مراعاة التحليل المهني للكتابات النظرية والأدبيات المرتبطة باستراتيجية التمكين والعمالة غير المنتظمة وسماتها ومشكلاتها وسبل تمكينها .
  - إطلاع الباحثة علي بعض من المقاييس الاجتماعية والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بمتغيرات ومحاور الدراسة الحالية .
  - كما إعتمدت الباحثة على إمكانية توظيف بعض من المحاولات العلمية لدراسة التمكين مثل محاولة روبرت آدمز ١٩٩٦ " Robert Adams " ، ومحاولة سوزان هولكمبي ١٩٩٥ " Susan Holcombe " ومحاولة مالكوم باين ١٩٩٦ "Malcome Payne" ، ومحاولة بيتر سترانك ١٩٩٧ "Peter Strachan" ، ومحاولة يسرى شعبان ٢٠١٠ ، ومحمد سعيد ٢٠١١ وغيرهم.
  - عقدت الباحثة مجموعة من المقابلات مع بعض الخبراء في الخدمة الاجتماعية وتنظيم المجتمع ، وبعض المسؤولين والعاملين في مجال رعاية العمالة غير المنتظمة وبعض الخبراء القانونيين والحقوقيين وبعض مدراء الجمعيات الأهلية" جمعية الصدق في العمل الاجتماعي والتنمية والتي تقدم خدمات تمكينه للعمالة غير المنتظمة وخاصة في حالات الطوارئ والازمات وكذلك بعض الخبراء في تقديم المنح والمبادرات المجتمعية الموجه لرعاية وتأهيل وتمكين العمالة غير المنتظمة في المجتمع .

#### ب- مرحلة إعداد المقياس في صورته الأولية :-

حيث قد قامت الباحثة بإعداد المقياس في صورته الأولية وفقاً لعدد من الاعتبارات أهمها ما يلي :-

- ١) حددت الباحثة الأبعاد الرئيسية للمقياس والتي تعكس تحديدها لإستراتيجية تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة في ثلاث أبعاد رئيسه وهي كالتالي :-
- بُعد بناء الوعي .

■ بُعد بناء القدرات .

■ بُعد المشاركة الفاعلة .

(٢) تم تجزئة كل بعد الى مجموعة من المؤشرات الفرعية اللازمة لقياسه وذلك من خلال ما يلي :-

■ فالبعد الأول يرتبط بوضع مؤشرات الإلمام بالاوضاع والظروف المعيشية الصعبة ومعاناة العمالة غير المنتظمة في المجتمع ، ورصد الأنشطة والخدمات والموارد المطلوبة للتمكين وبناء القدرات، والوقوف على أسباب إنخفاض المستوى المعيشي ورصد احتياجاتهم ومشكلاتهم ولا سيما لمن يعولون .

■ أما البعد الثاني والخاص ببناء القدرات النوعية المختلفة للعمالة غير المنتظمة فقد ركز على تحديد قدرات العمالة غير المنتظمة وتم تقسيمها الى عدة مؤشرات خاصة بقياس بناء القدرات الاقتصادية، الاجتماعية، الذاتية " النفسية "، الصحية، التعليمية، والبشرية للعمالة غير المنتظمة .

■ أما البُعد الثالث للمقياس والخاص بتمكين العمالة غير المنظمة على المشاركة الفاعلة بمختلف أنواعها ومستوياتها فتم رصد مؤشرات القدرة علي اتخاذ القرارات ، والمشاركة النشطة في المنظمات الاجتماعية ، العمل التعاوني والفريقي ، والقدرة علي تحديد واستخدام الموارد المتاحة ، والمشاركة بقوة في تنمية المجتمع ، والتأثير في سياسات وقرارات الرعاية الاجتماعية، والقدرة على طرح حلول وأفكار إبداعية للمشكلات المجتمعية.

(ج) مرحلة صياغة العبارات التي يتكون منها المقياس بصورته الاولى فقد تم وضع وصياغة عدد من العبارات لكل بُعد وكان عدد العبارات "٦٦" عبارة بواقع "٢٢" عبارة لكل بُعد على حده

(د) مراعاة الشروط الخاصة بالقياس فقد سعت الباحثة الى مراعاة الشروط العلمية والمنهجية في بناء المقاييس الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بمراعاة التنوع في معاني العبارات وأن تكون العبارة أحادية المعني ومرتبطة من حيث محتواها بالبعد الذي تقيسه ومصاغه بلغة الحاضر مع تجنب التعليمات المطلقة، والبعد عن العبارات أو الألفاظ الأيحيائية أو المعقدة ، وبلغة بسيطة يفهمها المبحوثين، وتجنب العبارات التي يحتمل أن تحصل علي تقبل جميع المبحوثين

#### (٥) مرحلة إختبار صدق المقياس:

سعت الباحثة الى تحقيق أقصى قدر ممكن من صلاحية وصدق المقياس وفي سبيل ذلك فقد قامت بما يلي :-

▪ العمل على إستنباط أبعاد وعبارات المقياس من التراث النظرى والاساس المهني للخدمة الاجتماعية بصفة عامة ولطريقتها الاساسية فى تنظيم المجتمع بصفة خاصة ما يتضمنه من قيم ومعارف ومهارات سعياً لتحقيق أقصى قدر ممكن من الصدق المنطقي للمقياس. القيام بعرض المقياس في صورته الاولى علي عدد من الخبراء والمحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع المجتمعات والمنظمات بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان ، و بعض المتخصصين في تنظيم وتنمية المجتمع بالمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية بالإضافة إلي بعض المسئولين والخبراء والعاملين بصندوق التنمية المحلية والاختصاصيين الاجتماعيين الممارسين للعمل مع العمالة غير المنتظمة ببعض الجمعيات الاهلية بمحافظتي بنى سويف والقاهرة وكان عددهم "٢٧" سبعة وعشرون محكماً إستجاب منهم بالرد "٢٢" إثنين وعشرون محكماً وقد تم رصد استجابتهم فيما يتصل ب مدى ارتباط كل عبارة بموضوع القياس بالبعد الذي تقيسه ، ثم قامت الباحثة بحساب النسب المئوية لدرجات اتفاق المحكمين علي أبعاد المقياس وعباراته ، ومن ثم فقد تم إستبعاد العبارات التي لم تصل نسبة الإتفاق عليها إلى نسبة (٨٠%) من الحد الأقصى للصلاحية ، وذلك لضمان توفير مستوي مرتفع لعبارات المقياس من حيث الصلاحية المطلوبة ، وبناء علي ذلك فقد أجريت علي المقياس بعض التعديلات أبرزها ما يلي :-

- إعادة صياغة بعض عناوين أبعاد المقياس مثل حذف كلمة " المعرفة " في البعد الأول ليصبح " بُد بناء الوعي " وتعديل البعد الثالث ليصبح " بُد المشاركة الفاعلة " بدلاً من بُد المشاركة النشطة .
  - تعديل صياغة بعض العبارات بما يتلائم مع وجهات نظر ومقترحات الخبراء والمحكمين
  - إلغاء بعض العبارات التي أجمع أغلب المحكمين والخبراء علي حذفها من المقياس.
  - إضافة عبارات جديدة للمقياس لم تكن في الصورة المبدئية للمقياس .
  - تعديل صياغة بعض العبارات المركبة او التي تحتاج أكثر من إجابة.
- وبناء على ذلك فقد أصبح عدد عبارات المقياس بعد التحكيم (٥٤) عبارة بواقع (١٨) عبارة لكل بُعد من أبعاد المقياس .

(و) مرحلة خلط عبارات أبعاد المقياس :

حيث قد تم خلط عبارات المقياس وابعاده ومؤشراته الفرعية خلطاً منتظماً وذلك على النحو التالي :

١. البُعد الأول "بُعد بناء الوعي" : عبرت عنه العبارات ١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٥ ، ٢٨ ، ٣١ ، ٣٤ ، ٣٧ ، ٤٠ ، ٤٣ ، ٤٦ ، ٤٩ ، ٥٢ .

٢. البُعد الثاني "بُعد بناء القدرات" : عبرت عنه العبارات ٢ ، ٥ ، ٨ ، ١١ ، ١٤ ، ١٧ ، ٢٠ ، ٢٣ ، ٢٦ ، ٢٩ ، ٣٢ ، ٣٥ ، ٣٨ ، ٤١ ، ٤٤ ، ٤٧ ، ٥٠ ، ٥٣ .

٣. البُعد الثالث "بُعد المشاركة الفاعلة" : عبرت عنه العبارات ٣ ، ٦ ، ٩ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٨ ، ٢١ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٣٣ ، ٣٦ ، ٣٩ ، ٤٢ ، ٤٥ ، ٤٨ ، ٥١ ، ٥٤ .

- كما تم وضع تدرج ثلاثي للعبارات ، علي أن تكون عدد الرتب في كل عبارة من عبارات المقياس للعبارات الموجبة مقدرة على النحو التالي :-

موافق	لا اعرف	غير موافق
"٣"	"٢"	"١"

- في حين أن العبارات السالبة وهي العبارات أرقام : ٩ ، ١٤ ، ١٧ ، ٢٧ ، ٣٤ ، ٣٦ ، ٤١ ، ٤٦ ، ٥٠ فتكون تكويدها على النحو التالي :

موافق	لا اعرف	غير موافق
"١"	"٢"	"٣"

(ز) مرحلة تطبيق ثبات المقياس :

يمكن أن نطلق على المقياس بأنه مقياساً ثابتاً إذا اعطي نفس النتائج أو نتائج متقاربة إذا ما تكرر استخدامه في قياس الظاهرة في نفس الظروف والمواقف او قريبة منها بشكل كبير، والثبات يعني دقة أداء المقياس ، وللتأكد من ثبات المقياس استخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية وذلك تقسيم عبارات المقياس إلي نصفين ، يشتمل النصف الأول علي العبارات الفردية والتي قد شملت عبارات من ١ ، ٣ ، ..... إلى ٥٣ وعددها ٢٧ عبارة ، ويشمل النصف الثاني علي العبارات الزوجية العبارات من ٢ ، ٤ ، .... إلى ٥٤ وعددها ٢٧ عبارة ، وقد تم تطبيق المقياس علي عينة من العمالة غير المنتظمة المستفيدين من خدمات "جمعية الصدق في العمل الاجتماعي والتنمية المركزية" وعددهم "١٥" مجرث .

### (ح) مرحلة تصحيح المقياس:

لكي يتم القيام بتصحيح المقياس بحيث يعطي لكل استجابة من الاستجابات وزناً محدداً وفقاً لما تم تحديده في مرحلة تكويد وترميز المقياس سواء للعبارة الإيجابية أو العبارات السالبة مع العلم أن الدرجة الكلية العظمي للمقياس =  $3 \times 54 = 162$  درجة، بينما الدرجة الكلية الصغري للمقياس =  $1 \times 54 = 54$  درجة .

### (ط) أهم الصعوبات التي واجهت الباحثة عند تصميم وبناء المقياس وتحكيمة :-

(١) ضعف إستجابة بعض الخبراء والمحكمين للمقياس وخاصة في ظل فترة التوقف خلال فترة الحظر أثناء جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) ومن ثم تم اللجوء الى استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التواصل معهم في إرسال وإستقبال ملاحظاتهم.

(٢) صعوبة التواصل في بداية بناء وتصميم المقياس مع المؤسسات المعنية بتقديم برامج تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً وتم التعامل مع تلك الاشكالية بإرسال المقياس عبر " الايميل الإلكتروني "

ولتحديد مستوي تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً وفقاً للدراسة الحالية وتبعاً للمقياس الحالي فإنه يتحدد علي أساس :

□ يمكن إعتبار أن مستوى تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً مرتفعاً إذا ما حصلت علي نسبة ٧٥% فأعلي من الدرجة الكلية للمقياس .

□ بينما يكون مستوي تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً مقبولاً أو متوسطاً إذا ما حصلت علي نسبة من ٥٠% إلي أقل من ٧٥% من الدرجة الكلية للمقياس.

□ في حين يكون مستوي تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً ضعيفاً أو منخفضاً إذا ما حصلت علي نسبة أقل من ٥٠% من الدرجة الكلية للمقياس.



كلية الخدمة الاجتماعية

بيانات المقياس سرية وتستخدم  
فقط لأغراض البحث العلمي

مقياس

**تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة إجتماعياً وإقتصادياً  
" الصورة النهائية "**

إعداد

**شيرين محمد إحسان عبد الحافظ**

مدرس تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

٢٠٢٠

تاريخ جمع البيانات :

اسم جامع البيانات :

رقم الاستمارة :

البيانات الأولية :

(١) الاسم ..... (إختياري)

(٢) العمر :

(أ) أقل من ٣٥ سنة ( ) (ب) من ٣٥ لاقبل من ٤٠ سنة ( )

(ج) من ٤٠ لاقبل من سنة ٤٥ ( ) (د) من ٤٥ سنة لأقل من ٥٠ ( )

(هـ) من ٥٠ سنة لاقبل من ٥٥ سنة ( ) (هـ) من ٥٥ سنة فأكثر ( )

(٣) الحالة التعليمية

(أ) أمي ( ) (ب) يقرأ ويكتب ( )

(ج) مؤهل متوسط ( ) (د) مؤهل عالي ( )

(هـ) أخرى تذكر .....

(٤) عدد سنوات العمل :

(أ) أقل من ٣ سنوات ( ) (ب) من ٣ لأقل من ٦ ( )

(ج) من ٦ لأقل من ٩ ( ) (د) ٩ سنوات فأكثر ( )

(٥) نوع الحرفة او العمل:

(أ) مزارع ( ) (ب) عامل بناء ( )

(ج) عتال ( ) (د) سائق ( )

(هـ) عامل عادي ( ) (و) بائع متجول ( )

(و) أخرى تذكر .....

(٦) عدد أفراد الأسرة :

(أ) أقل من ٣ أفراد ( ) (ب) من ٣ لأقل من ٥ ( )

(ج) من ٥ لأقل من ٧ ( ) (د) ٧ أفراد فأكثر ( )

(٧) متوسط الدخل الشهري :

(أ) أقل من ١٠٠٠ جنيه ( ) (ب) ١٠٠٠ لاقبل من ١٥٠٠ جنيه ( )

(ج) من ١٥٠٠ لاقبل من ٢٠٠٠ جنيه ( ) (د) من ٢٠٠٠ جنيه فأكثر ( )

م	العبارة	في	الأسرة	في
١	أستطيع التعرف علي الأسباب الحقيقية لمشكلاتي .			
٢	عندي القدرة على التعلم أو إستكمال تعليمي.			
٣	أشعر أني مختلف عن عمال اليومية الاخرين.			
٤	أتعلم كيف أتصرف وأواجه مشكلاتي.			
٥	قادر على تكوين علاقات جيدة مع الآخرين.			
٦	أحصل علي الخدمات المناسبة لي ولأسرتي .			
٧	أستطيع التواصل مع زملائي العمال بسوق العمل.			
٨	أستطيع العمل بكفاءة مهما كانت ظروف العمل صعبة.			
٩	استسلم إذا قوبلت مطالبي بالرفض .			
١٠	المجتمع يساعدني في معرفة حقوقي وواجباتي.			
١١	أرحب بأي مشروع يستثمر قدراتي.			
١٢	المشاركة مع العمال الاخرين يزيد من استثمار طاقاتي.			
١٣	لدى وعي تام باحتياجاتي ومطالبي .			
١٤	ضغط المعيشة لي و لأسرتي تصيبني بالتوتر والقلق.			
١٥	لدى القدرة علي إتخاذ القرارات المتعلقة بحياتي.			
١٦	أتعلم حل مشكلاتي بطريقة أفضل بعد الحوار مع الآخرين.			
١٧	حالاتي الصحية لا تمكنني من القيام بالاعمال الشاقة.			
١٨	أصبح عندي مهارات مناسبة للعمل في اى مجال.			
١٩	أستطيع شرح مشكلاتي للمسؤولين بسهولة .			
٢٠	أحصل علي دخل مناسب وعادل لعملي .			
٢١	الحوار مع الآخرين مضیعة للعمل والجهد .			
٢٢	أدرك أنه يجب أن أدي مسئولياتي تجاه أسرتي ومجتمعي .			
٢٣	أقوم بالمشاركة في الحياة السياسية كحق وطني.			
٢٤	أشعر أن عملي في المجتمع محل احترام وتقدير من الجميع.			
٢٥	أستطيع أن أضع نفسي مكان الآخرين في موقفهم تجاهي.			
٢٦	أتعلم كيفية أن أعتد علي ذاتي في مواجهة ظروف في .			
٢٧	الجمعيات الأهلية ليس لها دور في مساعدتي .			
٢٨	أعلم كيف أصل إلي الموارد التي احتاجها لحل مشكلاتي.			
٢٩	ليس لدى الوقت لأتعلم أى حرفة جديدة.			
٣٠	من واجبي المشاركة في تنمية مجتمعي.			
٣١	أدرك أسباب مشاعري السلبية تجاه المسؤولين .			
٣٢	أتقاوض بشكل ناجح حول مطالبي واحتياجاتي.			
٣٣	أطالب بحقوقي المشروعة وأعرف كيف أدافع عنها.			
٣٤	العمالة باليومية ليست لديها مشكلات .			
٣٥	أستطيع القيام بدوري كعائل لأسرتي بنجاح.			
٣٦	مشاركتي في تنمية المجتمع غير ذي جدوى لي.			
٣٧	عندي وعي بالأوضاع السيئة لي كعامل مؤقت باليومية.			

٣٨	أحضر دورات تأهيلية وورش عمل لتنمية قدراتي للعمل.
٣٩	أستطيع أن أصل مع زملائي العمال لحلول لمشكلاتنا.
٤٠	المجتمع لديه خدمات وموارد يمكن أن أستفيد منها .
٤١	العمالة غير المنتظمة ليس لها دور في الحياة العامة.
٤٢	أتعلم كيف أنجز العمل بمهارة وبأقل فاقد ممكن .
٤٣	لدي ثقة بأنني قادر علي تخطي ظروف المعيشية الصعبة.
٤٤	أستخدم كل طاقتي وجهدي لتحسين مستوى دخلي.
٤٥	أنطوع في أعمال بعض الجمعيات الأهلية.
٤٦	العمالة غير المنتظمة تعيش حياة طبيعية .
٤٧	أستفيد من الخدمات الصحية المتوفرة بالمجتمع.
٤٨	أعرف الجهات التي يمكن أن تساعدني عند الحاجة إليها.
٤٩	أقدر صعوبة ظروف المعيشية.
٥٠	ظروفي الحياتية تؤثر بالسلب علي حالتي النفسية.
٥١	أميل للتعاون مع زملائي العمال بشكل دائم .
٥٢	أعبر عن مشاعري من سوء الأوضاع التي أعاني منها.
٥٣	لدي قدرة على مواجهة ظروف الصعبة .
٥٤	لدى إستعداد للقيام بتغيير حرفتي وفقاً لسوق العمل .

## المراجع المستخدمة

### أولاً: المراجع العربية:

- ابراهيم، سعد الدين (٢٠٠٠). المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في مصر ، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر
- ابراهيم، وفاء يسرى (٢٠٠٢). تصور مقترح لتمكين المرأة من المشاركة السياسية من خلال المنظمات ، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد الثالث عشر ، الجزء الثاني ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- ابو النصر، محمد زكى (١٩٩٧). الأبواب الخلفية لعمالة المرأة : أجيرات البناء والنموذج الغائب للرعاية الإجتماعية، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان
- ابو حديد، مصطفى كميل (٢٠٠٠). الجديد في تشغيل الخبراء والعمالة المؤقتة ، القاهرة ، الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، العدد الثمانون.
- الأهدل احمد (٢٠١٣). أطراف سوق العمل النسوي هل يلي طموحات المرأة؟، جريدة اليمن
- بدران، هدي (١٩٩٤). نساء مسئوليات عن أسر ، القاهرة ، المجلس القومي للأومومة والطفولة ، المجلس القومي للسكان .
- جاد الرب، سيد محمد (١٩٩٦). العوامل المحددة لكفاءة استخدام العمالة المؤقتة في المنظمات الخدمية الحكومية ، بحث منشور بالمجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الثاني، كلية التجارة ، جامعة عين شمس.
- الحبشى ، محمد حسن ( ٢٠١٤). رؤية مستقبلية لتطوير مناهج التعليم الفني في مصر في ضوء النماذج الدولية لإعداد العمالة ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة ، بحث منشور بالمركز القومي للبحوث التربوية و التنمية ، القاهرة ، العدد الأول.
- حجازى، هدى محمود حسن (٢٠٠٧). إسهامات منظمات المجتمع المدني في مواجهة ظاهرة تانيث الفقر في ظل العولمة ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الدولى العشرون للخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- حسن ، محمد غانم ( ٢٠٠٥ ) . إضطرابات الشخصية الشائعة لدى عينات غير كلينيكية من المجتمع المصري ، بحث منشور بحوليات مركز البحوث والدراسات النفسية ، جامعة القاهرة ، كلية الآداب، مركز البحوث والدراسات النفسية.
- حسن، حسن أحمد (٢٠١٢). العمالة المؤقتة في ضوء نظرية ثنائية السوق ، بحث منشور بالمجلة العربية لعلم الاجتماع، القاهرة ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، العدد التاسع .
- حمود، عواطف عبيد (٢٠١٩). دور منظمات المجتمع المدني فى تمكين المرأة الكويتية من المشاركة فى الحياة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنصورة .
- خاطر، أحمد مصطفى (٢٠٠٢). طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع ، الاسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث.

- خطيري، مرفت السيد (٢٠٠٥). التدخل المهني باستخدام نموذج الحياة ومن منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتمكين الأم من مواجهة الآثار السلبية المترتبة علي مرض طفلها بالسرطان، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد الثامن عشر، الجزء الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- رشيد، سالي جلال (٢٠٠٨). التمكين السياسي للمرأة مدخل للتمكين الاجتماعي والاقتصادي ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس كلية الآداب
- زكي، نعمة أبو العينين (٢٠٠٧). دور أمانة المرأة بالأحزاب السياسية في تمكينها من المشاركة السياسية، القاهرة: رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١١). تمكين الفقراء "استراتيجيات بديلة" ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١٢). التنمية الاجتماعية من الحداثة الى العولمة، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
- سعد الله، يسري شعبان (٢٠١٠). مقياس التنمية المؤسسية للمنظمات غير الحكومية، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد التاسع والعشرون ، الجزء الاول ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- سعد الله، يسري شعبان (٢٠١١). مقياس تمكين المرأة المعيلة ، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد الثلاثون ، الجزء الثاني ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- السيد، هالة صلاح (٢٠١٥). العوامل الخارجية المؤثرة على أداء العاملين في قطاع السياحة، بحث منشور بمجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة قناة السويس ، العدد الثاني عشر
- السيد، هالة مصطفى (٢٠١٣). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية راس المال الاجتماعي ، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس والعشرون ، المجلد التاسع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، القاهرة
- الشريعي، طارق عبد الفتاح (٢٠١٦). دور التدريب في رفع الروح المعنوية للعاملين بالفنادق أثناء فترات الركود ، بحث منشور بالمجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، جامعة الفيوم ، المجلد العاشر، العدد الاول ، القاهرة.
- الشيخ، تاج السر عبد الله واخرون (٢٠٠٩). القياس والتقويم التربوي، السعودية ، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع .
- صادق، نبيل محمد (٢٠٠٠). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار المهندس للطباعة والنشر.
- صالح، شبانة لوي (٢٠٠٩). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مركز المرأة الفلسطيني للأبحاث والتوثيق ، فلسطين.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (٢٠٠٩). الكشاف في الجندر والتنمية المستدامة، الأردن ، مكتب غرب آسيا.

عابدين، ابراهيم سليم (٢٠١٥). تقويم كفاءة الأداء في ضوء استراتيجىة التوظيف المؤقت، بحث منشور بالمجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، جامعة قناة السويس ، كلية التجارة بالاسماعيلية، المجلد السادس

عبد الحليم، سلوى رمضان (٢٠٠٤). رؤى اعضاء مجالس ادارة المنظمات غير الحكومية حول امكانية تطبيق مدخل التشبيك ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى السابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية.  
عبد الرحمن ، عبد الله محمد واخرون (٢٠١٣) . مناهج وطرق البحث الاجتماعى ، الاسكندرية ، دار الطباعة الحرة .

عبد الرحمن، نهلة عبد الرحيم (٢٠٠٢). التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام استراتيجية التمكين لتنمية منطقة حضرية متخلفة ، رسالة دكتوراة غير منشورة بكلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم  
عبد العال، عبد الحليم رضا (٢٠٠٦). تنظيم المجتمع " النظرية والتطبيق " ، القاهرة، دار الحكيم .  
عبد اللطيف، رشاد احمد (٢٠٠٥). اجهزة طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار المهندس.

عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠١٠). تقويم المشروعات الاجتماعية " الإسكندرية : دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر .

عبد اللطيف، هبه أحمد (٢٠٠٤). دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة المُعيلة ، رسالة دكتوراة غير منشورة بكلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم

عبد الموجود، ابو الحسن (٢٠١٠). الحماية الإجتماعية للعمالة في القطاع غير المنظم مع تصور لنور الخدمة الإجتماعية، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الدولي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية "انعكاسات الازمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية"، المجلد التاسع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

عبد الموجود، ابو الحسن (٢٠١٠). الحماية الإجتماعية للعمالة في القطاع غير المنظم مع تصور لنور الخدمة الإجتماعية، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الدولي الثالث والعشرين للخدمة الاجتماعية "انعكاسات الازمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية"، المجلد التاسع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

عبد الهادى، دلال محمد مصطفى (١٩٩٧). آثار الهجرة المؤقتة للقوة العاملة على الاقتصاد المصرى ، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق ، العدد ٢١ .

عطية، فاطمة (٢٠١٥). الاقتصاد الخفى وأثره على سوق العمل وانعكاساته على معدلات البطالة ، بحث بمجلة التجارة والتمويل ، جامعة طنطا، كلية التجارة ، العدد الثالث.

عفيفي، عبد الخالق محمد (٢٠٠٧). الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع موجبات نظرية تطبيقات عملية" ، مكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، المنصورة.

العمري، احمد يحيى محمد (٢٠١٩). مستقبل سوق العمالة في المملكة في ضوء المتغيرات العالمية ، بحث بمجلة القراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس، كلية التربية ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ،

- غالى، أحمد حسن (٢٠١٦). العمالة المؤقتة في ضوء ثنائية سوق العمل، العراق ، جامعة القادسية ، كلية الآداب.
- فارس، سناء محمد حسن عمار (٢٠٢٠). التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة أسيوط
- فياص ، رانيا أحمد ( ٢٠١٥ ) . دور المنظمات غير الحكومية في تنمية الموارد البشرية تحليل سوسيوولوجي لبعض الدراسات والبحوث ، بحث منشور بحوليات آداب عين شمس ، المجلد ٤٣ .
- قاسم، محمد رفعت (٢٠٠٢). سياسات الممارسة المهنية فى تنظيم المجتمع ، القاهرة ، دار المهندس .
- قاسم، محمد رفعت واخرون (٢٠٠٥). مهارات وتطبيقات فى تنظيم المجتمع ، القاهرة ، دار المهندس للطباعة
- قاسم، هبه محمد (٢٠٠٠). التحديات التي تواجه المرأة العربية في عملية التنمية وأفاقه للمستقبل ، القاهرة ، المجلس القومي للمرأة .
- قنديل، أبو الفتوح أبو الفتوح (٢٠٠٣). المشاركة السياسية للشباب الجامعي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنوفية
- مجمع اللغة العربية (١٩٨٣). المعجم الوسيط "الطبعة الثالثة"، القاهرة : دار المعارف.
- محمد، حمد الله فهيم (٢٠٠٢). التأمين الاجتماعى على العمالة غير المنتظمة ، بحث منشور بؤتمر التأمينات الاجتماعية " الواقع والمأمول" ، جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الاسلامى ، المجلد الثانى
- محمد، حمد الله فهيم (٢٠٠٢). التأمين الاجتماعى على العمالة غير المنتظمة ، بحث منشور بؤتمر التأمينات الاجتماعية " الواقع والمأمول" ، جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الاسلامى ، المجلد الثانى
- محمد، دعاء فرحات راغب (٢٠١٩). واقع استخدام الجمعيات الاهلية للمدافعة التشريعية مساعده العمالة غير المنتظمة، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- محمد، محمد سيد حسين (٢٠١٥). المتطلبات التربوية للعمالة الموسمية كمدخل للتنمية البشرية في محافظة أسيوط ، بحث منشور بمجلة كلية التربية بجامعة أسيوط ، المجلد ٣١ ، العدد الاول.
- محمد، محمد عبد الفتاح (٢٠١١). الاتجاهات النظرية المعاصرة لتنظيم المجتمع الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث
- مزياد، سمر محمد (٢٠٠٠). مشروعات المرأة الصغيرة في القطاع غير الرسمي في ظل سياسة الإصلاح الاقتصادي، القاهرة ، المجلس القومي للمرأة
- مسعود، أماني (٢٠٠٦). التمكين مفاهيم الأسس العلمية للمعرفة ، القاهرة، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية ، العدد ٢٢
- معهد التخطيط القومي (٢٠١٥). تقرير التنمية البشرية، معهد التخطيط القومي، القاهرة .
- نجيب ، سامى ( ٢٠١٨ ) ٠ قوانين التأمينات الاجتماعية لجميع القوى العاملة ، بحث منشور بمجلة إدارة الاعمال العربية ، القاهرة ، العدد ١٦١

نخبة من اعضاء هيئة التدريس بقسم تنظيم المجتمع بجامعة حلوان (٢٠١٥)  
الهادى، حامد عبده (١٩٩٨). ظاهرة البطالة والهجرة الخارجية المؤقتة للعمالة المصرية إلى مدينة الرياض  
، بحث منشور بمجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، العدد الثانى والعشرون  
الهرميل، نهى ممدوح (٢٠٠٤). آليات لمواجهة الفقر من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، رسالة ماجستير  
غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان  
الهيئة الوطنية لشئون المرأة اللبنانية (٢٠١١). الإستراتيجية الوطنية للمرأة فى لبنان.  
وزارة التضامن الاجتماعى : تحديث بالارقام أخر أحصاءات المستفيدين من برنامج تكافل وكرامة ،  
<http://www.moss.gov.eg/ar-eg/Pages/default.aspx>  
وزارة القوى العاملة (٢٠٢٠). الاطار الاستراتيجى العربى للقضاء على الفقر ٢٠٣٠، إعلان البيروت  
الصادر عن القمة العربية للتنمية ، لبنان

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Mowl, Abdel (٢٠٠٦). Education and Economic Empowerment of Women in Egypt, Education  
Blattman, Christopher (٢٠١٣) Building Women's Economic and Social Empowerment through Enterprise : An Green, Eric; Annan, Jeannie; Jamison, Julian  
Cheal, David (٢٠٠٢). Sociology of family life , London , Palgrave , First published  
Duflo, Esther (٢٠١٢). Women Empowerment and Economic Development journal of Economic Literature, vol ٤, no ٥٠  
Fulcher, James and Scott, John (٢٠٠٣). Household in Sociology , published in The United States by Oxford university press Inc , Second edition .  
Genera, Lambert (٢٠٠١). Practce With Individual And Groups Fammily .USA.Local Thomson learner.  
levine. Chery (٢٠٠٤). A. Mediating the model: women's micro enter prise and Micro credit in Tobago, west indies thesis(ph.D) univeresity of south florida  
Mallok, Katrina (٢٠٠٣). Women's Opportunities for participation .Slovakia - Utubinen  
Turner, Mark, David Hulme (١٩٩٧). Governance administration and development , London Macmillan , press  
Rerry, Donnai Micro Credit an Women moneylender (٢٠٠٢). The shifting terrain of credit in rural sengal human organization. v.blnoi, spring zooz  
Sonjoseph, Richard. (٢٠١٢). The Social Supportive Role of African American In life Oxford , university peress .NY.  
Batiwala, Srilatba (١٩٩٤). The Meaning of women's empowerment, New concept from action, In Gitasen , Massachu Setts, Harvard school of public health and international women's health , Coalition  
Lishman, Toyce (٢٠٠٧).Hand book for Practice learning in social work and Social Care ,London , Tessica Kingsley Publishers.  
Laresson, W.Daved (١٩٩٥). Community development , in Encyclopedia of social work , New York , NASW  
wakoko, Florence and women,s emporment in Uganda (٢٠٠٣). Asocioeconomic approach the,s ph. the ohto state uimiversity  
Marie overly weil, Dorothy N. Gamble(١٩٩٥) Community practice Models in Encyclopedia of social work ١<sup>٩</sup>th Edition. Vol ١, USA, NASW,