

**متطلبات تحقيق أهداف التبادلية المهنية
في مؤسسات العمل مع الجماعات
دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمدينة
أسوان**

إعداد

أ.م.د. أمل محمد منصور عرابي

أستاذ مساعد بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية

بأسوان

مقدمة: -

الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية يتم ممارستها في العديد من المجالات كالمجال المدرسي، انحراف الأحداث، الطفولة ، ومجال رعاية الشباب وغيرها من المجالات المختلفة التي تهتم بالتعامل مع الإنسان كفرد وجماعة ومجتمع أيضاً.

وطريقة العمل مع الجماعات كطريقة مهنية من طرق الخدمة الاجتماعية التي تمارس في عدة مجالات وأصبحت طريقة أساسية لأنها تتوسط بين الفرد والمجتمع ، كما أنها تمارس في العديد من المجتمعات، والمؤسسات المختلفة خاصة المؤسسات التعليمية والمؤسسات التي تتعامل مع الشباب

وتعتبر طريقة العمل مع الجماعات طريقة أساسية في مراكز الشباب كمؤسسات رئيسية في التعامل مع الشباب في مختلف البلدان، خاصة في جمهورية مصر العربية مما يجعلنا نهتم بتفعيل عملها وتحقيق أهدافها خاصة فيما يرتبط بالشباب كمرحلة أساسية من مراحل النمو.

وفي إطار تبنى الشباب لأهداف اجتماعية تركز على المشاركة والتفاعل مع البيئة وتحمل المسؤولية من أجل تحقيق أهداف تعود عليهم بالنفع ، وتجعل الشباب يساهم في إحداث التغيير الاجتماعي بالمجتمع بما يحقق تنمية المسؤولية الاجتماعية والمشاركة الديمقراطية وذلك من خلال ارتباط الشباب بالمؤسسات المختلفة وعضويتهم ومشاركتهم في الجماعات والأنشطة المنظمة بتلك المؤسسات. (Toseland S: 1998, P.302)

مشكلة الدراسة:

يعد مجال رعاية الشباب من خلال المؤسسات المتخصصة كمراكز الشباب من المجالات الهامة التي تساهم في تنمية قدرات ومهارات الشباب من خلال استثمار طاقاتهم وأوقات فراغهم ، الأمر الذي يتطلب ضرورة الاهتمام بتلك المراكز لتحقيق أهدافها ، حيث أن تلك المؤسسات منتشرة في مختلف المناطق السكنية بالمجتمع سواء ريفية أو حضرية أو مناطق مستحدثة كالمجتمعات الجديدة ، فكان لابد من دراسة كيفية الاتصال والتفاعل بين تلك المؤسسات بالوسائل والأساليب المختلفة. (نصيف فهمي منقريوس وآخرون: ٢٠٠٣، ص ٧٩)

حيث أن النشاط والتفاعل بين تلك المؤسسات يضمن لها مردود جيد في زيادة الخبرة واستمرار المؤسسات ونجاحها في أداء مهامها وتحقيق الأهداف المرجوة ، كما يخلق بين العاملين بها الالتزام والثقة بالنفس وثقتهم بعضهم البعض، وخلق روح المسؤولية لحماية المؤسسة من التصدع والانشقاق. (قاسم فتحة: ٢٠١٥، ص ٩٣)

كما أن الاتصال بين العاملين في تلك المؤسسات فيما بينهم ، وبينهم وبين العاملين في المؤسسات الأخرى يساهم في تحقيق الأهداف المرغوبة مجتمعياً ، واكتشاف القدرات والإمكانيات وتوجيهها نحو الأهداف

الاجتماعية التي تسعى إليها الممارسة المهنية والاتجاه نحو ممارسات مستحدثة تحقق التنمية بإشكالها المختلفة. (نصيف فهمي منقربوس وآخرون: ٢٠٠٣، ص ٨٠)

وبالنظر إلى ما يقوم به العاملين مع الشباب سواء في شكل جماعات أو من خلال برامج نوعية مختلفة تمارس في إطار مؤسسي تعمل من أجل تنمية قدرات الشباب وتوجيه مهاراتهم وخبراتهم نحو مشروعات وبرامج مفيدة لهم ولمؤسساتهم وكذلك للمجتمع الذي يعيشون فيه، فنجد أنه من الضروري أن يكون هناك اتصال بين العاملين بتلك المؤسسات ، وهذا ما أكدته دراسة (قاسم فتيحة : ٢٠١٥) حيث أن توفر الاتصال بين العاملين يساعد على تكوين شبكة من العلاقات المهنية والتي تؤثر على أداء العاملين ويؤدي إلى ظهور التعاون والتشاور والتفاهم في مجال العمل ، وتحقيق هدف المؤسسة ، والقضاء على العوائق والمشاكل التي تواجهها . (قاسم فتيحة: ٢٠١٥)

بالإضافة إلى أن وحدة الأهداف بين الأفراد وفرق العمل المختلفة يمكن أن تسهم في تخفيف الصعوبات الشخصية والانفعالية لدى أعضاء الجماعة وتقليل حالات القلق عن طريق التفاعل والتبادل ، أي أن وحدة الأهداف وزيادة الدوافع المحفزة للعمل تحقق الأهداف المرغوبة والمحددة في هذا المجال. (Tnew, Jennifer: 2012, p98)

وفى إطار بعض الدراسات السابقة التي اهتمت بمراكز الشباب والتي أشارت إلى المعوقات التي تحد من فاعليتها ، وكيفية التغلب عليها من خلال توفير الموارد والإمكانيات والاتصال والتعاون بين مراكز الشباب والمؤسسات الأخرى ، وبالإضافة إلى أهمية العلاقات الاجتماعية بين أفراد الفريق الواحد وبينهم وبين أفراد الفرق بالمؤسسات الأخرى مما يجعلنا نؤكد على أهمية التبادلية بين الأفراد في الفريق الواحد والأفراد في الجماعات الأخرى ومن تلك الدراسات دراسة (سهير مصطفى إبراهيم : ١٩٩٤) و التي أوصت بضرورة التعاون المثمر بين مراكز الشباب و الوحدة الاجتماعية لتحقيق التنمية . (سهير مصطفى إبراهيم : ١٩٩٤)

ودراسة (شيرين عبد الله ارمنازي: ٢٠٠١) التي توصلت إلى أن هناك معوقات كثيرة تحد من فاعلية جماعات الشباب الريفي في تحقيق أهداف مراكز الشباب التنموية ولعل أبرز هذه المعوقات ضعف التعاون بين مراكز الشباب، وبينها وبين المؤسسات الأخرى بالقرية، بالإضافة إلى قلة الإمكانيات المادية بمراكز الشباب. (شيرين عبد الله ارمنازي: ٢٠٠١)

كما هدفت دراسة (هند عثمان مصطفى: ٢٠٠٩) إلى تحديد العلاقات بين مراكز الشباب والمنظمات الأهلية العاملة في مجال تنمية المجتمع المحلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة تعاونية تبادلية بين مراكز الشباب والمنظمات المجتمعية العاملة في مجال تنمية المجتمع المحلي. (هند عثمان مصطفى: ٢٠٠٩)

وتوصلت دراسة (إيمان حفني الهشاشمي: ٢٠١٢) إلى تحديد متطلبات تحقيق الجودة الشاملة بمراكز الشباب كانت أهم جوانب تطبيق الجودة هي توفير الموارد والإمكانيات، وتدريب العاملين على نظام الجودة الشامل، وتنمية العمل الجماعي بين العاملين بمراكز الشباب. (إيمان حفني الهشاشمي: ٢٠١٢)

كما هدفت دراسة (حسين جزا محمد الجازي: ٢٠١٤) إلى التعرف على درجة ممارسة الشراكة التفاعلية بمراكز الشباب مع المجتمع المحلي من وجهة نظر العاملين فيها وأثرها باستقطاب روادها، وقد أظهرت النتائج أن درجة الشراكة مع المجتمع المحلي جاء بالمرتبة الأولى ، ثم مجال مراكز الشباب ودورها بجلب روادها، وأخيراً مجال أعمال مراكز الشباب. (حسين جزا محمد الجازي: ٢٠١٤)

وفى إطار ما سبق فإن الاتصال والتفاعل بين مراكز الشباب كنموذج للمؤسسات التي تهتم بالشباب ورعايته وتفعيل قدراته أدى إلى الاهتمام بتلك المراكز وتنمية مهارات العاملين فيها ، وزيادة خبراتهم مما أدى إلى الاهتمام بضرورة تبادل الآراء والأفكار والخبرات بين تلك المؤسسات ، وتصبح التبادلية المهنية ضرورة في تحقيق أهداف تلك المؤسسات وبالتالي تنمية قدرات الشباب نحو المشاركة والقيام بالأدوار المطلوبة من خلال تنمية مهارات الأخصائيين العاملين بتلك المؤسسات وذلك من خلال التبادلية المهنية وتحقيق مضمونها العلمي والمهني بالأساليب الممكنة والتي يمكن تكوينها وتدعيمها، لذا نسعى من خلال الدراسة الراهنة إلى إيضاح المضمون الحقيقي للتبادلية وكيفية تحقيقها، والسعي نحو تحديد متطلبات تحقيق تلك التبادلية من جوانبها المختلفة والاهتمام بتفعيل تحقيقها كمصطلح نابع من النظريات العلمية وكذلك ارتباطه ببعض النماذج مثل النموذج التبادلي، النموذج التفاعلي وغيره ، ومن ثم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في متطلبات تحقيق أهداف التبادلية المهنية في مؤسسات العمل مع الجماعات.

أهمية الدراسة:

١- تعد مؤسسات العمل مع الشباب من المؤسسات الهامة التي تتعامل مع مصدر من مصادر التغيير وتحقيق التنمية ، ولذلك كان من الضروري الاهتمام بتلك المؤسسات ومساعدتها في تحقيق أهدافها من خلال أهمية دراسة موضوعاتها مثل التبادلية المهنية في مراكز الشباب.

٢- يتطلب العمل في مؤسسات رعاية الشباب خاصة مراكز الشباب ضرورة الاهتمام بالممارسة المهنية في العمل مع الجماعات والذي يتطلب العديد من الأفكار والمعارف العلمية والمهنية ، وكذلك يتطلب الخبرات النوعية المختلفة التي يمكن تحقيقها من خلال ممارسة العملية التبادلية بين العاملين في تلك المؤسسات.

٣- يعد تبادل الخبرات والمعارف والأفكار الأساسية الهامة في الممارسة المهنية ضرورة في مجال رعاية الشباب نظراً لتعدد موضوعات الممارسة التي يتطلبها العمل مع الشباب بالإضافة إلى أن التراكم

المعرفي وتزايد وتتنوعه من وقت لأخر أدى إلى ضرورة متابعة تلك المكونات الهامة والحصول عليها والاستفادة من مضمونها العلمي والمهني في المواقف المختلفة.

٤- ممارسة العمل مع الجماعات في مؤسسات رعاية الشباب أصبح من المجالات الهامة في هذا الإطار نظراً لاهتمام الدولة بالشباب كقوة عمرية تمثل ركيزة أساسية في تحقيق متطلبات التنمية مما يجعلنا نهتم بضرورة دراسة كيفية تحقيق متطلبات الوصول إلى المستوى المناسب للممارسة من خلال توفير متطلباتها المختلفة والسعي إلى إتباع أساليب هامة وفاعلة في هذا الإطار ومن بينها التبادلية المهنية بين الممارسين في العمل مع الجماعات خاصة بمراكز الشباب.

أهداف الدراسة:-

تسعى الدراسة إلى تحقيق أهداف رئيسية مرتبطة بموضوع الدراسة وهو تحديد أهم المتطلبات

التي

يمكن أن تحقق أهداف التبادلية المهنية في مراكز الشباب و من أهم تلك الأهداف :-

١. الوصول إلى تحديد أهمية تحقيق متطلبات التبادلية المهنية في مجال العمل بمراكز الشباب.
٢. تحديد أهم المتطلبات الأساسية التي يمكن أن تحقق أهداف التبادلية المهنية.
٣. تحديد أهم الأساليب التي يمكن ممارستها في إطار التبادلية المهنية.
٤. الوصول إلى أهم مكونات التبادلية المهنية التي يمكن ممارستها في هذا الإطار.
٥. تحديد أهم الصعوبات التي يمكن أن تواجه ممارسة التبادلية المهنية في مراكز رعاية الشباب .

تساؤلات الدراسة:-

١. ما أهمية تحقيق متطلبات التبادلية المهنية في مجال العمل بمراكز الشباب.
٢. ما أهم المتطلبات الأساسية التي يمكن أن تحقق أهداف التبادلية المهنية.
٣. ما أهم الأساليب التي يمكن استخدامها لتحقيق التبادلية المهنية في مراكز الشباب.
٤. ما أهم مكونات التبادلية المهنية التي يمكن ممارستها في مراكز الشباب.
٥. ما أهم الصعوبات التي يمكن أن تواجه ممارسة التبادلية المهنية في هذا المجال.

الموجه النظري للدراسة:-

اولاً :- نظرية التبادل الاجتماعي

اعتمدت الدراسة الحالية على نظرية التبادل الاجتماعي كموجه أساسي في الدراسة ، وتعد نظريات التبادل الاجتماعي واحدة من أبرز المفاهيم النظرية في الإدارة بالإضافة إلى المجالات ذات الصلة كعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي ، وأن الباحثين الذين يطبقون نظرية التبادل الاجتماعي يمكنهم شرح العديد من الظواهر الاجتماعية بطريقة أكثر تخصصاً . (Russell Cropanzano and Others :2017,P.1)

وتعتبر هذه النظرية واحدة من نظريات التفاعل الاجتماعي الرئيسية في العلوم الاجتماعية ويعتبر كل من (Blau and Homans Emerson) المنظرين الرئيسيين الذين اهتموا بتطوير وتوسيع نطاق عملها ليشمل التماسك الاجتماعي والتضامن والاعتماد المتبادل وشبكات الدعم الاجتماعي. (Karen S. Cook:2015)

وتقوم هذه النظرية على مبدأ أساسي هو أن البشر في المواقف الاجتماعية والسلوكية التي يمرون بها يختارون السلوكيات أو التصرفات التي تزيد من فرص تلبية مصالحهم في تلك المواقف، وباتخاذ مثل هذه النظرة للتفاعلات الاجتماعية تتضمن نظرية التبادل الاجتماعي عدة افتراضات رئيسية منها:-

١. تعمل نظرية التبادل الاجتماعي بافتراض أن الأفراد بصفة عامة لديهم نوع من العقلانية حيث يشتركون في تبادلات اجتماعية تتضمن حسابات التكلفة والفوائد ، وبناء على ذلك يقومون بأدوار الفعل ورد الفعل في التبادلات الاجتماعية ، وهذا الافتراض يعكس التطور الذي تهتم به نظرية التبادل الاجتماعي في عملية صنع واتخاذ القرار للمشاركة التي تتم فيها التبادلات الاجتماعية.

٢. تفترض النظرية أن المشاركين في التفاعلات يسعون بطريقة عقلانية لتنظيم المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذه المواقف ، خاصة فيما يتعلق بإشباع الاحتياجات الأساسية للأفراد. (G.Samuel Jose:2004, p.137)

٣. تركز نظرية التبادل الاجتماعي على أن هناك مجال للتفاعل بين الناس فيما بينهم ، وأن ذلك التفاعل سوف يمدهم بنوع من الفائدة أو القيمة ويطلق على تلك القيمة الإيجابية (المكافأة) فقد تكون مادية كالنقود أو غير مادية أي معنوية في صورة نصيحة أو تقدير أو أظهار الاهتمام أو أي شيء آخر يحقق قيمة للفرد. (نصيف فهمي منقريوس:٢٠٠٩،ص٢٦٨)

وقد توصل (Pamel Jerzysurma) في دراسته بعنوان (التبادل الاجتماعي في الشبكات الاجتماعية عبر الانترنت ، ظاهرة التبادلية على الفيسبوك) إلى أن السلوك الاجتماعي هو نتيجة لعملية التبادل ، والغرض من هذا التبادل هو زيادة الفوائد وتقليل التكاليف ، وأن الشبكات الاجتماعية عبر الانترنت بمثابة

منصة مثالية للتبادل الاجتماعي لأنها توفر فرصة للحفاظ على العلاقات الاجتماعية بتكلفة منخفضة نسبياً مقارنة بالعلاقات غير المتصلة بالانترنت. (Pamel Jerzysurma: 2016)

ويرى (Wylie H. Wan & Toni Antonucci) في دراستهما عن التبادل الاجتماعي والشيخوخة ، أن العملية التبادلية تتأثر بالعوامل الاقتصادية والنفسية والاجتماعية و الديموجرافية ، كما تتأثر بنوعية وكمية التبادلات الاجتماعية عبر الزمن الذي يعيشه الأفراد ، وأن نجاح عملية التبادل يتوقف على السلوك والتفاعلات بين الأفراد ، حيث أن العلاقة التبادلية بين الأفراد تنشأ من خلال سعيهم للحصول على المزايا والمكافآت ، وتجنب التكاليف والعقاب. (Wylie H. Wan & Toni C. Antonucci : 2017)

وقد حدد (Homans) خمس قضايا أساسية يمكن الاستفادة منها و هي كمايلي: (نصيف فهمي منقريوس ، ٢٠٠٩، ص ٢٧٠-٢٧١)

١. إذا حدث في الماضي أن تمت مكافأة عن نشاط مؤقت معين فإنه كلما كان الموقف المثير للراهن أكثر شبيهاً بالموقف السابق ، زاد احتمال تكرار أو تواتر النشاط .
٢. تكرار المكافآت وتكرار السلوك وذلك أنه كلما تكرر مكافأة نشاط شخص ما أ زاد احتمال صدور ذلك النشاط عن هذا الشخص آخر .
٣. كلما كانت وحدة النشاط أكثر قيمة بالنسبة لشخص ، زاد أقدامه على النشاط الذي يلقي مكافأة نشاط شخص آخر.
٤. كلما تعدد في الماضي القريب تلقي الفرد لنشاط مكافئ من شخص آخر ، قلت في نظره أي وحدات أخرى من ذلك النشاط .
٥. كلما فشل الفرد في تحقيق تبادلات عادلة كلما اظهر الفرد قدر من الغضب إلى الغضب في حد ذاته .

ومن تلك القضايا يمكن استخلاص بعض الموجهات الأساسية فيما يلي :

- يدخل الأفراد في تفاعل نتيجة لتوقع الحصول على مكافأة تمثل قيمة أو فائدة .
- تظهر الجماعات حينما يتكرر أشكال التبادل الاجتماعي بين أفراد يتبادلون مكافآت بشكل ما .
- لدى كل فرد في الجماعة شيء من القيمة يمكن أن يقدمه للآخرين .
- يتمثل التبادل الاجتماعي في أنماط العلاقات الاجتماعية التي تتميز بالمواجهة والاتصال المباشر.
- يتعلم الفرد متابعة الأنشطة التي تكفئه ويتجنب ما يؤدي إلى العقوبات.

ويمكن الاستفادة من نظرية التبادل في هذه الدراسة من خلال التأكيد على أن التبادل في المواقف الجماعية أو من خلال الممارسة المهنية يمكن أن يحقق أهداف لها أهمية في توجيه الممارسة وزيادة الأفكار والخبرات وتنمية المعرفة الضرورية في مجال الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات.

ويمكن تحديد أوجه الاستفادة من نظرية التبادل في إطار الدراسة الحالية كما يلي:-

أ- التركيز على أهمية الاتصال والتفاعل بين أطراف الموقف نظراً لتحقيق التفاعل الموجه الذي من خلاله يمكن أن نوجه الممارسة نتيجة ما نحصل عليه من معارف وأفكار وخبرات في الموقف التبادلي الحالي .

ب- توجه النظرية إلى أن التبادل ضروري في تحقيق الأهداف المشتركة ولذلك يفضل إجراء التفاعل في المجال الذي يسعى الأطراف في إطاره إلى تحقيق أهداف مشتركة وتوجيهه مرتبط بطبيعة الأفعال التي يقوم بها كل طرف.

ت- الاستفادة من النظرية من حيث أن يمكن أن ينتج من التفاعل والاتصال بين طرفي التبادل تحقيق نتائج معينة قد تكون مفيدة لكل طرف ويفضل إعادة التبادل مرة أخرى نظراً لأهمية موضوعات التفاعل وتبادلها معاً.

ث- توجه النظرية إلى ضرورة توفر الشروط المناسبة لتحقيق التبادل سواء من حيث الموضوع أو طرفي التبادل أو الوسائل والأساليب التي يمكن استخدامها وتطبيقها في هذا المجال.

استفادت الباحثة من النظرية من حيث تحديد المفاهيم الأساسية الخاصة بموضوع الدراسة وكان أهمها:-

1. العملية التبادلية من وجهة نظر الجوانب المهنية في الخدمة الاجتماعية.
2. الاتصال وكيف أنه جانب أساسي من جوانب التبادلية أو تحقيق النموذج في التبادلي.
3. التفاعل من حيث أنه عامل أساسي وعملية هامة من العمليات التي تهتم بها الخدمة الاجتماعية خاصة طريقة العمل مع الجماعات حيث تعتبر أن التفاعل هو المحور الأساسي في التعامل مع الأفراد وتعامل الأفراد مع بعضهم البعض حيث أن التفاعل مبدأ أساسي من المبادئ المهنية في العمل مع الجماعات .
4. العائد الذي يمكن أن يتحقق نتيجة القيام بعمل معين أو نتيجة التفاعل بين طرفين أو نتيجة قيام الجماعة بالمشاركة معاً في القيام بعمل محدد بغية تحقيق أهداف واضحة ومحددة.

الأدوار التي يمكن أن يقوم بها الأخصائي الاجتماعي في إطار وموجهات نظرية التبادل الاجتماعي كنظرية أساسية في هذه الدراسة:-

أن عملية التبادل تدعم قيام الأخصائي بعدة أدوار يمكن أن تحدد طبقاً للمواقف التي يتم فيها التبادل :-

1. يقوم الأخصائي في هذا المجال بالتدخل المهني في بعض المواقف لتدعيم وتشجيع طرفي التبادل من أجل التفاعل والتبادل مهنيًا واجتماعيًا طبقاً للموقف .

٢. يقوم الأخصائي بتوضيح أهمية التبادلية من حيث أن كل موقف تبادلي يرتبط بالحاضر للقيام به وكذلك يركز على توفر العائد المناسب سواء كان ذلك معنوياً أو فكرياً أو عائداً اجتماعي، فهي بأي صورة وشكل يمكن أن يتحقق من خلال عملية التبادل.
٣. ارتبطت نظرية التبادل بضرورة توفر البيانات والمعلومات المرتبطة بموقف التبادل وبالتالي كان لابد أن يقوم الأخصائي بدوره كمصدر للمعلومات سواء كانت معلومات عن المجتمع بصفة عامة أو معلومات عن المواقف التي يتم من خلالها التبادلية وغيرها من موجهات التبادل بين طرفي الموقف التبادلي.
٤. يقوم الأخصائي بدور المنسق بين طرفي التبادل حيث أن الأخصائي يقوم بحلقة الوصل بين المؤسسة التي يعمل بها وباقي المؤسسات مما يجعله يستطيع أن ينسق عملية التبادل بين أطراف كل مؤسسة من المؤسسات .
٥. يقوم الأخصائي بدور المدعم للأفكار والخبرات والمعلومات التي يحصل عليها كل طرف من أطراف التبادلية وبالتالي يثق كل طرف في أهمية عملية التبادل وضرورة القيام بها والاستفادة منها.

ثانياً:- نظرية التفاعل (نصيف فهمي منقريوس: ٢٠١٩، ص٢٧٩)

تعد عملية التفاعل من العمليات الأساسية والحيوية عند التعامل مع الجماعات في المجالات المختلفة سواء كان ذلك في المؤسسات المختلفة أو كان ذلك في مواقف معينة تهتم بالعمل مع الجماعات. والتفاعل هو تلك العملية التي يمكن من خلالها تحقيق الترابط بين الأفراد والجماعات والمؤسسات بالمجتمع سواء كان ذلك في الوسائل أو الغايات ويترتب على ذلك تعديل السلوك أو الوظائف وكثيراً ما يطلق عليه التفاعل الموجه.

ويمكن الاستفادة من نظرية التفاعل في تحقيق أهداف التبادلية المهنية من حيث التعرف على موجهات التفاعل وارتباطها بالأهداف التي نسعى إلى تحقيقها، بالإضافة إلى مراعاة توفر مكونات التفاعل من حيث توفر الفعل، والفاعل وموضوع التفاعل وكذلك المقومات التي تحقق التفاعل والاستفادة من النظرية من حيث التحليل والتفسير لعملية التفاعل خلال التبادلية المهنية حتى يمكن التأكد من توجه التفاعل نحو الأنساق التي تتكون منها عملية التفاعل في كافة المواقف المرتبطة بموضوع التبادلية المهنية.

الإجراءات المهنية:-

١- نوع الدراسة:-

تتنمي الدراسة الحالية لنمط الدراسات الوصفية التحليلية للتعرف على طبيعية موضوع الدراسة وهو العملية التبادلية وأهميتها حيث أنها عملية هامة في الخدمة الاجتماعية وضرورة ممارستها في معظم مجالات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية.

٢- منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام البيانات والمعلومات الناتجة من تطبيق أداة الدراسة (استمارة الاستبيان) الذي تم تطبيقها على الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بمراكز الشباب

٣- أدوات الدراسة

اعتمدت الباحث على أداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات وهي استمارة الاستبيان الذي تم إعدادها بصفة خاصة لهذه الدراسة من أجل التطبيق على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب.

وقد تم مراعاة ما يلي عند إعداد أداة جمع البيانات وهي كما يلي :-

- الرجوع للمراجع التي اهتمت بموضوع التبادل وعرض أهميته.
- الوصول إلى معاني ومفاهيم التبادلية ، كذلك تحديد العوامل المؤثرة فيها بالإضافة إلى تحديد العائد الناتج من العملية التبادلية المهنية.
- صياغة استمارة الاستبيان وتحديد أبعادها ، على أن تحقق هدف الدراسة من حيث التسلسل المنطقي للأسئلة ، وان تكون واضحة وموضوعية.
- التأكد من صدق الاستمارة بعرضها على مجموعة من الخبراء من أساتذة الخدمة الاجتماعية ، وعلم الاجتماع ، والتربية وعلم النفس وكذلك عرضها على بعض الخبراء في مجال الممارسة المهنية وذلك لإبداء الرأي في العبارات من حيث الشكل والمضمون ، ثم إجراء التعديلات اللازمة للوصول إلى الاستمارة في شكلها النهائي.
- حساب ثبات الاستمارة عن طريق تطبيق الاستمارة على عدد(١٠) من أفراد العينة، ثم إعادة التطبيق عليهم بعد ١٥ يوم، وتم حساب ثبات الاستمارة عن طريق معادلة جوتمان وهي :-

$$\frac{\text{الأخطاء عدد}}{\text{الأسئلة عدد } x \text{ الدراسة عينة}} = ٠.٨٩$$

- التحقق من الصدق الذاتي عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستمارة

$$\sqrt{٠.٨٩} = ٠.٩٣$$

مفاهيم الدراسة:-

١- مفهوم التبادلية :-

نعني بالتبادل هو تداول شيء ذو قيمة (تكلفة) مقابل شيء مطلوب وله قيمته (مكافأة). (Mark V. Redmond : 2015, P.5)

ونقصد بالتبادل الاجتماعي هو تبادل المعاني بين الأفراد والمشاركة من جانب أفراد المجتمع في أنشطة المجتمع كما أنه وسيلة ضرورية يمكن من خلاله التأثير في سلوك الأفراد والجماعات والمؤسسات (هيام شاكر: ٢٠١٣، ص٤٣).

ويعتبر التبادل الاجتماعي عملية أساسية في الحياة الاجتماعية، إذ يرى (بيتر بلاو) أن التبادل الاجتماعي يتكون من الأفعال الطوعية التي يقوم بها الأفراد و يحركها العائد الذي يتوقعون الحصول عليه من الآخرين . (طلعت ابراهيم لطفي : ١٩٩٤، ص ١١٩)

وهي عملية اخذ وعطاء، أي تبادل بين شخصين أو فئتين أو جماعتين أو مجتمعين، والعطاء الذي يقدمه الفرد أو الجماعة للفرد الأخر أو الجماعة الأخرى وهي الواجبات الملقاة على عاتقه، بينما الأخذ الذي يحصل عليه الفرد الأخر هو الحقوق والواجبات المناطة بالفرد أو الجماعة، وتتوتر العلاقات أو تنقطع أو تتحول إلى علاقات هامشية إذا اختلف مبدأ التوازن بين الأخذ والعطاء، و الموازنة بين الواجبات والحقوق لا تتحدد بالمجالات المادية فقط بل تتحدد بالمجالات القيمية والمعنوية والروحية والاعتبارية، وتنطبق قوانين التبادل الاجتماعي على التفاعل الذي يحدث بين الأفراد، والجماعات، والمؤسسات، والمجتمعات المحلية والكبيرة . (إحسان محمد الحسن : ٢٠٠٥، ص١٨٧)

كما نقصد بالتبادلية المشاركة أي اشتراك الأفراد مع الآخرين حيث يساعد ذلك على إشباع الحاجات وحل المشكلات، ويشير معجم العلوم الاجتماعية إلى المشاركة على أنها المساهمة أو التعاون في تصميم وتنفيذ الأنشطة، كما تشير المشاركة إلى التحسين والفاعلية من جانب القائمين بالعمل والاستعداد لبذل جهد معين في عمليات التنمية ويتشكل هذا التحسن في إطار الأوضاع التاريخية والثقافية والأخلاقية والقيم . (كرم محمد الجندي وآخرون: ٢٠٠٩، ص٢١٩)

وتعني التبادلية أنها مشاركة عناصر أساسية في عملية التفاعل ومن خلال هذه المشاركة يتم التفاعل المستمر الذي يؤدي إلى تكوين العلاقات الاجتماعية الواضحة بين عناصر هذا التفاعل (صنيف فهيم منقريوس: ٢٠٠٩، ص٢٧١)

وتأتي أهمية التبادل الاجتماعي من خلال المكافآت التي يحصل عليها طرفي التبادل مما يزيد من قدراتهم على العطاء في إطار قواعد السلوك التي تنظم التفاعل التبادلي، وكلما زادت العلاقات بين الأعضاء كلما زاد النطاق من التبادل الفكري والمهاري والاجتماعي والمادي وكل ذلك وفقاً لشروط ومحددات واقعية وسهلة ومفهومة وواضحة لكل الأعضاء المشتركين في التبادل في جماعة معينة وأيضاً مع الجماعات الأخرى (ماجدي عاطف محفوظ: ٢٠١١، ص٥٦).

ويتضح مما سبق أن التبادلية في دراستنا الراهنة هي تفاعل موجه يتضمن المشاركة بين أطراف يسعون نحو تحقيق أهداف مشتركة ويتطلب ذلك التعاون من خلال علاقات واضحة ومحددة في إطار منظم وقواعد محددة.

٢- التبادلية المهنية (ثروت اسحق: ٢٠٠٦، ص٢٣٠)

هي تلك الأفكار، المعرفة، الخبرات الناتجة من الموجهات النظرية مثل أدبيات الخدمة الاجتماعية، وكذلك الناتجة من الاحتياجات الضرورية التي يبحث عنها الممارسون في إطار أهداف الممارسة التي يسعى كل ممارس التي تحقيقها وبالتالي فإن ما يتم تبادله لا بد أن يكون في إطار مكونات ومقومات الممارسة المهنية وما يرتبط بها سواء العلوم الإنسانية أو من الخبرات التي يمكن الاستفادة منها.

ويمكن أن نحدد مصادر التبادلية المهنية كما يلي:-

- أ- المواقف الدالة على التفاعل الإيجابي الموجه بين الممارس أو الأخصائي والممارسون الآخرون خلال المواقف المختلفة لأن التفاعل بين هؤلاء الأطراف يعبر عن حيوية المجال الذي نعمل فيه ، كذلك يوجه الاهتمام الاحتياجات ورغبات من نتعامل معهم.
- ب- تتكون التبادلية من العلاقات التي تتكون بين الممارسين خلال الممارسات المختلفة المرتبطة بأهداف كل مؤسسة وكذلك المرتبطة بأهداف المجال الذي نعمل فيه تلك المؤسسات وبالتالي فإن التبادلية تصبح دعامة أساسية من دعائم الممارسة المهنية حيث أنها تحقق موجهات لتحقيق الأهداف وأيضاً توفر الخبرات التي قد يصعب الحصول عليها بالطرق الذاتية والفردية.
- ت- التبادلية تحقق جوانب أساسية ترتبط بشكل واضح بمواجهة المشكلات والصعوبات التي قد تواجه الممارسة المهنية في مؤسسات العمل مع الشباب مثل مراكز الشباب فقد نتعرض للعديد من

المشكلات ولكن قد يصعب مواجهتها ، وقد تحقق التبادلية مواجهة تلك المشكلات ربما بالطرق المناسبة لها وكذلك بالأساليب التي سبق للممارسين ممارستها في تلك المجالات.

٣- جماعات التبادل :-

عرفت جماعات التبادل بأنها جماعة تأخذ من الأخرى وتعطى لها، والمؤسسة لا تأخذ احتياجاتها إلا إذا أعطت المؤسسات الأخرى. (محمد سيد فهمي: ٢٠١٧، ص ٨٤)

ويتضح مما سبق أن التبادل يمكن أن يحدث بين أفراد ممارسين وكذلك بين جماعات الممارسين وبالتالي قد يكون ذلك في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات مما يوضح لنا أن التبادل عملية اجتماعية ومهنية يمكن أن تحقق العديد من الفوائد والأهداف التي تساهم في تنمية الجوانب التي يسعى كل ممارس إلى زيادتها و تتميتها في إطار الممارسة المهنية التي يقوم بها.

مجالات الدراسة :-

أولاً:- المجال المكاني:-

طبقت الدراسة على عينة من مراكز الشباب بمدينة أسوان وقد بلغ عددهم (٦) مركز شباب.

١-مركز الشباب النموذجي.

٢- مركز شباب حي قدرى عثمان بالمحمودية.

٣- مركز شباب غرب سهيل .

٤- مركز شباب أبو الريش قبلي.

٥- مركز شباب أبو الريش بحري.

٦- مركز شباب عزبة الحدود.

وقد تم اختيار هذه المراكز للأسباب التالية:-

١. موافقة المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة بأسوان رسمياً على إجراء الدراسة بهذه المراكز .
٢. حصول هذه المراكز على درجة التميز (فئة أ) في تقديم الخدمات والأنشطة للشباب .
٣. تضم هذه المراكز عدد مناسب من الأخصائيين الاجتماعيين يمكن إجراء الدراسة في نطاقهم.
٤. ترحيب وتعاون الأخصائيين الاجتماعيين على تطبيق الدراسة بتلك المراكز.

٥. الاهتمام الواضح بالعلاقات الاجتماعية والطبيعية بين الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بتلك المراكز، ومعلوماتهم وخبراتهم المرتبطة بالعمل مع الجماعات خاصة الشباب .

ثانياً : المجال البشري:-

طبقت الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب والتي تم تحديدها بمدينة أسوان (عينة الدراسة) ، حيث بلغ عددهم (٣٥) أخصائي اجتماعي.

وقد لاحظت الباحثة اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بعملية التبادل وموافقتهم على ذلك نظراً لاهتمامهم بتطوير الممارسة المهنية وتنمية خبراتهم ومهاراتهم في هذا المجال .

اتبعت الباحثة طريقة المسح الاجتماعي الشامل أي تطبيق الدراسة على جميع الأخصائيين الاجتماعيين في تلك المراكز .

ثالثاً: المجال الزمني:-

استغرقت الدراسة ٦ أشهر من بداية شهر أكتوبر ٢٠١٨ إلى نهاية شهر مارس ٢٠١٩ .

نتائج الدراسة:-

جدول رقم (١) يوضح مدة العمل بالمؤسسة

رقم	المدة	التكرار	%
١	أقل من ٥ سنوات	٤	١١,٤٢
٢	٥ -	١١	٣١,٤٢
٣	١٠ -	١٤	٤٠
٤	١٥ -	٦	١٧,١٤
	المجموع	٣٥	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة يعملون في مراكز الشباب مدة تزيد على ١٠ سنوات حيث بلغت نسبتهم ٤٠% ، أما أقل نسبة فهي ١١,٤٢% ومدة عملهم أقل من ٥ سنوات مما يدل على توفر الخبرة الكافية لدى المبحوثين في التعامل مع جماعات الشباب.

جدول رقم (٢) يوضح المؤهل العلمي

رقم	المؤهل الدراسي	التكرار	%
١	بكالوريوس خدمة اجتماعية	٢٨	٨٠
٢	ليسانس آداب قسم اجتماع	٥	١٤,٣
٣	دبلوم خدمة اجتماعية	٢	٥,٧
المجموع		٣٥	١٠٠

تبين من الجدول السابق أن غالبية العظمى من عينة الدراسة حاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية حيث بلغت نسبتهم ٨٠%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على مؤهل ليسانس آداب قسم اجتماع ١٤,٣%، وبلغت نسبة الحاصلين على مؤهل دبلوم خدمة اجتماعية ٥,٧%، وهذا يوضح أن تخصص معظم الباحثين في مجالات الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات.

جدول رقم (٣) يوضح الوظائف التي يشغلها الباحثون

رقم	الوظيفة	التكرار	%
١	مدير المركز	٦	١٧,١٤
٢	مشرف أنشطة ثقافية	١٢	٣٤,٠٣
٣	مشرف أنشطة اجتماعية	١٧	٤٨,٥٧
المجموع		٣٥	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن هناك أنواع مختلفة من الوظائف يشغلها الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، وكانت نسبة كبيرة منهم يعملون بالأشراف على الأنشطة الاجتماعية حيث بلغت نسبتهم ٤٨,٥٧%، ونسبة ٣٤,٠٣% يشرفون على الأنشطة الثقافية، وأخيراً بلغت نسبة الذين يشغلون وظيفة مديراً للمركز ١٧,١٤%، مما يؤكد على أن هناك ضرورة للعملية للتبادلية بين هؤلاء المشرفين وغيرهم من المشرفين على الأنشطة المختلفة بتلك المراكز.

جدول رقم (٤) يوضح الدورات التدريبية

رقم	الدورات التدريبية	التكرار	%
١	نعم	٣٥	١٠٠
٢	لا	-	-
المجموع		٣٥	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن كل أفراد عينة الدراسة حاصلين على دورات تدريبية في مجال عملهم .

جدول رقم (٥) يوضح عدد الدورات

رقم	عدد الدورات	التكرار	%
١	دورة واحدة	-	-
٢	٢-٤ دورة	٢٨	٨٠
٣	٤ فأكثر	٧	٢٠
المجموع		٣٥	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة حاصلين على دورات تدريبية يتراوح عددها (٢-٤) دورة تدريبية حيث بلغت نسبتهم ٨٠%، ونسبة ٢٠% حاصلين على دورات تدريبية عددها يتراوح أكثر من (٤) دورات تدريبية ، وهذا يوضح مدى اهتمام وزارة الشباب والرياضة بتنمية مهارات وصقل خبرات العاملين في مجال العمل مع جماعات الشباب ، وذلك بتوفير الدورات التدريبية اللازمة لهم .

جدول رقم (٦) يوضح مفهوم التبادلية المهنية

رقم	مفهوم التبادلية المهنية	التكرار	%
١	تبادل المعلومات و البيانات.	١٨	٥١,٤
٢	تبادل الخبرات المهنية.	٣٠	٨٥,٧
٣	تبادل البحوث المهنية.	٥	١٤,٢
٤	القيام بأنشطة مشتركة.	٢٥	٧١,٤

يوضح الجدول السابق مفهوم التبادلية المهنية من وجه نظر عينة الدراسة ، حيث يرى الغالبية العظمى منهم أن مفهوم التبادلية المهنية يتمثل في تبادل الخبرات المهنية حيث بلغت نسبتهم ٨٥,٧%، بينما يرى بعضهم أن مفهوم التبادلية المهنية يتمثل في القيام بالأنشطة المشتركة حيث بلغت نسبتهم ٧١,٤٥%، والذين يرون أن مفهوم التبادلية يتمثل في تبادل المعلومات والبيانات بلغت نسبتهم ٥١,٤%، وأخيرا نسبة ضئيلة بلغت ١٤,٢% ترى أن التبادلية المهنية تتمثل في تبادل البحوث المهنية ، وهذا يوضح تباين آرائهم فيما يتعلق بمفهوم التبادلية المهنية.

جدول (٧) يوضح أهمية التبادلية المهنية في العمل مع الجماعات

رقم	الأهمية	التكرار	%
١	الاستفادة من خبرات الآخرين.	٢٠	٥٧
٢	التطوير في الممارسة الأنشطة.	٢٨	٨٠
٣	الحصول على البيانات والمعلومات الهامة.	١٠	٢٨,٥
٤	التطوير في ممارسة المهنة.	١٨	٥١,٤
٥	الحصول على الخبرات النوعية.	٢٠	٥٧
٦	إمكانية توظيف العلم في ميدان الممارسة.	١٠	٢٨,٥
٧	تطوير عملية التسجيل المهني.	١٢	٣٤,٢
٨	الاستفادة من أساليب الممارسة المهنية.	٢٢	٦٢,٨
٩	الاستثمار الأمثل للموارد و الإمكانيات المتاحة.	٣٢	٩١,٤
١٠	متابعة تطوير الموارد المستحدثة.	١٥	٤٢,٨
١١	مواجهة مشكلات نقص الموارد والإمكانيات.	٣١	٨٨,٥

يوضح الجدول السابق تعدد وجهات نظر عينة الدراسة في أهمية التبادلية المهنية في العمل مع الجماعات

وهي مرتبة تنازليا كالتالي:

١. الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة بنسبة ٩١,٤ % .
٢. مواجهة مشكلات نقص الموارد والإمكانيات بنسبة ٨٨.٥ %.
٣. التطوير في ممارسة الأنشطة بنسبة ٨٠ %.
٤. الاستفادة من أساليب الممارسة المهنية بنسبة ٦٢.٨ %.
٥. الاستفادة من خبرات الآخرين ، وكذلك الحصول على الخبرات النوعية بنسبة ٥٧ % لكل منهما.
٦. التطوير في ممارسة المهنة بنسبة ٥١.٤ %.
٧. متابعة تطوير الموارد المستحدثة بنسبة ٤٢.٨ %.
٨. تطوير عملية التسجيل المهني بنسبة ٣٤.٢ %.
٩. الحصول على البيانات والمعلومات الهامة ، وكذلك إمكانية توظيف العلم في ميدان الممارسة بنسبة ٢٨.٥ % لكل منهما.

جدول (٨) يوضح أهم متطلبات تحقيق التبادلية (١-المتطلبات العلمية)

رقم	المتطلبات العلمية.	التكرار	%
١	توفر الأخصائيين المؤهلين علمياً.	٣١	٨٨,٥
٢	تميز الموضوعات العلمية التي يتم التبادل من خلالها.	١٨	٥١,٤
٣	الاهتمام بتطبيق البحوث العلمية.	٢٠	٥٧,١
٤	الربط بين الدراسة والتطبيق العملي.	١٠	٢٨,٥
٥	المشاركة في المؤتمرات.	٢٤	٦٨,٥
٦	متابعة تطوير المراجع و المطبوعات المرتبطة بالممارسة المهنية.	٨	٢٢,٨
٧	استناد موضوعات التبادل على أسس علمية.	٢٠	٥٧,١

يوضح الجدول السابق أهم المتطلبات العلمية اللازمة لتحقيق التبادلية من وجه نظر عينة الدراسة وهي مرتبة تنازلياً كالتالي:

١. توفر الأخصائيين المؤهلين علمياً بنسبة ٨٨.٥%.
٢. المشاركة في المؤتمرات بنسبة ٦٨.٥%.
٣. الاهتمام بتطبيق البحوث العلمية ، وكذلك استناد موضوعات التبادل على أسس علمية بنسبة ٥٧.١% لكل منهما.
٤. تميز الموضوعات العلمية التي يتم التبادل من خلالها بنسبة ٥١.٤%.
٥. الربط بين الدراسة والتطبيق العملي بنسبة ٢٨.٥%.
٦. متابعة تطوير المراجع و المطبوعات المرتبطة بالممارسة المهنية بنسبة ٢٢.٨%.

جدول رقم (٩) يوضح أهم متطلبات تحقيق التبادلية (ب- المتطلبات المؤسسية)

رقم	المتطلبات المؤسسية.	التكرار	%
١	ضرورة توافر الموافقة المؤسسية.	٢٥	٧١,٤
٢	توفر البرامج و المشروعات المشتركة.	٣٠	٨٥,٧
٣	الاهتمام بأوجه الاستفادة من العملية التبادلية.	٢٧	٧٧,١
٤	توفر المتميزين القادرين على تنفيذ التبادلية.	١٥	٤٢,٨
٥	مرونة البرامج و المشروعات.	١٧	٤٨,٥
٦	توفر الموارد والإمكانيات.	٢٦	٧٤,٢
٧	تدريب العاملين و الممارسين بالمؤسسة على كيفية التبادل.	٣٠	٨٥,٧
٨	أن يسمح نظام العمل في المؤسسة بتحقيق العملية التبادلية.	١٠	٢٨,٥
٩	عدم التعارض بين أهداف المؤسسة وأهداف التبادلية.	١٥	٤٢,٨

يوضح الجدول السابق أهم المتطلبات المؤسسية اللازمة لتحقيق التبادلية من وجه نظر عينة الدراسة وهي مرتبة تنازليا كالتالي:

١. توفر البرامج و المشروعات المشتركة، وكذلك تدريب العاملين و الممارسين بالمؤسسة على كيفية التبادل بنسبة ٨٥,٧%.
٢. الاهتمام بأوجه الاستفادة من التبادلية بنسبة ٧٧,١%.
٣. توفر الموارد والإمكانيات بنسبة ٧٤,٢%.
٤. ضرورة توافر الموافقة المؤسسية بنسبة ٧١,٤%.
٥. مرونة البرامج و المشروعات بنسبة ٤٨,٥%.
٦. توفر المتميزين القادرين على تنفيذ التبادلية ، وكذلك عدم التعارض بين أهداف المؤسسة وأهداف التبادلية بنسبة ٤٢,٨% لكل منهما.
٧. أن يسمح نظام العمل في المؤسسة بتحقيق العملية التبادلية بنسبة ٢٨,٥%.

جدول رقم (١٠) يوضح أهم متطلبات تحقيق التبادلية (ج- متطلبات الممارسة المهنية)

رقم	متطلبات الممارسة المهنية .	التكرار	%
١	توفر المؤهلات التخصصية في مجالات التبادلية.	١٩	٥٤,٢
٢	توفر خبرات الممارسة المهنية لدى الأطراف المتبادلة.	٣١	٨٨.٥
٣	ارتباط الخبرات المهنية بمجالات الممارسة الفعلية.	٣٠	٨٥,٧
٤	مشاركة تخصصات مختلفة في موضوعات التبادلية.	٣٥	١٠٠
٥	تميز الخبرات المهنية بالحدثة.	١٥	٤٢,٨
٦	واقعية متطلبات الممارسة المهنية.	٢١	٦٠
٧	استناد موضوعات التبادل على أسس مهنية.	٢٧	٧٧,١

يوضح الجدول السابق أهم متطلبات الممارسة المهنية اللازمة لتحقيق التبادلية في العمل مع الجماعات من وجه نظر عينة الدراسة وهي مرتبة تنازليا كالتالي:

١. مشاركة تخصصات مختلفة في موضوعات التبادلية بنسبة ١٠٠%.
٢. توفر خبرات الممارسة المهنية لدى الأطراف المتبادلة بنسبة ٨٨.٥%.
٣. ارتباط الخبرات المهنية بمجالات الممارسة الفعلية بنسبة ٨٥.٧%.
٤. استناد موضوعات التبادل على أسس مهنية بنسبة ٧٧,١%.
٥. واقعية متطلبات الممارسة المهنية بنسبة ٦٠%.
٦. توفر المؤهلات التخصصية في مجالات التبادلية بنسبة ٥٤.٢%.
٧. تميز الخبرات المهنية بالحدثة بنسبة ٤٢.٨%.

جدول رقم (١١) يوضح أهم الأساليب التي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف التبادلية المهنية

رقم	أهم الأساليب	التكرار	%
١	تبادل الزيارات الميدانية بين المؤسسات .	٢٦	٧٤
٢	استخدام الاتصالات الالكترونية .	٣٢	٩١
٣	المشاركة فيأجراء البحوث .	١٣	٣٧
٤	القيام بالدورات التدريبية المشتركة .	٢٦	٧٤
٥	استخدام المراسلات المتعددة.	١٠	٢٨,٥
٦	الإطلاع على التقارير الدورية المنشورة .	١٩	٥٤
٧	الاستعانة بالنماذج الحديثة في الممارسة المهنية .	٣٠	٨٥,٧
٨	الاستعانة بالخبراء .	٣٥	١٠٠
٩	الاستعانة ببنك المعرفة .	٣٠	٨٥,٧
١٠	القيام ببرامج ومشروعات مشتركة .	٢٨	٨٠

يوضح الجدول السابق أهم الأساليب التي يمكن استخدامها في تحقيق أهداف التبادلية في العمل مع الجماعات من وجه نظر عينة الدراسة وهي مرتبة تنازليا كالتالي :

١. الاستعانة بالخبراء بنسبة ١٠٠%.
٢. استخدام الاتصالات الالكترونية بنسبة ٩١%.
٣. الاستعانة بالنماذج الحديثة في الممارسة المهنية ،وكذلك الاستعانة ببنك المعرفة بنسبة ٨٥.٧% لكل منهما.
٤. القيام ببرامج ومشروعات مشتركة بنسبة ٨٠%.
٥. تبادل الزيارات الميدانية بين المؤسسات، وكذلك القيام بالدورات التدريبية المشتركة بنسبة ٧٤.٧% لكل منهما.
٦. الإطلاع على التقارير الدورية المنشورة بنسبة ٥٤%.
٧. المشاركة في إجراء البحوث بنسبة ٣٧%.
٨. استخدام المراسلات المتعددة بنسبة ٢٨.٥%.

جدول رقم (١٢) كفاءة تحقيق التبادلية بين المتميزين في الخبرات بمؤسسات العمل مع الجماعات

رقم	الكيفية	التكرار	%
١	القيام بالأنشطة المشتركة .	٢٨	٨٠
٢	القيام بالمهرجانات العلمية والمهنية المتخصصة .	٢٧	٧٧
٣	عقد لقاءات لعرض جوانب التميز.	٢٠	٥٧
٤	وضع معايير لاختيار المتميزين .	٢٧	٧٧
٥	تشجيع مشاركة المتميزين.	٣١	٨٨
٦	إعداد دليل إرشادي للمتميزين.	٢٥	٧١

يوضح الجدول السابق كفاءة تحقيق التبادلية بين المتميزين في الخبرات بمؤسسات العمل مع الجماعات

طبقاً لأهميتها من وجه نظر عينة الدراسة حيث تم التركيز بصورة واضحة على أهمية تشجيع مشاركة المتميزين في الخبرات وذلك بنسبة ٨٨% ، يليها القيام بالأنشطة المشتركة بنسبة ٨٠%، ثم القيام بالمهرجانات المتخصصة ، وكذلك وضع معايير لاختيار المتميزين بنسبة ٧٧% لكل منهما، وكذلك إعداد دليل إرشادي للمتميزين بنسبة ٧١% وعقد لقاءات لعرض جوانب التميز بنسبة ٥٧% .

جدول رقم (١٣) كفاءة تحقيق التبادلية في الأفكار والمعلومات

رقم	الكيفية	التكرار	%
١	الزيارات المتبادلة بين المؤسسات.	١٢	٣٤
٢	المقابلات الدورية مع المسؤولين.	٨	٢٢,٨
٣	الاشتراك في ورش العمل.	٢٢	٦٢,٨
٤	المشاركة في الدورات التدريبية.	٣٣	٩٤
٥	المشاركة في البحوث المشتركة.	٢٩	٨٢,٨
٦	تبادل المطبوعات المهنية.	٢٩	٨٢,٨
٧	الاستعانة بالخبراء والمتخصصين.	٣٠	٨٥,٧

يوضح الجدول السابق كفاءة تحقيق التبادلية في الأفكار والمعلومات بمؤسسات العمل مع الجماعات من وجه نظر عينة الدراسة ، فيرى الغالبية العظمى انه يمكن تحقيقها من خلال المشاركة في الدورات التدريبية نسبة ٩٤%، كما انه يمكن تحقيق ذلك من خلال الاستعانة بالخبراء والمتخصصين بنسبة ٨٥,٧% ، وكذلك من خلال كل من المشاركة في البحوث المشتركة ، وتبادل المطبوعات المهنية بنسبة ٨٢,٨%،

ويلى ذلك الاشتراك فى ورش العمل بنسبة ٦٢,٨% ، ومن خلال الزيارات المتبادلة بين المؤسسات بنسبة ٣٤%، والمقابلات الدورية مع المسؤولين بنسبة ٢٢,٨%.

جدول رقم (١٤) يوضح كيفية تحقيق التبادلية فى الموارد والإمكانات

رقم	الكيفية	التكرار	%
١	الاتفاقيات المبرمة بين المؤسسات.	٣٠	٨٥,٧
٢	إقامة برامج ومشروعات مشتركة.	٣٢	٩١
٣	توجيهات الإدارات المتخصصة.	٢٠	٥٧
٤	توجيهات الخبراء والمتخصصين.	١٧	٤٨,٥

يوضح الجدول السابق كيفية تحقيق التبادلية فى الموارد والإمكانات بمؤسسات العمل مع الجماعات من وجه نظر عينة الدراسة ، فىرى الغالبية العظمى انه يمكن تحقيقها من خلال إقامة برامج ومشروعات مشتركة بنسبة ٩١%، والاتفاقيات المبرمة بين المؤسسات بنسبة ٨٥,٧%، وكذلك توجيهات الإدارات المتخصصة بنسبة ٥٧%، بالإضافة إلى توجيهات الخبراء والمتخصصين بنسبة ٤٨,٥%.

جدول رقم (١٥) يوضح الصعوبات التى تواجه تحقيق التبادلية المهنية

رقم	الصعوبات	التكرار	%
١	عدم الاقتناع بأهمية التبادلية.	٢	٥
٢	عدم توافر التدريب اللازم على كيفية التبادلية.	٣٠	٨٥,٧
٣	سيطرة البعض على ما يمكن القيام به فى التبادلية	٤	١١,٤
٤	الاقتناع بما هو متاح فقط فى المؤسسة ورفض التبادلية .	٨	٢٢,٨
٥	خصوصية الممارسة فى بعض المؤسسات .	٢٠	٥٧,١
٦	التمسك بكل ما هو قديم ورفض التجديد.	١٠	٢٨,٥
٧	عدم مرونة بعض اللوائح المؤسسية.	٢٣	٦٥,٧
٨	عدم توافر الوقت الكاف للقيام بالتبادلية.	١٧	٤٨,٥
٩	عدم توافر الموارد و الإمكانات للقيام بالتبادلية .	٢٩	٨٢,٨

يوضح الجدول السابق أهم الصعوبات التى تواجه تحقيق التبادلية المهنية بمؤسسات العمل مع الجماعات وهى مرتبة تنازليا كالتالى:

١. عدم توافر التدريب اللازم على كيفية التبادلية بنسبة ٨٥,٧%.
٢. عدم توافر الموارد والإمكانات بنسبة ٨٢.٨%.
٣. عدم مرونة بعض اللوائح المؤسسية بنسبة ٦٥,٧%.
٤. خصوصية الممارسة في بعض المؤسسات بنسبة ٥٧,١%.
٥. عدم توفر الوقت الكاف للقيام بالعملية التبادلية بنسبة ٤٨.٥%
٦. التمسك بكل ما هو قديم ورفض التجديد بنسبة ٢٨,٥%
٧. الاقتناع بما هو متاح ورفض التبادلية بنسبة ٢٢.٨%.
٨. سيطرة البعض على ما يمكن القيام به في التبادلية بنسبة ١١.٤%.
٩. عدم الاقتناع بأهمية التبادلية بنسبة ٥%.

جدول رقم (١٦) يوضح مقترحات تحقيق أهداف التبادلية

رقم	المقترحات	التكرار	%
١	إعداد اتفاق يلتزم به كل الأطراف في مجالات الممارسة لتحقيق التبادلية	٢٥	٧١
٢	تحديد معايير واضحة ومعلنة للموضوعات التي تتعلق بالتبادلية.	٢٨	٨٠
٣	المشاركة الفعلية بين طرفي التبادلية.	٣٠	٨٥,٧
٤	توفير التدريب اللازم لتحقيق أهداف التبادلية.	٣٢	٩١
٥	تكوين لجاناً ومجلس خاص للتبادلية.	٢٣	٦٥,٧
٦	الاستعانة بالخبراء.	٢٥	٧١
٧	وضع شروط للمشاركين في التبادلية.	١٩	٥٤
٨	إعداد تقويم مرحلي طوال فترة تنفيذ التبادلية.	٢٦	٧٤
٩	المشاركة في تكاليف التبادلية ومتطلباتها.	١٢	٣٤
١٠	اختيار وقت مناسب لتحقيق التبادلية.	٢٠	٥٧

يوضح الجدول السابق أهم المقترحات اللازمة لتحقيق أهداف التبادلية المهنية بمؤسسات العمل مع الجماعات:

١. توفير التدريب اللازم لتحقيق أهداف التبادلية بنسبة ٩١%.
٢. المشاركة الفعلية بين طرفي التبادلية بنسبة ٨٥,٧%.
٣. تحديد معايير واضحة ومعلنة للموضوعات التي تتعلق بالتبادلية بنسبة ٨٠%.
٤. إعداد تقويم مرحلي طوال فترة تنفيذ التبادلية بنسبة ٧٤%.

٥. إعداد اتفاق يلتزم به كل الأطراف في مجالات الممارسة لتحقيق التبادلية، وكذلك الاستعانة بالخبراء بنسبة ٧١% لكل منهما.
٦. تكوين لجان أو مجلس خاص للتبادلية بنسبة ٦٥,٧%.
٧. اختيار وقت مناسب لتحقيق التبادلية بنسبة ٥٧%.
٨. وضع شروط للمشاركين في التبادلية بنسبة ٥٤%.
٩. المشاركة في تكاليف التبادلية ومتطلباتها بنسبة ٣٤%.

نتائج الدراسة

• يتضح من نتائج الدراسة :

١. أن نسبة كبيرة من المبحوثين يعملون في مراكز الشباب مدة تزيد على ١٠ سنوات حيث بلغت نسبتهم ٤٠%، يليهم الذين يعملون في تلك المراكز مدة تتراوح من (٥ - ١٠) سنوات بلغت نسبتهم ٣١,٤%، مما يدل على توفر الخبرة الكافية لدى المبحوثين في التعامل مع جماعات الشباب.
٢. أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة حاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية بنسبة ٨٠%، وهذا يوضح أن تخصص معظم عينة الدراسة في مجالات الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات.
٣. أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يشرفون على الأنشطة الاجتماعية في تلك المراكز بنسبة ٤٨,٥٧%، ويليه المشرّفون على الأنشطة الثقافية، أي أن معظم الأنشطة في مجالات الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات بمراكز الشباب تتطلب التبادلية فيما بينها.
٤. أن كل أفراد عينة الدراسة حاصلين على دورات تدريبية في مجال عملهم، ونسبة ٨٠% منه حصل على عدد من الدورات التدريبية تتراوح بين ٢-٤ دورة تدريبية، وهذا يوضح مدى اهتمام وزارة الشباب والرياضة بتنمية مهارات وصقل خبرات العاملين في مجال العمل مع جماعات الشباب، وذلك بتوفير الدورات التدريبية اللازمة لهم.
٥. أن مفهوم التبادلية المهنية بين الأخصائيين الاجتماعيين كمشرّفين للأنشطة والبرامج بتلك المراكز يتمثل في تبادل الخبرات المهنية، والقيام بأنشطة مشتركة، ثم تبادل المعلومات والبيانات، فيعد جميعهم من ركائز الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات في إطار تحقيق أهداف التبادلية.
٦. أن أهمية التبادلية المهنية في العمل مع الجماعات تتمثل في الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة، ومواجهة مشكلات نقص الموارد والإمكانيات، والتطوير في ممارسة الأنشطة، وكذلك الاستفادة من أساليب الممارسة المهنية، والاستفادة من خبرات الآخرين، والحصول على الخبرات النوعية.

٧. أن أهم المتطلبات العلمية اللازمة لتحقيق التبادلية المهنية بمؤسسات العمل مع الجماعات تتمثل في توفر الأخصائيين المؤهلين علمياً، والمشاركة في المؤتمرات ، والاهتمام بتطبيق البحوث العلمية ، وكذلك استناد موضوعات التبادل على أسس علمية بالإضافة إلى ضرورة تميز تلك الموضوعات العلمية التي يتم التبادل من خلالها.
٨. أن أهم المتطلبات المؤسسية اللازمة لتحقيق التبادلية المهنية تتمثل بمؤسسات العمل مع الجماعات في توفر البرامج و المشروعات المشتركة، وكذلك تدريب العاملين و الممارسين بالمؤسسة على كيفية التبادل، واهتمام المؤسسات بأوجه الاستفادة من التبادلية، وتوفر الموارد والإمكانيات ، بالإضافة إلى موافقة العاملين بالمؤسسة ومرونة البرامج والمشروعات ، وعدم التعارض بين أهداف المؤسسة وأهداف التبادلية وأن يسمح نظام العمل في المؤسسة بتحقيق العملية التبادلية .
٩. أن أهم متطلبات الممارسة المهنية اللازمة لتحقيق التبادلية المهنية بمؤسسات العمل مع الجماعات تتمثل في ضرورة مشاركة تخصصات مختلفة في موضوعات التبادلية ، وتوفر خبرات الممارسة المهنية لدى الأطراف المتبادلة ، وكذلك ارتباط الخبرات المهنية بمجالات الممارسة الفعلية ، بالإضافة إلى استناد موضوعات التبادل على أسس مهنية ، و واقعية متطلبات الممارسة المهنية.
١٠. أن أهم الأساليب التي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف التبادلية في العمل مع الجماعات تتمثل في الاستعانة بالخبراء ، واستخدام الاتصالات الالكترونية ، والاستعانة بالنماذج الحديثة في الممارسة المهنية ، وبنك المعرفة ، وكذلك القيام ببرامج ومشروعات مشتركة بالإضافة إلى تبادل الزيارات الميدانية بين المؤسسات، والقيام بالدورات التدريبية،
١١. أنه يمكن تحقيق التبادلية المهنية بين المتميزين في الخبرات بمؤسسات العمل مع الجماعات من خلال أهمية تشجيع مشاركة المتميزين في الخبرات ، والقيام بالأنشطة المشتركة و المهرجانات المتخصصة ، وكذلك وضع معايير لاختيار المتميزين ، بالإضافة إلى إعداد دليل إرشادي للمتميزين.
١٢. أنه يمكن تحقيق التبادلية المهنية في الأفكار والمعلومات بمؤسسات العمل مع الجماعات من خلال المشاركة في الدورات التدريبية، والاستعانة بالخبراء والمتخصصين ، والمشاركة في البحوث المشتركة ، وكذلك تبادل المطبوعات المهنية ، بالإضافة إلى الاشتراك في ورش العمل ، والزيارات المتبادلة بين المؤسسات والمقابلات الدورية مع المسؤولين .
١٣. أنه يمكن تحقيق التبادلية المهنية في الموارد و الإمكانيات بمؤسسات العمل مع الجماعات من خلال إقامة برامج ومشروعات مشتركة، والاتفاقيات المبرمة بين المؤسسات، وكذلك توجيهات كل من الإدارات المتخصصة والخبراء والمتخصصين.
١٤. أن أهم الصعوبات التي تواجه تحقيق التبادلية المهنية بمؤسسات العمل مع الجماعات من وجه نظر الأخصائيين الاجتماعيين هي:-

- عدم توافر الموارد والإمكانيات .
 - عدم مرونة بعض اللوائح المؤسسية.
 - عدم توافر التدريب اللازم على كيفية التبادلية .
 - خصوصية الممارسة في بعض المؤسسات .
 - عدم توافر الوقت الكاف للقيام بالعملية التبادلية.
 - التمسك بكل ما هو قديم ورفض التجديد.
 - الاقتناع بما هو متاح ورفض التبادلية.
 - سيطرة البعض على ما يمكن القيام به في التبادلية.
 - عدم الاقتناع بأهمية التبادلية.
١٥. أن أهم المقترحات اللازمة لتحقيق أهداف التبادلية المهنية بمؤسسات العمل مع الجماعات من وجه نظر الأخصائيين الاجتماعيين تتمثل في:-
- توفير التدريب اللازم لتحقيق أهداف التبادلية.
 - المشاركة الفعلية بين طرفي التبادلية.
 - تحديد معايير واضحة ومعلنة للموضوعات التي تتعلق بالتبادلية.
 - إعداد تقويم مرحلي طوال فترة تنفيذ التبادلية.
 - إعداد اتفاق يلتزم به كل الأطراف في مجالات الممارسة لتحقيق التبادلية
 - الاستعانة بالخبراء.
 - تكوين لجان أو مجلس خاص للتبادلية.
 - اختيار وقت مناسب لتحقيق التبادلية.
 - وضع شروط للمشاركين في التبادلية .
 - المشاركة في تكاليف التبادلية ومتطلباتها .

تصور مقترح لكيفية ممارسة العملية التبادلية المهنية في مؤسسات العمل مع الجماعات

أولاً : أهداف التصور المقترح:-

التأكيد على أهمية التبادلية المهنية كمفهوم حديث يجب تفعيل أهميته واستخدامه بالإضافة إلى إيضاح كيف أن التبادلية المهنية يمكن أن تحقق أهداف إدارية ، مهنية ، علمية مختلفة ، وكذلك وضع إطار عام لكيفية ممارسة التبادلية المهنية وتحقيق أهدافها من كافة الجوانب .

ثانياً : الأسس التي تقوم عليها المكونات الأساسية للتصور المقترح في هذا المجال

يمكن وضع أهم الأسس الآتية :-

١. الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وخاصة خدمة الجماعة في مؤسسات رعاية الشباب تتطلب مواجهة معوقات متعددة من بينها المعوقات العلمية ، النفسية ، الاجتماعية ، المهنية المختلفة ، لذلك لابد من الاهتمام بالتبادلية حتى يمكن أن تحقق ذلك .
٢. ضرورة التعاون والتفاعل بين أعضاء فريق العمل الذي يعمل في مؤسسات رعاية الشباب على اختلاف مستوياتها والتي تتم في إطارها العملية التبادلية.
٣. من أساسيات ممارسة العمل الجماعات هو اكتشاف الإمكانيات والموارد والاستفادة منها في تحقيق أهداف الممارسة المهنية ولذلك فإنه يمكن التحدث بتلك الموارد والإمكانيات في المؤسسات المختلفة والتعرف عليها والحصول عليها من خلال التبادلية المهنية التي تقوم بدراستها
٤. من الأسس المهنية في الممارسة بطريقة خدمة الجماعة هو متابعة اختلاف الاحتياجات من وقت لآخر ، وكذلك إتباع الأساليب المتطورة والتي يمكن الحصول عليها من خلال التبادلية المهنية .

ثالثاً : الأدوار التي يمكن ان يقوم بها الأخصائي الاجتماعي حتى يحقق أهداف التبادلية المهنية من جوانبها المختلفة:-

١. دور المتصل والقائم بعملية الاتصال بالأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في المؤسسات الأخرى .
٢. دور المبادر حيث انه يستطيع أن يبادر بالتعارف والتفاعل مع المؤسسات الأخرى والعمل على تقديم بعض الأفكار والمقترحات التي يمكن أن تحقق أهداف التبادلية المهنية .
٣. دور المشارك في الدورات التدريبية والمؤتمرات وورش العمل التي يمكن أن تنظم مع المؤسسات الأخرى من اجل تحقيق التبادلية والاستفادة منها بالشكل الايجابي
٤. دور الوسيط كممثل للمؤسسة وباقي المؤسسات الأخرى حيث أن ذلك الدور يساهم بشكل كبير في ربط المؤسسات بعضها البعض بما يتيح تحقيق أهداف التبادلية .
٥. دور الأخصائي كممثل للمؤسسة فيمكنه التحدث باسم المؤسسة مؤكداً على أهمية التبادلية في هذا الإطار.
٦. بالإضافة إلى دور المنسق للعملية التبادلية، ودوره كمصدر للمعلومات المرتبطة بموقف التبادل ، ودوره المدعم والمشجع للأفكار والمعلومات والخبرات للأطراف المتبادلة.

رابعاً : بعض المجالات التي يمكن في إطارها تحقيق أهداف التبادلية المهنية:-

١. مجال تبادل المعلومات والبيانات والأفكار المختلفة في إطار الممارسة المهنية .
٢. مجال تبادل الخبرات المرتبطة بواقع الممارسة المهنية الفعلية .
٣. تبادل البحوث والمطبوعات الخاصة بمختلف المؤتمرات وكذلك البحوث التي تقوم بها المؤسسات.
٤. تبادل المدربين وذوي الخبرات في الدورات التدريبية والمؤتمرات .

خامساً: أهم الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها لتحقيق التبادلية المهنية:-

١. إستراتيجية التواصل المستمر من خلال المجالات واللقاءات المختلفة التي تتضمن الموضوعات التي يمكن تحقيق التبادلية في إطارها .
٢. إستراتيجية الإدارة والقيادة في المشروعات والبرامج حيث انه يمكن أن تحقق التبادلية من خلال المشاركة في إدارة بعض اللقاءات والمؤتمرات وكذلك المشاركة في قيادة الأنشطة المشتركة مما يتيح تحقيق أهداف التبادلية .
٣. إستراتيجية المنفعة المتبادلة حيث يجب أن ندرك أن التبادلية المهنية لا بد أن تحقق المنفعة المهنية لكل طرف من الأطراف المشتركة .
٤. إستراتيجية المشاركة المؤسسية المجتمعية حيث أن تلك المشاركة ذات أهمية في تحقيق التبادلية المهنية وكيفية تفعيل العائد منها في المجتمع.

سادساً: تقويم التبادلية المهنية :- يمكن أن نحقق أهداف التقويم من خلال:-

١. إجراء البحوث التقويمية المشتركة مع المؤسسات المختلفة.
٢. الاستعانة بالخبراء و تبادل الخبرات والتي يجب أن تسجل بعد القيام بالتبادلية المهنية.
٣. استخدام المقاييس التقديرية للمعايير التي تم تحديدها في إطار التبادلية المهنية .
٤. القيام بالتبادل المهني في إطار الدورات التدريبية والمؤتمرات وما تحويه من تقارير تقويمية تتعلق بالتبادلية المهنية

المراجع العربية :-

- ١- نصيف فهمي منقريوس وآخرون : المداخل والنماذج، في ممارسة خدمة الجماعة ، جامعة حلوان ، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٢- قاسم فتيحة : التفاعل الاجتماعي بالمؤسسات (الاتصال التنظيمي) مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ع ٢٣، يونيو ، ٢٠١٥.
- ٣- سهير مصطفى إبراهيم : تقويم مراكز وأندية رعاية الشباب بمحافظة بور سعيد، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة (فرع الفيوم)، ١٩٩٤ .
- ٤- شيرين عبد الله أرنازي : خصخصة مراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية، (إستراتيجية مقترحة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠١.
- ٥- هند عثمان مصطفى : علاقة مراكز الشباب بالمنظمات المجتمعية العاملة في مجال تنمية المجتمع المحلي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ٦- إيمان حفني الهشاشمي : دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تحقيق متطلبات جودة خدمات مراكز الشباب، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية و العلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة ، عدد ٣٣، ج ٧، أكتوبر، ٢٠١٢.
- ٧- حسين جزا محمد الجازي : درجة ممارسة الشراكة التفاعلية لمراكز الشباب مع المجتمع المحلي من وجهة نظر العاملين فيها وأثرها باستقطاب روادها، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، عدد ١٥٩، ج ٤، يوليو، ٢٠١٤.
- ٨- نصيف فهمي منقريوس: النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٩.
- ٩- نصيف فهمي منقريوس: النظريات والنماذج المتقدمة فيإطار متغيرات المجتمع المعاصر، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٩.
- ١٠- هيام شاكر: نماذج ونظريات في ممارسة خدمة الجماعة، القاهرة جامعة حلوان في كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٣.
- ١١- طلعت إبراهيم لطفى : بيتر بلاوي ومدى إسهامه في تطور نظرية التبادل الاجتماعي ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، جامعة الكويت، الكويت، مجلد ١٢، عدد ٤٦، ١٩٩٤، ٤٦ .
- ١٢- إحسان محمد الحسن : النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٥.
- ١٣- كرم محمد الجنديوآخرون: الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة

حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٩.

- ١٤ - ماجدي عاطف محفوظ: خدمة الجماعة (نماذج ونظريات)، دار الزهراء، القاهرة، ٢٠١٠.
١٥ - ثروت اسحق: الأسس النظرية والتطبيقية للخدمة الاجتماعية، القاهرة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٦.
١٦ - محمد سيد فهمي: أسس الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٧.

المراجع الأجنبية :-

17. Toseland S Hortoma group work in social work, New york : hall press, 1998.
18 Tnew, Jennifer & saeder Lynne: Positive Goals in group work, New Delhi Press, 2012.
19 Russell Cropanzano and Others : Social Exchange Theory, A Critical Review with Theoretical Remedies, The Academy of Management Annals 11(1):1-38 · January 2017(available at Research gate)
20 Karen S. Cook and Eric Rice: Exchange : Social ,international Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences(second Edition), 2015. Pages 482-488.
21 G.Samuel Jose: Social Exchange theory, Academia.edu.05. Chibucos, 2004, [U.K, sage pub.com/ sites/ defaults]
22 Pamel Jerzvsurma: Social Exchange in online Social Networks, The reciprocity phenomenon on Facebook, computer communication, volume 73, part B.1 January 2016, Pages 342-346(available at Research gate)
23 -Wylie H. Wan & Tonic Antonucci: Social Exchange theory and Aging, Oregon Health and Science University, Portland, U.S.A. September, 2017
24 -Mark V. Redmond : Social Exchange Theory, Low state University, Iowa State University, mredmond@iastate.edu Edu, 2015.