

مداخل طريقة تنظيم المجتمع المهنية لتدعيم قدرات ومهارات المسؤولين ببرامج  
العمالة غير المنتظمة

دراسة مطبقة علي مديرية القوي العاملة محافظة سوهاج واسيوط

اعداد

الدكتور/علي نصاري

مدرس تنظيم المجتمع بالمعهد العالي بسوهاج

2017م



## ملخص الدراسة :

استهدفت تحديد مستوى مداخل طريقة تنظيم المجتمع المهنية ببرامج العمالة غير المنتظمة (حل المشكلة والوساطة والمشورة والتمكين) و تحديد مستوى تدعيم قدرات ومهارات المسؤولين (الاجتماعية والثقافية والنفسية والاقتصادية والتأهيلية والدينية) وتحديد الصعوبات التي تحد من تطبيق مداخل تنظيم المجتمع المهنية في تدعيم قدرات المسؤولين ببرامج العمالة غير المنتظمة والتوصل الي تصور مقترح لتفعيل استخدام مداخل تنظيم المجتمع المهنية لتدعيم قدرات المسؤولين ببرامج العمالة غير المنتظمة وتوصلت الدراسة إلى نتائج اختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة الموضحة في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين استجابات أفراد العينة لجميع أبعاد المقياس وقد جاء البعد الأول في الترتيب الخاص بتدعيم القدرات التأهيلية والنفسية المسؤولين بمتوسط 1.7139 يلية في الترتيب مدى تمكين مهارة التفاوض لدي المسؤولين بالمديرية في التنسيق مع سوق العمل للحد من مشكلة البطالة للعمالة غير المنتظمة بمتوسط 1.6667 ثم جاء في الترتيب الثالث قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية بمتوسط 1.5900 بينما جاء في الترتيب الرابع مدى توافر مهارة الاتصال اللازمه لدي المسؤولين بالمديرية بمتوسط 1.5688 وجاء في الترتيب الأخير تدعيم القدرات الاقتصادية والصحية للمسؤولين بمتوسط 1.5283 ويدل ذلك على أن تدعيم القدرات التأهيلية والنفسية للمسؤولين من أكثر الأبعاد اهتمام .

الكلمات المفتاحية ( مداخل تنظيم المجتمع المهنية ، تدعيم المهارات ، العمالة غير المنتظمة )

**Study summary:**

It aimed to determine the level of entrances to the method of organizing the professional community with unorganized employment programs (problem solving, mediation, counseling and empowerment) and to determine the level of strengthening the capabilities and skills of officials (social, cultural, psychological, economic, rehabilitation and religious) and to identify the difficulties that limit the application of professional community organization approaches in strengthening the capabilities of officials with programs Unorganized employment and to reach a proposed vision to activate the use of professional community organizing approaches to strengthen the capabilities of officials in unorganized employment programs. The study found that the results of the Ka2 test for good matching shown in Table (9) indicate that there are statistically significant differences at the level (0.01) between the responses of the sample members. For all dimensions of the scale, the first dimension came in the order of strengthening the rehabilitation and psychological capabilities of the officials, with an average of 1.7139, next in order, the extent to which the directorate officials' negotiation skill was enabled in coordination with the labor market to reduce the unemployment problem of irregular employment with an average of 1.6667. Then came in the third order the ability of irregular employment programs The organization achieved its social and cultural goals with an average of 1.5900, while it came in The fourth rank is the extent to which the officials in the directorate have the necessary communication skill, with an average of 1.5688, and in the last rank came the strengthening of the economic and health capabilities of the officials with an average of 1.5283. This indicates that strengthening the rehabilitation and psychological capabilities of officials is one of the most important dimensions.

**Keywords** " professional community organization entrances 'skills strengthening, irregular employment "

## أولاً : مشكلة الدراسة:

وإذا كان ينظر الي التنمية أنها تعني العمل علي انتاج كم من السلع والخدمات تشبع اقصي حد ممكن من رغبات أفراد المجتمع وإحتياجاتهم وتوزيعها بعدالة بين كافة أفراد المجتمع الذين يتقاسمون بعدل أيضا أعباء إنتاج تلك السلع والخدمات (1)

فمع تقدم العلوم الانسانية والتكنولوجية فقد تزايد الاهتمام في عالمنا المعاصر بقضية التنمية التي أخذت معني أحر أكثر شمولية لا تشكل المعدلات الإنتاجية العالية ولا مجرد نقل إنجازات العالم المتقدم السمة البارزة فيه فقط ولكن ارتبطت بتحول فكري وتربوي ضخم يضم سائر الإمكانيات البشرية العلمية الثقافية الموظفة في خدمة خطة التنمية الشاملة الادارية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها.(2)

وبذلك اصبحت التنمية هدفا أساسيا تسعى إلى تحقيقه معظم المجتمعات المتقدمة والنامية علي حد سواء لذلك تقوم التنمية في عالمنا المعاصر علي المساواة بين فئات وطبقات وقطاعات المجتمع المختلفة ومن ثم اصبحت التنمية كقضية تتحقق من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية كل حسب ما قدر له من قدرات متاحة ومن الممكن اتاحتها مستقبلا فالانسان ليس فقط وسيلة للتنمية وانما غاية لها ايضا وهو صانع التنمية والمستفيد منها والمشارك في اتخاذ قرارها.(3)

وتعتبر البطالة من التحديات التي تواجه المجتمعات الانسانية على مر العصور ، ولا يكاد يوجد مجتمع إلا ويعانى من هذه المشكلة سواء أكان مجتمع من المجتمعات المتقدمة أو النامية ، كما تعتبر مشكلة البطالة من المشكلات المركبة حيث إنها اقتصادية وسياسية واجماعية لها أثر قوى على الفرد قبل المجتمع الذى ينتمى له، وترتفع معدلات البطالة بين الشباب وبذلك يصبحون أكثر المتضررين من مظاهر الفساد الاجتماعى الناشئة عن البطالة والفقر . وفى الوقت ذاته فإن الشباب هم أمل المستقبل ، ويؤدى عدم توجيه الاستثمارات نحو جيل الشباب إلى خلق معوقات كبيرة أمام امكانيات التنمية المستقبلية. ويعد عدم وجود قاعدة معلوماتية قومية للوظائف المطروحة والباحثين عنها أحد مغذيات أزمة البطالة، حيث يؤدي إلى غموض فى سوق العمل.(4)

يعتبر النهوض بتشغيل الأفراد في ظل الظروف الاقتصادية التي يمر بها العالم من أزمة كورونا و التغيرات الاقتصادية عموما وحملة الشهادات العلمية من الضرورات التي تفرضها معطيات التنمية، والمتغيرات المعاصرة، وتتفاعل مشكلة تشغيل الشباب مع معطيات الواقع التعليمى والتدريبى ومدى استجابته لمتطلبات سوق العمل المعاصر بكل ما تعنيه من تغير متسارع نحو المعلوماتية(5)، وفى ضوء ما انطوى عليه البرنامج الوطنى لتحديث مصر على التنمية البشرية كمدخل أساسى للانطلاق بقوة نحو التنمية المستدامة ومواجهة المستقبل فى إطار جديد ، فإن بناء الدولة الحديثة ضرورة أولية وملزمة ومنشودة للمجتمع لكل فئاته من خلال برامج التطوير الشامل والتحديث المستمر لكل المؤسسات ، إلا أن كل هذا يعتمد على موارد بشرية عالية الكفاءة والمهارة ، قادرة على تشغيل مختلف قطاعات الانتاج والخدمات، وتطويرها بالفكر الابداعى المتجدد، القائم على تعليم متميز ، وتدريب مستمر .(6)

ثانيا: الدراسات السابقة للدراسة:

### 1-دراسة Stavros Rondokanakis (2015): (7) بعنوان تأثير المستوى التعليمي وبرامج

التدريب المهني (التي تمول أساسا من أطر دعم الجماعة الأوروبية) على سوق العمل في بلدان الاتحاد الأوروبي الطرفية.

واستهدفت تلك الدراسة تأثير المستوى التعليمي وبرامج التدريب المهني (التي تمول أساسا من أطر دعم الجماعة الأوروبية) على سوق العمل في بلدان الاتحاد الأوروبي الطرفية، وذلك باستخدام اليونان كدراسة حالة. على وجه الخصوص، وتركز أطروحة على المناطق اليونانية أتيكا ومقدونيا الوسطى، وكذلك اليونان ككل، خلال الفترة (1988-2000). وهو يحقق بشكل اقتصادي ما إذا كانت الدورات التدريبية في هاتين المنطقتين متوافقة مع الاحتياجات من المهارات، وبالتالي ساعد المتدربين على زيادة فرصهم في العثور على وظيفة، وكذلك إلى أي مدى كانت هناك عدم تطابق المهارات بين برامج التعليم والتدريب واتت النتائج ذات أهمية تتجاوز الحالة اليونانية لأنها مفيدة أيضا للبحوث المقارنة المتعلقة بالمناطق أو البلدان الأوروبية. وتتحدى نتائج هذه الأطروحة فائدة سياسات سوق العمل النشطة وحدها. وكانت آليات التدريب، والاقتصاد السياسي الملموس، وعدم كفاية الإدارة العامة، هي العقبات الرئيسية التي تعترض عملية المطابقة. وهذا يعني أن التدريب وبرامج سوق العمل النشطة ليست مطلوبة في اليونان، ولكنها تستطيع أن تعمل بفعالية بوجود إطار مؤسسي مناسب، والذي لم يصبح بعد حقيقة واقعة.

### 2- دراسة عبير ناصر الطريفي (2016) بعنوان فاعلية برامج اللجان التطوعية بالجمعيات الأهلية

#### لمواجهة مشكلة البطالة لدى الإناث بمدينة الرياض.(8)

واستهدفت تلك الدراسة وصف ما تقوم به اللجان التطوعية من برامج تتصل بفتح فرص عمل جديدة للذكور و للإناث وتحديد كل ممن شأنه أن يعوق لجان التطوع عن تحقيق أهدافها في هذا الشأن ، ووصف البرامج الاجتماعية التي تقوم بها اللجان التطوعية لمواجهة مشكلة البطالة لدى الإناث بمدينة الرياض ، ووصف برامج التشغيل التي تقوم بها اللجان التطوعية لمواجهة مشكل البطالة لدى الإناث بمدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن معظم الإناث المتقدمات للعمل حاصلات على مؤهل عالي بنسبة 80% وبنسبة 20% فقط دبلوم فني وبالنسبة للمسؤولين بلغت نسبة الحاصلين على مؤهله عالي 64% ونسبة 36% دبلوم فوق المتوسط.

### 3- دراسة محمد مصطفى محمد ابراهيم (2017) بعنوان البطالة وعلاقتها بالجريمة فى المجتمع

#### المصرى : دراسة ميدانية فى مدينة المنصورة.(9)

تناولت تلك الدراسة موضوع البطالة وعلاقتها بالجريمة فى المجتمع المصرى ” دراسة ميدانية فى مدينة المنصورة ” من خلال عرض فصول الدراسة . تكمن أهداف الدراسة فيما يلى : التعرف على العلاقة بين البطالة والجريمة فى مصر، والكشف عن الأسباب المؤدية إلى البطالة فى مصر، والتعرف على الآثار المترتبة على البطالة فى مصر ودورها فى الجريمة ، والكشف عن دور الدولة فى مواجهة البطالة وانتشار الانحراف والجريمة ، والكشف عن دور المجتمع المدنى فى مواجهة البطالة والجريمة . اعتمدت الدراسة الراهنة على منهج المسح الاجتماعى بالعينة وتم اختيار العينة من بين العاطلين الذين إرتكبوا الجرائم فى مدينة المنصورة . تم اختيار عدد

200 حالة تمثل معظم حالات العاطلين مرتكبي الجرائم سواء من حيث السن والمهنة والمستوى التعليمي . يتضح من نتائج الدراسة الميدانية أن الغالبية العظمى من فئات المبحوثين من فئة أعزب ، وتؤكد نتائج الدراسة أن ارتفاع نسبة البطالة تؤثر تأثيراً سلبياً على الشباب ، وتعد سبب مباشر في إنعدام فرصة الزواج ، حيث يعاني الكثير من الشباب من عدم القدرة على تحمل تكاليف الزواج خاصةً مع ارتفاع هذه التكاليف والمصاريف ومغالة الأهالي في شروط الزواج من جانب ومع انخفاض الدخل من جانب آخر .

4- دراسة دعاء بكرى مصطفى (2017) بعنوان شبكة العلاقات الاجتماعية ومواجهة مشكلة البطالة بين

#### الشباب.(10)

استهدفت تلك الدراسة الحالية بوجه عام التعرف على دور شبكة العلاقات الاجتماعية في توفير فرص عمل للشباب، والمتمثل في الدعم الوظيفي للشبكات، كما أنها تهدف إلى الكشف عن مجالات الدعم الأخرى التي توفرها عضوية الشبكات، بالإضافة إلى تحديد أهم العوامل التي تساهم في استعادة البعض من دعم شبكاتهم الاجتماعية بصورة أكبر من الآخرين، من خلال الكشف عن تأثير حجم وكثافة الشبكات وخصائص أعضائها ومدى التمسك بقيم ومعايير بناء وتعبئة الشبكات وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: تلعب شبكة العلاقات الاجتماعية دوراً كبيراً في مجال توفير فرص عمل للشباب، ويظهر تأثيرها بصورة أكثر وضوحاً من خلال العلاقات القوية المتمثلة في العلاقات القرابية، وعلاقات الصداقة والجيرة، مقارنةً بالعلاقات الضعيفة بالمعارف تتنوع الآليات التي تعمل بها الشبكات لتوفير فرص عمل للشباب، ومنها الاستفادة من الخلفيات والأوضاع الاجتماعية والوظيفية للوالدين، والمتمثل في الاستفادة من سلطة ونفوذ طرف العلاقة للتأثير في القرارات الخاصة بالفرد، وأخيراً تعمل من خلال قدرتها الفائقة على تدفق المعلومات عن سوق العمل الخفي، والمتغير بين أعضاء الشبكات.

5- دراسة Scott Bokemper (2017) 11

تناولت تلك الدراسة هل كان العامل يحتاج حقا للمساعدة ؟ لدراسة هذا، لقد صممت لعبة البطالة التي يتفاعل فيها المشاركون في سوق العمل الصعب، ويكسبون المال الحقيقي على أساس صحتهم في اللعبة. ويعمل المشاركون كعمال يبحثون عن عمل لدفع الفواتير، وإذا لم يكونوا قادرين على ذلك، فإن حالتهم الصحية تعاني. ولتجنب ذلك، يمكن للعامل أن يطلب المساعدة، ولكن يمكنه أن يفعل ذلك سواء كان عاطلاً عن العمل أم لا. وتفيد النتائج فهمنا لكيفية قيام الأفراد بإنشاء شبكات الأمان الاجتماعي والحفاظ عليها، على الرغم من كونهم غير متأكدين من الاحتياجات. وعلاوة على ذلك، تبين النتائج كيف يمكن للقواعد المؤسسية أن تعزز الادعاءات الصادقة بالحاجة وشبكات الأمان الفعالة للعاطلين عن العمل.

#### ثالثاً: أهداف البحث:

- 1- تحديد مستوي مداخل طريقة تنظيم المجتمع المهنية ببرامج العمالة غير المنظمة(حل المشكلة والوساطة والمشورة والتمكين)
- 2- تحديد مستوي تدعيم قدرات ومهارات المسؤولين(الاجتماعية والثقافية والنفسية والاقتصادية والتأهيلية والدينية)
- 3- تحديد الصعوبات التي تحد من تطبيق مداخل تنظيم المجتمع المهنية في تدعيم قدرات المسؤولين ببرامج العمالة غير المنتظمة

4- التوصل إلى تصور مقترح لتفعيل استخدام مداخل تنظيم المجتمع المهنية لتدعيم قدرات المسؤولين ببرامج العمالة غير المنظم

#### رابعاً : تساؤلات البحث :

- 1 - ماهو مستوي مداخل طريقة تنظيم المجتمع المهنية ببرامج العمالة غير المنتظمة
- 2 - ماهو مستوي تدعيم قدرات ومهارات المسؤولين.
- 3 - ماهي الصعوبات الصعوبات التي تحد من تطبيق مداخل تنظيم المجتمع المهنية في تدعيم قدرات المسؤولين ببرامج العمالة غير المنتظمة.
- 4 - التوصل إلى تصور مقترح لتفعيل استخدام مداخل تنظيم المجتمع المهنية لتدعيم قدرات المسؤولين ببرامج العمالة غير المنتظمة.

#### خامساً : مفاهيم البحث:

#### أولاً: مداخل تنظيم المجتمع المهنية :

تعرف المداخل العلمية بأنها اتجاه علمي يفسر الواقع والعلاقات المتشابكة والعناصر المتداخلة ينبثق عنه مجموعة من نماذج الممارسة فإن النموذج هو إطار عملي للممارسة المهنية يتضمن تحديد المتغيرات الأساسية للممارسة ويوضح أهداف التدخل ومجالاته واستراتيجيات وتكنيكات التدخل المهني وأدوار الممارسة المهنية مع القضية او المشكلة .

#### ويعرف تنظيم المجتمع .:

تنظيم المجتمع له دور في توجيه وتخطيط العلاقات بين منظمات الرعاية الاجتماعية حتى تتوفر لها علاقة تعاونية تعايشية تضمن بقاء واستمرار تلك المنظمات التي يحتاج إليها المجتمع وتوسيع مجالات نشاطها وهي في سبيل ذلك تسعى لتوضيح المصالح المشتركة للمنظمات المتعاونة، والعمل على أن يتم تحقيق أهداف معينه منبثقة عن مصالح المنظمات من خلال العلاقات التنسيقية فيما بينها والعمل على أن تكون العلاقات التنسيقية تتصف بالدينامية والتجديد بحيث تتغير أهدافها تبعاً لتغير إحتياجات المنظمات وافرادها وإيجاد الأساليب التي تزيد من فاعلية العلاقات التنسيقية فيما بين منظمات المجتمع والافراد في المجتمع. (12)

#### ويمكن تعريف مداخل تنظيم المجتمع المهنية:

- تنظيم المجتمع هي احدي طرق الخدمة الاجتماعية المهنية التي تتعامل مع مشكلات العمالة غير المنتظمة
- يستخدم المنظم الاجتماعي مداخل تنظيم المجتمع في حل مشكلات العمالة غير المنتظمة
- تسهم مداخل تنظيم المجتمع في اثراء المنظم الاجتماعي معرفيا في تقديم خدمات عملية للعمالة غير المنتظمة

#### ثانياً مفهوم تدعيم القدرات:-

يشير مفهوم تدعيم القدرات على أنه : عملية الغاية منها الأرتقاء بالقدرات و المهارات الحالية للفرد.



كما هي القدرات التي يمتلكها الفرد وتبحث الطرق والأساليب الملائمة التي تجمع الفرد وسلوكه مقبولاً اجتماعياً ومندمجاً في علاقاته مع الآخرين وخاصة أسرته<sup>(13)</sup>

كما أن لمستويات المعيشة والبيئة الاجتماعية دور مهم في تنمية القدرات الاجتماعية ولقد أنشاء تقرير الأمم المتحدة إلى بعض المؤشرات الرئيسية لقياس مستوى المعيشة (الصحة، السكن، اللبس، الاستهلاك الغذائي، التعليم، العمالة، الضمان الإجتماعي) مع الأخذ في الاعتبار ما يتعلق بظروف المجتمع وأحواله والتي تتضمن أيضاً (الاستهلاك الكلي، الاتصالات وغيرها) حيث يمكن اعتبار مؤشرات نوعية لقياس القدرات الاجتماعية للأفراد في المجتمع.

فهذه القدرات تساعد على مرونة الشخص في تعاملاته وعملية الحراك والانتشار الاجتماعي في أسرته ومجتمعه الذي يعيش فيه ومساعدة على بذل الجهد من أجل تحسين مستوى معيشته كما تساعد الفرد بصفة أساسية على المشاركة في الجوانب الآتية:

أ- المشاركة في اتخاذ القرارات.

ب- المشاركة في الأنشطة الاجتماعية.

ج- المشاركة في الجهود الخاصة بالتمتية في مجتمعه.

ثالثاً : تدعيم المهارات :-

تعريف المهارة في الاصطلاح اللغوي ( المهارة) بالفتح أى الحذف فى الشئ ويقال (مهر الشئ) و مهر فيه وبه مهر مهارة أحكمه , صار به حاذفاً فهو ماهر .

وتعرف إصطلاحياً هى القدرة على دفع و تيسير عمليتى النمو و التغيير و السيطرة عليها<sup>(14)</sup>

كما تعرف المهارة على أنها القدرة على الاتصال بالآخرين والعمل معهم لتحقيق الأهداف الاجتماعية المحددة.

التدعيم: هى العملية التى يقوم بها الأخصائى لجماعة أو مجتمع فى تحقيق تأثير فى مهاراتهم وشخصياتهم<sup>(15)</sup>

ومما سبق يمكن تعريف تدعيم المهارات إجرائياً كما يلي:

• تحديد مستوى فعالية المهارات التخطيطية والابداعية.

• تحديد مستوى فعالية المهارات والاتصال واللغوية وإتخاذ القرارات الحياتية في تدعيم المهارات للأفراد

تحديد مستوى فعالية المهارات الاجتماعية في تدعيم قدرات الأفراد

رابعاً : مفهوم : العمالة غير المنتظمة : -

تنتج العمالة غير المنتظمة في صورة او اخري في انواع للبطالة هي كالاتي:

1- البطالة الأفقية : وتنقسم إلى بطالة سافرة Open unemployment والبطالة الجزئية part time

unemployment ، والبطالة السافرة تتمثل في وجود عمالة قادرين على العمل وراغبون فيه ولكن لا

يعملون ومن ثم فإن العمل وقت العمل لديهم صفر .

2- البطالة الرأسية : وهو الاستخدام غير الأمثل للعمالة فهو يشير إلى استخدام الفرد عملاً لا يحقق إنتاجية ،

أقل من حد معين<sup>(16)</sup> , وتعتبر البطالة المقنعة أحد أنواع البطالة الرأسية .

ويصنفها آخرون بأنها عبارة عن :

1- بطالة كاملة : وتعني حالة الفرد القادر على العمل جسمانياً وذهنياً وعقلياً ويرغب فيه ولكنه لا يجد الفرصة المناسبة أو العمل المطلوب<sup>(17)</sup>.

2- بطالة جزئية : هي الظروف التي لا يستوعب فيها القطاع الرسمي من الاقتصاد القوة العاملة والمتتبعه بأكملها ومن ظروف هذه البطالة نجد انه رغم أن العمال ليسوا مستخدمين في القطاع الرسمي إلا أنهم يمارسون نوعاً أو آخر من النشاط الاقتصادي طول الوقت أو بعضه ، وأن هذا النشاط في القطاع غير الرسمي كثيراً ما يقدم إسهاماً اقتصادياً ولكن غير معترف به رسمياً<sup>(18)</sup>، وتحدث البطالة الجزئية كذلك نتيجة تحول أذواق المستهلكين عن سلعة معينة<sup>(19)</sup>.

ويمكن تعريف العمالة غير المنتظمة اجرائياً هي كالتالي :

- هم فئة من العمال لا يستوعبهم القطاع الرسمي من الاقتصاد في العمل
- يمارسون بعض الاعمل علي فترات متقطعة او مواسم محددة من العام
- هذا القطاع هو اكثر الفئات معاناة وبدا مراعاته حديثا

سادسا : الموجه النظري للدراسة:

نظرية الدور:

هي عن كيفية التفاعل بين المسؤولين وبعضهم البعض وبين البيئة المحيطة بهم وكيف أن التوقعات وردود الأفعال تحصل بين المسؤولين والمحيطين بهم يستجيبون بطرق مختلفة ومتميزة وهي تقتض أن المسؤولين يشغلون دوراً في بيئة المجتمع عبارة عن مجموعة من التوقعات في السلوك ونظرية الدور تقترح أن الأدوار دائماً ينظر إليها في سياق الأضواء الاجتماعية المحيطة بها اي واقع المجتمع المؤثر علي الافراد.<sup>(20)</sup>

ويحدث الأخفاق أو المشكلة في القيام بالدور بسبب الآتي:<sup>(21)</sup>

- 1- عدم وجود أو غياب الموارد اللازمة والأمكانيات ليتمكن المسؤولين من القيام بالدور بشكل جيد.
- 2- عندما يتم إقحام المسؤولين في أدوار جديدة بدون معرفة التصرف منها.
- 3- عندما يكون هدفاً جديداً متوقعا من الدور من جانب الأنساق المتفاعلة.
- 4- الصراع بين الأهداف من الدور داخل مجموعة الأدوار التي يقوم بها المسؤولين.
- 5- عندما يكون هناك غموض من جانب المسؤولين من ناحية الأهداف المتوقعة من الدور.
- 6- عندما يتم إعاقة أو تحدي القدرات الاجتماعية والمهارات للمسؤولين.
- 7- عندما تعطل المواقف أو المشاعر بشكل مفاجئ وبدون تحذير لأنماط الدور.

مفاهيم نظرية الدور:

نظرية الدور تأخذ وتستخدم مفاهيم مفيدة في كيفية التفاعل بين المسؤولين وبين البيئة المحيطة بهم وهذه المفاهيم كما يلي:<sup>(22)</sup>

- 1- متطلبات الدور: وهي المقومات اللازمة لأداء دور معين.
- 2- توقعات الدور: هي الانعكاسات التي تكون لدى المسؤولين لمدى مناسب الأنماط سلوكية يقوم بها أشخاص آخرون.

- 3- درجة قوة موضوع الدور: كلما كان الدور واضح ومحدد كلما زادت قوته.
- 4- الأدوار الظاهرة والأدوار الضمنية: أن الأدوار الظاهرة هي التي تمارس على مستوى شعوري أما الأدوار الضمنية هي التي لا يكون المسؤولين واعين لها أو منتبهين لمتطلباتها.
- وفي ضوء نظرية الدور تكون النقطة الرئيسية التي يجب أن يركز عليها المنظم الاجتماعي هي فهم التفاعلات والعلاقات بين المسؤولين بتبادلية ونمطية متكررة بمعنى أن المسؤولين يؤثرون في بعضهم البعض ويأثرون ويتأثرون بالبيئة المحيطة بهم.
- سابعا: مداخل الممارسة المهنية لطريقة المجتمع لتحقيق الاكتفاء المادي والسلام الاجتماعي لدى العمال باستخدام الحوار المجتمعي:

### 1- مدخل المشورة Consultation Approach<sup>(23)</sup>

المشورة تشير إلى النصيحة التي قد يحصل عليها العاملين بالمنظمة من داخل المنظمة أو من خارجها لمعالجة بعض القصور في الجوانب الفنية الخاصة بتحقيق أهداف المنظمة ويمكن أن تتضمن استشارات فردية أو استشارات فردية أو استشارات خاصة بالعمل في المنظمة ككل وتصميم البرامج والخدمات التي تقدمها أو استشارات في مواقف خاصة تطلب فيها المنظمة المشورة لتحقيق أهدافها وفي مدخل المشورة يستخدم الأخصائي الاجتماعي مهارات الممارسة في عملية تقديم المشورة وعرض أنسب الحلول الموضوعية تجاه المشكلة أو الموقف وهذا لا يعنى فرض رأى معين على الوحدة التي يتعامل معها ولكنه يقوم بشرح الخطوات التي يمكن إتباعها بخصوص موقف المشورة وذلك في إطار علاقة ناجحة مع وحدة العمل.

ويمكن في إطار عملية الحوار بين الشباب في المنظمات غير الحكومية أن يقوم الممارس المهني باستخدام مكونات هذا المدخل في تفعيل الحوار من خلال:-

- أ- توجيه التفاعل الحوارى بين الشباب حول القضايا والموضوعات التي تؤثر عليهم.
- ب- يمكن مساعدة الشباب للوصول إلى أفضل المقترحات أو الحلول حول القضايا المثارة في الحوار.
- ج- تقديم خبراته الفنية لاكتساب مزيد من القدرات التي تؤهلهم للمشاركة الفاعلة في برامج الحوار المجتمعي أو في برامج المشاركة المجتمعية.
- د- تقديم الرأى والخبرة عن المتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية وأبعادها الاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية.
- هـ- توفير مصادر المشورة من الخبراء والمتخصصين الذين يمكن أن يقدموا للشباب خلال الحوار فكرهم وخبراتهم التي تنمى قدراتهم في المجالات المتنوعة<sup>(24)</sup>

## 2- مدخل التفاوض Negotiation Approach

تعنى كلمة التفاوض فى اللغة Negotiation العملية التى تتيح بين طرفين أو أكثر لإجراء مباحثات بهدف التوصل إلى اتفاق ما حول مسألة معينة<sup>(25)</sup>

ويعرف التفاوض فى الخدمة الاجتماعية أنها عملية يمكن من خلالها إحضار أناساً يتنازعون حول بعض القضايا والعمل على التوفيق بينهم لى يتصلوا مع بعضهم البعض وأن يتحدثوا بوضوح وحرية ومن خلال ذلك يصلون إلى اتفاق ودى ومتفق عليه ومتبادل بين الطرفين والتفاوض هو عملية قبول أفضل نتيجة تتناسب مع ظروف كل طرف<sup>(26)</sup>

وعملية المفاوضة تعنى أنها عملية للمساهمة فى حل هذه الخلافات والنزاعات والمناقشة معهم والعمل من أجل التوصل إلى نوع من الحل الوسط يكون مرضياً ومقبولاً لجميع الأطراف، وهذا الحل الوسط ليس فى المبادئ الأساسية ولكن فى الإجراءات وهذه التسوية تعتبر من العناصر الأساسية فى ممارسة تنظيم المجتمع<sup>(27)</sup>

وتتم عملية التفاوض فى ضوء الأخلاقيات العامة وتتم بين طرفين متعارضين ولكنها تختلف عن الوساطة والتحكيم والمساومة لأن هذه تحتاج إلى دخول طرف ثالث بين الطرفين وعلى ذلك فإننا فى حاجة إلى تعلم المهارات التفاوضية فى المنظمات والمؤسسات الاجتماعية حيث أن معرفة كيفية التفاوض حول التغييرات اللازمة فى بيئة العمل هذا يضيف للمنظمة الفعالية فى الأداء حيث أن التفاوض يمنع بطئ نمو المنظمة وتقدمها نحو تحقيق أهدافها كما أن القرارات التى تم التفاوض بشأنها تكون أكثر قابلية للتطبيق وذلك لأن الأفراد أتيح لهم الفرصة للمشاركة فى صنع القرار<sup>(28)</sup>

كما يمكن الاستفادة من معطيات هذا المدخل فى تفعيل الحوار المجتمعى لتحقيق السلام الاجتماعى للشباب من خلال:

- 1- تمكين المنظمات غير الحكومية لرعاية الشباب من الدخول فى تفاوض مباشر مع الأطراف الأخرى وذلك لتحقيق أهدافها.
- 2- مساعدة أطراف الحوار المجتمعى على أن يكون التفاوض مدخل مناسب للوصول إلى اتفاق يراعى فيه مصالح الأطراف الأخرى المتفاوضة.
- 3- تنمية القدرات التفاوضية والقيادية لأطراف الحوار المجتمعى ليكونوا أكثر تأثيراً فى حياة المجتمع، وأكثر تأثيراً فى مواقف حل المشكلات.
- 4- تنمية قدرات المنظمات الغير حكومية لرعاية الشباب المتفاوضة فى الوصول إلى حل وسط مناسب للجميع فى تحسين مكانة الشباب فى المجتمع.
- 5- أن تكون نتائج التفاوض ذات أثر فى تقدم المنظمات الغير حكومية ومساعدتها على تحقيق أهدافها من خلال الحوار المجتمعى<sup>(29)</sup>

## 3- مدخل التمكين Empowerment Approach

نهتم في التمكين بتعزيز أداء المجتمعات المحلية عن طريق تنمية وبناء قدرات أفراد المجتمع وتمكينهم من اتخاذ القرارات ومساعدتهم ليكتسبوا القدرة وحسن التصرف في حياتهم ومشاكلهم من خلال التأثير في جملة المواقف التي يملكون بها سواء اجتماعية أو شخصية أو سياسية أو اقتصادية أو ثقافية... وغيرها كما ينظر إليه على أنه عملية تربوية تزيد من قدرات الأفراد للتعامل مع العوائق المتعلقة بالمشكلات وتنمية دورهم القيادي وتزيد من قدراتهم على اتخاذ القرارات<sup>(30)</sup>

كما يتضمن التمكين الحصول على الحقوق التي يفترض أن يتمتع بها المواطنون لا فرق بين رجل وامرأة، كما يتضمن تنمية قدراتهم في اكتساب المكانة التي يستحقونها بما ييسر لهم التمتع بالحقوق وأداء الواجبات على أفضل نحو ممكن والتمكين له صور متعددة أهمها التمكين الثقافي، والتمكين الاقتصادي، والتمكين السياسي والتمكين الاجتماعي.

كما يعرف التمكين من وجهة نظر الخدمة الاجتماعية على أنه العمليات التي يقوم بها الممارس المهني لمساعدة أفراد المجتمع على تحقيق مطالبهم المشروعة وذلك بمساعدتهم على أن يصبحوا قادرين على التواكب مع الضغوط والمواقف والتحديات التي يمر بها المجتمع وذلك من خلال زرع الأمل وتقسيم المشاكل إلى أجزاء يمكن حلها بسرعة أكثر وفقاً لذلك فإن استخدام معطيات هذا المدخل لتفعيل الحوار المجتمعي داخل المؤسسات الحزبية خاصة بين الشباب يتضمن قيام الممارس المهني بمساعدة الشباب على<sup>(31)</sup>:

- أ- تنمية قدراتهم للوصول إلى حلول لمشكلاتهم في العمل السياسي.
- ب- تزويدهم بالمعارف والخبرات والمهارات التي تمكنهم من الحوار وأداء دورهم السياسي.
- ج- إحداث تغيير في الشباب يمكنهم من الحصول على حقوقهم وأداء واجباتهم.
- د- تنمية القدرات القيادية للشباب ليكونوا أكثر تأثيراً في المواقف أو في حل المشكلات أو ليكونوا أكثر تأثيراً في حياة المجتمع.
- هـ- مساعدتهم على الإلمام بالقضايا ذات الأبعاد الدولية والإقليمية والمحلية والتفاعل والحوار حولها<sup>(32)</sup>.

## 4- مدخل الحياة The Life Model of practice

هذا المدخل يربط بين الإنسان وبيئته وبالتالي يكون الدور المهني المنوط للأخصائي الاجتماعي هو:-

- 1- مساعدة أفراد المجتمع على النمو والتغيير.
- 2- العمل على مساعدة أفراد المجتمع على مواجهة مشكلات البيئة التي يعيشون فيها<sup>(33)</sup>.

ويمكن أن يتم من خلال تحقيق التوازن ما بين الإنسان والبيئة والعمل على مساعدة الفرد ويمكن أن يتم من خلال تحقيق التوازن ما بين الإنسان والبيئة والعمل على مساعدة الفرد لتحمل مسؤوليات أساسية لتطوير حياتهم سواء داخل المؤسسات التي ينتمون إليها أو في المجتمع الذي يعيشون فيه وتتضمن مراحل العمل بهذا المدخل التحليل الجيد للبيئة ومكوناتها ومدى توافق الإنسان والبيئة والتعرف على السياسات الاجتماعية.

ووفقاً لهذا فإن الدور المهني للمنظم الاجتماعي ووفقاً لمعطيات هذا المدخل يرتكز في العمل على مساعدة أفراد المجتمع على النمو والتغيير ومساعدتهم على مواجهة مشكلات تنمية البيئة التي يعيشون فيها<sup>(34)</sup>.

كما يمكن الاستفادة من هذا المدخل في تفعيل الحوار المجتمعي لتعزيز ثقافة السلام الاجتماعي.

1- فتح آفاق الحوار بين الجمعيات الأهلية حول السياسات والبرامج الاجتماعية الخاصة بهذا الفئة وتبادل المعلومات والخبرات لتطوير العلاقة بين هؤلاء الأفراد ومجتمعهم.

2- تعزيز واستثارة أطراف الحوار على الاتفاق في الرؤى والأفكار حول البرامج والمشروعات التي يمكن أن يشاركوا فيها لتحقيق السلام الاجتماعي.

3- اتخاذ الحوار المجتمعي أساس بين أطراف المجتمع لبحث محتوى السياسات والبرامج والتشريعات الاجتماعية الخاصة بهذه الفئة ومدى ملائمتها وإلى أى مدى يمكن القدرة على التغيير فيها.

4- وذلك من خلال إتمام برامج الحوار المجتمعي بين الجمعيات الأهلية وقيادات المجتمع ينعكس ذلك على المؤسسات المجتمعية والأفراد والمنتجون إليها وعلى المجتمع عامة<sup>(35)</sup>.

#### 6- مدخل الوساطة Mediation Approach

الوساطة هي عملية يساعد من خلالها طرف ثالث شخصية أو أكثر على التوصل إلى حل نابع منهم بشأن قضية أو أكثر من القضايا المتنازع عليها ويمكن استخدام وساطة مع عدم وجود نزاع كأنه يساعد أحد الخبراء أو المستشارين في المفاوضات حول الاتفاق على خطة وإستراتيجية وعلى النقيض الآخر يمكن استخدام الوساطة بديلاً عن التقاضي أو حل الصراع بواسطة الأطراف المعنية في حل أوجه النزاع ولا بد أن يتخذ الوسطاء القرارات للأطراف المعنية كما يحدث في التحكيم Arbitration والتقاضى Litigation ولكنهم يساعدون الأطراف المعنية عن طريق بناء الاتصال والتفاوض يسمح لهم لتحليل المشكلة وإيجاد الحلول وفي النهاية الاتفاق على مجموعة من الخطوات التي يجب اتخاذها لحل المشكلة<sup>(36)</sup>.

ويتضمن النموذج المتكامل للوساطة ثلاث ركائز هي:-

أ- الوعى- التمكين: ويكون التركيز فيها على خلق الوعى المتزايد لدى طرف بمصالحه الخاصة ومشاعره ووجهة نظره واحتياجاته ورغباته ويستخدم الوسيط مهارات الاتصال لمساعدة كل طرف على تحليل المشكلة وكيفية الاتصال والتفاوض مع الطرف الآخر.

ب- الفهم- الاعتراف: حيث لا يكتفى كل طرف على الوعى بموقفه ومن هنا كانت الركيزة الثانية في كل خطوة من خطوات عملية الوساطة هي فهم موقف الطرف الآخر وهذا يتحقق عندما يقدم الوسيط مساعدته للأطراف المتنازعة بأن يطلب إليهم إعادة ما سمعوه من الجانب الآخر كما يطلب منهم فحص الواقع القائم وذلك حتى يعرف ما إذا كان كل طرف يقدر حقاً مصالح الآخر واحتياجاته ويتفهم

مقترحاته ويقوم الوسيط بالتشجيع على الاتصال المباشر بين الأطراف التي تتم الوساطة بينهم أو بالمساعدة في تفسير وتوضيح البيانات.

ج- **الاتفاق - الصلح**: بمعنى تمكين الأطراف من التوصل إلى حل المشكلة أو اتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذ خطة أو لحل النزاع هذا بالتركيز على هذه الجوانب الثلاثة في كل خطوة من خطوات الوساطة حيث يستطيع الوسيط إيجاد ظروف مواتية لاتفاق محتمل(37).

ووفقاً لما سبق فإن استخدام مدخل الوساطة كمدخل من مداخل الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع يمكنه أن يساهم في تحقيق الحوار المجتمعي لأهدافه في تحقيق السلام الاجتماعى لدى الشباب وفى هذا الإطار فإن هذا المدخل يمكن المنظم الاجتماعى القيام بما يلي:-

1- تركيز المنظم الاجتماعى كممارس مهنى على شرح القضايا والموضوعات كقضية محورية محل الحوار بحيث يتفهم كل طرف من أطراف الحوار ما يرتبط بالقضية من أسباب وظروف.

2- أن يحاول القائم بالوساطة أن يساعد كل أطراف الحوار على فهم الأسباب أو المبررات التي يتمسك بها كل طرف من وجهة نظره.

3- يحاول الوسيط أن يساعد كل الأطراف من خلال الحوار للاتفاق على الموضوعات المشتركة والوصول إلى بدائل لنقاط الخلاف.

4- أن يمارس المنظم الاجتماعى أنشطة الاتصال التي تهدف إلى مساعدة مؤسسات رعاية الشباب كطرف من أطراف الحوار للتعرف على الموارد والإمكانيات المتاحة فى المجتمع وتحقيق أكبر استفادة ممكنة منها(38).

#### 7- مدخل حل المشكلة Problem Solving Approach

ويتم استخدام مدخل حل المشكلة مع ظروف المجتمع التي تستوجب الممارسة للعمل مع عجز الموارد والإمكانيات وانخفاض مستوى الخدمات المقدمة للعملاء وعندما لا تتيح سياسة المؤسسات فرصاً متكافئة للحصول على الخدمة وكذلك عندما تضع المؤسسة شروطاً متشددة للحصول على الخدمة وتسعى أهداف الممارسة المهنية إلى تحقيق أهداف مادية تتحدد فى المساهمة فى حل المشكلة وإحداث التوازن والتوافق فى الموارد والاحتياجات والتأثير على عملية اتخاذ القرارات وإحداث التعديل أو التغيير فى سياسة المؤسسات(39).

ويعرف مدخل حل المشكلة بأنه المدخل المقصود الذى يقوم به الناس من خلال منظمات المجتمع المدنى لمواجهة مشكلة محلية(40).

ويتضمن مدخل حل المشكلة مراحل الممارسة المهنية هي:-

أ- **مرحلة تحديد المشكلة:** وتتضمن هذه المرحلة أن القائم بعملية حل المشكلة أن يقوم بتحديد ودراستها وتحديد نوعها ودرجة تأثيرها على من يعانون منها والخبرات والمحاولات السابقة لمواجهتها ومدى استعداد سكان المجتمع وقياداته لدعم هذه الفئة.

ب- **مرحلة تشخيص المشكلة:** وتتضمن وضع البرامج والمشروعات والحلول المقترحة لمواجهة المشكلة وتحديد تكاليف إنتاج هذه المشروعات والبرامج<sup>(41)</sup>

ج- **مرحلة التخطيط لحل المشكلة:** وتتضمن هذه المرحلة مجموعة من المهارات التي يجب أن تتوافر لدى القائم بعملية حل المشكلة ومنها المهارة في حصر البيانات والمعلومات التي تم جمعها وترتيبها وتصنيفها لسهولة الاستفادة منها وتحديد أولويات الاحتياجات ودور القيادات الشعبية والتنفيذية في مواجهة هذه القضية.

د- **مرحلة التدخل المهني:** وتتضمن تنظيم وتوجيه القائمين على العمل لحل المشكلة للتحرك تجاه الأهداف الواردة بالخطة التي تم وضعها والتنسيق بين الجهود المبذولة لحل المشكلة<sup>(42)</sup>.

هـ- **مرحلة التقويم:** وتتضمن مقارنة النتائج بالأهداف التي تم وضعها بالخطة وتحديد الصعوبات ومناطق القوة في الممارسة وتحديد مدى مناسبة هذا المدخل المهني للعمل مع المشكلة والوصول إلى نماذج جديدة لمواجهة المشاكل المستقبلية في نفس المجال.

ويعتمد المنظم الاجتماعي هنا على إستراتيجيتين أساسيتين (الإقناع- الضغط) ويتضمن دوره المهني (معلم المهارات- دور المطالب- جامع البيانات- الدور الإداري المشارك في صنع القرار- محلل البيانات- مخطط البرامج).

والدور لم يتوقف على المنظم الاجتماعي أو القائم بحل المشكلة فقط ولكن هناك دور للعلاء ويتحدد في دعم ومساندة الجهود المبذولة لحل المشكلة واشتراك القيادات الواعية في عضوية لجان تحديد الأولويات وذلك للمشاركة في تحديد المشكلة ودراستها<sup>(43)</sup>.

سابعا : القدرات والمهارات التي تساعد المسؤولين ببرامج العمالة غير المنظمة .

#### القدرات الاجتماعية :

كما تبين أن هناك محكات أخرى متصلة بالقدرات الاجتماعية تتعلق بتوعية العمال بالعلاقات الاجتماعية السائدة من تعاون وتنافس والمشاركة في الحياة الاجتماعية وكيفية الاستفادة من ما توفره الدولة لهم وكيفية تحسين مستوى حياتهم وحق تقرير المصير وغيرها<sup>(44)</sup>.

كما تساعد القدرات الاجتماعية على الآتي:

أ- الارتقاء بمستوى الأفراد العاملين المجتمع وتفكيرهم.

ب- الرغبة في بذل الجهد وتنمية الجهود الذاتية.



ج- الحرية بكل صورها وبما يتفق وقيم المجتمع.

د- الحراك الاجتماعي.

هـ- الانتماء للمجتمع (45).

و- إمكانية تغيير سلوك الأطفال من خلال البيئة الاجتماعية.

ز- تؤدي القدرات الاجتماعية إلى التفاعل بين الأفراد وتغيير وتكيف هؤلاء الأفراد ومع بعضهم البعض (46).

#### دور القدرات الاجتماعية للأفراد في المجتمع:

تعمل القدرات الاجتماعية للأفراد في المجتمع على الاعتماد على النفس في الدعم والعدالة من عائداتها وتهيئة بيئة اجتماعية مواتية ومساعدة ومشجعة للاعتماد على الذات وبناء اجتماعي وثقافي اقتصادي وسياسي للأطفال ومشاركة الأفراد في كافة الأنشطة والبرامج المجتمعية وإشباع الحاجات الاجتماعية ونبذ العنف والعداء الاجتماعي بين الأفراد (47).

وهكذا يحتاج الفرد إلى قدراته الاجتماعية في مشاركته الواعية ذهنياً وعاطفياً وجدانياً في أي موقف إنساني متجدد دائماً لكي يكون متواصل في بيئته الاجتماعية ولقياس هذه القدرات يستخدم تفكيره المتجدد الهادف إلى تحسين وضعه ومعيشتة في بيئته أيضاً مستوى تصرفه وسلوكه في المواقف (48).

#### ثانياً: القدرات النفسية:

وهي القدرات التي تساعد الأفراد على الاحساس بالآخرين وإدراك حقيقة مشارعتهم نحوه وتجاوبه بمشاعره نحو ذلك والاحساس بذاته وانفعالاته.

وتجد كثيراً من الأفراد يتسمن بالإتزان الانفعالي والعاطفي وعدم الغضب والتكيف مع أنفسهم ومع البيئة الاجتماعية المحيطة بهم لكن من الافراد أيضاً من تراهم يشعرون بالدونية أو النقص وعدم قدرتهم على اشباع حاجاتهم من الحب والانتماء مع الآخرين ولذلك قد يمتلكهم شعور أنهم غير مرغوب فيهم (49)

وينشأ بهم ضعف الثقة بالنفس وعدم الشعور بالأمن وقد يلجئون إلى العزلة والإنطواء إذا لم يجدوا الرعاية النفسية من جانب المختصين الاجتماعيين والنفسين في أقسام الإرشاد الاجتماعي والنفس وتعمل على تنمية قدراتهم النفسية والإرتقاء بها (50).

وأن من أهم أهداف القدرات النفسية بناء الشخصية المتكاملة وإعداد الإنسان الصحيح نفسياً في أي قطاع من قطاعات المجتمع وأياً كان دوره الاجتماعي بحيث يصل إلى تحمل المسؤولية ويعطى المجتمع بقدر ما يأخذ أو أكثر مستغلاً طاقاته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن ولكي يتحقق ذلك يجب إشباع الحاجات النفسية وتقبل الواقع وتكوين اتجاهات وقيم اجتماعية سليمة والمشاركة الاجتماعية الخلاقة المسؤولة وتوسيع دائرة الميول والاهتمامات وتنمية المهارات الاجتماعية التي تحقق التوافق الاجتماعي السوي وتحقيق النمو الديني والأخلاقي القويم.

**ثالثاً: القدرات الصحية:**

هى توازن بين الإنسان والوسط الذى يعيش فيه من النواحي البدنية والتربوية والسلوكية والنفسية والطبية فالقدرات الصحية لا يمكن الوصول إليها بمجرد بحوث المعامل والمختبرات ولكن كذلك يتوقف الأمر على القدرة على تغيير السلوك ثقافياً نحو المحافظة على صحته الوقاية من الأمراض.

ويتمشى الأهتمام بالقدرات الصحية مع تقدم الدراسات العلمية فى النواحي الاجتماعية والطبية فى السنوات الأخيرة فى زيادة كبيرة، وتتوعت أساليب تنمية هذه القدرات من خلال الفحص الطبي كما تعددت وسائل الكشف المبكر عن الأمراض.

**هدف القدرات الصحية:**

وهى المحافظة على سلامة الأفراد وتوفير السعادة والصحة لهم ليتمكنوا من النهوض بالمسئوليات الاجتماعية الملقاه على عاتقهم، ومن المحافظة على كيان المجتمع<sup>(51)</sup>.

**كما أن إجراءات تدعم القدرات الصحية تتحدد فى:**

- أ- التوعية باساليب المحافظة على الصحة من خلال الأغذية السليمة.
- ب- عقد المؤتمرات للتوعية ضد الأمراض وتنمية الفكر الصحى لدى الأطفال.
- ج- الأطلاع على كل مستجدات المحافظة على الصحة لدى أفراد المجتمع<sup>(52)</sup>

**رابعاً: القدرات التعليمية:**

وهي القدرات التى تضمن تدفق المعلومات والتفكير بكفاءة ويسر وهو ما يشمل قاعدة البيانات والبحوث والتوثيق التى تساعد الطفل على تنمية قدراته العلمية<sup>(53)</sup>.

**ويحتاج الأفراد إلى تطوير القدرات التعليمية لديهم من خلال مراعاة الآتي:**

- أ- توفير نوع التعليم الذى يغير الطفل أكبر فائدة ممكنة.
- ب- توفير التعليم فى أماكن تعليمية متخصصة ومجهزة بالوسائل الحديثة التى تتماشى مع التغيرات العصرية فى المجتمعات.
- ج- دمج الفرد مع آخرين فى المنافسات والحوار لتنمية وتدعيم هذه القدرات لدى الأطفال<sup>(54)</sup>.

وتمثل القدرات التعليمية الركيزة على الأساسية لتنمية العنصر البشرى وتعتبر القوة الدافعة الحقيقية لعملية التنمية والتقدم الأمر الذى يدعو إلى ضرورة الأهتمام بتنمية القدرات التعليمية على أساس أن الإنسان هو غاية عملية التنمية وفى نفس الوقت وسيلتها وتعد القدرات التعليمية هى التى تحدد تطورات وطاقت الأفراد فى المجتمع ومستوى تفكيرهم وطموحهم والتى تعمل على تحقيق أهدافهم المستقبلية<sup>(55)</sup>

**خامساً: القدرات الثقافية:**

هى القدرة على التفكير والتخيل والتصور والاستنتاج والقدرة على التحليل والربط بين المتغيرات من خلال الإطلاع على المعلومات والبيانات<sup>(56)</sup>.

تلعب كل من المعلومات والمعرفة درواً أساسياً في تنمية شخصية الطفل بشكل أساس حيث توفر له فرصة كبيرة للتعامل مع متغيرات المستقبل المختلفة<sup>(57)</sup>.

ومن هذا المنطلق تحتل التكنولوجيا المعلومات قاسماً مشتركاً في أغلب المؤسسات وتشتمل الأطفال فالمعرفة لها العديد من المميزات التي تتمتع بها على رأسها تقليل التكرار في بعض المشكلات ومعرفة الحل لها كما أن عملية بناء القدرات الثقافية مهمة لمواجهة التطورات المتزايدة والملحة الناجمة عن التغيرات الدولية والإقليمية والتي من شأنها زيادة فعالية برامج التنمية وإتساع مدارك الأفراد<sup>(58)</sup> وتقيد هذه القدرات الأطفال في المجتمع وتنمي مداركهم ووعيهم.

#### لماذا الحاجة إلى القدرات الثقافية؟

هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى زيادة الحاجة إلى القدرات الثقافية والمعلومات وهي:

أ- عدم توافر بيانات ومعلومات كافية ومناسبة لدى الأفراد في مجال عطائهم له تأثير سلبي على عملية اتخاذ القرارات التخطيطية والوقتية في أعمالهم<sup>(59)</sup>.

ب- أهمية القدرات الثقافية للأفراد لأنها تسمح بسرعة ودقة اتخاذ القرار وتقليل الأخطاء.

ج- رفع مستوى أداء مقدمى الخدمات للأجهزة التخطيطية والتنسيقية في المجتمع<sup>(60)</sup>.

#### سادساً: القدرات التأهيلية:

وهي العملية التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يكتسب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة أو حرفة معينة بالذات وتنمية خبراته المهنية<sup>(61)</sup>.

#### أهمية القدرات التأهيلية:

تهتم القدرات التأهيلية بمساعدة الفرد على التكيف مع متطلبات الأسرة والمجتمع وذلك من خلال معالجة الصعاب التي تحول دون تأقلمه في المجتمع، بالإضافة إلى تحقيق مبدأ المشاركة وتحقيق الذات بإشباع الحاجات الأساسية من مأكلاً ومشرباً وصحة ووافق بين الأفراد في المجتمع ولا يتأتى ذلك إلا بتدعيم القدرات والمهارات التأهيلية<sup>(62)</sup>.

وتتضمن القدرات التأهيلية للأفراد سلسلة من الخطوات المتكررة والمرتبطة مع بعضها والتي تؤدي في النهاية إلى تحقيق الهدف من عملية التأهيل وهي كالآتي:-

- 1) تحديد وحصر الأفراد الذين يحتاجون إلى تدعيم قدرات التأهيل.
- 2) التشخيص الطبى ويتم بمقتضاه تحديد الحالة الصحية العامة للأفراد الذين يرغبون فى تأهيلهم.
- 3) التوجيه والإرشاد النفسى ويتم ذلك من خلال مساعدة الطفل على اكتشاف قدراته ومهاراته والعمل على الاستفادة منها لتحرير ذاته.
- 4) استعادة الطاقة البدنية للفرد حتى يتسنى له تحقيق الأداء الاجتماعى المناسب.
- 5) تدريب الفرد على ألوان متعددة من الأنشطة الاجتماعية التى تتناسب مع حالته البدنية والنفسية والعقلية.

**سابعاً: القدرات الترويجية:**

هي قدرات تجدد نشاط البدن وترويح النفس من متاعب العقل بالإضافة إلى استرداد النشاط والاقتران على الحياة وراحة القلب من كد الفكر كما أنها منشط لقوى الطفل ومساعد على الحد من الغرائز الضارة بالمجتمع وتهذيبها والسمو بها<sup>(63)</sup>.

**أهمية القدرات الترويجية بالنسبة للفرد:**

- أ- الإعداد للحياة المستقبلية من الناحية الجسمية والنفسية والاجتماعية.
  - ب- اكتشاف المهارات الحركية (الرياضية) بشكل مبكر لإعداد الكوادر الرياضية المرتقية.
  - ج- التنفيس عن الملل و الضجر الذى يصيب الطفل من حين لآخر<sup>(64)</sup>.
- فالقدرات الترويجية تساعد الأفراد على تنمية قدراتهم وعلى أن يستمتعوا بوقت فراغهم فى ممارسة إحدى هواياتهم المفضلة<sup>(65)</sup>.

**ثامناً: القدرات الدينية:**

وهي القدرات النابعة من الطريق السوى الذى رسمه القرآن الكريم للمسلم كى يتبع مبادئ وتعاليم الإسلام ويتمسك بأحكامه من أجل سعاده فى الدنيا والآخرة.

وهذا الإعداد لا يقتصر على العبادات الدينية بل أن كل عمل يتوجه به الفرد إلى الله عبادة ويهتدي المنهج الإسلامى بكل ما جاء فى القرآن الكريم والحديث الشريف فى تربية الإنسان المؤمن وهو مايقوم على فلسفة واقعية متكاملة ومتوازنة وشاملة لكل جوانب الحياة, تدعو إلى المشاركة بالرأى وجدال الآخرين بالحكمة والموعظة الحسنة وتعمل على تنمية طاقات وقدرات الإنسان الدينية مع مراعاة استعداد وقابلية وميول الأفراد<sup>(66)</sup>.

**التحديات التى تحول دون تدعيم وتنمية القدرات الدينية:**

- أ- القصور فى إشباع الحاجات (المادية والنفسية والاجتماعية) سبب أساسى ولكنة ليس كافياً وحده للوقوع فى المشكلات وعدم تدعيم القدرات الدينية وذلك لأن هذا القصور إذا صاحبه حسن الصلة بالله تعالى فإن المشكلات التى يواجهها الطفل تكون أقل حدة.
- التغير الاجتماعى السريع وما يحدث من مشكلات ولكنها تكون درجة حدتها تكون أقل فى المجتمعات التى تهيم فيها القيم المستمرة من الإسلام<sup>(67)</sup>.

**ثامناً : مهارات الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع لتحقيق السلام الاجتماعى لدى العمال باستخدام الحوار المجتمعى.**

**- مهارات المشورة Consulting Skill**

تعتبر مهارة المشورة فى الخدمة الاجتماعية من العمليات المكونة لمدخل حل المشكلة حيث أن مهارة المشورة تستخدم للتعامل مباشرة مع المؤسسة كوحدة اجتماعية قائمة بذاتها تهدف إلى تدعيم علاقتها بالمجتمع الذى تخدمه وذلك من خلال الاستفادة من مهارات تنظيم المجتمع وعلى الأخصائى الاجتماعى أن يوفر الظروف الملائمة داخل وخارج المنظمة التى يعمل بها كى يستطيع أن يساعد المستفيدين بأفضل ما يمكن وهو فى ذلك يقوم بدور المستشار الاجتماعى حيث يعمل على تحليل وتقويم العمليات التى تؤثر سلباً على تلك العمليات

للعمل على تعديلها أو الإقلال منها بالإضافة إلى تحديد العوامل الإيجابية التي تساعد المؤسسة على توصيل الخدمات إلى مستحقيها<sup>(68)</sup>

ويتضمن دور الأخصائي الاجتماعي كمستشار بعض من المهارات الضرورية لهذا العمل مثل التعرف على ديناميات المؤسسات والمشكلات التي تواجهها عند قيامها بتحقيق أهدافها سواء كانت مشكلات تتعلق بالإدارة أو تتصل بانخفاض الروح المعنوية وضعف البرامج وغيرها من المشكلات التي تدفع الأخصائي الاجتماعي إلى التدخل لتقديم المشورة الفنية والتي تحتاج إلى دراسة وتشخيص المشكلات وتصميم البرامج التي تحتاج إليها المؤسسة<sup>(69)</sup>.

حيث أن الأخصائي الاجتماعي كمستشار يفرض عليه تقديم حصيلة مدروسة من القرارات التي تفيد كلاً من المؤسسة والمجتمع والمستفيدين<sup>(70)</sup>.

وهناك بعض الجوانب التي يمكن أن يسهم فيها الأخصائي الاجتماعي كمستشار مهني هي:-

1- الاستشارة الفردية وتهتم بتقديم خدمات للعملاء وذلك بالتعاون مع إدارة المؤسسة لتقدير حجم ونوعية الخدمات.

2- الاستشارة في مواقف خاصة أو محددة من قبل المؤسسة مثل تحليل برامج معينة تريد المؤسسة القيام بها أو العمل مع قضايا محددة سلفاً ويكون الدور الاستشاري هنا منصباً على إجراءات التنفيذ ووضع جدول زمني لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة<sup>(71)</sup>.

وبما أن المشورة كمهارة تعنى التفاعل بين اثنين أو أكثر حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي كمستشار باستخدام مهاراته لمساعدة طالبي المشورة على مواجهة مشكلة حالية يعانون منها ومساعدتهم على التفكير بانتظام وموضوعية لمواجهة المشكلة وزيادة قدراتهم على الانتقاء للحلول المناسبة.

#### - مهارة التفاوض Negotiation Skill

تعتبر مهارة التفاوض من المهارات التي مازالت تثير معاني متفاوتة في واقعنا الثقافي فالبعض يتصور أن التفاوض يعنى أدب الحوار فقط والبعض الثانى يتصور أنه كلام فى السياسة والبعض الآخر يشير إلى أننا لا نملك المصادر الكبيرة والقوة اللازمة للتفاوض فى عالم اليوم لكونه مفهوم فضفاض وآخرون يتصورون أنه قطيعة من الماضى وآخرون تصوروا أن التفاوض كمفهوم يعنى تميع الأمور لذا نجد أن التحديد الواضح للموضوع فى إطار طبيعة المجال الذى يقصده الباحث سيكون أقرب إلى عدم تميع الأمور خاصة مع أهمية الفئة التى يتناولها الباحث فى هذا البحث وفيما يلي بعض من مفاهيم التفاوض كمهارة<sup>(72)</sup>:-

أنها نشاط يشترك فيه فردان أو أكثر بهدف الوصول إلى قرار مشترك بالنسبة لبعض المسائل أو القضايا التى تهم مختلف الأفراد المشاركين فى عملية التفاوض ويتم من خلاله تبادل المعلومات والخبرات ووجهات النظر ويتعرف كل طرف على مواقف وطلبات الأطراف الأخرى<sup>(73)</sup>.

كما أن التفاوض كمهارة يعنى عملية تبادلية للأراء وعرض لوجهات النظر سعياً لحل مشكلة معلقة حلاً مقبولاً من قبل جميع الأطراف المتفاوضة وذلك من خلا التنازل عن كل أو بعض القضايا غير الجوهرية أو قبول الحلول الوسيطة بشأنها مع التمسك فى الوقت نفسه بالقضايا الجوهرية وعدم تقديم تنازلات فى شأنها(74).

وتقصد بالمهارة فى التفاوض الذى يستخدمها الأخصائى الاجتماعى الممارس لطريقة تنظيم المجتمع بأنها مجموعة من القدرات الخاصة التى يستخدمها الأخصائى فى بعض المواقف وهى القدرة على بناء العقد الاجتماعى والقدرة على التوسط والوساطة لمواجهة النزاعات والخلافات بين أطراف الحوار المجتمعى والقدرة على التعامل بفعالية مع المعارضة أثناء عملية اتخاذ القرار والقدرة على تسهيل عملية اتخاذ القرارات ذاتها داخل الجماعة.

وتتطلب هذه المهارة العديد من الأساليب مثل الإقناع والحث للآخرين والحوار وتبادل وجهات النظر وأخلاقيات محددة ديناميكية للوصول إلى حل أو إتفاق مقبول يرضى جميع الأطراف التى تشترك فى عملية التفاوض(75).

### خصائص مهارة التفاوض

تتفرد مهارة التفاوض بمجموعة من الخصائص التى يمكن أن تميزها عن غيرها من المهارات وتتمثل هذه الخصائص فيما يلى:-

- 1- اشتراك طرف أو أكثر فى التفاوض
- 2- وجود تضارب فى المصالح بين الأطراف بشأن قضية واحدة أو عدة قضايا ولكن برغم تضارب المصالح يجب أن يكون هناك قدر من الاشتراك فى المصلحة يدفع الأطراف نحو التفاوض.
- 3- مهارة التفاوض عملية احتمالية معقدة وتتأثر بهيكل العلاقات الاجتماعية وعادات وتقاليد ولغة الأطراف المتفاوضة(76).

### - مهارة الاتصال Communication Skill

مهارة الاتصال تتطلب إيجاد وسائل للأفعال يتقبلها الناس وتتفق مع ميولهم وثقافتهم وتؤدى إلى خلق علاقات طيبة بينهم حيث أن هذه المهارة لها تأثيرات عديدة سواء فى تحسين العلاقات وتبادل الموارد بين المؤسسات والمستفيدين من خدماتها(77).

وترجع أهمية مهارة الاتصال بالنسبة للمنظم الاجتماعى فيما يلى:-

- 1- أنها أداة لربط كافة المكونات الداخلية للمنظمة مع بعضها البعض وفى تدعيم علاقة المؤسسة بالبيئة المحيطة بها.
- 2- يتوقف ممارسة دور الأخصائى الاجتماعى ونجاحه على أدائه لمهارة الاتصال سواء داخل أو خارج المؤسسة.

3- أن مهارة الاتصال يمكن من خلالها زيادة معدلات المشاركة من جانب الأفراد في المجتمع وزيادة انتمائهم لمجتمعهم وذلك لأن المعلومات التي سوف يحصلون عليها من خلال عملية الاتصال تتسم بالصدق - الصراحة - الوضوح - الشمول).

4- أنها مهارة إنسانية فيها احترام للإنسان وقيمه وتفكيره ومشاعره ومن خلالها يتم مواجهة احتياجاتهم الأساسية.

5- يكتسب أفراد المجتمع من هذه المهارة معلومات تزيد من فرص التفاعل الاجتماعي والاحتكاك والتقارب بين أفراد المجتمع من خلال ما يتم نشره في الصحف والمجلات والإذاعة... الخ(78).

حيث أن أهمية مهارة الاتصال تكمن في قدرة المنظم الاجتماعي على الاتصال بأفراد وقيادات المجتمع المهنية والطبيعية حيث يتمكن المنظم الاجتماعي من الاتصال بمصادر القوة في المجتمع والتعرف عليها ومحاولة اكتساب هذه القوة لصالح الفئات الضعيفة في المجتمع من المسنين والمعاقين وغيرهم ممن يحتاجون المساعدة.

#### الاجراءات المنهجية للدراسة :

1- نوع الدراسة : ينتمي هذه البحث الى نمط البحوث الكيفية الوصفية

2- منهج الدراسة : منهج المسح الاجتماعي الشامل.

3- الادوات البحثية للبحث

اعتمد الباحث علي استمارة الاستبيان والمقابلات شبه المقننه وتم حساب الصدق والثبات للأبعاد باستخدام معامل ألفا كرونباخ

4- مجالات البحث :

المجال المكاني : المسئولين بمديرية القوي العاملة بمحافظة سوهاج و المسئولين بمديرية القوي العاملة بمحافظة باسيوط .

المجال البشري : 120مسئول 60 بسوهاج و 60 باسيوط

المجال الزمني : من 7/9/2017الي 21/12/2017

## جدول رقم (1)

معامل ارتباط ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي للابعد

الصدق	معامل ارتباط ألفا	الأبعاد
.978	.957	البعد الأول : قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية
.97775	.956	البعد الثاني : تدعيم القدرات التأهيلية المسؤولين
.984	.969	البعد الثالث : تدعيم القدرات الاقتصادية والصحية للمسؤولين
.973	.947	البعد الرابع : مدى توافر مهارات التفاوض والاتصال اللازمه لدي المسؤولين بالمديرية
.97877	.958	البعد الخامس : قدرة المسؤولين بالمديرية على تدعيم مهارة التفاوض والتنسيق لتمكين وتأهيل العمالة غيرالمنتظمة لسوق العمل .

يوضح الجدول السابق قياس الثبات الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ، وتحقق ثبات أداة الدراسة حيث جاءت جميع أبعاد الدراسة مرتفعة وتراوحت من 947. إلى 969. وهي ارتباطات مرتفعة وهذا يعنى أن جميع الأبعاد صالحة للاستخدام

البيانات الأولية :-

## جدول رقم (1) التكرار والنسبة المئوية لجميع متغيرات البيانات الأولية

المتغير	الاستجابة	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	80	66.7
	أنثى	40	33.3
	المجموع	120	100.0
السن	من 30 الى أقل من 40 سنة	60	50.0
	من 40 الى أقل من 50	29	24.2
	من 50 سنة الى 60 سنة	31	25.8
	المجموع	120	100.0
الحالة الاجتماعية	أعزب	12	10.0
	متزوج	93	77.5
	مطلق	15	12.5
	المجموع	120	100.0
الحالة التعليمية	مؤهل متوسط	22	18.3
	مؤهل عالي	98	81.7
	المجموع	120	100.0
المسمى الوظيفي	وكيل وزارة	2	1.7



8.3	10	مدير مركز	
24.2	29	متابع فنى	
6.7	8	سكرتير	
59.2	71	ادارى	
100.0	120	المجموع	
58.3	70	من 8- أقل من 18	سنوات الخبرة
41.7	50	من 18- لأقل من 28	
100.0	120	المجموع	

جاء في الترتيب الاول بجدول (1) النسبة مرتفعة في النوع للذكور بنسبة 66.7 والحالة التعليمية بنسبة 81.7 ثم الحالة الاجتماعية متزوج بنسبة 77.5 ثم عدد سنوات الخبرة من 8 الي أقل من 18 سنه

ثانياً : تدعيم القدرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية المسؤولين ببرامج العمالة غير المنتظمة:

جدول (2)

يوضح عبارات البعد الأول: قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية

الترتيب	كاس <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		محايد		موافق		العبارات	البعد
	الدلالة	القيمة			%	ت	%	ت	%	ت		
3	0.01	51.45	.76655	1.5250	16.7	20	19.2	23	64.2	77	ارى ان أهداف البرامج على قدر من المرونة	قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق
4	0.01	60.20	.64474	1.4333	8.3	10	26.7	32	65.0	78	ارى ان اهداف البرامج زيادة عدد المستفيدين من برامجه.	
5	0.01	86.40	.71479	1.4000	13.3	16	13.3	16	73.3	88	ارى ان هناك آلية لمتابعة إنجاز الأهداف الخاصة بزيادة فرص العمل للعمالة غير المنتظمة	
2	0.01	20.45	.79898	1.6833	20.8	25	26.7	32	52.5	63	ارى أنه توجد آلية تطوير الاهداف للبرامج في ضوء آراء المستفيدين.	
1	0.01	9.950	.88873	1.9083	35.0	42	20.8	25	44.2	53	ارى ان البرامج لا تعمل على تعريف المجتمع بأهمية التدريب المهني.	

تشير نتائج اختبار كاس<sup>2</sup> لحسن المطابقة الموضحة في الجدول (2) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين استجابات أفراد العينة لجميع عبارات البعد الأول قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية ، وهذه الدلالة لصالح التكرارات الأكبر والتي تقع جميعها تحت الاستجابة (موافق)، وهذا يدل على أن أفراد العينة قد أجمعت على قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية بشكل كبير، حيث حصلت جميع فقرات هذا البعد على متوسطات حسابية تتراوح قيمتها بين (1.4000 – 1.9083) وقد حصلت الفقرة (ارى ان البرامج لا تعمل على تعريف المجتمع بأهمية التدريب المهني) على أعلى متوسط حسابي في فقرات هذا البعد وتلتها فقرة (ارى أنه توجد آلية تطوير الاهداف للبرامج في ضوء آراء المستفيدين) وحصلت آخر فقرة (ارى ان هناك آلية لمتابعة إنجاز الأهداف الخاصة بزيادة فرص العمل للعمالة غير المنتظمة) على أقل متوسط حسابي في فقرات هذا البعد.

## جدول ( 3 )

يوضح عبارات البعد الثانى: تدعيم القدرات التأهيلية والنفسية المسؤولين  
( تكراراتها ونسبتها المئوية والمتوسط والانحراف المعياري واختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة والترتيب

الترتيب	كا <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		محايد		موافق		العبارة	البعد
	الدالة	القيمة			%	ت	%	ت	%	ت		
5	0.01	36.650	.77333	1.5833	17.5	21	23.3	28	59.2	71	ارى ان لدى البرامج خطة واضحة لعمل التدريب فيه.	تدعيم القدرات التأهيلية والنفسية المسؤولين
6	0.01	54.150	.77744	1.5250	17.5	21	17.5	21	65.0	78	ارى ان المسؤولين عن التدريب يشاركون فى تصميم البرامج المهنية.	
4	0.01	36.350	.78318	1.5917	18.3	22	22.5	27	59.2	71	اعتقد انه يتم عقد اجتماعات بصفة دورية لمناقشة اسلوب سير العمل.	
1	غير داله	3.750	.83578	2.1250	41.7	50	29.2	35	29.2	35	ارى ان المستفيدين يلتحقون فى المركز بالتخصص بناء على رغبتهم.	
2	0.01	13.550	.83006	1.7583	25.0	30	25.8	31	49.2	59	ارى ان برامج التدريب تلبى احتياجات سوق العمل.	
3	0.01	21.600	.82605	1.7000	23.3	28	23.3	28	53.3	64	اعتقد انه توجد آلية لحل المشكلات التى تواجه البرامج.	

جاء فى الترتيب الاول بجدوا رقم (3) بنسبة مرتفعة ارى ان المستفيدين يلتحقون فى المركز بالتخصص بناء على رغبتهم غير دالة .بقيمة 3.750 وجاء فى الترتيب التالي ارى ان برامج التدريب تلبى

احتياجات سوق العمل بدلالة 0.01 وجاء فى الترتيب الاخير ارى ان المسؤولين عن التدريب يشاركون فى تصميم البرامج المهنية.دالة 0.01

## جدول (4)

يوضح عبارات البعد الثالث: تدعيم القدرات الاقتصادية والصحية للمسؤولين  
( تكراراتها ونسبتها المئوية والمتوسط والانحراف المعياري واختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة والترتيب

الترتيب	كا <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		محايد		موافق		العبرة	البعد
	الدلالة	القيمة			%	ت	%	ت	%	ت		
4	0.01	87.200	.66019	1.3667	10.0	12	16.7	20	73.3	88	اعتقد ان ميزانية التدريب لا تكفي لتنفيذ برامجه.	تدعيم القدرات الاقتصادية والصحية للمسؤولين
3	0.01	51.950	.74468	1.5083	15.0	18	20.8	25	64.2	77	ارى ان التجهيزات المتوفرة للتدريب كافية حسب المكان وعدد المتدربين.	
2	0.01	23.550	.83616	1.7000	24.2	29	21.7	26	54.2	65	ارى ان أدوات السلامة المهنية غير كافية.	
5	0.01	96.200	.59385	1.3167	6.7	8	18.3	22	75.0	90	ارى ان الميزانيات المخصصة للبرنامج كافية لتلبية احتياجات التدريب.	
1	0.01	13.650	.73622	1.7500	17.5	21	40.0	48	42.5	51	ارى ان هناك قصور فى تقييم الموارد التى يحتاج اليها المدربين فى تنفيذ برامجهم.	

جاء في الترتيب الاول بجدول رقم (4) ارى ان هناك قصور فى تقييم الموارد التى يحتاج اليها المدربين فى تنفيذ برامجه بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب التالي ارى ان أدوات السلامة المهنية غير كافية. بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير ارى ان الميزانيات المخصصة للبرنامج كافية لتلبية احتياجات التدريب دالة 0.01م.

## جدول (5)

يوضح عبارات البعد الرابع: مدى توافر مهارة الاتصال اللازمه لدي المسؤولين بالمديرية  
( تكراراتها ونسبتها المئوية والمتوسط والانحراف المعياري واختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة والترتيب

الترتيب	كا <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		محايد		موافق		العبارة	البعد
	القيمة	الدالة			%	ت	%	ت	%	ت		
1	15.000	0.01	.83263	1.7500	25.0	30	25.0	30	50.0	60	ان الكوادر البشرية للتدريب كافية.	مدى توافر مهارة الاتصال اللازمه لدي المسؤولين بالمديرية
2	46.250	0.01	.76582	1.5417	16.7	20	20.8	25	62.5	75	ينقصنى بعض المهارات الفنية لتنفيذ التدريب.	
4	63.050	0.01	.75574	1.4833	15.8	19	16.7	20	67.5	81	ارى ان تنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالمركز لا تتم بصفة دورية.	
3	47.400	0.01	.69814	1.5000	11.7	14	26.7	32	61.7	74	ارى ان هناك تكامل بين التدريب النظري والعملي.	

جاء في الترتيب الاول جدول رقم (5) ان الكوادر البشرية للتدريب كافية بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب التالي ينقصنى بعض المهارات الفنية لتنفيذ التدريب. دالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير ارى ان تنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالمركز لا تتم بصفة دورية. دالة 0.01

## جدول (6)

يوضح عبارات البعد الخامس: مدى تمكين مهارة التفاوض لدى المسؤولين بالمديرية فى التنسيق مع سوق العمل للحد من مشكلة البطالة للعمالة غير المنتظمة ( تكراراتها ونسبتها المئوية والمتوسط والانحراف المعياري واختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة والترتيب

الترتيب	كا <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		محايد		موافق		العبرة	البعد
	القيمة	الدالة			ت	%	ت	%	ت	%		
4	33.750	0.01	.81025	1.6250	25	20.8	25	20.8	70	58.3	ارى ان هناك اتفاقيات بين مديرية القوي العاملة وبين المنظمات غير الحكومية الأخرى المعنية لتوفير عمل لهؤلاء الفئة.	مدى تمكين مهارة التفاوض لدى المسؤولين بالمديرية فى
2	15.000	0.01	.72471	1.7500	20	16.7	50	41.7	50	41.7	اعتقد ان برامج التدريب تعمل على تدعيم مهارات التواصل لدى العمالة غير المديرية مع اصحاب العمل.	
5	54.350	0.01	.75588	1.5083	19	15.8	23	19.2	78	65.0	اعتقد انه يتم توجيه العامل مهنيًا قبل البدء بالتدريب الميداني.	
3	34.200	0.01	.83666	1.6500	28	23.3	22	18.3	70	58.3	اعتقد انه من ضمن اهداف المديرية اتاحة فرصة عمل للعامل فى مؤسسات المجتمع المحلي.	
1	10.950	0.01	.84615	1.8000	33	27.5	30	25.0	57	47.5	ارى ان هناك الية لخدمات ما بعد توفير المساعدة المالية تسهم فى توفير فرصة عمل للعمالة غير المنتظمة	

جاء في الترتيب الاول بجدول رقم (6) بنسبة مرتفعة ارى ان هناك الية لخدمات ما بعد توفير المساعدة المالية تسهم فى توفير فرصة عمل للعمالة غير المنتظمةدالة 0.01وجاء في الترتيب الثاني اعتقد ان برامج التدريب تعمل على تدعيم مهارات التواصل لدى العمالة غير المديرية مع اصحاب العملدالة 0.01وجاء في الترتيب الاخير اعتقد انه يتم توجيه العامل مهنيًا قبل البدء بالتدريب الميدانيدالة 0.01

ثالثاً: الصعوبات التي تحد من تدعيم قدرات ومهارات المسؤولين عن برامج العمالة غير المنتظمة

جدول (7) تكراراتها ونسبتها المئوية والمتوسط والانحراف المعياري واختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة والترتيب

الترتيب	كا <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		محايد		موافق		العبارة
	القيمة	الدلالة			%	ت	%	ت	%	ت	
3	0.01	31.850	.83511	1.6583	23.3	28	19.2	23	57.5	69	1- قلة وجود المهنيين المتخصصين في العمل مع المسؤولين عن العمالة.
5	0.01	46.050	.80610	1.5750	20.0	24	17.5	21	62.5	75	2- ندرة قيام المديرية بتنظيم دورات تدريبية للمسؤولين في مجال التشغيل والعمل.
6	0.01	49.050	.75551	1.5250	15.8	19	20.8	25	63.3	76	3- قلة وجود نظام اتصالات بين المديرية والمديريات الأخرى المعنية بالحد من مشكلة البطالة لدى العمالة.
2	0.01	15.450	.80922	1.7250	22.5	27	27.5	33	50.0	60	4- ليس هناك تبادل للخبرات مع المؤسسات الأخرى المهتمة بالتدريب والتوظيف في المجتمع.
1	غير دالة	3.350	.79846	1.8667	25.8	31	35.0	42	39.2	47	5- قلة إدراك العمالة بأهمية البرنامج في مساعدته على الحصول على وظيفة.
4	0.01	39.200	.83950	1.6333	23.3	28	16.7	20	60.0	72	6- صعوبة تناسب المخصصات المالية مع حجم البرامج.
7	0.01	57.650	.73317	1.4833	14.2	17	20.0	24	65.8	79	7- عدم توافر الموارد المالية اللازمة لتقديم خدمات متكاملة للعمالة بالمديرية.

جاء في الترتيب الأول بجدول رقم (7) قلة إدراك العمالة بأهمية البرنامج في مساعدته على الحصول على وظيفة. بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب التالي ليس هناك تبادل للخبرات مع المؤسسات الأخرى المهتمة بالتدريب والتوظيف في المجتمع. بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب الأخير قلة وجود نظام اتصالات بين المديرية والمديريات الأخرى المعنية بالحد من مشكلة البطالة لدى العمالة بدلالة 0.01

رابعاً: مقترحات لزيادة فعالية تدعيم قدرات ومهارات المسؤولين ببرامج العمالة غير المنتظمة

جدول (8) تكراراتها ونسبتها المئوية والمتوسط والانحراف المعياري واختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة والترتيب

الترتيب	كا <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		محايد		موافق		العبارة
	القيمة	الدالة			%	ت	%	ت	%	ت	
8	0.01	46.550	.71002	1.5083	12.5	15	25.8	31	61.7	74	1- تعزيز علاقة مديرية القوى العاملة بالمنظمات الأخرى المهمة بالتدريب والتوظيف.
4	0.01	25.800	.79547	1.6500	20.0	24	25.0	30	55.0	66	2- الاهتمام بتخطيط وتصميم برامج التدريب المهني للحد من مشكلة البطالة.
2	0.01	16.800	.91118	1.9000	36.7	44	16.7	20	46.7	56	3- قدرة المركز على الاستفادة من الإمكانيات التكنولوجية وضمان تدفق المعلومات.
6	0.01	28.800	.71479	1.6000	13.3	16	33.3	40	53.3	64	4- زيادة التعاون والتنسيق بين مراكز التدريب المهني وبعضها.
3	غير دالة	4.200	.79547	1.8500	25.0	30	35.0	42	40.0	48	5- وجود إطار قانوني وشعبي لمراكز التدريب المهني للحد من مشكلة العمالة غير المنتظمة
7	0.01	51.350	.77712	1.5333	17.5	21	18.3	22	64.2	77	6- استخدام وسائل الإعلام المختلفة لزيادة وعي المواطنين بمفهومي التدريب المهني ومواجهة مشكلة البطالة.
9	0.01	60.000	.76696	1.5000	16.7	20	16.7	20	66.7	80	7- العمل على إحداث وعي مجتمعي بمشكلة البطالة لدى العمالة
1	غير دالة	5.000	.76239	1.9167	25.0	30	41.7	50	33.3	40	8- زيادة عدد البرامج والأنشطة التدريبية التي تحد من مشكلة البطالة لدى العمالة
5	0.01	27.950	.78786	1.6333	19.2	23	25.0	30	55.8	67	9- إصدار قوانين وتشريعات جديدة لمساعدة القوى العاملة على أداء دورها بفاعلية.

جاء في الترتيب الأول بجول رقم (8) زيادة عدد البرامج والأنشطة التدريبية التي تحد من مشكلة البطالة لدى العمالة بنسبة غير دالة وجاء في الترتيب الثاني قدرة المركز على الاستفادة من

الإمكانيات التكنولوجية وضمان تدفق المعلومات. دالة 0.01 وجاء في الترتيب الأخير تعزيز علاقة مديرية القوى العاملة بالمنظمات الأخرى المهمة بالتدريب والتوظيف. دالة 0.01



## جدول رقم (9)

يوضح ترتيب الأبعاد ودلالة الفروق الإحصائية لقيمة كا<sup>2</sup>

الترتيب	كا <sup>2</sup> لحسن المطابقة		الانحراف المعياري	المتوسط	الأبعاد
3	0.01	183.600	.71095	1.5900	1- قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية
1	0.01	128.300	.75227	1.7139	2- تدعيم القدرات التأهيلية والنفسية المسؤولين
5	0.01	153.533	.65941	1.5283	3- تدعيم القدرات الاقتصادية والصحية للمسؤولين
4	0.01	190.500	.71373	1.5688	4- مدى توافر مهارة الاتصال اللازمه لدي المسؤولين بالمديرية
2	0.01	123.467	.74126	1.6667	5- مدى تمكين مهارة التفاوض لدي المسؤولين بالمديرية في التنسيق مع سوق العمل للحد من مشكلة البطالة للعمالة غير المنتظمة

تشير نتائج اختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة الموضحة في الجدول ( 9 ) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين استجابات أفراد العينة لجميع أبعاد المقياس وقد جاء البعد الأول في الترتيب الخاص بتدعيم القدرات التأهيلية والنفسية المسؤولين بمتوسط 1.7139 يليه في الترتيب مدى تمكين مهارة التفاوض لدي المسؤولين بالمديرية في التنسيق مع سوق العمل للحد من مشكلة البطالة للعمالة غير المنتظمة بمتوسط 1.6667 ثم جاء في الترتيب الثالث قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية بمتوسط 1.5900 بينما جاء في الترتيب الرابع مدى توافر مهارة الاتصال اللازمه لدي المسؤولين بالمديرية بمتوسط 1.5688 وجاء في الترتيب الأخير تدعيم القدرات الاقتصادية والصحية للمسؤولين بمتوسط 1.5283 ويدل ذلك على أن تدعيم القدرات التأهيلية والنفسية للمسؤولين من أكثر الأبعاد اهتمام .

## نتائج الدراسة

- جاء في الترتيب الاول بجدول (1) النسبة مرتفعة في النوع للذكور بنسبة 66.7 والحالة التعليمية بنسبة 81.7 ثم الحالة الاجتماعية متزوج بنسبة 77.5 ثم عدد سنوات الخبرة من 8 الي اقل من 18سنة
- تشير نتائج اختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة الموضحة في الجدول ( 2 ) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين استجابات أفراد العينة لجميع عبارات البعد الأول قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية ، وهذه الدلالة لصالح التكرارات الأكبر والتي تقع جميعها تحت الاستجابة (موافق)، وهذا يدل على أن أفراد العينة قد أجمعت على قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية بشكل كبير، حيث حصلت جميع فقرات هذا البعد على متوسطات حسابية تتراوح قيمتها بين (1.9083 - 1.4000) وقد حصلت الفقرة (ارى ان البرامج لا تعمل على تعريف المجتمع بأهمية التدريب المهني) على أعلى متوسط حسابي في فقرات هذا البعد وتلتها فقرة (ارى أنه توجد آلية تطوير الاهداف للبرامج في ضوء آراء المستفيدين) وحصلت آخر فقرة (ارى ان هناك آلية لمتابعة إنجاز الأهداف الخاصة بزيادة فرص العمل للعمالة غير المنتظمة) على أقل
- جاء في الترتيب الاول بجدول رقم (3) بنسبة مرتفعة ارى ان المستفيدين يلتحقون في المركز بالتخصص بناء على رغبتهم غير دالة بقيمة 3.750 وجاء في الترتيب التالي ارى ان برامج التدريب تلبى احتياجات سوق العمل بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير ارى ان المسؤولين عن التدريب يشاركون في تصميم البرامج المهنية.دالة 0.01
- جاء في الترتيب الاول بجدول رقم (4) ارى ان هناك قصور في تقييم الموارد التي يحتاج اليها المديرين في تنفيذ برامجه بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب التالي ارى ان أدوات السلامة المهنية غير كافية. بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير ارى ان الميزانيات المخصصة للبرنامج كافية لتلبية احتياجات التدريب دالة
- جاء في الترتيب الاول جدول رقم (5) ان الكوادر البشرية للتدريب كافية بدلالة 0.01. وجاء في الترتيب التالي ينقصني بعض المهارات الفنية لتنفيذ التدريب.دالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير ارى ان تنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالمركز لا تتم بصفة دورية.دالة 0.01
- جاء في الترتيب الاول بجدول رقم (6) بنسبة مرتفعة ارى ان هناك الية لخدمات ما بعد توفير المساعدة المالية تسهم في توفير فرصة عمل للعمالة غير المنتظمة دالة 0.01 وجاء في الترتيب الثاني اعتقد ان برامج التدريب تعمل على تدعيم مهارات التواصل لدى العمالة غير المديرية مع اصحاب العمل.دالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير اعتقد انه يتم توجيه العامل مهنيا قبل البدء بالتدريب الميداني دالة 0.01
- جاء في الترتيب الاول بجدول رقم (7) قلة إدراك العمالة بأهمية البرنامج في مساعدته على الحصول على وظيفة. بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب التالي ليس هناك تبادل للخبرات مع المؤسسات الاخرى المهمة

- بالتدريب والتوظيف في المجتمع. بدلالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير قلة وجود نظام اتصالات بين المديرية والمديريات الأخرى المعنية بالحد من مشكلة البطالة لدى العمالة 0.01
- جاء في الترتيب الاول بجول رقم (8) زيادة عدد البرامج والأنشطة التدريبية التي تحد من مشكلة البطالة لدى العمالة بنسبة غير دالة وجاء في الترتيب الثاني قدرة المركز على الاستفادة من الإمكانيات التكنولوجية وضمان تدفق المعلومات. دالة 0.01 وجاء في الترتيب الاخير تعزيز علاقة مديرية القوي العاملة بالمنظمات الأخرى المهمة بالتدريب والتوظيف. دالة 0.
- تشير نتائج اختبار كا<sup>2</sup> لحسن المطابقة الموضحة في الجدول ( 9 ) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين استجابات أفراد العينة لجميع أبعاد المقياس وقد جاء البعد الأول في الترتيب الخاص بتدعيم القدرات التأهيلية والنفسية المسؤولين بمتوسط 1.7139 يليه في الترتيب مدى تمكين مهارة التفاوض لدي المسؤولين بالمديرية في التنسيق مع سوق العمل للحد من مشكلة البطالة للعمالة غير المنتظمة بمتوسط 1.6667 ثم جاء في الترتيب الثالث قدرة برامج العمالة غير المنتظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والثقافية بمتوسط 1.5900 بينما جاء في الترتيب الرابع مدى توافر مهارة الاتصال اللازمه لدي المسؤولين بالمديرية بمتوسط 1.5688 وجاء في الترتيب الأخير تدعيم القدرات الاقتصادية والصحية للمسؤولين بمتوسط 1.5283 ويدل ذلك على أن تدعيم القدرات التأهيلية والنفسية للمسؤولين من أكثر الأبعاد اهتمام .

## مراجع الدراسة

- 1- علي الدجوي: التنمية والمستقبل في المجتمع المصري , مكتبة الانجلو المصرية القاهرة , 2005, ص:(145).
- 2- عبد العزيز بن عبدالله النبل: دور المنظمات العربية في التنمية المستدامة (ورقة عمل مقدمة الي مؤتمر التنمية والامن في الوطن العربي,2001.ص:(47).
- 3- ( Allen, J,Scott, Michael Rtoper: **Regions Globalization and Development**, Center for Competence and Global Research, London, (2002), P:(136).
- 4- خليل عبد المقصود عبد الحميد (2009). مؤشرات تخطيطية لبناء قدرات الشباب الجامعي لتأهيلهم لسوق العمل، المؤتمر العلمي السنوي العشرون "كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم ، ص 2.
- 5- عبد السلم بشير الدويبي (2005). متطلبات وأساليب النهوض بتشغيل الشباب في ضوء احتياجات سوق العمل المتغيرة ، الندوة الإقليمية عن دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ،طرابلس ،ص 2.
- 6- ايمان محمد عارف (2005). عوامل اقبال شباب الخريجين على برنامج التدريب واحجامهم عنه: دراسة ميدانية ، دراسات في التعليم الجامعي ، العدد الثامن، جامعة عين شمس ،ص 255.
- 7- Stavros Rondokanakis(2015). **Unemployment and the impact of vocational training: the greek labour market during the period 1988–2000**,Ph.D. , University of Bath (United Kingdom).
- 8- عبيد ناصر الطريفي (2016). فاعلية برامج اللجان التطوعية بالجمعيات الأهلية لمواجهة مشكلة البطالة لدى الاناث بمدينة الرياض، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- 9- محمد مصطفى محمد ابراهيم (2017). البطالة وعلاقتها بالجريمة في المجتمع المصري : دراسة ميدانية في مدينة المنصورة، رسالة دكتوراة ، كلية الاداب ، جامعة المنصورة.
- 10- دعاء بكرى مصطفى (2017) . شبكة العلاقات الاجتماعية ومواجهة مشكلة البطالة بين الشباب، رسالة ماجستير ، كلية الاداب ، جامعة بنى سويف.
- 11- Scott Bokemper (2017). **Experiments on Social Safety Nets for Unemployment** , Ph.D,Social and behavioral science department, Stony Brook University.
- 12- عبدالحليم رضا: تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره، ص 31

- 13- عبد الله محمد عبد الرحمن: سياسة الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص: (187).
- 14- صالح بن عبدالله ، عبد المجيد بن طاشي ، سياسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، الرياض، 2000، ص 287.
- 15- أحمد شفيق السكري، مرجع سبق ذكره، ص 500.
- 16- محمد فتحي أحمد إبراهيم عوض: "المشروعات الصغيرة كإستراتيجية لمواجهة أزمة البطالة"، المؤتمر التاسع إدارة أزمة البطالة وتشغيل الخريجين ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة، القاهرة من ( 4-5) 2004 ، ص : 615
- 17- محي احمد سليمان عبد الله ووائل سعيد قنديل : "الظواهر الاقتصادية والاجتماعية لازمة البطالة في مصر"، المؤتمر السنوي التاسع إدارة أزمة البطالة وتشغيل الخريجين، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، القاهرة من(4-5) 2004 ، ص: 837
- 18- احمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الانجليزية ( بيروت : مكتبة لبنان ، 2002 ) ص : 384.
- 19- عيد مراد محمد عبد الهادي وجمال محمد طلبة علي : "الآثار الاقتصادية والاجتماعية لمشكلة البطالة في الدول العربية" ، المؤتمر التاسع إدارة أزمة البطالة وتشغيل الخريجين ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، القاهرة: 2004 ، ص 809 .
- 20- )<sup>1</sup> Payne, M: modern social work theory, published by Macmillan press, 2<sup>nd</sup>, London, (1992. P: (160).
- 21- )<sup>1</sup> Thompson, K.W.: 8 Green, R.R: Role Theory and social work practice, in Green, R )<sup>1</sup> N Human behavior theory, Adversity from work Aldin trans action, New York, 2009,
- 22- سلوى عثمان الصديقي: التكتيك النظري والتطبيقي في طريق العمل مع الأفراد، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص: (44)
- 23- وجدى محمد بركات: واقع استخدام أسلوب المشورة المهنية فى منظمات المجتمع المدنى ، المؤتمر العلمى السابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2004 ، 1291 .
- 24- أبو النجا محمد العمرى: الحوار المجتمعى وبناء قدرات الشباب فى ظل متغيرات العولمة المحلية والعالمية، مرجع سبق ذكره، ص1430، بتصرف
- 25- عبد الفتاح دياب ثروت حسنين: إدارة الموارد البشرية، (القاهرة: ب ن، 1997)، ص277.
- 26- رشاد أحمد عبد اللطيف: نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية (مدخل متكامل)، (الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث، 1999)، ص315.

- 27- محمد بهجت جاد الله كشك: تنظيم المجتمع من المساعدة إلى الدفاع، (الإسكندرية: الأزاريطة، 2008)، ص27.
- 28- صديق محمد عفيفي : التفاوض الفعال فى الحياة والأعمال ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 2003، ص16.
- 29- بيريت م. ليكس وآخرون : ادارة الجمعيات الأهلية غير الهادفة للربح ، دليل للجمعيات فى ظل الظروف المتغيرة ، ترجمة علاء عبد المنعم الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000، ص ص 297-299 .
- 30- وفاء إبراهيم: تصور مقترح لتمكين المرأة من المشاركة السياسية من خلال المنظمات الأهلية ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2002، ص519 .
- 31- سهام ثروت عبده: دور الحوار المجتمعى فى تحقيق التنمية المحلية بالجمعيات الأهلية، مرجع سبق ذكره، ص135
- 32- أبو النجا محمد العمرى: الحوار المجتمعى وبناء قدرات الشباب فى ظل متغيرات العولمة المحلية والعالمية، مرجع سبق ذكره، ص1429، بتصرف.
- 33- رشاد أحمد عبد اللطيف: أجهزة طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص6.
- 34- سهام ثروت عبده: دور الحوار المجتمعى فى تحقيق التنمية المحلية بالجمعيات الأهلية، مرجع سبق ذكره، ص137.
- 35- أبو النجا محمد العمرى: الحوار المجتمعى وبناء قدرات الشباب فى ظل متغيرات العولمة المحلية والعالمية، ص1427 بتصرف
- 36- أبو النجا محمد العمرى: الحوار المجتمعى وبناء قدرات الشباب فى ظل متغيرات العولمة المحلية والعالمية، مرجع سبق ذكره، ص1424
- 37- سهام ثروت عبده: دور الحوار المجتمعى فى تحقيق التنمية المحلية بالجمعيات الأهلية، مرجع سبق ذكره، ص135.
- 38- أبو النجار محمد العمرى: الحوار المجتمعى وبناء قدرات الشباب فى ظل متغيرات العولمة المحلية والعالمية، مرجع سبق ذكره، ص1425 بتصرف.
- 39- محمد عبد الحى نوح: تنظيم المجتمع (نظريات- مهارات- ممارسات) فى نبيل صادق وآخرون (القاهرة، ب ن، 2001) ص210
- 40- محمد عبد الحى نوح: مهارات وتطبيقات فى تنظيم المجتمع فى رشاد عبد اللطيف وآخرون، القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر، 2003، ص45
- 41- محمد عبد الحى نوح : الطريقة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع (قاعدة علمية- قيم- مهارات)، القاهرة، دار الفكرى العربى، ط1، 1998، ص166

- 42- محمد عبد الحى نوح: مهارات وتطبيقات فى تنظيم المجتمع فى رشاد عبد اللطيف وآخرون، مرجع سبق، ذكره، ص49
- 43- محمد عبد الحى نوح: تنظيم المجتمع (نظريات- مهارات- ممارسات) فى نبيل صادق وآخرون، ، ص213
- 44- ماهر أبو المعاطى على: الاتجاهات الحديثة فى التنمية الشاملة، معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، المكتب الجامعى الحديث، القاهرة، 2010، ص - ص: (213-214).
- 45- ماهر أبو المعاطى: الاتجاهات الحديثة فى التنمية الشاملة، معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، ص: (215).
- 46- مدحت فؤاد فتوح حسين: الخدمة الاجتماعية مدخل تكاملي، دار النهضة العربية، ط2، القاهرة 1996، ص: (169).
- 47- طلعت مصطفى السروجى: الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة 2010، ص: (107).
- 48- ميريلاكيا راندا: التربية الاجتماعية فى رياض الأطفال، دار الفكر العربى، القاهرة، د ن، ص: (63).
- 49- Johnson, Child psychology behavior development, New York, international, 1974, p (151).
- 50- مدحت محمد أبو النصر: تأهيل ورعاية متحدى الاعاقة، التراث للطباعة والنشر، القاهرة 2004، ص: (82).
- 51- إقبال إبراهيم مخلوف: الرعاية الطبية والصحية ورعاية المعوقين، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، د ن، ص: (25).
- 52- إقبال محمد بشير، إقبال إبراهيم مخلوف: الرعاية الطبية والصحية ورعاية المعوقين، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، 2007، ص: (57).
- 53- أمانى قنديل: المجتمع المدنى فى مصر فى مطلع ألفية جديدة، الشبكة العربية، القاهرة، 2002، ص: (187).
- 54- خالد صالح محمود: مشكلات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بدور حضانة المعوقين، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، 2009، ص: (76).
- 55- محمد سيد فهمى: واقع رعاية المعاقين فى الوطن العربى، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، 2000، ص: (7).
- 56- زينب محمود شقير: نداء من الابن المعاق، كلية التربية، جامعة طنطا، القاهرة، 2004، ص: (72).
- 57- أحمد محمد صالح: الإنترنت والفلاحون والتنمية، دار الهلال، القاهرة، 2003، ص: (92).

- 58- مصطفى محمود أبو النيل، محمد فريد نجاح: الوسائل الحديثة فى إتاحة المعلومات ودورها فى التنمية وتفعيل مشاركة المجتمع المدنى، بحث منشور، مؤتمر حرية تداول المعلومات فى مصر، 2008، ص: (7).
- 59- أيمن أحمد حسن جلاله: العلاقات بين إسهامات مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بالاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية وتحقيق المنظمات الأهلية لأهدافها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، **جامعة حلوان**، 2002، ص: (96).
- 60- أيمن أحمد حسن جلاله: العلاقات بين إسهامات مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بالاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية وتحقيق المنظمات الأهلية لأهدافها، مرجع سبق ذكره، ص: (97).
- 61- سعد جلال: التوجيه التربوى والمهني (مع مقدمة عن التربية للاستثمار)، دار الفكر العربى، القاهرة، 1992، ص: (325).
- 62- عبد الباسط ميرغنى: تكامل خدمات الرعاية والتأهيل لأطفال الشوارع، المجلس العربى للطفولة والتنمية، القاهرة، ص: (173).
- 63- نبيل إبراهيم أحمد: أساسيات الممارسة فى خدمة الجماعة، زهراء للشرق، القاهرة، د ن، ص: (285).
- 64- محمد نجيب توفيق: الخدمة الاجتماعية المدرسية، مكتبة الأنجلو المصرية، 1996، ص: (315).
- 65- ياريرا ستر: إدارة الأولويات لمتعددى المواهب والقدرات، دار الفاروق للنشر، القاهرة، 2010، ص: (43).
- 66- عاطف السيد: التربية أصولها ومهجها ومعلمها، دار طيبة للطباعة، القاهرة، 2006، ص: (2).
- 67- بتصريف، عفاف بنت إبراهيم الدباغ: المنظور الإسلامى لممارسة الخدمة الاجتماعية، دار الصفوة، الفيوم، د ن، ص: (205).
- 68-رشاد أحمد عبد اللطيف آخرون: مهارات وتطبيقات فى تنظيم المجتمع، مرجع سبق ذكره، ص90.
- 69-رشاد أحمد عبد اللطيف: مؤسسات طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص69
- 70-رشاد أحمد عبد اللطيف، محمد رفعت قاسم: طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الحكيم، للطباعة والنشر، 2001، ص360.
- 71-رشاد أحمد عبد اللطيف: نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، مدخل متكامل، مرجع سبق ذكره، ص231



72-ناصر عبد النواب: المتطلبات اللازمة لتنمية مهارات التفاوض لدى الشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، بحث منشور بمجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلون الجزء الثالث أبريل 2006، ص1105.

73-على محرم، محمد دسوقي حامد: دراسة تقييمية لمضامين المهارة فى التفاوض المستخدمة فى ممارسة خدمة الجماعة (بحث منشورة بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء الثالث، أبريل، 2004، ص1307).

74-ثابت عبد الرحمن إدريس: التفاوض (مهارات واستراتيجيات، القاهرة، مكتبة المعادى العامة، 2001، ص27

75-على إبراهيم محرم، محمد دسوقي حامد: دراسة تقييمية لمضامين المهارة فى التفاوض المستخدمة فى ممارسة خدمة الجماعة، مرجع سبق ذكره، ص1309

76-محمد ندا: كيف تصبح مفاوضاً فعالاً، القاهرة، دار الهلال للنشر والتوزيع، 2006، ص10

77-رشاد أحمد عبد اللطيف: مؤسسات تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، سوهاج، دار الصفا للطباعة الحديث، 1998، ص99

78-محمد رفعت قاسم: مهارات وتطبيقات فى تنظيم المجتمع فى رشاد عبد الطيف وآخرون، القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر، 2003، ص125