

## **بحث بعنوان**

**التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الجمعيات الأهلية  
لتوجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر.**

## **إعداد /**

**د/ باسم يوسف محمد المؤذن**

**مدرس تنظيم المجتمع**

**كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان**

**2019 م**



## ملخص البحث

التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الجمعيات الأهلية لتوجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر.

لم يعد الاهتمام بالتنمية وقضاياها مجرد إختيار للدول بل أصبح هناك ضرورة حتمية وملحة تفرضها التغيرات التي يعيشها اليوم العالم بأسره، وفي ضوء مراجعة وتقييم خبرات التنمية في الدول النامية والتي اعتمدت التنمية في الغالبية العظمى من خبراتها على الحكومات شاركها في ذلك بشكل أكثر ايجابية المجتمع المدني ممثلا في الجمعيات الأهلية، ولما كان للجمعيات الأهلية أدوار متعددة ومنها المشاركة في التنمية من خلال المشروعات متناهية الصغر التي تقدمها، لذلك سعت تلك الدراسة الي تحقيق هدف رئيسي يتمثل في: التعرف علي تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء ودعم قدرات الجمعيات الأهلية في توجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر، وسوف يتم تحقيقه من خلال:

1- بناء ودعم القدرات التنظيمية للجمعية >

2- بناء ودعم القدرة الفنية للعاملين بالجمعية

3- بناء ودعم قدرة المستفيدين القائم بالمشروعات متناهية الصغر.

وتوصلت الدراسة الي صحة فرضها الرئيسي القائل بانه من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء قدرات الجمعيات الأهلية في توجيه المنح المقدمة اليها من الجهات المانحة نحو المشروعات متناهية الصغر.

**الكلمات المفتاحية:** التدخل المهني - بناء القدرات - المنح - المشروعات متناهية الصغر.

### Abstract

The interest in development and its issues is no longer a mere choice of countries. Rather, it has become an inevitable and urgent necessity imposed by the changes that the entire world is experiencing today, and in light of reviewing and evaluating development experiences in developing countries, which have adopted development in the vast majority of their experiences on governments, they have participated in this in a more positive way, represented by civil society. In civil societies, and since civil societies have multiple roles, including participation in development through the micro-projects that they offer, this study sought to achieve a major goal of: Identifying the impact of the professional intervention program of the method of community organization to build and support the capacities of NGOs in directing grants Towards micro-projects, and it will be achieved through:

- 1- building and supporting the organizational capabilities of the association.
- 2- building and supporting the technical capacity of the association's workers.
- 3- building and supporting the capacity of the beneficiaries in charge of micro-projects.

the study reached the validity of its main assumption that there is expected to be a relationship Demonstrate the professional intervention program for the method of community organization and building the capacities of NGOs in directing the grants offered to them by the donors towards projects Nahia Al-Saghir.

#### Keywords :

Professional intervention - capacity building - grants - micro-enterprises.

## أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

لم يعد الاهتمام بالتنمية وقضاياها مجرد إختيار للدول بل أصبح هناك ضرورة حتمية وملحة تفرضها التغيرات التي يعيشها اليوم العالم بأسره فلم يعد الأمر محاولة حسم الجدل حول أيها يسبق التنمية الاقتصادية أم الاجتماعية إلى ما هو أبعد وأهم وهو أن تسعى جميع الدول المتقدمة والنامية إلى تحقيق أقصى استثمار ممكن لإمكاناتها وتحقيق التنمية الإنسانية المنشودة لجميع أفراد المجتمع على نحو يكفل لها الاستمرارية والاستدامة.

وفي ضوء مراجعة وتقييم خبرات التنمية في الدول النامية والتي اعتمدت التنمية في الغالبية العظمى من خبراتها على الحكومات وعلى اتجاه من أعلى لأسفل دون مشاركة القاعدة العريضة من المواطنين في المجتمع لقد دفع ذلك بالمؤسسات العالمية والحكومية إلى توجيه جانب من الاهتمام الرئيسي نحو المشاركة وبدت المنظمات غير الحكومية آليات مهمة لتعبئة الجهود الشعبية للمشاركة والتنمية وممارسة خبرات خلاقة ومبتكرة على المستوى القاعدي للإسهام في التنمية. (عبدالجواد، 2001، ص.49).

ويعتبر المجتمع المدني في مصر الشريك الأساسي لعملية التنمية، وتمثل الجمعيات الأهلية الجزء الأكبر من المجتمع المدني في مصر حيث بلغ عددها حتى عام 2006 (25.000) ألف جمعية وقد وصلت إلى 33.000 ألف عام 2010، وبلغت (54.000) جمعية عام 2018 (وزارة التضامن الإجتماعي، 2019).

وفي الحقيقة أن القطاع الأهلي أو الجمعيات الأهلية قد اجتذبت اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة سواء من جانب المنظمات الدولية والإقليمية أو من جانب الرأي العام وصانعي السياسات وعلى الرغم من أن الجمعيات الأهلية تعود في نشأتها إلى الربع الأول من القرن / 19 إلا أن تصاعد مظاهر هذا الاهتمام قد ارتبط بالعشر سنوات الأخيرة على وجه الخصوص منذ عام 2010 وتتمثل مؤشرات هذا الاهتمام في سلسلة المؤتمرات والندوات الإقليمية العربية والمحلية التي سعت إلى تجميع أكبر عدد ممكن من الجمعيات الأهلية لمناقشة مشكلاتها ومستقبلها وأرتبط بذلك اهتمام إعلامي غير مسبوق بالجمعيات الأهلية مع التركيز على الدور الذي تلعبه في ميدان التنمية ومناقشة مسؤولياتها الاجتماعية والاقتصادية (أمانى قنديل: 2011، ص.11-15).

وفي سبيل تحقيق هذه التنمية فقد اتبعت دول العالم العديد من المداخل والآليات والتي اعتمدت عليها تلك الجمعيات الأهلية لتحقيقها مثل المشروعات الصغيرة، حيث يشهد العالم في الوقت الراهن اهتماماً متزايد بقطاع المشروعات متناهية الصغر، حيث ترتبط مبررات هذا الاهتمام بمشكلات الفقر والبطالة، والهجرة الداخلية والخارجية بحثاً عن فرص العمل، بالإضافة إلى العولمة والتوجه نحو آليات السوق الحر وخصخصة عوامل الإنتاج وتقليص موقع ودور

القطاع العام خاصة وأن المشروعات متناهية الصغر ومع تطور منهجيات طرحها وتنفيذها علي المستويات المحلية من خلال الجمعيات الأهلية قد أصبحت تدمج بين جانبيين أساسيين للتنمية هما الجانب الاقتصادي والاجتماعي علي السواء.

ومصر كأحد الدول الساعية لتحقيق التنمية تبنت التوجه نحو المشروعات الصغيرة كمنهج يواجه العديد من مشكلات التنمية والمجتمعات المحلية، وانطلاقاً من الإيمان بأن المشروعات متناهية الصغر هي أحد الحلول الناجحة لمواجهة مشكلات عديدة داخل المجتمع منها البطالة وزيادة معدلات التشغيل. (عبدالشافى: 2002، ص.101).

وإذا كان الإنسان هو هدف التنمية وأداتها تصبح التنمية الحقيقية هي عملية تنمية قدراته المعرفية والإبتكارية عملية تتحاز أساساً للفئات المحرومة أو الأشد احتياجاً، بمعنى أن تكون عادلة ومتوازنة في توزيع الأعباء والفوائد، وهو ما لم يتحقق إلا عن طريق مشاركة حقيقية في صنعها، وهو الهدف الذي تسعى إليه المنظمات غير الحكومية. (عبدالمنعم: 1999، ص.21).

لذلك سعت الدولة المصرية وفق خططها الخمسية والاستراتيجية المختلفة ومن خلال أدواتها التي تتمثل في الجمعيات الأهلية إلي تحسين قدراتها في الإدارة وتقديم المعلومات المناسبة من أجل تشغيلها وتدعيم قاعدتها التكنولوجية، وهو ما فرض وجود تدابير وإجراءات تيسيرييه من شأنها تسهيل حصولها على التمويل اللازم وتوفير البنية التحتية المعلوماتية بما يكفل لها النفاذ إلى الأسواق فضلاً عن ضرورة إرساء إطار تنظيمي وقانوني يحفز المبادرات الفردية، بما يحقق زيادة التنوع والتجديد لتلك المشروعات الصغيرة. (أبو العنين: 2004، ص.149).

وتم التركيز علي أن يغطي قطاع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الذي تنفذه الجمعيات الأهلية أنشطة إنتاجية وخدمية وتجارية مختلفة، ويلبي طلب قطاع عريض من احتياجات السوق، كما تساهم تلك المشروعات بقدر كبير في إعداد العمالة الماهرة، وكذلك في حل مشكلة البطالة (الجندي: 2008، ص.120)، بصفة عامة بين المواطنين المصريين وبصفة خاصة بين الشباب بمختلف فروعهم.

هذا الفهم لعملية التنمية هو ما جعل العديد من المنظمات غير الحكومية تضع قضية المشروعات متناهية الصغر محورياً أساسياً لضمان نجاح عملية التنمية، فذلك المجال قادر على الاستجابة لاحتياجات المجتمع بفئاته المختلفة، فهو أساس من أسس عملية التنمية والتي يمكن أن تتحقق من خلال ضمان التطوير كحق إنسانى أساسى لكل مواطن وضمان جودة وكفاءة الحياة الاجتماعية وقدرتها على بناء شخصية الشاب المصرى (رستم: 2004، ص.45).

ومن ثم أصبح التطور في شتي المجالات مطلوب وتعتبر المشروعات متناهية الصغر من أهم ركائز التنمية بشكله الناجح في الوقت الحالي وهو الركيزة الأساسية لمستقبل التنمية فهو

الوسيلة الفعالة للقضاء على التدهور الاقتصادي الذي تمر به الدول. (محمود، فهمي: 1994، ص.106)

وبالتالي فقضية التنمية بصفة عامة وقضايا المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر بصفة خاصة لم تعد مسؤولية الدولة وحدها فقط ولكنها تستلزم تضافر جهود جميع قوى المجتمع الحكومية، والمجتمع المدني بصفة عامة والجمعيات الأهلية بصفة خاصة (السالموطي: 2003، ص.58).

وفي إطار الاهتمام بتفعيل دور المنظمات غير الحكومية في عملية التنمية فقد طرح مفهوم بناء القدرات Capacity Building كآلية لزيادة كفاءة وفاعلية هذه المنظمات ذلك تدريجياً وفي إطار مراجعة نقدية لدور المنظمات الغير حكومية في عملية التنمية حتى تطورت رؤية شاملة لدور المنظمات الغير حكومية في عملية التنمية وبرزت معها متطلبات أساسية لتحقيق هذا الدور تمثلت في بناء القدرات، وهذا ما أكدته دراسة أحمد (2003) والتي أوضحت أن هناك صعوبات تواجه الجمعيات الأهلية في أداء الدور المنوط بها مثل عدم وجود تنسيق بين الهيئات الحكومية والأهلية في المجتمع خاصة فيما يتصل بعملية تقدير الاحتياجات أو عدم وجود الخبرة الكافية في تقدير الاحتياجات المجتمعية هذا إلى جانب غياب القيادات النسائية من الجمعيات وكذلك صعوبة في توجيه التمويل اللازم نحو المشروعات المناسبة.

وقد تم طرح هذا المفهوم في إطار المتغيرات الدولية والإقليمية التي تمر بها معظم دول العالم وفي إطار الرؤية التنموية للمنظمات غير الحكومية لكي يطور ويدفع بالمنظمات الغير حكومية في قلب عملية التنمية (عبدالجواد: 2001، ص ص52-53).

وقد حدث في السنوات الأخيرة تزايد كبير في المنح والمعونات التي رصدت لتصميم وتطبيق عدد كبير لمجموعة واسعة من البرامج التدريبية والتنموية لعدد من البلدان النامية من جانب حكومات الدول الغربية الغنية في المقام الأول في منح هذا النوع من المساعدات بالإضافة إلى منظمات عالمية مثل البنك الدولي ومكتب العمل الدولي ومنظمات الأمم المتحدة ويلاحظ أيضاً الدور المتعاظم للمنظمات الدولية غير الحكومية في هذا الصدد الذي بات معلماً من الضروري في ظل إقامة مشاركة واسعة النطاق وفعالة بين الحكومات والمنظمات الغير حكومية للمساعدة في وضع وتنفيذ ورصد الأهداف المتعلقة بالسكان والتنمية خاصة لما تتسم به من امتياز نسبي عن الوكالات الحكومية بسبب تصميم البرامج وتنفيذها على نحو مبتكر ومرن وسريع الاستجابة بما في ذلك المشاركة الجماهيرية. (تقرير التنمية: 2000، ص.200).

وهذا ما أكدت عليه دراسة عباس (2014) وكذلك دراسة الزين (2017) التعرف على واقع الاهتمام بالمشروعات الصغيرة داخل المناطق العشوائية وكذلك إسهامات المشروعات الصغيرة في تحسين أحوال الأسر والتعرف على دور المنظمات المجتمعية في دعم المشروعات

الصغيرة بالمناطق العشوائية وكان من أهم نتائجها وجود نقص فى الامكانيات المتعلقة بالتمويل بالاضافة إلى صعوبة الحصول عليه، وضرورة أن تاخذ تلك الجمعيات المنح اللازمة. ولما كان اهتمام المنظمات الأهلية قد بدأ فى التحول فى العقود الأخيرة إلى الأنشطة التنموية فقد أصبح العالم الثالث هو موضوعها الأول وكانت الأداة المناسبة هى المنظمات الأهلية المحلية بدلاً من المؤسسات الرسمية باعتبار أن المنظمات الأهلية هى الأقدر على الاتصال بالجماهير على مستوى القاعدة والتعرف على مشكلاتها والتعامل معها، (الباز: 2000، ص. 137).

واستخدمت هذه المنظمات غير الحكومية مداخل عدة لتحقيق أهدافها منها ما هو من إبداعها ومنها ما هو من إنتاج الآخرين ومن هذه المداخل والذى صار مستخدماً فى الآونة الأخيرة (مدخل بناء القدرات) للتأثير فى توزيع القوة بطريقة أكبر كما يتجه هذا المفهوم إلى تطوير الأداء الجماعى للمؤسسات المدنية وبناء القدرات كمدخل يشتمل على (قدرات تنمية الموارد الإنسانية وقدرات إدارة المشروعات والبرامج والقدرات التنظيمية والقدرات المعلوماتية والقدرات المالية وقدرات بناء العلاقات على المستويين المحلى والدولى والقدرات الاستراتيجية للمنظمة وغيرها من القدرات، وتقوم عملية بناء القدرات على بناء قاعدة بيانات تحقق التواصل بين المعنيين والبحوث التى تتوجه نحو تطوير الواقع. (عبدالجواد: 1991، ص. 2014) وهذا ما أكدته دراسة ديفيد ميشيل (2001) David- Michael و دراسة السيد (2001) والتي أكدت على أهمية بناء القدرات فى المجتمع المدنى، وأن هناك عدة أنواع لبناء القدرات منها بناء القدرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وأن عملية بناء القدرات تتضمن تسهيل الاتصال بين شبكات بناء القدرات وبين الأعضاء فى التنظيمات مما يساعد على إنشاء جبهة قوية لتلك المنظمات الأهلية تسهم فى التأثير فى سياسات الدول.

ويلاحظ أن الجمعيات الأهلية قد باتت تدخل فى علاقات تعاونية مع العديد من المنظمات (المانحة) فى كثير من المشروعات التنموية لذلك فإن المؤسسات المانحة عليها أن تكون مستعدة للمساهمة فى تقوية الإطار التنظيمى للمنظمات غير الحكومية المحلية وأن تقوم بتخصيص جزء من ميزانيتها أو إعداد ميزانيات وبرامج خاصة للدعم المؤسسى لهذه الكيانات المحلية وربما كانت الفائدة أكثر عندما تقدم الجهات المانحة دعمها حتى على شكل استثمارات فى الأنشطة الموجهة لتنمية الموارد البشرية والمنظمات الغير حكومية الصغيرة أكثر من الدعم المالى المباشر وهذا يساعد تلك المنظمات فى التصدى لمشكلاتها المتنوعة من خلال الاعتماد على العمل المجتمعى المؤسسى من خلال المؤسسات غير الحكومية (طوعية- ديمقراطية- اختيارية) ذاتية الاعتماد لتقوم بتعبئة وحشد موارد المجتمع المحلى وتنظيم المشاركة الشعبية لتقوم بدورها المنشود فى إحداث التنمية، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، 2018)



والتي أشارت إلي أهمية أن يقوم متخذى القرار طبقا للمستجدات الاقتصادية والعالمية بالعمل على تنمية المشروعات الصغيرة عن طريق التوصل لرؤية مستقبلية من خلال وضع إستراتيجية كاملة تهدف إلى زيادة مساهمة هذا القطاع فى الاقتصاد القومى وخلق فرص عمل لائقة وضرورة تطوير الإطار التشريعى الخاص بالمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر ووضع تسهيلات كافية. ومما لاشك فيه أن المنظمات الحديثة التى تعمل فى مجال المشروعات متناهية الصغر تعمل إلى حد كبير على تيسير ومواجهة تلك المعوقات التى تحول دون تحقيق أهدافها فى توجيه التمويل اللازم نحو الإحتياجات الضرورية، وحل المشكلات السابقة التى تعاني منها تلك الجمعيات وخاصة وأن تلك المنظمات تعمل فى إطار من التنسيق والتكامل والتوجيه والتدريب لأفرادها على كل ما هو حديث وجديد فى مجال المشروعات متناهية الصغر ، والاهتمام بتحسين نوعية حياة مقدمي الرعاية الاجتماعيه بتلك المؤسسات سيعطى مؤشرات واضحة عن إمكانيات تلك المؤسسات فى لمسايرة ركب التطور والتحضر وإمكانية العمل بأحدث الأساليب العلمية وتقديم مشروعات وبرامج تنموية رائدة فى مجال المشروعات، (رجب:1991، ص ص:282-283) ، وهذا ما أكدته دراسة **حجازى (2006)**، والتي أشارت إلي أن هناك علاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية وأن هناك أهمية لبناء القدرات التنظيمية للجمعيات الأهلية وتأثير ذلك على جودة المشروعات والخدمات التى تقدمها هذه الجمعيات، كما أن هناك ضرورة ملحة للربط بين آلية القدرات لمنظمات المجتمع المدنى وجودة المشروعات على المستويين الرأسى والأفقى.

واستخدمت هذه المنظمات غير الحكوميه مداخل عدة لتحقيق أهدافها منها ما هو من إبداعها ومنها ما هو من إنتاج الآخرين ومن هذه المداخل والذى صار مستخدماً فى الآونة الأخيرة (مدخل بناء القدرات) للتأثير فى توزيع القوة بطريقة أكبر كما يتجه هذا المفهوم إلى تطوير الأداء الجماعى لتلك المؤسسات وبناء القدرات كمدخل يشتمل على (قدرات تنمية الموارد الإنسانية وقدرات إدارة المشروعات والبرامج والقدرات التنظيمية والقدرات المعلوماتية والقدرات المالية وقدرات بناء العلاقات على كافة المستويات للمنظمة وغيرها من القدرات، وسوف تقوم عملية بناء القدرات على بناء قاعدة بيانات تحقق التواصل بين المعنيين والبحوث التى تتوجه نحو تطوير الواقع. (عبالجواد: 1991، ص.214)، وهذا ما أكدته دراسة كلا من فرايدرز و وليم (2001) **Frideres and William** و دراسة **هاينز (1999) Heyns- s** والذين أكدا علي أهمية بناء القدرات المؤسسية للمجتمعات المحلية وإعطاء المنظمات التطوعية دور واضح فى تخطيط وتنفيذ ومراقبة مشروعات التنمية المحلية، وأن تحقيق بناء القدرات يمكن أن يتم عن طريق تقديم التنمية المؤسسية وخدمات المشورة والتدريبات التنموية للمؤسسات وإعداد البرامج التى من خلالها يتم التعليم والتدريب من أجل التنمية.

ومن خلال الاستعراض السابق للتحديات والمشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية يتضح أن الأعباء الملقاة على عاتق الجمعيات الأهلية كثيرة ومتعددة إن تلك التحديات تتطلب عملية بناء قدرات منظمة لذلك القطاع وليس محاولات عشوائية مشتتة من عدة جهات لا تتسق فيما بينها (قنديل: 2001، ص.164)، وهذا ما أكدت عليه دراسة جانتني ( Mc Ginty- Sue(2013) والتي تناولت عملية بناء القدرات وأوضحت أن مفهوم بناء القدرات عملية متسلسلة ومتكاملة تبدأ باستنفار القدرات واستثمارها للوحدات الصغرى التي يتضمنها المجتمع وصولاً إلى بناء قدرات المجتمع الأكبر بوحداته الكبرى، وقد أكدت الدراسة على قدرة المنظمات المختلفة على العمل معاً في صورة شبكات للوصول للتكامل في تقديم الخدمات.

فالخدمة الاجتماعية تعتبر إحدى المهن الأساسية التي يمكن أن تساهم في ذلك من خلال مجالاتها وطرقها المتعددة بشكل عامة وخاصة في مجال المشروعات متناهية الصغر بحكم موقعها مطالبة بأن تساهم في تلك العملية بما لديها من نظريات وأسس علمية واستراتيجية وتكتيكات وأدوار مهنية، وإيجاد التفاعل الإيجابي بين كل العاملين في الجمعيات الأهلية من إداريين وعاملين ومستفيدين وأعضاء مجالس الإدارة وخارجها بالمجتمع المحلي عامة والجمعيات الأهلية خاصة. (فريد: 2011، ص.1361).

وبالتالي فالخدمة الاجتماعية يجب عليها أن تعدل من أدوارها ووظائفها حتى تساهم بفاعلية في تحقيق الأهداف التنموية لتلك الجمعيات، وصولاً لذلك تسعى الخدمة الاجتماعية إلى الإهتمام ببناء قدرات الجمعيات الأهلية على القيام بوظيفة التوافق مع البيئة، أي أن تصبح الخدمة الاجتماعية أحد ميكانيزمات التوافق لتلك الجمعيات ويتطلب ذلك أن تكون الخدمة الاجتماعية أحد عناصر التغيير داخل نسق الجمعيات الأهلية نفسها، بالإضافة إلى قيام الخدمة الاجتماعية بمهمة مساعدة الجمعيات الأهلية على الانفتاح على الأنساق الأخرى وذلك للحصول على الموارد الضرورية في نسق المجتمع. (عبدالعال: 1977، ص. 44).

وتهدف الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة في مجال الجمعيات الأهلية إلى بناء ودعم النسق الاجتماعي لتلك الجمعيات بوصفها مجتمعاً نوعياً، والتنسيق بين الأجهزة القائمة بالعمل داخلها من جهة، وبناء ودعم العلاقة بين الجمعيات والمجتمع المحيط بها من جهة أخرى (أحمد: 1980، ص.90)، فالجمعيات الأهلية يمكن أن تلعب دوراً هاماً في مجالات عديدة منها المشروعات متناهية الصغر إذا أحسن تنظيمها، وتوجيه أنشطتها (حسانين: 1976، ص.18).

وتتميز الخدمة الاجتماعية بأنها مهنة إنسانية تتطلب إحساس المجتمع بمشكلاته، وإدراك مدى مساهمته في تحقيق التنمية بصفة عامة والمشروعات متناهية الصغر بصفة خاصة، وضرورة الاعتماد على الحلول الذاتية في بعض المواقف، حيث أن الدولة لا تستطيع أن تتحمل

المسؤولية كاملة بمفردها، بمعنى أن يتعاون المجتمع المدني عامة والجمعيات الأهلية خاصة في بعض المجالات ومنها المشروعات متناهية الصغر (منقريوس: 2001، ص.172).

وبالتالي مهنة الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة قد أولت اهتماماً للمنظمات الأهلية على اعتبار أنها مهنة مؤسسية تمارس من خلال مؤسسات، فهي تتعامل أساساً مع منظمات وجماعات ووحدات المجتمع المختلفة، مؤكدة على التنسيق والتعاون وتحقيق التكامل بينها. (خاطر، جاد: 1999، ص.167).

وتعتبر طريقة تنظيم المجتمع إحدى الطرق المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية التي يمكن أن تستخدم إستراتيجياتها وأدواتها ومهارتها وتكنيكاتها من خلال التدخل المهني وذلك للمساهمة في حل مشكلات تلك الجمعيات الأهلية.

وقد اثبتت العديد من الدراسات فعالية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة في احداث تعديلات وتغيرات على الافراد والجماعات والمجتمعات فيما يتعلق بعلاقتهم بالبيئة حيث اثبت العديد من الدراسات والبحوث العلمية مهنة الخدمة الاجتماعية وطرقها المهنية في التعامل مع المشكلات المهنية المختلفة، وهذا ما أكدت عليه دراسة إبراهيم (2007): والتي أكدت علي أهمية التدخل المهني للتدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الجمعيات الأهلية العاملة في كل المجالات وخاصة مجال محو أمية المرأة.

وفي ضوء ما سبق عرضه وما أفرزته نتائج الدراسات السابقة والتي أكدت على أهمية التنمية بشكل عام والمشروعات متناهية الصغر بشكل خاص في بناء ودعم المشروعات متناهية الصغر ومن ثم المساهمة في خدمة المجتمع.

لذلك فقد ثارت في عقل الباحث مجموعة من التساؤلات قادتته إلي صياغة مشكلة بحثه والتي تحددت فيما يلي:

- هل يمكن لطريقة تنظيم المجتمع أن تصمم وتنفذ برنامج للتدخل المهني لبناء ودعم قدرات الجمعيات في توجيه المنح التي تحصل عليها نحو المشروعات متناهية الصغر ؟
- وما هي أهم محاور هذا البرنامج والأسس والأهداف التي يمكن تحقيقها من وراء تنفيذ برنامج التدخل المهني والمدة الزمنية والأساليب المهنية التي يمكن استخدامها؟
- وما هي الأدوات التي سيستخدمها الباحث في تقدير عائد التدخل المهني .
- كل هذه التساؤلات التي طرحت سابقاً تنطوي على تحديد مشكلة الدراسة الرئيسية والتي تحاول هذه الدراسة أن تتصدى لها.

ثانياً: أهمية الدراسة.

1. إن مهنة الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة تساهم في قضية التنمية بجوانبها المختلفة ومنها المشروعات متناهية الصغر وذلك للمساهمة في تحقيق التنمية داخل المجتمع.
2. اهتمام منظمات المجتمع المدني بصفة عامة والجمعيات الأهلية بصفة خاصة بمعالجة المشكلات ومواجهة تحديات المستقبل لذلك أصبحت شريكاً فعالاً للدولة، ليس ذلك فحسب بل أصبح يقع عليها العبء الأكبر في إعادة تشكيل الأحوال الداخلية للمجتمع وإيجاد الحلول للقضايا والمشكلات المتنوعة والتي من بينها القضايا المتعلقة بالمشروعات متناهية الصغر .
3. تزايد أهمية المشروعات متناهية الصغر كمفهوم وممارسة خلال القرن الحادي العشرين، واكتسابه أهمية خاصة في إطار الخطاب التنموي للدولة.
4. تزايد المشروعات متناهية الصغر التي تقيّمها الجمعيات الأهلية، وذلك تحقيقاً للمعايير القومية للتنمية المجتمعية التي أقرتها الدولة والتي تهدف من خلالها تحقيق أهداف العملية التنموية في مصر .
5. هذه الدراسة تسير وفق توجهات الدولة في بناء ودعم منظمات المجتمع المدني والتي تعد الجمعيات الأهلية إحدى منظماته الرئيسية في مجال المشروعات متناهية الصغر .
6. أن كلا من مجال العمل بالجمعيات الأهلية والمشروعات متناهية الصغر يعد أحد المجالات الرئيسية والهامة لممارسة الخدمة الاجتماعية بشكل عام وطريقة تنظيم المجتمع بشكل خاص، ومن ثم تعتبر هذه الدراسة ترجمة هذا الاهتمام لواقع.
7. إن مهنة الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة تساهم في قضية التنمية بجوانبها المختلفة ومنها المشروعات متناهية الصغر وذلك للمساهمة في تحقيق جودة الخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية.

### ثالثاً: أهداف الدراسة.

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في:

أ. التعرف علي تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء ودعم قدرات الجمعيات في توجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر .

ويتم تحقيق الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1- بناء ودعم القدرات التنظيمية للجمعية في:

أ- تقسيم العمل بما يحقق أهداف الجمعيات الأهلية وبناء ودعم الموارد البشرية للجنة المشروعات متناهية الصغر والتنسيق بين تلك الجهود.

ب- وضع وتنفيذ خطة استراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر.

ج- متابعة وتقييم أداء اللجان المرتبطة بمجال المشروعات متناهية الصغر ، بما يساهم في مواجهة المشكلات والعمل على تذليلها بما يحقق الأهداف.

## 2- بناء ودعم القدرة الفنية للعاملين بالجمعية من خلال:

أ- بناء ودعم قدرة العاملين على الاتصال بالجهات المعنية للمساندة في نجاح تلك الجمعية في توجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر .

ب- بناء ودعم قدرة العاملين على انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع، واختيار المستفيدين المستحقين.

ج- بناء ودعم قدرة العاملين على مساعدة المستفيدين القائم بتلك المشروعات متناهية الصغر في تسويق منتجاتهم وتطويرها باستمرار .

## 3- بناء ودعم قدرة المستفيدين القائم بالمشروعات متناهية الصغر بمساعدتهم على:

أ- التوجيه الجيد لتلك المنح في بناء ودعم المشروعات المتناهية الصغر .

ب- تحسين جودة أداء مشروعاتهم .

ج- تحسين عملية التسويق لمنتجاتهم من المشروعات متناهية الصغر .

## رابعا : فروض الدراسة.

تقوم تلك الدراسة علي فرض رئيسي مؤداه:

1. من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء ودعم قدرات الجمعيات الأهلية في توجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر .

- ويتم اختبار مدى صحة هذا الفرض من خلال اختبار صحة الفروض الفرعية الآتية:

أ. من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرات التنظيمية للجمعيات الأهلية في توجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر.

- ويختبر هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

- بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية في تنظيم العمل.

- بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية في وضع وتنفيذ خطة استراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر .

- بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية في متابعة وتقييم أداء اللجان المرتبطة بالمشروعات متناهية الصغر.

ب. من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرة الفنية للعاملين وأعضاء مجلس الإدارة للجمعيات الأهلية في توجيه المنح نحو

المشروعات متناهية الصغر.

ويختبر هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

- بناء ودعم قدرة العاملين بالجمعيات الأهلية فى الاتصال بالجهات المساندة.  
- بناء ودعم قدرة العاملين بالجمعيات الأهلية فى انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع واختيار المستفيدين المستحقين.

- بناء ودعم قدرة العاملين بالجمعيات الأهلية فى مساعدة المستفيدين على تسويق منتجاتهم.  
ج. من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم قدرة المستفيدين القائمين بالمشروعات متناهية الصغر بالجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها.

ويختبر من خلال المؤشرات التالية:

- بناء ودعم قدرة المستفيدين على التوجيه الجيد للقروض.
- بناء ودعم قدرة المستفيدين على تحسين جودة أداء المشروعات.
- بناء ودعم قدرة المستفيدين على تحسين عملية التسويق لمنتجات المشروعات.

خامسا: - الإطار النظري للدراسة.

أ- مفاهيم الدراسة: تعتمد الدراسة الحالية على المفاهيم الآتية:

1. مفهوم المشروعات متناهية الصغيرة:

يثير مفهوم المشروعات متناهية الصغيرة جدلاً كبيراً بين المهتمين بأمر هذه المشروعات وربما يرجع ذلك الجدل إلى أن هذا المصطلح يحمل في طياته العديد من المشروعات التي يمكن أن تندرج تحت هذا القطاع تحديد نوعيات هذه المشروعات التي تدخل ضمن إطاره نظراً لأن ما يعتبر مشروع صغير والتي قد تختلف في خصائصها اختلافاً بيناً وكذلك ما يتميزون به في أن هناك صعوبة في فترة معينة أو في مكان ما ربما لا يكون كذلك في فترة أخرى أو في مكان آخر ، وعلى ذلك فإن حجم المشروع هذا تحكمه اعتبارات نسبية تختلف باختلاف الزمان والمكان .

2. مفهوم بناء وبناء ودعم القدرات **Capacity Building**

ويمكن تعريف بناء القدرات أيضاً على أنه "مجموعة تدخلات منظمة، مخطط لها، من داخل المنظمة/ المنظمات أو من خارجها من خلال تيسير تدفق المعلومات، التدريب، بناء قواعد بيانات وتحقيق التواصل والتشبيك وبغرض زيادة الكفاءة والفعالية، (قنديل: 2000، ص.55)

وهناك من يعرف عملية بناء القدرات على أنها "عملية معقدة تأخذ فى اعتبارها مجموعة من العوامل أهمها البيئة المحيطة بالمنظمة مع تحديد واضح للأدوار المتباينة التى يجب أن يقوم بها العاملون بالجمعيات الأهلية من أجل تحقيق أهدافها، (economic:2001,p.1)

وتعرف أيضاً على أنها "عملية تدخل خارجى لتحسين وتطوير أداء المنظمة فى علاقتها برسالتها وأهدافها وفى علاقتها بالإطار الثقافى والاجتماعى والاقتصادى والسياسى الذى توجد فيه وفى توظيف مواردها بما يحقق لها الاستدامة (قنديل: 2000، ص.186)

- وباستعراض المفاهيم المختلفة التي تناولت بناء القدرات يمكن أن نعرفه كما يلي:

- 1- إن بناء القدرات عملية تتعدد فيها المتغيرات ويؤثر بعضها على البعض في إطار متكامل وشمولى.
- 2- أنها عملية ينبغي أن تمس طبيعة العلاقة بين المنظمة والبيئة الخارجية سواء كان المجتمع المحلى المحيط أو المجتمع الأكبر بكل ما يتضمنه من منظمات سواء كانت حكومية أو أهلية.
- 3- أنها عملية تطوير لقدرات المنظمة لتؤدى مهامها بكفاءة وفاعلية وبصورة مستديمة ومستمرة.
- 4- عملية بناء القدرات هي في حد ذاتها وسيلة ولكنها في ذات الوقت غاية لأنها تمكن الأفراد العاملين في المنظم من إدراك قدراتهم وتساعدهم على استغلالها استغلالاً جيداً وتؤكد على الملكية والاستمرارية للبرامج التنموية.
- 5- هي ليست حالة سالبة ولكنها جزء من عملية مستمرة لتحسين المهارات الفنية والإدارية والموارد داخل المنظمة.
- 6- إن بناء القدرات يؤثر على تحقيق رسالة وأهداف المنظمات.
- 7- أن بناء القدرات لا يتوقف على الأمور المالية فقط حيث يمكن أن تتم عملية بناء القدرات بموارد مالية قليلة لذلك فمن الخطأ اشتراط وجود موارد مالية كبيرة من أجل القيام بالعملية كما لا يجب إهمالها أو تأخيرها بسبب قلة الموارد المالية.
- 8- أن عملية بناء القدرات عملية مستمرة تسمح للمنظمات التي تتمتع بشرعية وتعمل من أجل تحقيق رسالتها بالاستمرارية.
- 9- الهدف الأساسى من بناء القدرات هو زيادة فعالية المنظمة في ظل البيئة المتغيرة اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً (ابراهيم: 2007، ص.82)

### ب. أهمية عملية بناء وبناء ودعم القدرات للمنظمات الغير حكومية:

- 1- لبناء علاقات تبادلية بين المنظمة والمجتمع من جهة ومع الأطراف الفاعلة في المجتمع الذى تخدمه المنظمة من جهة أخرى.
- 2- لاكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق رسالة المنظمة.
- 3- لبناء مؤسسة ذات نظام لها هوية ورسالة ونظم وآليات تبغى تحقيقها في مجتمعا.
- 4- لبناء نظام للتعلم لدى المنظمة يساعد على استخلاص والاحتفاظ بالخبرات التى تمر بها أو يمر بها الآخرون. (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية: 2007، ص.3)

### ج. أنواع القدرات التي تحتاج إليها المنظمات غير الحكومية في المشروعات متناهية الصغر :

- 1- قدرات خاصة بعلاقات المنظمة ( القدرة على الارتباط) وهي القدرات التي تتعلق بمقدرة المنظمة على تكوين علاقات مع المجتمع والجهات الحكومية والغير حكومية والقطاع الخاص وكذلك تشمل القدرة على تبني قضايا ( صحية أو تنموية) والدعوة إليها والقيام بأنشطة تشبيك مع الآخرين لأجلها.
- 2- قدرات خاصة بكيان المنظمة ( القدرة على الوجود) وهي القدرات الخاصة بهوية المنظمة ورسالتها ورؤيتها والقيادة والحكم الداخلى فيها وكذلك نظم وآليات الإدارة التنفيذية والمالية.
- 5- القدرات الخاصة بالخدمات التي تقدمها المنظمة ( القدرة على الفعل) وهي القدرات التي تعكس مقدرة المنظمة على القيام بالبرامج والمشروعات والخدمات بجودة عالية وكفاءة فى استخدام وإدارة الموارد والإمكانات المتاحة. (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية: 2007، ص4)

### د. مبادئ عملية بناء القدرات.

- تحديد مسئول عن بناء القدرات.
- مراعاة أولوية الاحتياجات.
- مشاركة الأطراف المعنية داخل الجمعيات الأهلية ( مجلس الإدارة والتنفيذيين على حسب المحاور) فى إعدادها ومراجعتها.
- اعتماد أولوية للتدخلات التي تلبى أكثر من احتياج وأيضاً التي تراعى النوع الاجتماعى.
- استخدام مداخل وأساليب بناء قدرات متنوعة.

### هـ. الأطراف المعنية ببناء القدرات المؤسسية:

- الجهات المانحة.
  - القاعدة الشعبية.
  - مراكز التدريب
  - الجمعيات الأهلية.
  - كيانات المجتمع الأهلى.
- تلك الأطراف هي أطراف أساسية أو ثانوية فى عملية بناء القدرات ولا يجب أن تكون محورية تمتلك وحدها التأثير المنفرد على مسار العمل وهو الأمر الذى قد يؤثر سلباً على تحقيق استدامة بناء القدرات



**و. أنواع التدخلات فى عملية بناء القدرات:** (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية: 2007، ص.25)

- 1- الإدارة بالنتائج ونظم المعلومات.
- 2- التشبيك.
- 3- التدريب على التقييم المؤسسى وبناء القدرات.
- 4- التدريب على إدارة المنح الفرعية والإدارة المالية.
- 5- دراسة الاحتياجات المجتمعية وتخطيط البرامج والمشروعات متناهية الصغر .
- 6- المحاسبة المالية.
- 7- إدارة المشروعات فى الجمعيات الأهليه.
- 8- الدعوة وكسب التأييد.
- 9- النوع الاجتماعى ( الجندر).
- 10- الحكم الداخلى.
- 11- التطوع وإدارة المتطوعين.
- 12- التخطيط المالى.
- 13- الاستمرارية المالية.
- 14- البناء ودعم الفنى.
- 15- خبرات ناجحة.
- 16- تدريب عام.
- 17- تدريب مفصل.
- 18- تعليم بالتأخى.
- 19- زيادة الموارد للجمعيات.
- 20- تدريب المدربين.
- 21- مؤتمرات.
- 22- تنمية البنية التحتية.
- 23- تعليم بالممارسة.
- 24- تعيين وتممية الموارد البشرية
- 25- الاستعانة باستشاريين.
- 26- زيارات ميدانية.
- 27- السفر للخارج والتعرض لخبرات مختلفة.

ز. مداخل بناء قدرات الجمعيات الأهلية:

#### 6- المدخل التنظيمي لبناء قدرات الجمعيات الأهلية (صادق: 1987، ص.15)

- ويعتبر هذا المدخل مدخل متكامل لإحداث تطورات جذرية تؤدي إلى بناء قدرات الجمعيات الأهلية ولقد ظهر هذا المدخل نتيجة لمجموعة من العوامل منها حدوث تداخل في الأنشطة وشبكة الاتصالات وتوزيع المسئوليات مع ظهور الجماعات غير الرسمية وعدم تفويض السلطة مما ترتب عليه القصور في عملية صنع واتخاذ القرار وبالتالي في تنفيذ البرامج والمشروعات متناهية الصغر وبالتالي عدم رضى سكان المجتمع عن خدمات الجمعيات الأهلية والإحجام عن التطوع.

#### ● أهداف المدخل:

- توفير التدريب وحث قيم المنظمة في العاملين.
- التنسيق بين الأنشطة التنظيمية للمساعدة على تحقيق أهداف المنظمة.
- حماية المنظمة من التهديدات الخارجية.
- تنمية التكامل بين مختلف أقسام المنظمة.
- فتح قنوات الاتصال والتفاعل بين مختلف المستويات الإدارية داخل المنظمة.
- زيادة درجة الانتماء للمنظمة والولاء لقيادتها.
- تحديد الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها العاملين.
- العمل على تبنى القيم الاجتماعية الخاصة بكل منظمة.
- إيجاد الوسائل التي تستطيع بها المنظمة تغيير بنائها وأهدافها
- تنظيم العلاقات بين مختلف أقسام المنظمة.
- إيجاد وسائل ملائمة لصنع واتخاذ القرارات.

#### متطلبات المدخل التنظيمي لبناء قدرات الجمعيات الأهلية:

- متطلبات تتعلق بالأفراد وذلك من حيث توفير التدريب وتنظيم العلاقات بهدف تحقيق التكامل في أدوارهم.
- متطلبات تنظيمية وذلك من حيث التنسيق بين أقسام المنظمة لمنع الازدواج في تقديم الخدمات.

7- متطلبات خاصة وذلك من حيث تدعيم الشعور بالانتماء لدى العاملين بالمنظمة (ابراهيم: 2007، ص.112)

- المنظومة الثلاثية لبناء قدرات الجمعيات الأهلية.
- متطلبات تتعلق بجماعات العمل وذلك من حيث العلاقات بين الجماعات وتحقيق التوافق بين متطلبات الجماعة ومتطلبات الإدارة.

يشير ذلك المدخل إلى أنه يمكن بناء قدرات الجمعيات الأهلية من خلال ثلاثية تطوير الجمعيات الأهلية وهي كالتالي:

1- التنسيق .

2- التدريب .

3- البحوث ونظام المعلومات .

وهناك ترابط وثيق بين هذه العناصر الثلاثة حيث أن كلاً من التنسيق والبحث العلمى ركنان أساسيان لمنظومة تطوير الجمعيات الأهلية والتدريب يستفيد منهما بشكل مباشر . (قنديل: 2011، ص.320).

- **مدخل التمويل الذاتى:** يعتمد هذا المدخل على أن استمرار التمويل الذاتى للمنظمات الأهلية يؤدي إلى استقرار الأوضاع المالية وضمان استمرارية نشاطها وبالتالي ضمان تنفيذ أنشطته الأخرى المرتبطة بعملية بناء القدرات ويرتكز هذا المدخل على:

- امتلاك المنظمة لعدد من المشاريع وقدرتها على إدارتها من أجل ضمان تدفق الأموال إلى المنظمة .

- قدرة المنظمة على إعداد المشروعات وتحديد الجدوى الاقتصادية والاجتماعية وتسويق تلك المشروعات بشكل علمى .

- قدرة المنظمة على الاستخدام الأمثل للامكانات المالية المتوفرة لديها . (الخطيب: 1997، ص.76).

- **مدخل التدريب الإدارى:**

يعتمد هذا المدخل على أن التدريب يعتبر مدخلاً ووسيلة وغاية فى ذات الوقت من أجل بناء القدرات لدى جميع المستويات داخل المنظمة فالتدريب يتضمن مجموعة من الأنشطة توجه إلى المهنيين العاملين داخل الجمعيات الأهلية وأعضاء مجالس الإدارة والجمعيات الأهلية العمومية والمتطوعين .

**أهداف مدخل التدريب الإدارى:**

- إكساب المتدربين مهارات معينة من المفترض أن تؤثر ايجابياً فى كفاءتهم وإنتاجهم .

- إكساب المتدربين معارف معينة من شأنها أن تؤثر ايجابياً فى مستوى مهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم .

- كل تلك الأهداف تؤدي إلى بناء قدرات الجمعيات الأهلية .

- ويعتمد نجاح هذا المدخل على تقدير الحاجات التدريبية للجمعية حيث يجب على القائمين بالتدريب أن يحددوا الأنشطة التدريبية التى تحتاج إليها الجمعيات الأهلية .

- التأثير فى سلوك المتدربين واتجاهاتهم تجاه المنظمة التى ينتمون إليها وقيمة العمل الذى يقومون به.

- وتناسب مع امكانات الجمعيات الأهلية ويمكن تحقيق ذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هى الفوائد التى عادت على الجمعيات الأهلية ؟
  - هل كانت هناك برامج تدريبية سابقة بالجمعيات الأهلية ؟
  - إذا كانت موجودة تحدد نوعيتها- المستفيدين.
  - من هم الخبراء الذين من الممكن الاستعانة بهم؟
  - إن الإجابة على التساؤلات السابقة سوف تؤدى إلى تحديد البرامج التدريبية التى تحتاج إليها الجمعيات الأهلية من أجل بناء قدراتها حيث يعتبر التدريب منظومة عمل متكاملة تؤدى إلى بناء قدرات الجمعيات الأهلية وبالتالي تحقيق أهدافها.
- (العامري:2001،ص.25).

#### ح - برنامج التدخل المهني:

أولاً: مفهوم التدخل المهني : لاقى مفهوم التدخل المهني اهتماماً من جانب كثير من الباحثين وأصبح أحد سمات بحوث مهنة الخدمة الاجتماعيه وطريقتهها في تنظيم المجتمع.

ويشار إليه على أنه الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعيه التى تواجهها استراتيجيات محددة لاستخدام أدوار وتكتيكات معينة لتحقيق أهداف محددة سلفاً عن طريق برنامج أو أكثر للتدخل المهني له أساليبه وأهدافه، إما مع الأفراد أو البيئة المجتمعية أو كليهما من خلال خطة موقوتة لهذا التدخل. (السروجي، أبو النصر:1992،ص.296).

والتدخل المهني يعنى مجموعة من الأنشطة التى يقوم بها الأخصائى الاجتماعى مع الأفراد والجماعات والمجتمعات من أجل القيام بعمليات مشتركة لمواجهة المشكلات وإشباع الاحتياجات في ضوء استراتيجيات مهنية. (F.M. Lowenberg:2002, p.6)

#### ثانياً: أهداف التدخل المهني وعملياته:

يعتبر تحديد أهداف التدخل المهني الركيزة الأساسية التى تبنى عليها خطة البرنامج، حيث تتحدد على ضوءها أبعاد ومتغيرات هذا البرنامج مما يشتمل عليه من استراتيجيات وتكتيكات وأدوار وأدوات مهنية. (رجب:2000،ص.100).

هذا وقد تحددت أهداف برنامج التدخل المهني في هذا البحث كالتالي وعليه فإن الهدف الرئيسى لبرنامج التدخل المهني في هذه الدراسة هو بناء ودعم قدرات الجمعيات الأهلية نحو توجيه المنح لخدمة المشروعات متناهية الصغر للمجتمع.

- وذلك من خلال الأهداف التالية:

1- بناء ودعم القدرات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية من خلال مجموعة من الأنشطة والعمليات هي:

أ- مساعدتهم على تقسيم العمل بما يحقق أهداف الجمعيات الأهلية في مجال المشروعات المتناهية الصغر.

ب- مساعدتهم على وضع وتنفيذ خطة استراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر .

ج- متابعة وتقويم أداء اللجان المرتبطة بمجال المشروعات متناهية الصغر لتحسين وتطوير أدائها.

2- بناء ودعم القدرة الفنية للعاملين من خلال مجموعة من الأنشطة والعمليات هي:

أ- المساعدة على الاتصال بالجهات المساندة للجمعيات الأهلية في مجال المشروعات متناهية الصغر

ب- انقضاء المشروعات متناهية الصغر المناسبة والتي تخدم المجتمع، واختيار المستفيدين المستحقين لإقامة هذه المشروعات.

ج- مساعدة المستفيدين على تسويق منتجاتهم والعمل على تطويرها واستمرارها.

3- بناء ودعم المستفيدين القائمين بالمشروعات من خلال مجموعة من الأنشطة والعمليات هي:

أ- التوجيه الجيد للمنح الخاصة بتلك الجمعيات نحو المشروعات متناهية الصغر .

ب- تحسين أداء جودة منتجاتهم من المشروعات المتناهية الصغر .

ج- تسويق منتجاتهم من المشروعات.

ثالثاً: أنساق العمل:

(1) أنساق العمل الداخلية:

أ- اللجنة المسؤولة عن المشروعات متناهية الصغر بالجمعيات الأهلية .

ب- العاملين بالجمعية ومجلس إدارتها لأنهم متخذي القرار بها.

ج- المستفيدون من خدمات الجمعية وهم المستفيدين القائمين بالمشروعات متناهية الصغر .

مبررات اختيار أنساق العمل الداخلية: يقصد بالأنساق الداخلية هي الأنساق الفرعية والتي تعد

بمثابة أنساق الهدف في الدراسة الحالية وهم النسق المسئول عن تقديم المنح "اللجنة والعاملين

ومجلس الإدارة"، والنسق المستفيد من المنح والموجه إليه "فئة المستفيدين في المجتمع المحلي".

ويسعى الباحث من خلال عمله مع اللجنة المسؤولة عن المشروعات متناهية الصغر

بالجمعية والعاملين ومجلس الإدارة إلى:

1- تنمية تطوير القدرات التنظيمية لهم من خلال:

أ- تنظيم العمل داخل لجنة المشروعات متناهية الصغر بالجمعية بما يحقق الأهداف المطلوبة:

- تسجيل الأنشطة المتعلقة ببناء ودعم المنح.
- تنسيق العمل بين اللجان بالجمعيات الأهلية .
- ب- وضع وتنفيذ خطة استراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر:
  - التحديد الزمنى للخطة ووضع إطار لها.
  - تحديد أساليب تنفيذ الخطة والمسئولين عن ذلك.
- ج- متابعة تقويم أداء اللجان المرتبطة بالمشروعات متناهية الصغر:
  - المتابعة.
  - التقييم.

## 2- تنمية القدرة الفنية لهم من خلال:

- أ- الاتصال بالجهات المساندة في نجاح المشروعات متناهية الصغر:
    - إقناع رجال الأعمال للكشف عن الصناعات التحويلية.
    - مساهمة قيادات المجتمع لتذليل الصعوبات.
    - التنسيق بين الجمعيات الأهلية والمؤسسات الأخرى.
  - ب- انتقاء المشروعات متناهية الصغر المناسبة للمجتمع واختيار المستفيدين المستحقين:
    - عمل دراسات جدوى موضوعية لتلك المشروعات متناهية الصغر.
    - تحديد التكاليف المباشرة وغير المباشرة لتلك المشروعات.
  - ج- مساعدة المستفيدين على تسويق منتجاتهم من خلال:
    - فتح أسواق لتسويق منتجات المستفيدين .
    - إقامة المعارض الدائمة والمؤقتة لرض المنتجات المختلفة لتلك المشروعات.
- كما يسعى الباحث من خلال عمله مع المستهدفين إلى:
- 1- التوجيه الجيد للمنح وإجراءات الحصول عليها.
  - 2- العمل على تحسين جودة منتجاتهم.
  - 3- تدريب المستفيدين على تسويق منتجاتهم، وتدريبهم على تنمية وتطوير مشروعاتهم متناهية الصغر باستمرار .

## (2) أنساق العمل الخارجية:

- 1- رجال الأعمال بالمجتمع.
- 2- القادة الشعبيون والتنفيذيون بالمجتمع.
- 3- المنظمات المجتمعية بالمجتمع.

**- مبررات اختيار أنساق العمل الخارجية:**

- أ- تغيير الاتجاهات نحو أهمية المشروعات متناهية الصغر خاصة في المرحلة الراهنة.
- ب- التعرف على المستفيدين المحتاج لفرص عمل ومواجهة الصعوبات التي تعترضهم.
- ج- نقل خبرات تتصل باختيار وتسويق المنتجات من المشروعات متناهية الصغر .
- د- توفير المعلومات الدقيقة عن احتياجات المجتمع المحلي من المشروعات متناهية الصغر.

**- وتم اختيار الأنساق الخارجية من:**

- 1- رجال الأعمال بالمجتمع للمساهمة في الكشف عن الصناعات التي يعتمد عليها المستفيدين في مشروعاتهم، وليكون هؤلاء نماذج يقتدى بها شباب المجتمع المحلي.
- 2- القيادات الشعبية للتعرف على المستفيدين المستحق لتلك المنح لأنه يعاني من البطالة في المجتمع المحلي وإقناع الفئات المجتمعية بقيمة وأهمية العمل الحر، واختيار المشروعات متناهية الصغر ذات الفائدة للمجتمع المحلي والتي تحقق تنميته.
- 3- الخبراء للمساهمة في التوعية بالعمل الحرفي والحر والمهني في المحاضرات للأسر والمستفيدين بالمجتمع المحلي.
- 4- القيادات التنفيذية لتسهيل إجراءات إقامة المشروعات متناهية الصغر بالمجتمع المحلي دون تعقيدات روتينية.
- 5- المنظمات المجتمعية بالمجتمع المحلي وخارجه وتنقسم إلى:
  - أ- الجمعيات الأهلية وذلك للتسيق بين الجهود وللتعرف على مقومات نجاح أو فشل هذه الجمعيات في عملها مع الجهات المانحة الأخرى.
  - ب- المؤسسات الحكومية وذلك للاستفادة من قاعدة البيانات بتلك المنظمات لمعرفة المستفيدين المتخرج منها.

**رابعاً: نماذج التدخل المهني :**

يوجد العديد من نماذج التدخل المهني في تنظيم المجتمع وتضم هذه النماذج متغيرات الممارسة من "الأهداف- الأدوار- العملاء- الاستراتيجيات- التكتيكات" التي يشتمل عليها برنامج التدخل المهني ، فهناك نماذج جاك روثمان الثلاثة المشهورة وهي التنمية المحلية والتخطيط الاجتماعي والعمل الاجتماعي وهناك نماذج ماري وكامبل للممارسة وهي ثمانية نماذج للممارسة: (N. Gamble، well Dorthy, 2006)

أ- نموذج تنظيم المجتمع والجيرة.

ب- نموذج تنظيم المجتمعات الوظيفية.

ج- نموذج التخطيط الاجتماعي.

د- نموذج العمل الاجتماعي والسياسي.

هـ- نموذج التنمية الاجتماعي والاقتصادية للمجتمع المحلي.

و- نموذج تنمية البرامج والعلاقات الاجتماعي.

ز- نموذج التحالفات.

ح- نموذج الحركات الاجتماعي.

#### - نموذج التطوير التنظيمي:

ويقصد به الأنشطة التي تستهدف تحسين قدرات المنظمة في حل مشكلاتها وتعزيز مقدراتها في التعامل مع عوامل التغيير في البيئة المحيطة بها، وغالبا ما يرمز مصطلح "تطوير المنظمة" إلى التغيير المخطط. (أحمد:2002،ص.98).

أهداف نموذج التطوير التنظيمي: يستهدف ربط المنظمة ككل ببيئتها وتلاؤمها مع احتياجات المستفيدين من خدماتها والتطوير لا يستهدف فقط التغيير الداخلي ولكن يستهدف تطوير المنظمة مع المنظمات الأخرى الموجودة في المجتمع ويحدد الأهداف في: (القاضي:2001،ص.107).

- 1- تنمية تنظيم متجدد وحيوي تتوافر له القدرة على حرية الحركة وإعادة التشكيل بما يتلائم مع متطلبات المستفيدين من التنظيم.
- 2- تحقيق قدر أكبر من التعاون والتكامل بين أجزاء التنظيم والقضاء على احتمالات التناقض بينهما.

3- تطوير نظم وإجراءات عملية اتخاذ القرارات لصالح المستفيدين من الخدمات.

4- تقوية العلاقات بين العاملين والمستفيدين من خدمات التنظيم القائم.

ويقوم هذا النموذج على مجموعة من الشروط إذا توافرت يتحقق التطوير التنظيمي: (حلو:2002،ص.94).

أ- التركيز على جوانب القصور داخل المنظمة مع محاولة استثمار مواطن القوة بما يساهم في مواجهة جوانب القصور.

ب- إقناع متخذي القرار بالمنظمة بأهداف التطوير وتوفير الإمكانيات التي تساعد على تحقيق التطوير.

ج- أن التركيز في محاولات التطوير التنظيمي لا ينصب فقط على أساليب العمل والإجراءات التنظيمية ولكن أيضا على طبيعة العلاقات بين العاملين.

ويمر نموذج التطوير التنظيمي بمجموعة من الخطوات هي: (راغب:2003،ص.65).

1- مرحلة وصف النظام الحالي.

2- مرحلة تصميم النظام الجديد على أساس التطوير المستهدف.



- 3- مرحلة وضع النظام الجديد محل التطبيق.
- 4- مرحلة تشخيص النظام الحالى واكتشاف ما به من قصور.
- 5- مرحلة متابعة وتقييم النظام الجديد.
- ويستفيد الباحث من هذا النموذج في دراسته الحالية من خلال:
- 1- التركيز على جوانب القصور في النواحي التنظيمية المتعلقة بجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بحلولان:
- أ- القدرة على تنظيم العمل داخل الجمعيات الأهلية .
- ب- متابعة وتقييم أداء اللجان.
- ج- القدرة على وضع وتنفيذ خطة استراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر .
- 2- الاستفادة من القيادات التنفيذية والشعبية في تأييد الجمعيات الأهلية.
- 3- الاهتمام بطبيعة العلاقات بين لجان الجمعيات الأهلية خاصة لجنة المشروعات متناهية الصغر بها.
- 4- الاستفادة من خطوات نموذج التطوير التنظيمى في برنامج التدخل المهني الحالى في إطار:
- أ- وصف النظام الحالى للجمعية من خلال برنامج التدخل المهني .
- ب- تصميم نظام لبناء ودعم الجمعيات الأهلية يحقق أهدافها.
- ج- وضع النظام الذى يتفق عليه وتطبيقه على الجمعيات الأهلية لتكون نموذجاً لباقي الجمعيات المتعثرة.
- د- تشخيص وضع الجمعيات الأهلية واكتشاف الثغرات التى بها.
- هـ- ويتم متابعة وتقييم هذا النظام الجديد لتتعرف على التطوير في بقية الجمعيات.
- خامساً: استراتيجيات العمل المهني وتكتيكاته:
- (1) استراتيجيات التدخل المهني :
- يستخدم مفهوم الاستراتيجية في تنظيم المجتمع على أنه المنهج الذى يتبعه المنظم الاجتماعى لتحقيق أهدافه المهنية. (الرشيدى وأخرون: 1997، ص.79).
- وهناك العديد من الاستراتيجيات التى يمكن للمنظم الاجتماعى الاختيار من بينها لتحقيق أهداف التدخل المهني وتجدر الإشارة إلى أن اختيار الاستراتيجية المناسبة يتوقف على:
- (عفيفي: 2001، ص.178).
- و- طبيعة الموقف.
- ز- إمكانات المجتمع.
- وتتمثل الاستراتيجيات المستخدمة لتحقيق أهداف برنامج التدخل المهني فى:

أ- استراتيجية الاتصال: (عبداللطيف، عفيفي: 1999، ص.232).

- وتتمارس هذه الاستراتيجية حينما يكون من الأهمية تسهيل الاتصال بين المستفيدين ومتخذى القرار لتوضيح ما يعانون منه من مشكلات أو ما يحتاجونه من خدمات، وتستخدم هذه الاستراتيجية في إيجاد اتصال مشترك مع الجمعيات الأهلية والمؤسسات الحكومية في المجتمع المحلي، وكذلك رجال الأعمال والقادة الشعبيين في المجتمع، وفئة المستفيدين من الجمعيات الأهلية وذلك لتحقيق بناء ودعم قدرات جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بحلولاً في تعاملها مع الجهات المانحة.

ب- استراتيجية تغيير الاتجاهات: ويمكن للباحث الاستفادة من معطيات هذه الاستراتيجية لتغيير اتجاهات المستفيدين نحو أهمية وفكرة العمل الحر والمشروعات متناهية الصغر، وكذلك المساهمة في العمل المشترك والتعاون بين العاملين بالجمعيات الأهلية والمستفيدين من المشروعات متناهية الصغر، والاهتمام بحرية الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات بما يحقق تنمية المجتمع. (Charier Garvin:1997. p.526).

ج- استراتيجية بناء القدرات: تعتبر هذه الاستراتيجية من الاستراتيجيات الحديثة والتي تستهدف تدريب الأفراد لزيادة معارفهم خاصة تلك المعلومات المتصلة بحاجاتهم ومشكلاتهم في التعامل مع المشروعات متناهية الصغر، وكذلك الموارد والإمكانات المتاحة ومساعدتهم على زيادة خبراتهم العملية في مجالات إدارة وتنفيذ مشروعات التنميه، وتنمية مهاراتهم الفنية في مجال تصميم المشروعات بحيث تتحقق لها الاستمرارية. (زيتون: 2000، ص.106). ويستفاد من هذه الاستراتيجية في إعداد وتصميم محتوى البرامج التدريبية للعاملين بالجمعيات الأهلية وكذلك المستفيدين من تلك المشروعات، ويتم ذلك من خلال مشاركة متخصصين في مجالات الإدارة والإنتاج والتسويق لتنمية قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية إدارياً وفنياً، وتمكين المستفيدين بمعرفة المعلومات عن مشكلاتهم، ووجود الموارد المتاحة من قبل الجهات المانحة والتي يمكن استثمارها لحل مشكلاتهم، واختيار المشروعات والمساهمة في تنفيذها بما يخدم المجتمع.

د- استراتيجية التضامن: (صادق: 2001، ص.259). وتعتمد هذه الاستراتيجية على استخدام الموارد المتاحة للتغلب على المشكلات المجتمعية ويمكن توظيفها في إطار برنامج التدخل المهني من خلال محاور استثمار الإمكانات المادية التي توفرها الجمعيات الأهلية، والبشرية داخل الجمعيات الأهلية وهي اللجنة المسؤولة عن المشروعات متناهية الصغر بالجمعيات الأهلية، أو تلك المتاحة بمنظمات المجتمع سواء الحكومية أو الأهلية وذلك لمعاونة المستفيدين في اختيار ما يناسب المجتمع من مشروعات في إقامة التسهيلات والتسويق للمنتجات.

هـ- استراتيجية التعليم: وتهدف هذه الاستراتيجية تحقيق التغيير من خلال زيادة وعي الناس بالقضايا التي تهمهم، وتفترض أن الناس قادرين على المشاركة الفعالة في المجتمع ولكن

ينقصهم الوعي (سليمان وآخرون: 2005، ص: 43-44)، ويستفاد من هذه الاستراتيجية في زيادة وعى المستفيدين وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل الحر لإقامة المشروعات متناهية الصغر التابعة للجمعية بما يحقق أهدافهم وأهداف المجتمع في ذات الوقت.

(2) **التكتيكات المستخدمة في التدخل المهني:** يعد التكتيك جزءاً من الاستراتيجية وترجمة لها لوضعها موضع التنفيذ، أى أنه الأسلوب الفنى أو الأجراء التنفيذى المتبع لممارسة وتحقيق الاستراتيجية.

وفى إطار الأهداف السابقة لبرنامج التدخل المهني وكذلك الاستراتيجيات المحددة يمكن تحديد التكتيكات المستخدمة فيما يلى:

أ. **تكتيك المناقشة الجماعية:** يستخدم هذا التكتيك مع العاملين بالجمعيات الأهلية وأعضاء لجنة المشروعات متناهية الصغر بها، وأعضاء مجلس الإدارة لتبادل الموضوعات التى تبنى ودعم الجمعيات الأهلية بينهم وبين الجهات المانحة وبينهم وبين فئة المستفيدين من المشروعات متناهية الصغر وذلك لتشجيعهم وإقناعهم بالعمل الحر، ولتعليمهم وإكسابهم مهارات اختيار المشروعات متناهية الصغر ودراسة الجدوى لها، ولعرض الخبرات السابقة والاستفسار عما يؤرقهم ويحول دون اشتراكهم في هذه المشروعات.

ب. **تكتيك الاتصالات المفتوحة:** ويحقق هذا التكتيك الاستثمار الأمثل لكافة الجهود والإمكانات المتاحة لتحقيق الأهداف التى أقيمت من أجلها الجمعيات الأهلية كالاتصال بالمسؤولين بالمؤسسات المعنية سواء الجمعيات الأهلية الأخرى أو القادة الشعبيين، أو رجال الأعمال أو بالخبراء والمتخصصين في مجال المشروعات متناهية الصغر ، وبفئة المستفيدين من عمل المشروعات متناهية الصغر وتقييم مشروعاتهم التنموية والاستفادة من خبراتهم، ومساعدتهم على مواجهة صعوباتهم والتى تؤدى إلى عجزهم عن الاستمرار.

ج- **تكتيك تبادل الآراء:** يستخدم لتبادل الرأى مع المتخصصين والمسؤولين في الأمور المتعلقة بالإجراءات التنفيذية لبرنامج التدخل المهني ، وكذلك تصميم محتوى البرامج التدريبية.

د- **تكتيك التعليم:** ويركز هذا التكتيك على توفير المعلومات والبيانات واختيار البدائل المتاحة حتى يمكن الوصول إلى حلول مرضية للأطراف.

سادساً: **الأدوار المهنية للتدخل المهني :** ترجع أهمية الدور إلى أنه يحدد الحقوق والواجبات المنوطة بكل فرد يشغل مكانه معينة في المجتمع. (رجب وآخرون: 1983، ص.161).

ويعد الدور المهني وصفاً للسلوك الذى يجب أن يلتزم به الأخصائى الاجتماعى أثناء قيامه بعمله لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعيه. (سعد: 1991، ص.11).

ويرتبط دور المنظم الاجتماعى بالأهداف التى يراد تحقيقها والمواقف التى يواجهها. (صادق: 1987، ص.63).

ومن ثم فإن برنامج التدخل المهني في الدراسة الراهنة يعتمد على القيام ببعض الأدوار المهنية منها:

1. دور الميسر: (Marrie. W. & Gamble:1985,587) ويرتبط هذا الدور بقيام الباحث بتسهيل عمليات التفاعل بين فريق العمل بالجمعيات الأهلية من جهة وفئة المستفيدين المستفيدين من المشروعات متناهية الصغر بالمنطقة من جهة أخرى، ويتم ذلك بالعديد من الاجتماعات والمناقشات وورش العمل ومواجهة المعوقات التي تواجه المستفيدين.

2. دور الإداري: (عبداللطيف: 1997، ص. 337)، ويقوم فيه الباحث بتوزيع المسؤوليات على فريق العمل، وتنظيم الحلقات النقاشية، وورش العمل، والمهام التي تساهم في تغيير اتجاهات العاملين بلجنة المشروعات متناهية الصغر ، وكذلك للشباب في المنطقة تغييراً اجتماعياً ومعنوياً.

3. دور المخطط: ويعمل فيه الباحث على جمع الحقائق عن الجمعيات الأهلية وعن المشكلات التنظيمية والفنية التي تواجهها في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، وإعداد الدورات التدريبية والعمل على تحديد البدائل الممكنة ووضع الحلول المختلفة للمشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية .

4. دور المهني : ويقوم فيه الباحث بتحفيز نسق الهدف "جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بحلول، ونسق العمل (العاملين بلجنة المشروعات متناهية الصغر بالجمعيات الأهلية ، أعضاء مجلس الإدارة، المستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية والجمعيات الأهلية، ممثلى اللجان والأجهزة المعاونة فى برنامج التدخل المهني ). على المشاركة في تحديد أولويات تحسين وتطوير المشروعات متناهية الصغر داخل الجمعيات الأهلية ، والتي يتم من خلالها مساعدة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها، وذلك بالاعتماد على موارد الجمعيات الأهلية وجهودها سواء من خلال القيادات أو التنظيمات التي يمكنها تقديم العون في تحقيق ذلك.

5. دور الوسيط: يقوم الباحث باستخدام هذا الدور لتدعيم العلاقة بين الجمعيات الأهلية ولجانها من خلال إيجاد وسط سليم للتعامل بينها وبين الجهات المانحة والجمعيات والمؤسسات الأخرى، ويتم ذلك من خلال التعرف على المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية في نقص القدرات التنظيمية والفنية، مما يحقق زيادة الثقة في دور الجمعيات الأهلية تنموياً.

سابعاً: الأدوات المستخدمة في التدخل المهني : تعد الأدوات بمثابة الوسائل التي بها يستطيع المنظم الاجتماعى تحقيق أهدافه المهنية. (قاسم: 2000، ص.207).

ويستعين الباحث في تحقيق أهداف برنامج التدخل المهني بالأدوات التالية:

1. المقابلات (صادق: 1998، ص.362). : يستخدم الباحث هذه الأداة للالتقاء مع العاملين وأعضاء مجلس الإدارة داخل الجمعيات الأهلية لعرض برنامج التدخل المهني وإقناعهم بأهداف البرنامج وإجراءات تنفيذه.

كما تستخدم المقابلات مع رجال الأعمال والقادة الشعبيين والمتخصصين في مجال المشروعات متناهية الصغر للحصول على بناء ودعم هم ومشاركتهم في البرنامج.

2. **الاجتماعات** (قاسم: 2000، ص.212): تستخدم هذه الأداة مع فريق العمل بالجمعيات الأهلية ومجلس إدارتها للمناقشة والاتفاق على مراحل تنفيذ البرنامج ومسئوليات كل عضو بفريق العمل.

ويستعين الباحث بهذه الأداة للتعرف على المشكلات التي تواجه المستفيدين من الجمعيات الأهلية وتقدير احتياجاتهم التدريبية والاتفاق على الخطوات التنفيذية لبرنامج التدخل المهني وحثهم على المشاركة في البرنامج.

3. **الندوات**: (صادق: 1987، ص.424): ويستعين الباحث بهذه الأداة لتسليط الضوء على المشكلات التي تواجه المشروعات متناهية الصغر للشباب التابع للجمعية لمناقشة أبعادها وطرح الحلول اللازمة لمواجهتها ويستدعى ذلك دعوة بعض الخبراء المتخصصين في موضوع الندوة وكذلك بالنسبة للعاملين بالجمعيات الأهلية لعمل ندوات تتعلق بالجوانب التنظيمية والجوانب الفنية أيضاً.

4. **اللجان**: (بدوي: 1997، ص.259): تعتبر اللجان من أهم الأدوات في تنظيم المجتمع، وفيها يقوم مجموعة من الأفراد بالبحث والتفكير للبت والتنفيذ والمتابعة أو للقيام بالنشاط والمهام التي تستند إليها، ويمكن تحقيق ذلك من خلال لجنة تنمية المشروعات متناهية الصغر بالجمعيات الأهلية، وقد يتم تشكيل لجان أخرى إذا اقتضى الأمر لتنفيذ بعض المهام والمسئوليات التي تساعد في تدعيم الجمعيات الأهلية وتحقيق أهداف برنامج التدخل المهني.

5. **الزيارات**: (حموده، المليجي: 2001، ص.158-159): تستخدم هذه الأداة للاتصال برجال الأعمال والقادة الشعبيين والخبراء بالمنظمات المعنية بفئة المستفيدين للاستعانة بخبراتهم في تصميم البرامج التدريبية والمشاركة في تنفيذها.

6. **المحاضرة متخللة النقاش**: (حسين: 1995، ص.75-76): وتستخدم هذه الأداة في تزويد فريق العمل بالجمعيات الأهلية بالمعلومات والمعارف المرتبطة بالقدرات التنظيمية والإدارية والفنية عن طريق مدربين متخصصين في هذه المجالات، وتسمح هذه الأداة بزيادة فرص التفاعل بين المدربين والمشاركين لتوضيح الأمور الغامضة وتبادل الخبرات والحصول على مزيد من المعلومات، وتستخدم كذلك مع فئة المستفيدين المستفيد من الجمعيات الأهلية في تزويدهم بالمعلومات المرتبطة بجودة الإنتاج والتسويق لمنتجاتهم.

7. **ورش العمل**: ويستعين الباحث بهذه الأداة لإكساب أعضاء فريق العمل بالجمعيات الأهلية والمستفيدين من الجمعيات الأهلية بعض المهارات المتعلقة باتخاذ القرارات والمهارات المتعلقة

بتحسين جودة الإنتاج وتحسين القدرة التسويقية، ويتم ذلك من خلال المشاركة الجماعية منهم في التدريب العملي على هذه المهارات.

ثامناً: **مراحل التدخل المهني:** يمر التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع في هذه الدراسة بالمراحل التالية:

### 1. المرحلة التمهيدية: وتضمنت العمليات التالية:

أ- التعرف على الواقع الفعلي لوضع اللجنة المشكلة للمشروعات التنموية بالجمعيات الأهلية ، ومعرفة قدرات أعضائها، وتوزيع مسؤولياتهم، والتعرف على السجلات والتسهيلات والإمكانات المقدمة لهم.

ب- معرفة نسق الاتصال بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض والمستفيدين المستهدفين من المشروعات متناهية الصغر وذلك من خلال:

- نتائج الاجتماعات التمهيدية مع أعضاء اللجنة وفريق العمل بالجمعيات الأهلية كل على حدة ثم في اجتماع عام، والمستفيدين حتى يمكن التوصل بشكل متعمق للأبعاد والجوانب التنظيمية والفنية التي تحتاج إلى بناء ودعم وتطوير.

- وهكذا تم تحديد أهداف برنامج التدخل المهني .

- وضع خطة للتدخل المهني تساهم في تحقيق الأهداف التي تم تحديدها.

- عرض خطة العمل الخاصة بالتطوير التنظيمي وبناء القدرات التنظيمية والفنية للجمعية ومناقشتها وإجراء التعديلات المناسبة.

- الحصول على موافقة الجمعيات الأهلية لبرنامج التدخل المهني وتوزيع الأدوار والمسؤوليات عليهم (عملية التعاقد).

### 2. المرحلة التخطيطية: وتتضمن العمليات التالية: بدأت هذه المرحلة بعد القيام بدراسة

الواقع وكشف الثغرات في الجمعيات الأهلية التي تقوم بتقديم المشروعات التنموية

للمستفيدين وتحديد الأهداف والتي في ضوءها يتم وضع خطة التدخل المهني :

تحديد الأهداف الاستراتيجية والتكتيكية والتي تهتم بزيادة عدد المستفيدين المنتفعين من إقامة المشروعات متناهية الصغر ، وتوجيه المشروعات لخدمة وتحقيق التنمية في المجتمع، والانتظام في تسديد المنح المقدمة للمستفيدين.

أ- **تحديد البرامج والخدمات والأنشطة التي تفي بتحقيق الأهداف المحددة وتتمثل في:**

- أنشطة خاصة بتنظيم العمل وتقسيمه.

- أنشطة خاصة بانتقاء المشروعات متناهية الصغر واختيار المستفيدين.

- أنشطة خاصة بوضع تنفيذ خطة استراتيجية للعمل بمجال المشروعات متناهية الصغر .

- أنشطة خاصة ببناء ودعم قدرة المستفيدين على التوجيه الجيد للقروض وتحسين الإنتاج وتسويق المنتجات.

ب- تحديد أساليب العمل التي تساهم في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.

ج- تحديد أنساق العمل من خلال:

- تحديد المسئوليات وتوزيعها وفقاً لجدول زمني.

- تحديد تكلفة البرنامج ووسائل تمويله.

2. المرحلة التنفيذية: وتعنى التنفيذ الفعلى لخطة التدخل المهني التي تم اقتراحها لتحقيق الأهداف المحددة وذلك بالتعاون مع اللجنة المسؤولة عن المشروعات متناهية الصغر بالجمعيات الأهلية ، وأعضاء مجلس إدارتها، والعاملين بها، والمستفيدين من خدماتها.

3. المرحلة التقييمية: وتتضمن تحديد مدى النجاح الذي تحقق بالكشف عن تأثير جهود التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية في بناء ودعم الجمعيات الأهلية في توجيه المنح الممنوحة لبناء ودعم المشروعات متناهية الصغر من خلال تحسين أداء الجمعيات الأهلية وبناء قدراتها التنظيمية والفنية لتفعيل دورها في تشجيع الإقبال على المنح وإقامة مشروعات تخدم المستفيدين وتفيد المجتمع المحلي ويتم في تلك المرحلة تقييم عائد التدخل المهني ، ومدى ما حققه البرنامج من نجاح واستمرار المشروعات وتنميتها هذا وسوف يتم التقييم وفقاً للأساليب التالية:

1- إجراء القياس البعدي واستخراج النتائج الكمية للفروق بين القياسين.

2- وصف كفي وكمي للتغيرات في أعداد المستفيدين المقبل على إقامة المشروعات متناهية الصغر ونوعية المشروعات بعد التدخل بالقياس بفترة ما قبل التدخل المهني .

### جدول (1)

يوضح الإطار التصوري لبرنامج التدخل المهني مع تحديد أهم عناصره.

عناصر التدخل المهني	المضمون
الوضع الذي يتطلب التدخل المهني .	تعتبر الجمعيات الأهلية في عملها مع المشروعات متناهية الصغر ويظهر ذلك من خلال: 1- عدم الاستثمار الجيد للمنح المقدمة من الجهات الممولة. 2- عدم إقبال المستفيدين على القيام بالمشروعات متناهية الصغر . 3- عدم القدرة على اختيار المشروعات متناهية الصغر التي تحقق التنمية في المجتمع.
الأهداف	يهدف برنامج التدخل المهني إلى بناء ودعم الجمعيات الأهلية في توجيه المنح التي تحصل عليها من جهات التمويل المختلفة نحو المشروعات متناهية الصغر ويتم ذلك من خلال: 1- تحقيق الأهداف التكتيكية وتمثل في: أ- تنمية القدرات التنظيمية للجمعيات. ب- تنمية القدرات الفنية للعاملين بالجمعيات الأهلية . 2- تحقيق الأهداف الاستراتيجية: وتتمثل في: أ- زيادة عدد المستفيدين وضرورة إقناعهم بأهمية العمل الحر والمشروعات متناهية الصغر. ب- توجيه المشروعات متناهية الصغر إلى تنمية المجتمع المحلي المحيط بتلك الجمعيات. ج- الانتظام في تسديد المنح للجهات الممولة.
نسق الهدف.	جمعية مصر المحروسة بلدي حلوان وجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بلوان.

عناصر التدخل المهني	المضمون
المشاركون في التدخل المهني .	أ- أنساق العمل الداخلية: - لجنة المشروعات متناهية الصغر بالجمعيات محل الدراسة . - مجلس إدارة الجمعيات الأهلية والعاملين. - فئة المستفيدين من الجمعيات الأهلية. ب- أنساق العمل الخارجية: - رجال الأعمال بمنطقة حلوان. - القادة الشعبيين والتنفيذيين بحلوان. - المنظمات المجتمعية الموجودة دخل حي حلوان.
الموجهات النظرية للتدخل المهني	1- نموذج التطوير التنظيمي. 2- نموذج التنمية الاجتماعي والاقتصادية للمجتمع المحلي. 3- نموذج تغيير المنظمة.
الاستراتيجيات المستخدمة في التدخل المهني .	1- استراتيجيات الاتصال. 2- استراتيجيات تغيير الاتجاهات. 3- استراتيجيات التدريب. 4- استراتيجيات التعليم. 5- استراتيجيات بناء القدرات.
التكنيكات المستخدمة في التدخل المهني .	1- تكنيك المناقشة الجماعية. 2- تكنيك الاتصالات المفتوحة. 3- تكنيك تبادل الآراء. 4- تكنيك التعليم.
الأدوار المهنية للتدخل المهني .	1- دور الميسر. 2- دور الإداري. 3- دور المخطط. 4- دور المهني . 5- دور الوسيط.
الأدوات المستخدمة في التدخل المهني .	1- المقابلات. 2- الاجتماعات. 3- اللجان. 4- الندوات. 5- المحاضرات. 6- ورش العمل. 7- المعارض.
تقييم عائد برنامج التدخل المهني .	1- تطبيق القياس القبلي والبعدي. 2- تحليل محتوى السجلات لمعرفة التغيرات التي تطرأ على الجوانب الكيفية والكمية. 3- الملاحظة البسيطة. 4- المقابلات والاجتماعات مع الأطراف المعنية.

### سادسا: الإجراءات المنهجية للدراسة.

**1. نوع الدراسة:** تعتبر هذه الدراسة من بحوث تقدير عائد التدخل المهني واستخدام برنامج للتدخل المهني لبناء قدرات الجمعيات الأهلية بحلوان في توجيه المنح الموجهة اليهم من الجهات الممولة للمشروعات متناهية الصغر وقياس عائد هذا البرنامج في تحقيق الأهداف المنشودة منه، ويعتبر التدخل المهني بمثابة إحدى السمات الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية لأنها مهنة ذات طابع تطبيقي ومع تطور التدخل المهني بدأت المهنة تحتاج إلى تقنين التدخل المهني واختبار مدى فعاليته في التعامل مع المشكلات المختلفة، لذلك أصبحت بحوث تقييم عائد التدخل المهني من الأهمية بمكان لأنها تحاول أن تحدد بموضوعية مدى كفاءة تلك المهنة بتخصصاتها



المختلفة في تحقيق أهدافها ومدى ملاءمة برنامج التدخل المهني المستخدم في تحقيق هذه الأهداف المنشودة. (عبدالعال: 1993، ص.45)

**2: المنهج المستخدم:** يعتمد الباحث في بحثه على المزوجة بين منهجين رئيسيين وهما منهج دراسة الحالة ومنهج المسح الإجماعي لجمعتي مصر المحروسة بلدي وجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية ببلوان.

فمنهج دراسة الحالة هنا تستخدم وحدات قد تكون أفراد أو جماعات أو مجتمعات محلية أو منظمات بهدف التوصل إلى جمع المعلومات والحقائق عن تلك الحالة وتطوراتها ، وكذلك يتم تطبيق منهج المسح الاجتماعي الشامل على أعضاء مجلس إدارة الجمعيات الأهلية والعاملين محل الدراسة بمجال المشروعات متناهية الصغر وعلى المستفيدين الذي يعمل بمجال المشروعات متناهية الصغر لقياس مدى نجاح الجمعيات الأهلية في توجيه المنح التي تحصل عليها نحو المشروعات متناهية الصغر وذلك وبعد التدخل المهني للكشف عن تأثير البرنامج في تحقيق أهداف الدراسة.

**وترجع أسباب اختيار هذا المنهج إلى أنه يسهم في:**

- أ- الحصول على بيانات كمية ضرورية لتفهم الواقع الميداني.
- ب- اختبار فروض الدراسة والتأكد من صحتها.
- ج- يساعد في الوصف والتفسير والتحليل للبيانات.
- د- يصلح للكشف عن الأوضاع الحالية والواقع الفعلي لمحاولة وضع خطة أو مقترحات للإصلاح.

**3: مجالات الدراسة:**

**أ. المجال المكاني "نسق الهدف":** تعتبر جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية ببلوان هي نسق الهدف لتطبيق برنامج التدخل المهني بها وذلك لأنها:

- أ- تمتلك الجمعية الأهلية محل الدراسة العديد من المشروعات التي تخدم المجتمع المحلي.
- ب- تحصل تلك الجمعية علي المنح لتنفيذ مشروعات متنوعة تخدم المجتمع المحيط بها بناء علي موافقات الجهات الرسمية.
- ج- كما أن الباحث على صلة جيدة بتلك الجمعية الأهلية مما يسهل عليه القيام بالدراسة وتطبيق برنامج التدخل المهني.
- د- قيام المسئولون بالجمعية بإبداء استعدادهم للتعاون مع الباحث في تنفيذ البرنامج.

**ب- المجال البشري:** يتضمن المجال البشري للدراسة على:

- أ- أعضاء مجلس الإدارة بجمعتي مصر المحروسة بلدي وجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية وعددهم (12).

ب- العاملين بالجمعيات الأهلية وعددهم (18).

ج- المستفيدين القائم بالمشروعات متناهية الصغر التابعة للجمعية وعددهم (7) شاب وشابة وقت بداية العمل مع الجمعيات الأهلية.

#### ج- المجال الزمني:

- ويتمثل في فترة تنفيذ برنامج التدخل المهني والذي بدأ في الموافق 25 / 1 / 2018 وحتى يوم الأربعاء الموافق 24 / 8 / 2018.

#### 4: أدوات الدراسة:

- إستخدم الباحث الأدوات البحثية التالية عند إجراء بحثه والتي تتفق مع مشكلة دراسته وطبيعتها وذلك من خلال التركيز علي مجموعة من العوامل التي يكون لها تأثير مباشر على تلك الأدوات ومنها طبيعة البحث، وطبيعة هؤلاء المبحوثين وهي كالتالي:

1. **البحث المكتبي:** حيث تم الإطلاع على مجموعة المؤلفات العلمية والكتابات المتاحة حول المشروعات متناهية الصغر كآلية لتحقيق التنمية داخل المجتمع، والجمعيات الأهلية ودورها التنموي، ونظريات ونماذج التطوير التنظيمي، وقام الباحث بالرجوع إلى الدراسات والأبحاث المتاحة حول برامج التدخل المهني من أجل وضع أسس برنامج التدخل المهني .

2. **مقياس البناء ودعم التنظيمي والفني للعاملين بالجمعيات الأهلية محل الدراسة ومجلس إدارتها ويتضمن:**

أ- بناء ودعم القدرات التنظيمية للعاملين ومجلس الإدارة.

ب- بناء القدرات الفنية للعاملين ومجلس الإدارة.

- **مراحل تصميم المقياس:** سوف أحاول أن أشير بإيجاز إلى المراحل التي مر بها بناء المقياس، والذي يتم تطبيقه مرتين على مجتمع البحث، مرة قبل التدخل المهني ومرة أخرى بعد التدخل المهني وقد كانت أول خطوة في تصميم المقياس هي تحديد مفهوم بناء ودعم قدرات الجمعيات الأهلية في توجيه المنح الممنوحة لهم من الجهات المانحة للمشروعات متناهية الصغر. وتم تحديد بعدين أساسيين الأول يتصل بالقدرات التنظيمية للجمعية، أما الثاني فيتصل بالقدرات الفنية للعاملين بالجمعيات الأهلية، وكانت الخطوة الثانية في تصميم المقياس هي تحديد كل مفهوم من المفاهيم السابقة حيث تم تحديد هذه المفاهيم بالرجوع إلى العديد من المصادر من مراجع علمية ودراسات ومقاييس سابقة، وكانت الخطوة الثالثة.. هي التصميم الفعلي للمقياس وفيه اعتمد الباحث على طريقة ليكرت Likert Scale في تصميمه وسار وفق المراحل التالية:

**المرحلة الأولى:** مرحلة جمع العبارات: وكانت هذه المرحلة تتطلب عدداً كبيراً من العبارات المرتبطة بموضوع بناء قدرات الجمعيات الأهلية والذي يمن قياسه، ومؤشراته وعناصره وقد قام الباحث بجمع هذه العبارات من عدة مصادر هي:

أ- تحليل الباحث للكتابات النظرية السابقة والمتصلة بأبعاد المقياس والتي أمكن من خلالها جمع مجموعة من العبارات.

ب- انتقاء بعض العبارات من بعض الدراسات والمقاييس الاجتماعية المتصلة بأبعاد الدراسة. وهكذا توصل الباحث إلى العبارات المتمثلة لكل بعد من أبعاد المقياس بمحكاته وكان مجموع تلك العبارات (65) وبعد إجراء التحكيم للمقياس وصلت عدد العبارات إلى (51) عبارة بواقع (27) عبارة للبعد الأول وهو القدرات التنظيمية للجمعية، والبعد الثاني (24) عبارة عن القدرات الفنية للعاملين بالجمعيات الأهلية .

**المرحلة الثانية: صياغة العبارات:** وفي هذه المرحلة تمت صياغة العبارات التي تم جمعها بالاستناد إلى الشروط الواجب إتباعها في صياغة عبارات المقاييس الاجتماعية، وبعد ذلك تمت عملية خلط العبارات بصورة عشوائية وبدون تحديد انتماء كل عبارة إلى أى من المتغيرات، وتم وضع عبارات المقياس في صورته الأولى بعد تحديد أبعاده وتم عرضه على مشرفي البحث للتحقق من صدق محتوى العبارات وارتباطها بأبعاد المقياس.

**المرحلة الثالثة: مرحلة التحكيم:** عرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وبعض المتخصصين في مجال المشروعات متناهية الصغر ، وعددهم (17) وطلب من كل منهم التحكيم بالنسبة لكل عبارة وإلى أى مدى ترتبط بالبعد والمحك والمؤشر وذلك في ضوء بعض المعايير منها: مدى ارتباط العبارة بالمؤشر المراد قياسه، صياغة العبارة من حيث السهولة ووضوح المعنى، الإضافة أو الحذف لبعض العبارات.

وفي ضوء الإجابات التي وردت من المحكمين، وفي ضوء ملاحظاتهم تم إعادة صياغة العبارات والتخلص من بعض العبارات غير المرتبطة أو المتداخلة أو الغامضة حيث أمكن استبعاد العبارات التي لم تحصل على موافقة 80% من المحكمين كحد أدنى للاتفاق مع توضيح أى من العبارات تعتبر إيجابية أو سلبية، ولم يتم إضافة أى عبارات للمقياس بتوجيه من المحكمين.

#### المرحلة الرابعة: ثبات وصدق المقياس:

1- **ثبات المقياس:** تم استخدام طريقة إعادة الاختبار وتم حساب معامل الارتباط من القياسين والنتائج أثبتت أن المقياس ثابت. فقد طبق على عينة من المبحوثين قوامها (7) أعضاء وبعد مرور (15) يوماً من التطبيق الأول قام الباحث بالتطبيق الثاني للمقياس على نفس العينة الأولى وقام بتفريغ نتائج القياس البعدي باستخدام اختبار (ت) وتمت المقارنة بين

القياسين القبلي والبعدي بالمعادلة

$$t = \frac{n \times d}{\sqrt{t}}$$

ع د

حيث د : متوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي.

ن: حجم العينة.

ع د: الخطأ المعياري للفروق بين القياسين القبلي والبعدي.

وأوضح أن قيمة (ت المحسوبة) (1.99) أصغر من قيمة (ت) الجدولية (2.53) وعليه فإن المقياس ثابت عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

**صدق المقياس:** وقد استخدم الباحث عدة أساليب للتحقق من صدق المقياس.

ويشير فيما يلي إلى الإجراءات التي تمت من أجل التحقق من الصدق:

أ- **الصدق الظاهري:** وتم عن طريق المحكمين وتم إجراؤه في المرحلة الأولى لتصميم

المقياس، وقام به الباحث واستفاد من ملاحظات المحكمين عليه.

ب- **الصدق الذاتي** = معامل الثبات وبما أن معامل الثبات = 0.85.

وهذا يعنى أن الصدق الإحصائي للمقياس  $\sqrt{0.85} = 0.92$  وهى نسبة مقبولة للصدق

وهذا يدل على أن المقياس ثابت وصادق.

**المرحلة الخامسة:** مرحلة الصياغة النهائية للمقياس: بعد التأكد من ثبات وصدق المقياس تم

الوصول إلى الصورة النهائية للمقياس وبذلك أصبح جاهزا للتطبيق.

3. اختبار للشباب القائم بالمشروعات متناهية الصغر بالجمعية وتم تصميمه وفقاً للتالي:

أ- كيفية توجيه المنح الممنوحة لهم.

ب- كيفية تحسين جودة الأداء في المشروعات متناهية الصغر.

ج- كيفية تحسين تسويق المنتجات.

نتائج الدراسة:

أولاً: عرض نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بوصف خصائص عينة الدراسة:

(1) العاملين وأعضاء مجلس الإدارة بجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية ببلوان.

جدول ( 2 ) يوضح الخصائص المتعلقة بالعاملين وأعضاء مجلس الإدارة بالجمعية ن = 30

م	وصف خصائص عينة الدراسة من العاملين وأعضاء مجلس الإدارة	التكرار	النسبة
1	أ- ذكر	22	%73.33
	ب- أنثى	8	%26.67
2	أ- من 25-	5	%16.67
	ب- من 35-	14	%46.67
	ج- من 45-	9	%30
	د- من 55 فأكثر	2	%6.67
3	أ- لا يوجد	18	%60
	ب- موظف حكومي	3	%10
	ج- موظف قطاع خاص	8	%26.66
	د- أعمال حرة	1	%3.34
4	رئيس مجلس الإدارة	1	%3.34

م	وصف خصائص عينة الدراسة من العاملين وأعضاء مجلس الإدارة	التكرار	النسبة		
	الموقع الذي تشغله بالجمعيات الأهلية	أ- مجلس الإدارة	أمين الصندوق	1	3.34%
		ب- العاملين	عضو مجلس الإدارة	10	33.32%
			المدير التنفيذي	1	3.34%
			سكرتير الجمعيات الأهلية	1	3.34%
			رئيس لجنة	5	16.66%
			عضو لجنة	11	36.66%
5	الدور الذي تقوم به في الجمعيات الأهلية.	أ- إعداد التقارير وتسليمها للمختصين.	1	3.34%	
		ب- متابعة المستفيدين المقبل على إقامة المشروعات.	1	3.34%	
		ج- توجيه المستفيدين للمشروعات التي تخدم المجتمع	1	3.34%	
		د- المتابعة خلال الاجتماعات الدورية.	27	90%	

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية تدار من خلال مجلس إدارة يتكون من (12) عضواً، أما العاملين فعددهم (18) منهم إجمالاً (22) ذكور و(8) إناث.

وأن معظمهم بنسبة (77%) تتراوح أعمارهم من (35-55) سنة وهي السن الأكثر نضجا وخبرة بالإضافة إلى مستوى التعليم العالي الذي يحصلون عليه حيث نسبته (63.33%) والذي يعتبر نقطة إيجابية قد تكون من العوامل الداعمة لنجاح برنامج التدخل المهني خاصة وأن هناك رغبة واستعداد للتعاون والمشاركة من جانب هؤلاء العاملين في بناء ودعم قدرات الجمعيات الأهلية لتوجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر.

وأن (60%) منهم لا توجد له وظيفة أخرى خارج الجمعيات الأهلية مما يعنى التفرغ للعمل والقدرة على بذل أى جهود إضافية تساهم في نجاح برنامج التدخل المهني الداعم للجمعية. أما عن دور المبحوثين من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين في الجمعيات الأهلية فإن الواقع يشير إلى أن (90%) منهم دورهم يرتبط بمتابعة الجمعيات الأهلية من خلال الاجتماعات الدورية وأن (10%) فقط لهم دور مباشر حيث أن واحد فقط دوره يتمثل في إعداد التقارير وتسليمها للصندوق، وواحد يتابع المستفيدين المقبل على المشروعات، وآخر يوجه المستفيدين للمشروعات، وهو ما يكشف عن قصور في الاهتمام بتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية بفاعلية، وأن بناء ودعم الجمعيات الأهلية قد يحتاج لبناء ودعم فني وتنظيمي من خلال تفعيل وتنشيط لجان الجمعيات الأهلية للقيام بدورها خاصة لجنة المشروعات متناهية الصغر .

(2) وصف خصائص عينة الدراسة من المستفيدين القائم بالمشروعات متناهية

الصغر التابعة للجمعية.

## جدول (3) يوضح خصائص المستفيدين القائمين بالمشروعات متناهية الصغر ن = 7

م	وصف خصائص عينة الدراسة من المستفيدين القائمين بالمشروعات	التكرار	النسبة
1	النوع	أ- ذكر	57.14%
	ب- أنثى	3	42.86%
2	السن	أ- من 25-	71.44%
		ب- من 30-	14.28%
		ج- من 35 فأكثر	14.28%
3	الحالة التعليمية	أ- مؤهل متوسط	42.86%
		ب- مؤهل فوق متوسط	14.28%
		ج- مؤهل عالي	42.86%
4	الحالة الاجتماعية	أ- أعزب	85.72%
		ب- متزوج	14.28%
5	مدة العمل بالمشروع الصغير التابع للجمعية	أ- من سنة	71.44%
		ب- من 3-	28.56%

## يتضح من الجدول السابق أن:

عدد المستفيدين من تلك الجمعية فيما يخص المشروعات متناهية الصغر 7 منهم 4 ذكور و 3 إناث، (5) منهم يتراوح سنهم بين (25 - 30) سنة أى فى مرحلة بعد التخرج بسنوات قليلة أما قضاها المستفيدين فى التجنيد أو عجزوا عن الحصول على فرص عمل مناسبة سواء فى الحكومة أو القطاع الخاص مما جعلهم يقبلون على العمل فى مجال المشروعات متناهية الصغر التابعة للصندوق والجمعيات الأهلية ، وأن هناك (2) فقط فوق سن الثلاثين، وهو ما يؤكد وجهة نظر الباحث بأهمية توجيه المنح نحو المشروعات متناهية الصغر، وان (3) منهم حاصلين على مؤهل متوسط، و(3) حاصلين على مؤهل على بينما واحد فقط مؤهله فوق المتوسط، وهذا يدل بصفة عامة على أن المؤهل فى ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة لا يمثل متغيراً أساسياً فى قبول المستفيدين العمل بالمشروعات متناهية الصغر .

وأن (6) من هؤلاء الشباب او المستفيدين حالتهم الاجتماعية أعزب وذلك للسن من ناحية وعدم وجود عمل ودخل مناسب يسمح بالزواج، وأن (5) منهم مدة عملهم بالمشروعات متناهية الصغر التابعة للجمعية من سنة إلى 3 سنوات، وهى فترة صغيرة نسبياً فى تحديد جدوى المشروعات التى يقومون بها، وهناك (2) فقط مدة عملهم بالمشروع تزيد على 3 سنوات.

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير نتائج القياسين القبلى والبعدي وصحة الفروض:

(1) عرض وتحليل وتفسير نتائج اختبار صحة الفرض الأول للدراسة ومؤشراته.

سعت الدراسة الراهنة لاختبار صحة الفرض الفرعى الأول الذى مؤداه:

من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرات التنظيمية لجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بحلولان فى توجيه المنح المقدمة اليهم نحو المشروعات متناهية الصغر .

ولاختبار صحة هذا الفرض تم الاعتماد على المؤشرات التالية:

(أ) بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على تنظيم العمل داخل الجمعية الأهلية بما يحقق أهدافها.

(ب) بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على وضع وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر .

(ج) بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على متابعة وتقييم أداء اللجان المرتبطة بالمشروعات متناهية الصغر .

وقد استخدم الباحث اختبار (ت) وذلك لإختبار صحة الفرض الأول من خلال اختبار صحة مؤشرات وفيما يلي عرض وتحليل وتفسير لأهم ما تحقق في هذه المؤشرات:

جدول ( 4 ) يوضح قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية محل الدراسة على تنظيم العمل بما يحقق أهدافها (ن:30)

م	العبارات	القياس القبلي			الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	القياس البعدي	الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	م
		نعم	إلى حد ما	لا						
1	لها هيكل تنظيمي للعاملين يحقق أهدافها.	6	8	16	50	21	87	15.43	1	
2	لديها لجان ذات مهام محددة.	6	7	17	49	24	84	14.89	3	
3	لدي الجمعية تحديد دقيق للسلطات داخل الهيكل التنظيمي المتعلق بالمشروعات متناهية الصغر .	5	8	17	48	22	80	14.18	4	
4	يتابع مجلس الإدارة العاملين لضمان تحقيق الجمعية لأهدافها.	4	5	21	43	25	82	14.54	7	
5	تهتم بوضع خطط زمنية محددة لتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.	6	3	21	45	20	77	13.65	5	
6	يهتم أعضاء لجان الجمعية بإنجاز مهامهم المحددة لهم لتحقيق الأهداف الكلية للجمعية.	5	10	15	50	20	78	13.83	1	
7	تشكل لجان تأهيلية تساهم في نجاحها.	4	6	20	44	20	76	13.48	6	
	المجموع				329		564	%100		
	المتوسط الحسابي المرجح				47		80.57			
	الانحراف المعياري				2.94		3.99			
	القوة النسبية				%52.22		%89.52			

ت المحسوبة (2.25)، ت الجدولية (2.46) عند مستوى معنوية (0.01)، (1.69) عند مستوى معنوية (0.05).

ينتضح من نتائج الجدول السابق أن:

قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على تنظيم العمل بالجمعيات الأهلية في تزايد بما يحقق أهدافها، ويتضح ذلك من الدرجات المعيارية للمبجوثين قبل وبعد التدخل المهني ، حيث يلاحظ تزايد جميع درجات المبجوثين على هذا المؤشر بعد البرنامج مقارنة بدرجاتهم قبل البرنامج، وبصفة عامة يلاحظ أن المتوسط الحسابي المرجح لدرجات المبجوثين من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية وفق هذا المؤشر بلغ في القياس البعدي (80.57) درجة بقوة نسبية قيمتها (89.52%) قوية، بينما بلغ هذا المتوسط الحسابي المرجح في القياس القبلي (47) درجة بقوة نسبية قيمتها (52.22%) ضعيفة.

وتشير نتائج الجدول إلى أن هناك عبارات قد حظيت بترتيب متقدم في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، وذلك على النحو التالي: لدى الجمعيات الأهلية لجان ذات مهام محددة للقيام بالمشروعات متناهية الصغر، حيث حصلت على الترتيب الثاني في القياس البعدي بدرجة معيارية بلغت (84)، في حين كان ترتيبها الثالث في القياس القبلي بدرجة معيارية بلغت (49)، يتابع مجلس الإدارة العاملين لضمان تحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها، حيث حصلت على الترتيب الثالث في القياس البعدي بدرجة معيارية بلغت (82)، في حين كان ترتيبها السابع في القياس القبلي بدرجة معيارية بلغت (43).

وقد يرجع ذلك إلى أنه أثناء برنامج التدخل المهني تم تشكيل لجان للقيام بعملية الدراسة والمتابعة والاتصال بالإضافة إلى تنشيط لجنة المشروعات متناهية الصغر وبالتالي أصبح لها لجان ذات مهام محددة في قيامها بالجمعيات الأهلية، وبالمثل أصبح هناك متابعة مستمرة من مجلس الإدارة للعاملين في هذه اللجان لتحقيق الأهداف المنوطة بها.

وهناك عبارات حظيت بنفس الترتيب في القياسين القبلي والبعدي هي:

- لتلك الجمعية هيكل تنظيمي للعاملين يحقق أهداف الجمعية، حيث حصلت على الترتيب الأول في القياسين القبلي والبعدي وبدرجة معيارية بلغت (50)، (87) على الترتيب، لدى الجمعية تحديد دقيق للسلطات داخل الهيكل التنظيمي المتعلق بالمشروعات متناهية الصغر، حيث حصلت على الترتيب الرابع في القياسين القبلي والبعدي وبدرجة معيارية بلغت (48)، (80) على الترتيب، وقد يشير ذلك إلى أن الجهات المانحة لا تختار الجمعيات الأهلية إلا على أساس أنها تحظى بهيكل تنظيمي متميز وأن هناك تحديد للمسئوليات داخل هيكلها وتعتبر هذه نقطة أساسية في اختيار الجهات المانحة لمن تقدم اليهم المنح.

وهناك عبارات حظيت بترتيب متأخر في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، إلا أن الدرجات المعيارية لقدرات المبجوثين على تقسيم العمل داخل الجمعيات الأهلية لتحقيق أهداف الجمعية في القياس البعدي كما هو موضح بالجدول أعلى منها في القياس القبلي، فضلاً عن أن



الانحراف المعياري للدرجات في القياس البعدي بلغ (3.99) وهو انحراف معياري صغير مما يؤكد التقارب بين هذه الدرجات المعيارية على الرغم من اختلاف ترتيبها.

ويتضح ذلك من نتائج التحليل الإحصائي حيث وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد برنامج التدخل المهني ، حيث أوضحت النتائج أن (ت) المحسوبة بلغت قيمتها (2.25)، في حين بلغت قيمة (ت) الجدولية (1.69) عند مستوى معنوية (0.05)، مما يدل على أن برنامج التدخل المهني قد ساهم في زيادة قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية على تنظيم العمل بما يحقق أهدافها ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (أشرف غيث 1992) وذلك من خلال العمليات والأنشطة المهنية والاستراتيجيات والتكتيكات والأدوات مثل الاجتماعات والمقابلات والدورات التدريبية وورش العمل.

**جدول ( 5 ) يوضح قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على صياغة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر (ن:30)**

م	العبارات	القياس القبلي			رقم	النسبة المرحجة	الدرجة المعيارية	القياس البعدي			رقم	النسبة المرحجة	الدرجة المعيارية
		نعم	إلى حد ما	لا				نعم	إلى حد ما	لا			
1	تطلع الجمعية على برامج المشروعات متناهية الصغر في الجمعيات الخيرية.	9	8	13	3	13.18	56	26	4	-	1	13.48	86
2	تغلق فترات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية لتحقيق أهدافها.	16	8	6	5	11.70	50	3	8	19	6	11.91	76
3	تعقد اجتماعات دورية لمناقشة الخطة الموضوعية لتحقيق أهدافها.	12	8	10	1	14.59	62	16	8	6	8	10.97	70
4	تهمل في عقد دورات تدريبية لتوضيح أهمية المشروعات متناهية الصغر وأنشطتها للعاملين بها.	20	6	4	8	10.35	44	2	1	27	2	13.33	85
5	تدرب العاملين بها على كيفية وضع المشروعات متناهية الصغر التي تتناسب مع احتياجات المجتمع.	10	6	14	3	13.18	56	23	4	3	5	12.54	80
6	تدرب العاملين بها على كيفية عقد الندوات التي تبين أهداف الجمعيات الأهلية لقيادات المجتمع المحيط.	6	6	18	7	11.29	48	20	6	4	6	11.91	76
7	تعجز عن بناء قاعدة معلوماتية عن المجتمع المحلي ومشروعاته.	10	11	9	2	13.89	59	3	2	25	4	12.85	82
8	تحرص على مشاركة جميع العاملين في التخطيط الاستراتيجي.	7	6	17	5	11.76	50	25	3	2	3	13.01	83
	المجموع					%100	725					%100	638
	المتوسط النسبي المرجح						53.13						79.75
	الانحراف المعياري						6.08						5.42
	القوة النسبية						%59.03						%88.61

ت المحسوبة (2.64)، ت الجدولية (2.46) عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05).

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك زيادة في قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على صياغة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر بعد مشاركتهم في برنامج

التدخل المهني ، ويتبين ذلك من خلال الدرجات المعيارية قبل وبعد البرنامج، فيلاحظ تزايد جميع الدرجات بعد التدخل مقارنة بقبل التدخل، وبصفة عامة نجد أن المتوسط الحسابي المرجح لدرجات المبحوثين بلغ في القياس البعدي (79.75) درجة بقوة نسبية (88.61%) قوية، في حين بلغ في القياس القبلي (53.13) درجة بقوة نسبية (59.03) ضعيفة.

وتوضح نتائج الجدول أن هناك عبارات قد حظيت بترتيب متقدم في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، وهي: إطلاع الجمعية على برامج المشروعات متناهية الصغر في الجمعيات الخيرية، وحصلت على الترتيب الأول في القياس البعدي بدرجة معيارية بلغت (86)، في حين كان ترتيبها الثالث في القياس القبلي بدرجة معيارية (56)، تهمل الجمعية في عقد دورات تدريبية لتوضيح أهمية المشروعات متناهية الصغر وأنشطتها للعاملين بها، وحصلت على الترتيب الثاني في القياس البعدي بدرجة معيارية بلغت (85)، بينما كان ترتيبها الثامن في القياس القبلي بدرجة معيارية بلغت (44)، ثم تدرّب العاملين بها على كيفية عقد الندوات التي تبين أهداف الجمعيات الأهلية لقيادات المجتمع المحلي، وحصلت على الترتيب السادس في القياس البعدي بدرجة معيارية بلغت (76)، بينما كان ترتيبها الثامن في القياس القبلي بدرجة معيارية بلغت (48).

وقد يرجع ذلك إلى اهتمام برنامج التدخل المهني في عرض الجمعيات الناجحة في مجال المشروعات متناهية الصغر بصفة عامة لتكون نموذجاً للجمعية يقتدى به في حدود المتاح ووفق ظروف المجتمع المحلي المحيط، وفي أثناء برنامج التدخل المهني تم عقد دورات تدريبية واجتماعات عن أهمية المشروعات متناهية الصغر في المجتمع، وفي المستوى الثالث من المرحلة التنفيذية للبرنامج كانت هناك عدة مقابلات مع القيادات لمساندة الجمعية.

وهناك عبارات قد حظيت بترتيب متأخر في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، ويعتبر ذلك نقطة إيجابية تضاف لبرنامج التدخل المهني حيث إن القياس البعدي كان شبه متدرج من الأهم فالمهم بالنسبة لصياغة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للمشروعات التنموية التابعة للجمعية، وعلى أية حال فإن الدرجات المعيارية في القياس البعدي كما هو موضح أعلى منها في القياس القبلي، رغم اختلاف ترتيبها.

ويتبين من نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المبحوثين قبل وبعد التدخل، حيث أوضحت النتائج أن (ت) المحسوبة بلغت (2.64) في حين بلغت (ت) الجدولية (2.46)، (1.69) عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05) على الترتيب، فضلاً عن أن الانحراف المعياري للدرجات في القياس البعدي بلغ (5.42) وهو انحراف معياري صغير، وتتفق نتيجة هذا الجدول مع نتائج دراسة (عبد العزيز حسين محمد 2005) في

أن المشروعات متناهية الصغر التابعة لجمعيات أهلية يجب أن تسير وفق خطة واضحة تحقق ما تهدف إليه المشروعات.

**جدول ( 6 ) يبين قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على متابعة وتقييم العمل بمجال المشروعات متناهية الصغر. (ن:30)**

م	العبارات	القياس القبلي			الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	القياس البعدي	الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	م
		نعم	إلى حد ما	لا						
1	تقوم الجمعية بتقييم مجال المشروعات متناهية الصغر في ضوء الأهداف المحددة من قبل.	10	5	15	55	14.47	4	21	6	3
2	يتم متابعة أداء العاملين بالمشروعات متناهية الصغر بشكل دوري.	6	6	18	48	12.63	6	25	5	1
3	تستعين الجمعيات الأهلية بخبراء لتقييم المشروعات متناهية الصغر المقامة بها.	11	1	12	59	15.53	2	20	7	4
4	تهمل الجمعية في إعداد تقرير نهائي لتقييم المشروعات متناهية الصغر وتعرضه على مجلس الإدارة والعاملين.	13	8	9	56	14.74	3	20	6	7
5	لا تستخدم نتائج تقييم المشروعات متناهية الصغر عند تقدير حاجات العاملين بهذه المشروعات.	9	8	13	54	14.21	5	5	6	5
6	تنظم اجتماعات دورية لمناقشة مقومات وموعات العمل بمجال المشروعات متناهية الصغر .	5	4	21	44	11.58	7	24	5	2
7	تستخدم نتائج التقييم كأساس لمكافأة العاملين بمجال المشروعات متناهية الصغر .	14	6	10	64	16.84	1	23	7	6
	المجموع				380	%100				
	المتوسط النسبي المرجح				54.29			72		
	الانحراف المعياري				6.65			14.26		
	القوة النسبية				%60.32			%80		

ت الجدولية (2.46، 1.69) عند معنوية (0.01، 0.05)، ت المسحوبة قيمتها (2.57)

**يتضح من نتائج الجدول السابق أن:**

هناك زيادة في قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية على متابعة وتقييم المشروعات متناهية الصغر عقب المشاركة في برنامج التدخل المهني ، ويلاحظ ذلك من خلال الدرجات المعيارية قبل وبعد التدخل المهني، ويمكن ملاحظة أن المتوسط الحسابي المرجح لدرجات الباحثين من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين في القياس البعدي (72) درجة بقوة نسبية (80%) قوية، في حين كانت في القياس القبلي (54.29) درجة بقوة نسبية (60.32%) ضعيفة.

وتوضح نتائج الجدول أن هناك عبارات قد حظيت بترتيب متقدم في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، وهي: تقوم الجمعية بتقييم مجال المشروعات متناهية الصغر في ضوء الأهداف المحددة من قبل، وحصلت على الترتيب الثالث في القياس البعدي بدرجة معيارية بلغت (78)، بينما كان ترتيبها الرابع في القياس القبلي بدرجة معيارية بلغت (55)، يتم متابعة أداء العاملين

بالمشروعات متناهية الصغر بشكل دوري، وحصلت على الترتيب الأول في القياس البعدى بدرجة معيارية بلغت (85)، بينما كان ترتيبها السادس في القياس القبلى بدرجة معيارية بلغت (48)، تنظم اجتماعات دورية لمناقشة مقومات ومعوقات العمل بمجال المشروعات متناهية الصغر، وحصلت على الترتيب الثانى في القياس البعدى بدرجة معيارية بلغت (83)، بينما كان ترتيبها السابع في القياس القبلى بدرجة معيارية بلغت (48).

ويشير ذلك إلى أن برنامج التدخل المهني قد ساهم في تحقيق المتابعة والتقييم لمجال المشروعات متناهية الصغر بصورة إيجابية حيث إن التقييم في ضوء أهداف الجمعيات الأهلية يحقق مزيداً من التطور للمشروعات، ومناقشة المقومات والمعوقات يفيد في تحقيق هذا التطور والمتابعة المستمرة والجادة هي أساس العمل والتطوير في كافة المجالات المجتمعية، خاصة في مجال المشروعات متناهية الصغر التابعة للقطاع الأهلى.

هذا وقد حصلت العبارة الخامسة في هذا المؤشر على نفس الترتيب في القياسين القبلى والبعدى وهى من العبارات السلبية وهذا يوضح أن المقياس على درجة من الصدق والثبات، وكان ترتيب هذه العبارة الخامس ولكن بدرجات معيارية مختلفة في القياس القبلى وكانت درجتها المعيارية (54) بينما في القياس البعدى فكانت (74)، وهناك عبارات قد حظيت بترتيب متأخر في القياس البعدى مقارنة بالقياس القبلى، ولكن معظمها يشير لصالح القياس البعدى لوجود بعض العبارات السلبية في هذا المؤشر.

ويتبين من نتائج التحليل الإحصائى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات الباحثين قبل وبعد التدخل، حيث أوضحت النتائج أن (ت) المحسوبة بلغت (2.57) في حين بلغت (ت) الجدولية (2.46، 1.69) عند مستوى معنوية (0.01، 0.05) على الترتيب، ويتفق هذا المؤشر مع دراسة (إيمان محمد محمود عطا الله 2005) في أن المتابعة والتقييم كان أساس نجاح المشروعات والجمعيات التى كانت تقوم بها المرأة عينة دراستها.

#### جدول (7) يوضح نتيجة اختبار صحة الفرض الأول ومؤشراته الفرعية.

م	المؤشر	القياس	الدرجة	ت المحسوبة	ت الجدولية		مستوى المعنوية	
					0.01	0.05	0.01	0.05
1	قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على تنظيم العمل بما يحقق أهداف الجمعية.	قبلى	329	2.25	2.46	1.69	غير دال	دال
		بعدى	564					
2	قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على صياغة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر.	قبلى	425	2.64	2.46	1.69	دال	دال
		بعدى	638					
3	قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على متابعة وتقييم العمل بمجال المشروعات متناهية الصغر.	قبلى	380	2.57	2.46	1.69	دال	دال
		بعدى	504					

## يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

قبول صحة الفرض الفرعى الأول للدراسة والذي مؤداه من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني المستمد من الإطار النظرى لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرات التنظيمية لجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بحلولان فى توجيه المنح الموجهه اليهم من الجهات المانحة نحو المشروعات متناهية الصغر، عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05).

أ. بالنسبة للمؤشر الأول والمتعلق بقدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على تنظيم العمل بما يحقق أهداف الجمعية أثبت اختبار (ت) أن النتائج الكمية لهذا المؤشر تفيد بأنه دال عند مستوى معنوية (0.05) حيث أن قيمة (ت) المسحوبة (2.25) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند المستوى السابق.

ب. بالنسبة للمؤشر الثانى والمتعلق بقدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية صياغة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر التابع للجمعية أثبت اختبار (ت) أن النتائج الكمية لهذا المؤشر تفيد بأنه دال عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05) حيث أن قيمة (ت) المسحوبة (2.64) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند المستويين السابقين.

ج. بالنسبة للمؤشر الثالث والمتعلق بقدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية على متابعة وتقييم العمل بمجال المشروعات متناهية الصغر التابعة للجمعية أثبت اختبار (ت) أن النتائج الكمية لهذا المؤشر تفيد بأنه دال عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05) حيث أن قيمة (ت) المسحوبة (2.57) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند المستويين السابقين.

ويفسر ذلك إسهام برنامج التدخل المهني فى مرحلته التنفيذية على المستوى الأول فى زيادة القدرات التنظيمية لدى العاملين وأعضاء مجلس الإدارة بجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بحلولان من خلال تحقيق مجموعة من الأنشطة والعمليات وباستخدام مجموعة من الأساليب والأدوات من تنظيم دورات تدريبية وورش عمل واجتماعات ومقابلات، لتحقيق زيادة القدرات التنظيمية للجمعية والمتمثلة فى:

- 1- زيادة القدرة على تنظيم العمل داخل تلك الجمعية.
- 2- تنمية قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين على صياغة وتنفيذ خطة استراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر .
- 3- تنمية قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية على متابعة وتقييم العمل بمجال المشروعات متناهية الصغر .

(2) عرض وتحليل وتفسير نتائج اختبار صحة الفرض الفرعى الثانى للدراسة ومؤشراته.

سعت الدراسة الراهنة لاختبار صحة الفرض الفرعى الثانى الذى مؤداه:

من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرة الفنية للعاملين وأعضاء مجلس الإدارة بجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بحلول في توجيه المنح الموجهه اليهم من الجهات المانحة نحو المشروعات متناهية الصغر.

### ولاختبار صحة هذا الفرض تم الاعتماد على المؤشرات التالية:

أ. بناء ودعم قدرة العاملين بالجمعية في الاتصال بالجهات المساندة والمساهمة في إنجازها.  
ب. بناء ودعم قدرة العاملين بالجمعية في انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع واختيار المستفيدين المستحقين.

ج. بناء ودعم قدرة العاملين بالجمعية في مساعدة المستفيدين على تسويق منتجاتهم.  
وقد استخدم الباحث اختبار (ت) في اختبار صحة الفرض الثاني من اختبار صحة مؤشرات. وفيما يلي عرض وتحليل وتفسير لأهم ما تم التوصل اليه من هذه المؤشرات:

### جدول ( 8 ) يوضح قدرة العاملين على الاتصال بالجهات المساندة والمساهمة في إنجاز الجمعية. (ن:30)

م	العبارات	القياس القبلي			الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	القياس البعدي	القياس البعدي					
		لا	إلى حد ما	نعم				لا	إلى حد ما	نعم			
1	يصعب على العاملين كسب ثقة القيادات التنفيذية لمساندة مشروعات الجمعية.	20	5	5	45	16.67	2	5	-	25	80	15.98	2
2	لدى العاملين المهارة في كسب ثقة رجال الأعمال والمستثمرين لتدعيم المشروعات وتسويق منتجاتها.	-	-	30	30	11.11	5	24	-	6	78	15.56	3
3	يستطيع العاملين الاستفادة من الخبراء في عرض فكرة المشروعات متناهية الصغر وأهميتها على سكان المجتمع وشبابه.	-	-	30	30	11.11	5	19	-	11	68	13.57	4
4	يقوم العاملين باستقصاء آراء المواطنين في المجتمع المحلي بصفة دورية للتعرف على مدى نجاح الجمعية.	10	10	10	60	22.22	1	15	-	15	60	11.98	7
5	لدى العاملين القدرة على الاتصال بمركز المعلومات بالحي لمعرفة احتياجات ومشكلات المجتمع المحيط.	5	-	20	35	12.96	4	21	9	-	81	16.17	1
6	لدى العاملين المهارة في الاتصال بالجهات والأجهزة المعنية لتحقيق أهداف الجمعية.	-	-	30	30	11.11	5	18	-	12	66	13.17	6
7	لدى العاملين المهارة في كسب ثقة القيادات الشعبية بالمنطقة لبناء ودعم المشروعات متناهية الصغر بالجمعية.	5	-	25	40	14.82	3	14	-	16	68	13.57	4
	المجموع				270	%100					501	%100	
	المتوسط النسبي المرجح				38.57					71.57			
	الانحراف المعياري				11.7					8.8			
	القوة النسبية				%42.86					%79.52			

ت المحسوبة (2.29)، ت الجدولية (1.69) عند مستوى معنوية (0.05)

## يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

هناك زيادة في قدرات العاملين بالجمعية في الاتصال بالجهات المساندة في إنجاح أنشطة ومشروعات الجمعية عقب المشاركة في برنامج التدخل المهني، ويظهر ذلك من خلال زيادة الدرجات المعيارية للمبحوثين في القياس البعدي عن القبلي، كما يؤكد ذلك التحليل الإحصائي بين متوسطي درجات المبحوثين قبل وبعد التدخل، حيث أوضحت النتائج أن (ت) المحسوبة بلغت (2.29) في حين بلغت (ت) الجدولية (1.69) عند مستوى معنوية (0.05).

وتؤكد نتائج الجدول أن هناك عبارات قد حظيت بترتيب متقدم في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، وذلك على النحو التالي: لدى العاملين المهارة في كسب ثقة رجال الأعمال والمستثمرين لتدعيم مشروعات الجمعية ولتسويق منتجاتها، وحصلت على الترتيب الثالث في القياس البعدي بدرجة معيارية (78)، وكان ترتيبها في القياس القبلي الخامس بدرجة معيارية (30)، يستطيع العاملون الاستفادة من الخبراء في عرض فكرة المشروعات متناهية الصغر وأهميتها على سكان المجتمع وشبابه، جاءت في الترتيب الرابع في القياس البعدي بينما كان ترتيبها الخامس في القياس القبلي، لدى العاملين القدرة على الاتصال بمركز المعلومات بالحي لمعرفة احتياجات ومشكلات المجتمع المحيط، وكان ترتيبها في القياس البعدي الترتيب الأول بدلا من الترتيب الرابع في القياس القبلي.

وقد يشير ذلك إلى أن برنامج التدخل المهني أفاد العاملين بالجمعية في الاتصال برجال الأعمال والخبراء وذلك من خلال لجنة الاتصال التي شكلت في المرحلة التنفيذية للتدخل المهني وساهمت في كسب ثقة هؤلاء في مساندة المشروعات متناهية الصغر، هذا ونجد أن العبارة الأولى في هذا المؤشر وهي عبارة سلبية يصعب على العاملين كسب ثقة القيادات التنفيذية لمساندة مشروعات الجمعية جاء ترتيبها الثاني في القياسين القبلي والبعدي ولكن بدرجة معيارية (45)، (80) على الترتيبين، وبالتدقيق نجد أن هناك سهولة في كسب ثقة القيادات التنفيذية وليس أدل على ذلك من العبارة الخامسة في نفس المؤشر والتي ظهرت من خلال وصف برنامج التدخل المهني حيث مقابلة رئيس الحي لمساندة الجمعية والالتقاء بالعاملين بمركز المعلومات بالحي بالإضافة لباقي القيادات التنفيذية بالمجتمع.

هذا وهناك عبارات قد حظيت بترتيب متأخر في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، ولكنها في مجملها تشير لصالح برنامج التدخل المهني في أنه جعل ترتيب عبارات المؤشر أقرب إلى المنطق والواقع فمثلاً يصعب على العاملين عمل استقصاء آراء المواطنين في المجتمع بصفة دورية للتعرف على مدى نجاح الجمعية فأخذت الترتيب السابع بينما كانت في القياس القبلي في الترتيب الأول، وتتفق نتائج هذا الجدول مع العديد من الدراسات العلمية في أن المشروعات تحتاج لتكاتف الجهود وتنسيق وتكامل الجهات في تحقيق أهدافها ومن بين هذه الدراسات (على

عبد الله قائد (1998)، (Randa، 2008)، (مصطفى عبد العظيم فرماوى 1991)، (أحلام الدمرداش 2000).

جدول ( 9 ) يبين قدرة العاملين بالجمعية على انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع، واختيار المستفيدين المستحقين. (ن:30)

م	العبارات	القياس القبلى			الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	القياس البعدى	الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	م	القياس البعدى
		نعم	إلى حد ما	لا							
1	لدى العاملين المهارة في اختيار المستفيدين المستحقين لإقامة المشروعات متناهية الصغر.	8	9	13	55	14.25	20	6	4	2	76
2	لديهم المقدرة على اختيار المشروعات المناسبة للبيئة المحلية.	5	4	21	44	11.40	21	5	4	6	77
3	لديهم القدرة على اختيار المواقع المناسبة لإقامة المشروعات متناهية الصغر بالمنطقة.	3	4	23	40	10.36	16	10	4	7	72
4	لديهم المهارة في تحديد التكاليف الاقتصادية والاجتماعية عند إقامة المشروعات متناهية الصغر بالجمعية.	2	2	26	36	9.32	17	4	9	8	68
5	يستطيع العاملين بالجمعية توضيح جميع الموضوعات المرتبطة بالمشروعات متناهية الصغر للمستفيدين.	9	6	15	54	13.99	17	8	5	3	72
6	لديهم مهارة في تحديد العائد الاجتماعي من إقامة المشروعات متناهية الصغر على المجتمع المحلي.	10	8	12	48	12.44	15	7	8	5	67
7	لديهم مهارة في تحديد العائد الاقتصادي من إقامة المشروعات متناهية الصغر على المستفيدين.	9	9	12	57	14.77	16	5	9	1	67
8	يهتم العاملين بالجمعية بدراسة جدوى المشروعات قبل إقامتها.	7	8	15	52	13.47	19	10	1	4	78
	المجموع				386	%100					577
	المتوسط النسبي المرجح				48.25						72.13
	الانحراف المعياري				7.61						4.52
	القوة النسبية				%53.61						%80.14

ت المحسوبة (2.31)، ت الجدولية (1.69) عند مستوى معنوية (0.05)

يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

تشير نتائج هذا الجدول إلى أن قدرة العاملين على انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع واختيار المستفيدين المستحق لها قد زادت عقب مشاركتهم في برنامج التدخل المهني، فيلاحظ أن المتوسط الحسابي المرجح لدرجات الباحثين وفق هذا المؤشر بلغت في القياس البعدى (72.13) درجة بقوة نسبية (80.14%)، بينما بلغ هذا المتوسط في القياس القبلى (48.25) درجة بقوة نسبية (53.61%).



وتوضح النتائج أن هناك عبارات قد حظيت بترتيب متقدم في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، وهي: لدى العاملين المقدرة على اختيار المشروعات المناسبة للبيئة المحلية وحصلت على الترتيب الثاني في القياس البعدي بدرجة معيارية (77) بدلاً من الترتيب السادس في القياس القبلي بدرجة معيارية (44)، لدى العاملين القدرة على اختيار المواقع المناسبة لإقامة المشروعات متناهية الصغر بالمنطقة المحيطة حيث جاءت في الترتيب الرابع في القياس البعدي بدرجة معيارية (72) بينما كانت في الترتيب السابع في القياس القبلي بدرجة معيارية (40)، لدى العاملين المهارة في تحديد التكاليف الاقتصادية والاجتماعية عند إقامة المشروعات متناهية الصغر بالجمعية حيث حصلت على الترتيب السادس في القياس البعدي بدرجة معيارية (68) بينما كانت في الترتيب الثامن في القياس القبلي بدرجة معيارية (36) على الترتيب، يهتم العاملين بالجمعية بدراسة جدوى المشروعات قبل إقامتها وحصلت على الترتيب الأول في القياس البعدي بدرجة معيارية (78) بينما كانت في الترتيب الرابع في القياس القبلي بدرجة معيارية (52).

وهناك بعض العبارات حظيت بترتيب متأخر في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي، ويفسر ذلك أن برنامج التدخل المهني قد ساهم في انتقاء المشروعات واختيار المستفيدين وفق قواعد موضوعية حيث أن العاملين بلجان المشروعات متناهية الصغر الثلاثة يهتمون بدراسة جدوى إقامة المشروعات على الجمعيات الأهلية والمستفيدين والمجتمع قبل إقامتها أصلاً ثم اختيارها وفق احتياجات المجتمع، وكذلك اختيار الموقع والمكان المناسب وهذا يوضح الجهود المهنية التي قام بها الباحث في المرحلة التنفيذية، فللمستويين الأول والمستوى الثالث في إطار عمليات وأنشطة واستراتيجيات التدخل المهني، والأدوات المستخدمة من اجتماعات ولجان ودورات تدريبية وورش عمل ساهمت في زيادة قدرة العاملين بالجمعية على أسس واقعية واضحة.

جدول ( 10 ) يبين قدرة العاملين في مساعدة المستفيدين القائم بالمشروعات التابعة للجمعية على تسويق منتجاته.

(ن:30)

م	العبارات	القياس القبلي			الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	القياس البعدي			الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة		
		لا	إلى حد ما	نعم			لا	إلى حد ما	نعم				
1	لدى العاملين بالجمعية المهارة في دراسة السوق وإقامة المشروعات المناسبة للمجتمع المحلي بناء عليها.	17	7	6	49	13.10	6	23	7	-	83	14.69	1
2	لديهم المهارة في تسويق منتجات المشروعات متناهية الصغر التي يقيمها المستفيدين لرجال الأعمال والمستثمرين بالمنطقة.	22	3	5	43	11.49	7	25	2	3	82	14.51	3
3	لديهم المهارة في تسويق منتجات المشروعات للمستهلكين مباشرة في المنطقة.	10	9	11	61	16.31	1	22	6	2	80	14.16	4

م	العبارات	القياس القبلي			الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	القياس البعدى	الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة	القياس القبلي	الدرجة المعيارية	النسبة المرحجة
		لا	إلى حد ما	نعم								
4	لديهم القدرة على إقامة المعارض الداخلية بالجمعيات الأهلية لتسويق منتجات المشروعات.	8	8	14	54	4	14.44	4	26	1	3	14.69
5	يصعب عليهم الاستفادة من المعارض الدائمة لجمعية الأسر المنتجة في تسويق منتجات مشروعات المستفيدين.	13	9	8	55	3	14.71	3	4	5	21	13.63
6	لديهم المهارة في جمع المعلومات عن المنتجات المنافسة لمنتجات المشروعات التابعة للجمعية.	10	11	9	61	1	16.31	1	21	8	1	14.16
7	لدى الجمعية خبراء ومتخصصين يساهمون في إيجاد منافذ بديلة لتسويق منتجات المشروعات.	6	9	15	51	5	13.64	5	24	2	4	14.16
	المجموع				374		100%					100%
	المتوسط النسبي المرجح				53.43							80.71
	الانحراف المعياري				6.48							2.14
	القوة النسبية				59.37%							89.68%

ت المحسوبة (2.94)، ت الجدولية (2.46، 1.69) عند مستوى معنوية (0.01، 0.05)

يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

هناك زيادة في قدرة العاملين على مساعدة المستفيدين القائم بالمشروعات التابعة للجمعية في تسويق منتجاته بعد التدخل المهني، ويتبين ذلك بالمتوسط الحسابي المرجح لدرجات المبحوثين حيث بلغ في القياس البعدى (80.71) درجة بقوة نسبية (89.68%)، في حين كانت في القياس القبلي (53.43) درجة بقوة نسبية (59.37%)، وأيضاً من خلال نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات المبحوثين قبل وبعد التدخل، حيث أوضحت النتائج أن (ت) المحسوبة بلغت (2.94) في حين بلغت (ت) الجدولية (2.46) عند مستوى معنوية (0.01)، و(1.69) عند مستوى معنوية (0.05).

هذا وقد حصلت بعض العبارات على ترتيب متقدم في القياس البعدى مقارنة بالقياس القبلي وهذه العبارات هي: لدى العاملين بالجمعية المهارة في دراسة السوق وإقامة المشروعات المناسبة للمجتمع المحلى بناء عليها، وحصلت على الترتيب الأول في القياس البعدى بدرجة معيارية (83) بينما كانت في الترتيب السادس في القياس القبلي بدرجة معيارية (49)، ثم لدى العاملين المهارة في تسويق منتجات المشروعات متناهية الصغر التي يقيمها المستفيدين لرجال الأعمال والمستثمرين بالمنطقة وحصلت على الترتيب الثالث في القياس البعدى بدرجة معيارية (82) بينما كانت في الترتيب السابع في القياس القبلي بدرجة معيارية (49)، ثم لدى العاملين القدرة على إقامة المعارض الداخلية بالجمعية لتسويق منتجات المشروعات وحصلت على الترتيب الأول في القياس البعدى بدرجة معيارية (83) بينما كانت في الترتيب الرابع في القياس القبلي

بدرجة معيارية (54)، ثم لدى الجمعية خبراء ومتخصصين يساهمون في إيجاد منافذ بديلة لتسويق منتجات المشروعات وكان ترتيبها في القياس البعدى الرابع بدرجة معيارية (80) بينما كانت في القياس القبلى في الترتيب الخامس بدرجة معيارية (51).  
في حين أن هناك ثلاث عبارات حصلت على ترتيب متأخر في القياس البعدى مقارنة بالقياس القبلى: وبالتدقيق في نتائج العبارات ذات الترتيب المتقدم والأخرى ذات الترتيب المتأخر نجد أن هذا الترتيب يتفق مع الخطوات المنطقية والواقعية بمعنى: أن العاملين بالجمعية يدرسون السوق ثم يتم إقامة المشروعات التى تتناسب مع احتياجات هذا السوق، ويتم ذلك من خلال معارض داخلية تقيّمها الجمعية، أو من خلال تسويق المنتجات لرجال الأعمال لتدخل في الصناعات الكبرى بعد ذلك، ولتحقيق هذا فإن الجمعية لديها الكفاءات التى تسعى إلى إيجاد منافذ تسويقية خارج المجتمع المحلى لمشروعات المستفيدين ويتم ذلك عن طريق دراسة المنتجات المنافسة والتعرف على احتياجات المستهلكين ويتحقق ذلك من خلال الجمعيات الخيرة في هذا المجال كجمعية مصر الخير وجمعية رسالة للأعمال الخيرية.

### جدول ( 11 )

يوضح نتيجة اختبار صحة الفرض الثانى ومؤشراته الفرعية.

م	المؤشر	القياس	الدرجة	ت المحسوبة	ت الجدولية		مستوى المعنوية	
					0.01	0.05	0.01	0.05
1	قدرة العاملين بالجمعية على الاتصال بالجهات المساندة والمساهمة في إنجاح المشروعات متناهية الصغر.	قبلى	270	2.29	2.46	1.69	غير دال	دال
		بعدى	801					
2	قدرة العاملين بالجمعية على انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع واختيار المستفيدين المستحقين لذلك.	قبلى	386	2.31	2.46	1.69	غير دال	دلال
		بعدى	577					
3	قدرة العاملين على مساعدة المستفيدين القائم بالمشروعات التابعة للجمعية في تسويق منتجاتهم.	قبلى	374	2.94	2.46	1.69	دال	دال
		بعدى	565					

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: يمكن قبول صحة الفرض الفرعى الثانى والذى مؤداه من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرة الفنية للعاملين وأعضاء مجلس الإدارة بجمعية التجمع الوطنى للمرأة المصرية بحلولان في توجيه المنح الموجهه اليهم من الجهات المانحة للمشروعات متناهية الصغر فبالنسبة للمؤشر الأول والمتعلق بقدرة العاملين في الاتصال بالجهات التى تساهم في إنجاح الجمعيات الأهلية، أثبت اختبار (ت) أنه دال عند مستوى معنوية (0.05) فقط حيث بلغت قيمة (ت) المسحوبة (2.29) بينما تبلغ قيمة (ت) الجدولية (1.69) مما يعنى أن برنامج التدخل المهني لطريقة

تنظيم المجتمع قد ساهم في زيادة قدرة العاملين على الاتصال بالقيادات الشعبية والتنفيذية ورجال الأعمال في المجتمع المحلي، وبالنسبة للمؤشر الثاني والمرتبط بقدرة العاملين على انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع واختيار المستفيدين المستحقين، أثبت اختبار (ت) أنه دال عند مستوى معنوية (0.05) فقط أيضا حيث بلغت قيمة (ت) الجدولية (1.69) بينما تبلغ قيمة (ت) المحسوبة (2.31) وهذا يعني أن التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع قد ساهم في زيادة قدرة العاملين على انتقاء المشروعات متناهية الصغر التي تخدم المجتمع واختيار المستفيدين المستحقين لتلك المشروعات، وبالنسبة للمؤشر الثالث والمتعلق بقدرة العاملين على مساعدة المستفيدين القائمين بالمشروعات التابعة للجمعية في تسويق منتجاتهم، أثبت اختبار (ت) أنه دال عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05) حيث بلغت قيمة (ت) المسحوبة تبلغ (2.94) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند المستويين السابقين مما يدل على أن برنامج التدخل المهني قد ساهم في زيادة قدرة العاملين وأعضاء مجلس الإدارة في مساعدة هؤلاء المستفيدين القائمين بالمشروعات التابعة للجمعية في تسويق منتجاتهم.

وهذا بدوره يؤكد على مساهمة برنامج التدخل المهني في تنمية القدرات الفنية للعاملين في مجال المشروعات متناهية الصغر بالجمعية وذلك من خلال عملية تشكيل لجان للدراسة والمتابعة والاتصال وتنشيط لجنة المشروعات متناهية الصغر لمساعدتهم على الاتصال بالقيادات ورجال الأعمال والأجهزة التي تعنى بمجال المشروعات متناهية الصغر بصفة عامة، وكذلك مساعدة المستفيدين على انتقاء المشروعات التي تناسب المجتمع، والمساعدة في تسويق منتجات المستفيدين وتم ذلك من خلال مجموعة من الأنشطة والعمليات المهنية وباستخدام بعض الاستراتيجيات والتكتيكات اللازمة والأدوات مثل المقابلات والاتصالات والاجتماعات الدورية أثناء برنامج التدخل المهني .

### (3) عرض وتحليل وتفسير نتائج اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث ومؤشراته.

سعت الدراسة الراهنة لاختبار صحة الفرض الفرعي الثالث الذي مؤداه: من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم قدرة المستفيدين القائم بالمشروعات متناهية الصغر بالجمعية على تحقيق أهداف الجمعية.

ولاختبار صحة هذا الفرض تم الاعتماد على المؤشرات التالية:

أ- بناء ودعم قدرة المستفيدين على التوجيه الجيد للمنح التي يحصلون عليها.

ب- بناء ودعم قدرة المستفيدين على تحسين جودة الإنتاج للمشروعات.

ت- بناء ودعم قدرة المستفيدين على تسويق منتجات مشروعاتهم متناهية الصغر .

وقد استخدم الباحث اختبار (ت) في اختبار صحة الفرض الثالث من اختبار صحة مؤشرات، وفيما يلي عرض وتحليل وتفسير لأهم ما تحقق في هذه المؤشرات.

جدول ( 12 ) يوضح الفروق بين نتائج التطبيق القبلي والبعدي لاختبار قدرة المستفيدين القائمين بالمشروعات التابعة للجمعية على التوجيه الجيد للمنح.

م	عدد الأسئلة	الاختبار القبلي			الاختبار البعدي			الفروق				
		الدرجة	المتوسط	المتوسط النسبي	الدرجة	المتوسط	المتوسط النسبي	الفروق	نسبة التغير	دلالة التغير		
1	6	30	1	0.05	70	2.33	12%	30	70	40	57.14%	قوى
2	6	25	0.83	0.04	70	2.33	12%	25	70	45	64.29%	قوى
3	6	45	1.5	0.08	85	2.83	14%	45	85	40	47.6%	قوى
4	6	40	1.33	0.07	85	2.83	14%	40	85	45	52.94%	قوى
5	6	35	1.17	0.06	80	2.67	13%	35	80	45	56.25%	قوى
6	6	30	1	0.05	80	2.67	13%	30	80	50	62.5%	قوى
7	6	45	1.5	0.08	90	3	15%	45	90	45	50%	قوى
	المجموع	250	8.33	0.43	560	17.24	93%					

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: الدرجة التي حصل عليها صاحب المشروع الصغير التابع للجمعية من المستفيدين، وكذلك المتوسط والمتوسط النسبي يشير إلى أن مستوى قدرة المستفيدين على التوجيه الجيد للمنحة التي حصلوا عليها يقع في المستوى الضعيف، وذلك في الاختبار القبلي، الأمر الذي يؤكد حاجتهم إلى برنامج التدخل المهني، وأنه قد أتضح في الاختبار البعدي أن الدرجة التي حصل عليها كل شاب على حدة وكذلك الدرجة الكلية والمتوسطة والمتوسط النسبي يشير إلى إسهام برنامج التدخل المهني في إكساب المستفيدين القدرة على تحسين التوجيه الجيد لقروضهم عقب مشاركتهم في البرنامج التدريبي الذي أعد لهم في إطار برنامج التدخل المهني.

حيث بلغت درجة الفروق بين التطبيق القبلي والبعدي ما بين (40- 50) درجة بنسبة تغير تراوحت ما بين (47.6% - 64.29%) وهي نسبة تغير تدل على مساهمة برنامج التدخل المهني إيجابياً، ويتبين من هذا الجدول إجمالاً: أن التطبيق البعدي للاختبار زادت فيه قدرة المستفيدين القائمين بالمشروعات متناهية الصغر على التوجيه الجيد للمنح التي يحصلون عليها عقب المشاركة في برنامج التدخل المهني بالنسب والفروق الواضحة سابقاً وقد يرجع ذلك إلى أن برنامج التدخل المهني قام بمعالجة بعض الصعوبات التي كانت تواجههم في توجيه منح مشروعاتهم وذلك باستخدام مجموعة من العمليات والأنشطة والاستراتيجيات والتكتيكات والأدوار المهنية والأدوات التي استفاد منها الشباب وأهمها المحاضرات وورش العمل والاجتماعات والمقابلات في إطار لجنة المشروعات متناهية الصغر ولجنة الاتصالات ولجنة الدراسة والمتابعة التي شكلت لتساهم في تذليل هذه الصعوبات التي تواجه المستفيدين.

جدول ( 13 )

يوضح الفروق بين نتائج التطبيق القبلي والبعدي لاختبار قدرة الشباب على تحسين جودة إنتاج مشروعاتهم متناهية الصغر.

م	عدد الأسئلة	الاختبار القبلي			الاختبار البعدي			الفروق		
		الدرجة	المتوسط النسبي	المتوسط	الدرجة	المتوسط النسبي	المتوسط	الفروق	نسبة التغير	دلالة التغير
1	7	35	1.17	0.06	75	2.5	13	40	53.33%	قوى
2	7	40	1.33	0.07	85	2.83	14	45	52.94%	قوى
3	7	45	1.5	0.08	75	2.5	13	30	40%	قوى
4	7	40	1.33	0.07	85	2.83	14	45	52.94%	قوى
5	7	30	1	0.05	65	2.17	11	35	53.85%	قوى
6	7	35	1.17	0.06	80	2.67	13	45	56.25%	قوى
7	7	30	1	0.05	70	2.33	12	40	57.14%	قوى
	المجموع	255	8.5	0.44	535	16.83	90			

يتضح من نتائج الجدول السابق أن:

الدرجة التي حصل عليها المستفيدين القائمون بالمشروعات متناهية الصغر التابعة للجمعية في الاختبار القبلي والمتعلق بقدرتهم على تحسين جودة إنتاج مشروعاتهم مستوى ضعيف، الأمر الذي يتطلب العمل على مساعدتهم لتحسين جودة إنتاجهم، ويتم ذلك بمساهمة برنامج التدخل المهني، ويدل على ذلك نتيجة الاختبار البعدي والدرجة التي حصل عليها كل شاب وكذلك الدرجة الكلية والمتوسطة والمتوسط النسبي حيث بلغت درجة الفروق بين التطبيق القبلي والبعدي للاختبار ما بين (30-45) درجة بنسبة تغير تراوحت بين (40%-57.14%) وهي نسبة تغير تدل على مساهمة برنامج التدخل المهني وأن كانت تحتاج إلى المزيد، وبصفة عامة نجد أن نتائج قياس الفروق بين الاختبارين زادت عن (50%) لصالح برنامج التدخل المهني وكان ذلك نتيجة استخدام العديد من العمليات والأنشطة المهنية والاستراتيجيات والتكتيكات والأدوار المهنية والأدوات المناسبة كالزيارات والدورات التدريبية والمقابلات والاجتماعات والمحاضرات وورش العمل، وتم مساهمة المستوى الأول والثالث في تحقيق هذا التغير بصورة إيجابية.

#### جدول ( 14 )

يوضح الفروق بين نتائج التطبيق القبلي والبعدي لاختبار قدرة المستفيدين على تسويق منتجات مشروعاتهم متناهية الصغر.

م	عدد الأسئلة	الاختبار القبلي			الاختبار البعدي			الفروق		
		الدرجة	المتوسط النسبي	المتوسط	الدرجة	المتوسط النسبي	المتوسط	الفروق	نسبة التغير	دلالة التغير
1	7	35	1.17	0.06	80	2.67	13	45	56.25%	قوى
2	7	30	1	0.05	75	2.5	13	45	60%	قوى
3	7	45	1.5	0.08	90	3	15	45	50%	قوى
4	7	45	1.5	0.08	85	2.83	14	40	47.06%	قوى
5	7	35	1.17	0.06	80	2.67	13	45	56.25%	قوى
6	7	40	1.33	0.07	80	2.67	13	40	50%	قوى
7	7	35	1.17	0.06	75	2.5	13	40	53.33%	قوى
	المجموع	265	8.84	0.46	565	17.84	94			

يتضح من الجدول السابق أن:

درجات المستفيدين في الاختبار القبلي والمرتبطة بقدرتهم على تسويق منتجات مشروعاتهم متناهية الصغر التابعة للجمعية كانت ضعيفة حيث تراوحت بين (30-45) درجة وكذلك المتوسط والمتوسط النسبي، وأن درجات المستفيدين قد ارتفعت في القياس البعدى للاختبار حيث تراوحت الدرجة بين (75-90) مما يدل على ارتفاع مستوى قدراتهم على تسويق منتجاتهم ويرجع ذلك إلى مساهمة العاملين بالجمعيات الأهلية في مساعدتهم على ذلك، بالإضافة لاكتسابهم لبعض المهارات الخاصة بالتسويق، حيث بلغت درجة الفرق بين التطبيق القبلي والبعدى للاختبار ما بين (47.06% - 60%) وهى نسبة تغير عالية لصالح برنامج التدخل المهني .

ويفسر ذلك بأن برنامج التدخل المهني قد ساهم في زيادة قدرة المستفيدين على التسويق الجيد لمشروعاتهم متناهية الصغر وتم ذلك من خلال مؤشرات الفرضين السابقين والمرتبطين ببناء القدرة الفنية والتنظيمية للعاملين ومجلس الإدارة بجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بطلوان، وعلى هذا تم قبول صحة الفرض الفرعى الثالث والذي مؤداه من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني المستمد من الإطار النظرى لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم قدرة المستفيدين القائم بالمشروعات متناهية الصغر بالجمعيات الأهلية على تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.

#### النتائج العامة للدراسة:

تشير النتائج العامة للدراسة إلى أن برنامج التدخل المهني الذى تم تنفيذه مع جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بطلوان لبناء ودعم قدراتها نحو توجيه المنح الموجهه اليهم للقيام بالمشروعات متناهية الصغر قد حقق أهدافه بدرجات متفاوتة كما تشير النتائج إلى صحة فرض الدراسة الرئيسى وفروضه الفرعية بمؤشراتها.

ولبيان ذلك سوف يتناول الباحث فروض الدراسة الفرعية بمؤشراتها ومدى صحتها كالتالى:

الفرض الفرعى الأول والذي مؤداه من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرات التنظيمية لجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بطلوان فى توجيه المنح الموجهه اليهم من الجهات المانحة نحو المشروعات متناهية الصغر . وكانت أهم مؤشراتته:

1- بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية على تنظيم العمل بما يحقق أهداف الجمعية، مما يؤكد نجاح برنامج التدخل المهني فى تنظيم العمل بما يحقق أهداف الجمعيات الأهلية، وهذا يتمشى مع الهدف الفرعى المرتبطة بتنمية وبناء ودعم القدرات التنظيمية للجمعية.

2- بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية على وضع وتنفيذ خطة استراتيجية لمجال المشروعات متناهية الصغر، وهذا المؤشر يتمشى مع الهدف الفرعى المرتبط بتنمية وبناء ودعم القدرات التنظيمية للجمعية.

3- بناء ودعم قدرة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية على المتابعة وتقييم أداء اللجان المرتبطة بالمشروعات متناهية الصغر بالجمعية، مما يؤكد أن التدخل المهني له تأثير إيجابى بالنسبة لهذا المؤشر ويرتبط هذا المؤشر بالهدف الفرعى المتعلق بتنمية وبناء ودعم القدرات التنظيمية للجمعية.

- مما يؤكد فى النهاية صحة الفرض الفرعى الأول والتأكد من تحقيق الهدف الفرعى الأول للدراسة.

- **وبالنسبة للفرض الثانى:** والذى مؤداه من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم القدرة الفنية للعاملين بجمعية التجمع الوطنى للمرأة المصرية بحلول فى توجيه المنح الموجهه اليهم من الجهات المانحة نحو المشروعات متناهية الصغر. وكانت أهم مؤشرات:

1. بناء ودعم قدرة العاملين على الاتصال بالجهات المساندة والمساهمة فى إنجاح مشروعات الجمعية، ويرتبط هذا المؤشر بالهدف الفرعى المتعلق بتنمية وبناء ودعم القدرة الفنية للعاملين بالجمعية .

2. بناء ودعم قدرة العاملين على انتقاء المشروعات المناسبة للمجتمع، واختيار المستفيدين المستحقين، ويرتبط هذا المؤشر بالهدف المتعلق بتنمية القدرة الفنية للعاملين.

3. بناء ودعم قدرة العاملين على مساعدة المستفيدين القائم بالمشروعات فى تسويق منتجاتهم، ويرتبط هذا المؤشر بالهدف المتعلق بتنمية القدرة الفنية للعاملين بالجمعيات الأهليه .

مما يؤكد فى النهاية صحة الفرض الفرعى الثانى والتأكد من تحقيق الهدف الفرعى الثانى للدراسة.

- **وبالنسبة للفرض الثالث** والذى مؤداه من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء ودعم قدرة المستفيدين القائمين بالمشروعات متناهية الصغر بالجمعية على تحقيق أهداف الجمعية.

- وكانت أهم مؤشرات:

1. بناء ودعم قدرة المستفيدين على التوجيه الجيد للقروض ويرتبط هذا المؤشر بالهدف المتعلق ببناء ودعم قدرة المستفيدين القائم بالمشروعات متناهية الصغر على توجيه قروضه بصورة إيجابية.



2. بناء ودعم قدرة المستفيدين على تحسين جودة الإنتاج لمشروعاتهم، ويتفق هذا المؤشر مع الهدف المرتبط ببناء ودعم قدرة المستفيدين القائمين بالمشروعات متناهية الصغر على تطوير وتحسين جودة إنتاجهم.

3. بناء ودعم قدرة المستفيدين على تسويق منتجات مشروعاتهم .

وهذا يؤكد على صحة الفرض الفرعى الثالث والتأكد من تحقيق الهدف الفرعى الثالث للدراسة.

وبالتالى تم التأكد من صحة الفرض الرئيسى للدراسة والذى مؤداه: من المتوقع وجود علاقة بين برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وبناء قدرات جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بطلوان فى توجيه المنح المقدمة اليها من الجهات المانحة نحو المشروعات متناهية الصغر . وتم تحقيق الهدف الرئيسى للدراسة والمتمثل فى اختبار عائد برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع فى بناء قدرات جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بطلوان فى توجيه المنح المقدمة اليها من الجهات المانحة نحو المشروعات متناهية الصغر .

#### مدى صلاحية نموذج التدخل المهني المقترح:

النموذج المقترح صالح للاستخدام مع نفس ظروف ومشكلات الجمعيات التى تتشابه مع جمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بطلوان فى الدراسة الحالية.

حيث ساعد هذا النموذج فى بناء القدرات التنظيمية والفنية للعاملين بجمعية التجمع الوطني للمرأة المصرية بطلوان، كما ساهم فى الحد من مواجهة المعوقات التى تواجه المستفيدين المستفيد من مشروعات الجمعية فى التوجيه الجيد لتلك المنح وتحسين جودة الإنتاج لمشروعاتهم وتنمية قدرتهم على تسويق منتجاتهم، ويحتاج لتطوير وتدعيم ليتمشى مع التغيرات المستمرة فى المجتمع.

## المراجع:

## أ. المراجع العربية:

- رجب وآخرون، إبراهيم عبد الرحمن (1983) : نماذج ونظريات تنظيم المجتمع، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر.
- رجب، إبراهيم عبد الرحمن (2000): الإسلام والخدمة الاجتماعية، القاهرة، الثقافة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع.
- رجب، إبراهيم عبد الرحمن (1990): تنمية المؤسسات المحلية كأحد مكونات تنمية المجتمع الحضري ترجمة رياض أمين حمزاوي في :إبراهيم عبد الرحمن وآخرون: تنمية المجتمع المحلي سلسلة قراءات في تنظيم المجتمع الكتاب الخامس، القاهرة: مكتبة وهبة.
- الزين، ابراهيم محمد (2017): اسهامات الغرف التجارية في دعم المبادرات الشبابية بقطاع المشروعات الصغيرة، بحث منشور. مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان.
- الجندي، أحمد (2008): تعميق فكر العمل الحر، القاهرة: الصندوق الاجتماعي للتنمية.
- عبد الجواد، أحمد رأفت (1991): المشاركة والتنمية، القاهرة: مطابع جامعة المنوفية.
- عبد الجواد، أحمد رأفت (2001): تنمية المجتمع المحلي في :عبد الهادي الجوهري وآخرون: دراسات في التنمية الاجتماعية الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- خاطر، أحمد مصطفى & كشك، محمد بهجت جاد الله (1999): الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- زيتون، أحمد وفاء (2000): دراسات في الفقر والتنمية ، الفيوم، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع.
- السالموطي، إقبال الأمير (2003) : نموذج التكامل والمشاركة المجتمعية بين الجمعيات الأهلية والمدارس الابتدائية لمواجهة قضايا التعليم، بحث منشور بالمؤتمر السادس عشر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، 19- 20/3/2003.
- السيد، أماني عبده(2001): تقويم برامج مركز التنمية المتواصلة لتدريب وبناء القدرات بالإسماعيلية (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- قنديل، أماني(2001) : التقرير السنوي الأول للمنظمات الأهلية العربية ، القاهرة- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
- قنديل، أماني (2000): المجتمع المدني في مطلع الألفية الثالثة، القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية.
- قنديل، أماني (2011) : تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للمنظمات الأهلية العربية، القاهرة: دار المستقبل العربي.

- تقرير التنمية في العالم ( 2000، 2001) شن هجوم على الفقر من البنك الدولي 2000، القاهرة: مركز الأهرام للترجمة والنشر.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ( 2018).
- سليمان وآخرون، حسين حسن (2005): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع ، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- حسين، حسين محمد(1995): طرق التدريب لتنمية المجتمعات المحلية، عمان: مكتبة القدس.
- راغب، حسين موسى (2003): استراتيجيات التطوير التنظيمي، القاهرة، دار النهضة العربية، ط2.
- عبدالشافي، خالد مصباح (2002): دليل قروض مشروعات الشباب و200 نصيحة، القاهرة: جامعة حلوان.
- رستم، رسمى عبد الملك (2004): التعليم والمشاركة المجتمعية في مصر " المفهوم - الواقع - طموحات المستقبل " ، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (1997) : أساسيات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- العامري، سلوى حسنى (2001): تدريب المنظمات الأهلية العربية في مطلع ألفية جديدة، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، بحث منشور.
- حجازي، سناء محمد (2006): العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية ، جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي / 19. ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر والوطن العربي. أبوالعنين، سهير (2004): مصر وتحديات المستقبل قطاع المشروعات الصغيرة وتحدياته، القاهرة: المجلة المصرية للتنمية والتخطيط.
- عبد اللطيف، سوسن عثمان & عفيفي ، عبد الخالق محمد (1999) : تنظيم المجتمع أجهزة وممارسة مهنية، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- حسانين، سيد أبو بكر (1976) : طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة الانجلو.
- الباز، شهيدة (2000): المنظمات الدولية العربية على مشارق القرن الحادى والعشرين محددات الواقع وأفاق المستقبل ، لجنة المتابعة لمؤتمر التنظيمات الأهلية العربية.
- السروجي، طلعت مصطفى & أبو النصر، محمد زكى: ظاهرة الانحراف بين التبرير والمواجهة (1992)، القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2.

- عبد العال، عبد الحليم رضا: التعليم والخدمة الاجتماعية (1977) ، القاهرة: جمعية الكتاب المصرية، المجلد الثامن، العدد الثالث، أكتوبر.
- عبد العال، عبد الحليم رضا: البحث في الخدمة الاجتماعية (1993)، القاهرة: دار الحكيم للطباعة والنشر.
- عفيفي، عبد الخالق محمد (2001): تنظيم المجتمع في المجتمعات النامية، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- الخطيب، عبد الله (1997): التمويل وتقرير الموارد المالية (ورقة عمل مقدمة للورشة الإقليمية حول التعاون بين المنظمات الأهلية ودورها في العملية التنموية في الشرق الأوسط ، عمان: مركز الدراسات والبحوث للاتحاد العام للجمعيات الخيرية.
- محمود، عبد المحيي & فهمي، محمد سيد (1994): الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي، الاسكندرية: بدون دار نشر.
- حلوة، على محمد (2002): دراسات في السلوك الإنساني في التنظيم، القاهرة، مكتبة عين شمس، ط3.
- القاضي، فؤاد حسين (2001): تنمية المنظمة وتطورها، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- أحمد، فوزي بشرى (1980) : دراسة لطبيعة العلاقات بين جمعية تنمية المجتمع وغيرها من المنظمات العاملة في تنمية المجتمع الريفي، رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- سعد، محمد الظريف (1991): دور مقترح للأخصائي الاجتماعي في تنمية المشروعات الإنتاجية الصغيرة بمركز المستفيدين، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الرابع لكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم حاليا.
- عباس، محمد جابر (2002): إسهامات المنظمات غير الحكومية في تمكين جمعيات تنمية المجتمع المحلي من تحقيق أهدافها (دراسة مطبقة على هيئة كير الدولية فرع أسوان) (جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- عباس، محمد جابر (2014) : المشروعات الصغيرة كمدخل مجتمعي لتحسين الأحوال المعيشية لسكان المناطق العشوائية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان.
- قاسم، محمد رفعت (2000): تنظيم المجتمع الأسس والأجهزة، القاهرة، دار الثقافة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع.
- أحمد، محمد سعيد (2002): التنظيم وتطوير أساليب العمل "النظريات والاتجاهات الحديثة"، القاهرة، دار المعارف المصرية، ط4.

- مركز خدمات المنظمات الغير حكومية: بناء القدرات المؤسسية ، دليل المدرب.
- مركز خدمات المنظمات الغير حكومية (2007) : ضمن سلسلة الأدلة الإرشادية التي يصدرها لبناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية، القاهرة: مركز خدمات المنظمات غير الحكومية.
- حمودة، مسعد الفاروق & المليجي، إبراهيم عبد الهادي (2001): تنظيم المجتمع المعاصر "نظرة تكاملية" ، الاسكندرية، المكتب الجامعي.
- الرشيدى وآخرون، ملاك أحمد(1997): أساسيات تنظيم المجتمع، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر.
- عبد المنعم، نادية محمد (1999) : تفعيل الشراكة المجتمعية فى إدارة النظم التعليمية ( دراسة مستقبلية على التعليم الثانوى المصرى فى ضوء بعض الخبرات المعاصرة )، القاهرة، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية.
- صادق وآخرون، نبيل محمد (2001): تنظيم المجتمع "نظريات- مهارات- ممارسات"، القاهرة، بدون دار نشر .
- صادق، نبيل محمد (1987): دراسة حول المتغيرات المؤثرة على ممارسة الأخصائى لدوره فى التنمية المحلية، القاهرة: جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر الثانى.
- صادق، نبيل محمد (1998): طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر.
- منقربوس، نصيف فهمى (2001): إسهامات الخدمة الاجتماعية فى تنظيم اتجاهات المستفيدين نحو التطوع، ورقة عمل بالمؤتمر العلمى الرابع عشر، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- إبراهيم، نيفين عبد المنعم محمد (2007): التدخل المهنى لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الجمعيات الأهلية العاملة فى مجال محو أمية المرأة( دراسة مطبقة على جمعية تنمية المجتمع المحلى للإسكان الصناعى بشبرا الخيىم) (، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- بدوى، هناء حافظ (1997)، طريقة تنظيم المجتمع أسس ومبادئ الاسكندرية، المكتب العلمى للنشر .
- أحمد، هناء محمد (2003) : دور الجمعيات الأهلية فى تمكين المرأة المعيلة من الحصول على الخدمات الاجتماعية فى المجتمعات العشوائية، القاهرة: المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، مجلة، القاهرة للخدمة لاجتماعية، بحث منشور .
- وزارة الضامن الإجتماعي، (2019).

## ب: المراجع الأجنبية:

Dmarie Overby, well Dorothy, N. Gamble, (2006): "Community Practice Models". Encyclopedia of Social Work Number. (19th) Edition, N.Y.

Economic Commission for Africa (2001) : CSO Capacity Building an Action from Work (addisababa: Development Management Division CDMD).

F.M. Lowenberg: "Fundamentals of Social Intervention". Second Editor, New York, Columbia University Press, 2002.

Heyns, s. (1999): organizational capacity Building, and the quick and Consultant Development in Practice (OXFAM JOURNAL).

James S. Frideres and William A. Kerr (2001): from Preasants Tocapitalists, Community Development Journal, vol. 28. no, 2, April.

Marrie. W. & Gamble. N. (1995) : "Community Practice Models in Richard. L. Edwards", ed- in-Chief, Encyclopedia of Social Work, Oct.

Mc Ginty, Sue (2013): Community capacity Building (<http://www.aAare.Edu.Au/02pap/mc902476.htm>) .

David- Michael (2001): Civil society: NGOs Network in the regions of Mexico, McGill. University- Canada.

Paua Allen Meares and Charier Garvin (1997): 'The Handbook of Social Work Practice', (London, Sage Publication, Inc.