



مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية

"دورية محكمة ربع سنوية"

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الإنسانية والخدمات العلمية

العدد الثاني

أبريل ٢٠٢٤

ورقة عمل بعنوان

بناء قدرات الشباب المقبلين على الزواج كمدخل لمواجهة مشكلة الطلاق فى مصر

**Building The Capabilities Of Youth To Marry as an entry point to face  
the problem of divorce in Egypt**

إعداد

الباحثة / سها فوزى محمد محمد الجمسى

باحثة دكتوراة بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة حلوان

## الملخص

تحاول هذه الورقة إلقاء الضوء على الطلاق كمشكلة إجتماعية ونفسية كما أنها ظاهرة عامة في جميع المجتمعات وتزداد انتشاراً في مجتمعاتنا العربية في الأزمنة الحديثة والطلاق هو " أبغض الحلال " لما يترتب عليه من آثار سلبية على المجتمع والأسرة والأبناء سواء كانت إجتماعية أو نفسية .

وتشير الإحصائيات في مصر إلى إنتشار الظاهرة بشكل أكبر بين الشباب وخاصة في السنوات الأولى من الزواج والذي يرجع في معظم الحالات بسبب ضعف تأهيل الشباب وضعف إعداده بشكل مناسب لتحمل مسئوليات الزواج ، ولنقص خبرة الشباب سواء بالنسبة لكيفية إختيار شريك الحياة أو التعامل المناسب سواء معه أو مع أسرته أو كيفية مواجهة مواقف الحياة المختلفة وصعوبة التخلص من حياة العزوبية بما فيها من إتجاهات وسلوك وحرية ونقص الخبرة وعدم القدرة على التأقلم مع الحياة الجديدة بما تتطلبه من تغييرات ومسئوليات .

لذلك تسعى هذه الورقة إلى عرض مشكلة الطلاق وآثارها السلبية على الأسرة ، وجهود الدولة المصرية في مواجهة هذه المشكلة ، ودور الخدمة الإجتماعية بصفة عامة وتنظيم المجتمع بصفه خاصة في بناء قدرات الشباب المقبلين على الزواج للحد من هذه الظاهرة .

### الكلمات المفتاحية :

بناء القدرات ، الشباب المقبلين على الزواج ، الطلاق .

### Summary :

This paper tries to shed light on divorce as a social and psychological problem as it is a general phenomenon in all societies and is increasingly prevalent in our Arab societies in modern times and divorce is "the most hated halal" because of its negative effects on society, family and children, whether social or psychological .

Statistics in Egypt indicate that the phenomenon is more prevalent among young people, especially in the early years of marriage, which is due in most cases to the weak rehabilitation of young people and the weakness of preparing them appropriately to assume the responsibilities of marriage, and the lack of experience of young people, whether for how to choose a

life partner or deal appropriately, whether with him or his family, or how to face different life situations and the difficulty of getting rid of a single life, including trends, behavior, freedom, lack of experience and inability to adapt to The new life with its changes and responsibilities .

Therefore, this paper seeks to present the problem of divorce and its negative effects on the family, and the efforts of the Egyptian state in confronting this problem, and the role of social service in general and the organization of society in particular in building the capacity of young people who are about to get married to reduce this phenomenon .

**Keywords :**

Capacity building , young people about to get married , divorce

## أولاً : الشباب ومشكلة الطلاق في مصر :

الطلاق مشكلة إجتماعية نفسية وهو ظاهرة عامة في جميع المجتمعات ويبدو أنه يزداد انتشاراً في مجتمعاتنا العربية في الأزمنة الحديثة والطلاق هو " أبغض الحلال " وتزايدت حالات الطلاق في مصر حتى بلغت ١٧٢ ألف حالة في العام الماضي وحده، منها ١٤ في المائة لم يستمر زواجها أكثر من عام، و٣٦ في المائة من الحالات استمرت حياتهم الزوجية فترة تتراوح بين عام والى عامين، و١٨ في المائة استمرت حياتهم الزوجية قبل الطلاق لمدة تتراوح من ٤ إلى ٦ سنوات و١٩ في المائة لمدة من ٧ إلى ١٠ سنوات و١٤ في المائة فقط من حالات الطلاق استمرت حياتهم الزوجية أكثر من ١٠ سنوات ( الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، ٩ / ٥ / ٢٠٢١ ) .

وترجع أسباب مشكلة الطلاق بين الشباب أكثر إلى ضعف إعدادهم وتأهيلهم بشكل جيد لتحمل تبعات الزواج ومسئولياته ويترتب عليه العديد من الآثار سلبية مثل تفكك الأسرة وازدياد العداوة والبغضاء والآثار السلبية على الأطفال ومن ثم الآثار الاجتماعية والنفسية العديدة بدءاً من الاضطرابات النفسية إلى السلوك المنحرف والجريمة وغير ذلك ( طارق ، نورا . ٢٠٢٠ ) .

وتأتى جهود الدولة من خلال تكليف وزارة التضامن الإجتماعى بإعداد وتنفيذ برنامج قومى متكامل لحماية كيان الأسرة المصرية والذي ترجم فى مشروع مودة الذى يستهدف تأهيل وبناء قدرات الشباب المقبلين على الزواج وتمكنهم بالمعارف والمهارات اللازمة لبناء أسرة متكاملة تساعد فى تدعيم البناء القيمى والإجتماعى للمجتمع المصرى .

١ . آثار وإنعكاسات مشكلة الطلاق ( عمر ، عادل . ٢٠٢٠ ) :

### أ . الآثار السلبية للطلاق على الزوج :

تشير بعض الدراسات إلى أنّ الرجل هو أكثر تأثراً بالطلاق مقارنةً بالمرأة على المدى القصير بعد الطلاق، وخاصة في أمور الرفاهية الحياتية وما يتعلق بالتدابير الذاتية حيث إنّ كل اعتماده كان على زوجته في هذه الأمور قبل وقوع الطلاق، أما على المدى المتوسط والطويل فتتشابه نوعاً ما الآثار المترتبة على الطلاق للرجل مع الآثار الواقعة على المرأة من آثار نفسية وجسدية وصعوبة اندماج في المجتمع والعائلة من جديد.

سيعاني الرجل غالباً من ضعف تواصله مع أطفاله إذا ما كانت حضانتهم في يد الأم، مما يشعره بأنه أصبح بعيداً عنهم ولم يعد جزءاً مهماً في حياتهم ولم يعد بإمكانه مشاركتهم حياتهم والأحداث المهمة فيها، وسيكون عليه انتظار موعد محدد لمقابلتهم.

أما على الجانب الوظيفي المادي فإنه يظهر واضحاً عدم قدرة الرجل على الاستقرار بوظيفة ما، وقد يصل الأمر لفقدانه لوظيفة وتعطله عن العمل، وهي بالتأكيد آثار لما تعرّض له من ضغوطات نفسية واجتماعية في فترة الطلاق.

#### ب . آثار الطلاق على الزوجة :

تواجه المرأة بعد الطلاق العديد من الآثار السلبية من حزن قد يصل لدرجة الاكتئاب بالإضافة لمشاعر الخوف والذنب والقلق تجاه أطفالها نتيجة تفتيت الأسرة. أما عن الجانب الاقتصادي فيعتبر هو التأثير الأكبر على حياة الزوجة بعد الطلاق فسيترتب عليهم الأعباء الاقتصادية المرتبطة بتأمين المسكن ودفع الفواتير والنفقات المنزلية المختلفة .

#### ج . آثار الطلاق على الأبناء :

سيعاني الأطفال العديد من الآثار السلبية على حياتهم وصحتهم النفسية، وتقسم هذه الآثار لآثار قصيرة الأجل تظهر على المستوى القريب بعد الطلاق؛ من القلق والعصبية والتقلبات المزاجية والميل للعزلة وشعور خيبة الأمل نتيجة تفتت الأسرة، وأما الآثار طويلة الأجل فستظهر على سلوكهم الاجتماعي مع الآخرين وفشلهم ببناء علاقات سليمة مع الآخرين، وتعرضهم للاكتئاب .

#### د . آثار الطلاق على المجتمع :

أن التكاليف غير المباشرة بعد الحصول على الطلاق، تكلف مصر نحو ٤ مليارات جنيه يتكبدها كل طرف من الطرفين بعد الطلاق لفتح منزل جديد بمفرده وتشمل مقدم الإيجار والإيجار الشهري ومصروفات النفقة والأولاد وتشمل التكاليف غير المباشرة للمطلقين خسائر الدولة من التدهور الوظيفي وانهيار كفاءة العامل بعد انفصاله عن زوجته أو بعد تفكك أسرته و خسائر الموظف العام في عمله شهرياً بعد الانفصال بنحو ١٠٤٠ جنيهاً شهرياً بينما خسائر الزوجة المطلقة في عملها بنحو ٥٧٢ جنيهاً شهرياً وأن كل طرف يعمل بأقل من ٥٠% من طاقته العملية وكفاءته الإنتاجية .

ثانياً : آليات الدولة المصرية لمواجهة مشكلة الطلاق ( على ، أسامة . ٢٠٢٠ ) :  
 قامت الدولة بالعديد من الجهود لمواجهة المشكلة كلان من أبرزها :  
 ١ . جهود البرلمان :

كان للبرلمان خطوات حقيقية لمواجهة هذا الخطر حيث تقدمت النائبة عبلة الهوارى ب مشروع قانون خاص بتعديل قانون الأحوال الشخصية لحل إشكاليات و ثغرات كثيرة، وينظم عملية الزواج بداية من الخطبة والأضرار المترتبة على فسخ الخطبة، مروراً بالزواج و الحضانة والنفقات والرؤية وهى أمور لم يتم التطرق إليها منذ ١٩٢٠ .

واقترحت آمنة نصير مشروع قانون بشأن حصول المرأة التي تم طلاقها بعد ٥ سنوات من الزواج على ٥% من دخل الزوج أما إذا طلقت بعد ١٠ سنوات فتحصل على ١٠% من دخل الرجل مؤكدة أنه لا يجوز طلاق الزوجة بعد ٢٥ عامًا دون الحصول على مكافأة أو نسبة من دخل الزوج .

## ٢ . جهود الأزهر الشريف :

من جانبه سعى الأزهر الشريف لحل مشكلة الطلاق بين الأزواج في مصر بعد تفاقمها الفترة الماضية بشكل ملحوظ بالعديد من المبادرات والحملات حيث قام بإنشاء أول وحدة " لم الشمل " وتقوم آلية عمل الوحدة على تلقي اتصالات هاتفية من أصحاب المشكلات على الرقم (١٩٩٠٦) وأخذ بيانات المتصل وبيانات الطرف الآخر سواء كان الزوج أو الزوجة ثم يبدأ أعضاء الوحدة على الفور في محاولة الصلح بينهما عبر خطوات عدة وهى الهاتف و الزيارة الميدانية للوقوف على أسباب الخلاف وحلها وإرسال ثلاثة أو أربعة من أعضاء الوحدة للقاء الطرفين وبالفعل نجحت الوحدة فى لم شمل المئات من الحالات المستعصية ولم تتوقف جهود الأزهر عند هذا الحد بل أطلق حملة " وعاشروهن بالمعروف " للتوعية بأسباب الطلاق ومخاطره، وتوضيح الأسس السليمة لبناء أسرة سعيدة ومتماسكة خاصة بين حديثي الزواج واشتملت حملة "وعاشروهن بالمعروف" عدد من الرسائل للحد من ظاهرة الطلاق منها، حسن الإختيار، منع تدخل الأهل فى المشاكل بين الزوج والزوجة، القضاء على ظاهرة الطلاق النفسي و ضرورة المصارحة والمشاركة، البحث عن طرق تحقيق السعادة، كسر الروتين الأسري، القضاء على نظرة أن الزواج تقييداً وليس حرية، تأخر الإنجاب ليس مبرراً للطلاق، القضاء على ظاهرة التسرع فى الطلاق، العمل على نبذ العنف بين الزوجين، تلاشى حدوث المشاكل المالية

وضرورة تعاون الزوجين فى وقت الأزمات ضرورة منع نشر تفاصيل الحياة الزوجية على مواقع التواصل الاجتماعى والقضاء على الإهمال العاطفى .

### ٣ . جهود الحكومة :

سعت الحكومة ممثلة فى وزارة التضامن الاجتماعى لإعداد برنامج " مشروع مودة " للحد من معدلات الطلاق و الحفاظ على كيان الأسرة المصرية ، وذلك بعد رصد ارتفاع حالات الطلاق لـ نحو ١٩٨ ألف حالة سنويا، ويضع البرنامج عدة آليات للعمل منها الارتقاء بخدمات الدعم والإرشاد الأسري لمساعدة حديثي الزواج، وكذلك تفعيل جهات فض المنازعات الأسرية للقيام بدورها فى الحد من حالات الطلاق وكذلك مراجعة التشريعات التي تدعم كيان الأسرة وتحافظ على حقوق الطرفين والأبناء ، لافتا إلى أن البرنامج يستهدف ٨٠٠ ألف مستفيد سنويا.

ثالثاً : عملية بناء القدرات ( الماهية ، الأهمية ، الخصائص ) :

#### أ . ماهية عملية بناء القدرات :

يعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بناء القدرات بأنها "المقدرة أوالسعة " وبناء القدرات" يرتبط بالمقدرة وهى أفضل مستوى يحتمل أن يصل إليه الفرد فى عمل ما إذا حصل على أنسب تدريب أو تعليم لأنواع مختلفة قد تكون بدنية أو عقلية أو يدوية أو مهنية أو بنائية ( بدوى ، أحمد زكى . ١٩٧٨ ) .

كما عرفت منظمة ( الفاو) بناء القدرات بأنها تحديد وتعزيز قدرة الأشخاص والمنظمات والمجتمع ككل لإدارة شئونهم بصورة ناجحة ( قنديل ، أمانى . ٢٠٠٨ ) .

#### ب . أهمية عملية بناء القدرات :

لماذا نهتم بعملية بناء القدرات على أى مستوى سواء الافراد والجماعات أو المنظمات أو المجتمعات وللإجابة على ذلك نعرض الأهمية العلمية فما يلى :

١ . تمثل تنمية الموارد البشرية إستثمار للمنظمة يظهر فى شكل زيادة الإنتاجية ، والوصول إلى معايير الجودة ومواجهه التحديات التي تفرضها الظروف التنافسية.



٢. إن تنمية الموارد البشرية تعمل على خلق رأس مال بشري مؤهل يمكن المنظمة من إحتلال مركز تنافسي متقدم فى ظل نظام إقتصاد السوق .
٣. إستغلال الطاقة الكامنة لدى الموظفين وإطلاق دوافعهم نحو الإنجاز والتفوق وجعل التكنولوجيا الجديدة ركيزتهم الأساسيه ( ابو النصر ، مدحت . ٢٠٠٧ ) .
٤. إكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق تنمية الشخصية .
٥. لبناء نظام للتعلم يساعد على إستخلاص والإحتفاظ بالخبرات التي يمر بها الإنسان أو يمر بها الآخرون .
٦. يسمح منهج بناء القدرات بتقديم تحليلات أكثر واقعية لمشاكل التغيير السياسي وكذلك تطوير قدرات النظام السياسي وتطوير استجابته لمطالب الأفراد المتزايدة عن طريق استقطاب لقدرات الأفراد .
٧. يعمل على تقوية جميع أوجه المنظمة بشكل يمكنها من اكتشاف الطاقات والموارد المختلفة بها والقيام بإنجاز أهدافها بأفضل وسيلة .
- ج . خصائص عملية بناء القدرات :**
- تتسم عملية بناء القدرات بكونها :**
١. عملية استراتيجية تعمل على تشكيل بنية من المهارات البشرية .
  ٢. عملية مخططة مقصودة وضرورية للتغيير والتطوير البشرى نحو الافضل .
  ٣. نظام فرعى ضمن مجموعة من الانظمة الفرعية لنظام تسيير الموارد البشرية , الذى يركز على الارتقاء بمستوى الاداء البشرى بما يتكامل مع الانظمة الفرعية الاخرى ( غريب ، على . ٢٠٠٧ ) .
  ٤. تتعدد طريقة بناء القدرات ويعتبر التدريب الأداة الرئيسية لبناء القدرات ولكن ليس الأداة الوحيدة وإنما هناك طرق متنوعة لبناء القدرات مثل ورش العمل والمؤتمرات والندوات وتبادل الزيارات .
  ٥. يؤثر بناء القدرات تأثيراً ايجابياً فى تنمية شخصية الشباب .

٦. يتميز بناء القدرات بالتكامل بين الجهود الحكومية والأهلية وذلك من خلال التنسيق بينها وبين المنظمات الحكومية والدخول في تحالفات مع المنظمات غير الحكومية من أجل تحقيق تكامل الجهود بينهم .

٧. تشمل عملية بناء القدرات على العديد من المفاهيم مثل التمكين - المساعدة الذاتية - بناء الوعي ويرى البعض أن بناء القدرات تعتبر جزءاً أساسياً من عملية التمكين حيث يؤكد التمكين على ضرورة بناء القدرات.

رابعاً : مبادئ وآليات ومتطلبات عملية بناء القدرات :

أ . مبادئ عملية بناء القدرات (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية ، ٢٠٠٨ ) :

من أهم مبادئ هذه العملية المبادئ التالية :

١. مشاركة الأطراف المعنية في إعدادها ومراجعتها .

٢. تحديد مسئول عن بناء القدرات.

٣. مراعاة أولوية الاحتياجات.

٤. استخدام مداخل وأساليب بناء قدرات متنوعة.

٥. اعتماد أولوية للتدخلات التي تلبى أكثر من احتياج وأيضاً التي تراعى النوع الاجتماعي .

ب . متطلبات عملية بناء القدرات البشرية ( محمد ، محمد عبدالفتاح . ٢٠١٢ ) :

١. التدريب عن طريق عقد الدورات التدريبية لإكساب مجموعة من المهارات الفنية والاجتماعية .

٢. الإستعانة بالخبرات والخبراء ذات الكفاءة العالية في مختلف التخصصات للمشاركة في دعم الدورات التدريبية .

٣. الإتصال المستمر بالهيئات الأكاديمية والمتخصصة التي لها خبرة في مجال التدريب

٤. التركيز على بناء القدرات في الحوار المجتمعي مع القيادات الشعبية والسياسية لأفراد المجتمع من خلال حلقات النقاش والتوعية بين أطراف المجتمع للوصول الي القرار السليم الذي يمثل الأولوية للمجتمع .

٥. أن تقوم المنظمة بعملية تقييم دورى للبرامج والمشروعات التى تنفذها للعمل على تطويرها بما يتناسب مع إحتياجات المستفيدين المتغيرة .

**خامساً : مجالات عملية بناء القدرات والعوامل المؤثرة فيها :**

أ. مجالات عملية بناء القدرات (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية ، ٢٠٠٨ ) :

١. البنية الأساسية ( معدات ، مكان ، وسائل إتصال ، كمبيوتر ) .
٢. البنية البشرية ( العنصر البشرى المدرب ، كوادر قادرة على العمل بكفاءة ) .
٣. البنية الشعبية ( القاعدة الشعبية الذى تستند إليها المنظمة ) .
٤. البنية الإدارية ( التى تشمل نظم إتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ ) .
٥. البنية الإتصالية ( قدرة المنظمة على التواصل والتعاون مع شركاء لها وكذلك القدرة على بناء الشبكات والقيام بدور الوسيط ) .

ب. العوامل المؤثرة على عملية بناء القدرات ( عبدالباقي ، صلاح الدين . ٢٠٠٢ ) :

**العوامل التعليميه :** حيث تعتبر من أهم العوامل التى تلعب دوراً حيوياً فى التأثير المباشر على الموارد البشرية وعلى بناء قدراتها حيث أن النظام التعليمى هو الذى يمد القوى العاملة إلى السوق حيث ان عجز هذا النظام ينعكس على الموارد البشرية .

**العوامل الإجتماعيه :** يقصد بها مجموعة العوامل المتعلقة بالقيم والعادات والتقاليد وتأثيرها على سلوكيات الأفراد وتضم مجموعة من الجوانب التى تتضمن فى المسئولية الاجتماعية والجوانب الاخلاقية .

**العوامل السياسيه والقانونيه :** تعتبر من أهم العوامل حيث أنها تلتزم بوضع القوانين حيث تلعب دوراً هاماً فى أجهزة الدولة وأنظمة الرقابة كما تشمل من جهة أخرى تطبيق التشريعات والقوانين .

**العوامل الإقتصادية :** تلعب دوراً هاماً حيث أنها تقنن الأوضاع والظروف الإقتصادية الأمر الذى يتطلب وضع إستراتيجيات تساعد الإدارة على مواجهة الظروف .

**العامل التكنولوجى :** حيث يعتبر جوهر التنمية فى مواجهة طريقة تغير العمل وتشجيعه للإلتحاق بتكنولوجيا العصر حيث تواجه الدول النامية تحديات هائلة فى مواجهه المنافسة الشديدة فى الأسواق .

سادساً : التحديات والعقبات التي تعترض عملية بناء القدرات ( التابعى ، كمال . ٢٠٢١ ) :

هذا وعلى الرغم من أهمية عملية بناء وتنمية القدرات على مختلف المستويات إلا أنها تواجه مجموعة من التحديات هي :

١. ضعف الرؤية الإستراتيجية لبناء القدرات البشرية .
٢. غياب عنصر التدريب وتطوير المهارات .
٣. الافتقار لذوي الاختصاص والكفاءة في بناء وتنمية القدرات .
٤. تدني مستويات الميزانية في مشروعات بناء وتنمية القدرات ما يجعلها عاجزة عن التطور والنمو .
٥. غياب الوعي المؤسسي والفردى بمدى أهمية بناء وتنمية القدرات وإهمالها .
٦. محدودية التنسيق والتشبيك بين المؤسسات والمنظمات التي تنشط في عملية بناء القدرات البشرية ففي إطار أنشطة وبرامج بناء القدرات من المهم تبادل الخبرة والمعلومات بين المراكز والمؤسسات المعنية سواء أكانت أجنبية أم قومية .
٧. إن إدراك قيمة برامج بناء القدرات لدى المنظمات المجتمعية المختلفة يشوبه القصور، ومن ثم فهذه البرامج لا تؤخذ بالجدية الكافية كما أنها ليس لها مكان على جدول أعمال غالبية المنظمات .

سابعاً : عملية بناء القدرات ومواجهة المشكلات المجتمعية فى تنظيم المجتمع :

إن تنظيم المجتمع كإحدى الطرق الأساسية للخدمة الإجتماعية تستهدف إحداث التغيير المقصود لنقل المجتمع من وضع إلى وضع أفضل وذلك من خلال إشباع حاجاته ومواجهة مشكلاته .

وتعد عملية ومدخل بناء وتنمية القدرات من أهم مداخل وإستراتيجيات وأساليب إحداث التغيير ومواجهة المشكلات المجتمعية خاصة على المستوى الوقائى الإنمائى حيث أنها عملية تقوية قدرة المجتمع وجماعته وأفراده ومنظماته في الحصول علي إحتياجاته ومواجهة مشكلاته وتيسير علاقات التعاون بين وحداته وتعبئة المجتمع لحل مشكلاته المجتمعية القائمة ( محمد ، قوت القلوب . ٢٠٠٦ ) .

ولما كانت الأهداف الوقائية والتنمية تأتي في الترتيب الأول خاصة في الدول النامية فإن عملية بناء وتنمية القدرات تعد من المداخل والإستراتيجيات الأكثر تحقيقاً للأهداف ولمواجهة المشكلة بفاعلية منعاً لمزيد من حالات الطلاق بإعتبارها عملية للتعليم والتدريب ، عملية لزيادة المعرفة والفهم وتنمية الوعي وتغيير وتعديل الإتجاهات وإكتساب المهارات والخبرات والسلوك الإيجابي في بناء وتكوين أسر سليمة ( صادق ، نبيل محمد . ٢٠١٦ )

فهى عملية تهتم في المقام الأول بتحقيق أهداف معنوية ( غير مادية ) تتصل بالإتجاهات والقيم والسلوك والعلاقات والمعرفة والتعلم والتدريب وإكتساب المهارات هذا ويعد المدخل الوقائي والمدخل التنموي ومدخل التمكين من أهم المداخل المرتبطة بعملية بناء القدرات .

#### ١. مداخل طريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الشباب المقبلين على الزواج :

##### أ . المدخل الوقائي في مواجهة المشكلات المجتمعية :

تعرف الوقاية بأنها جهود أو ممارسات علمية تبذل بهدف تجنب أو منع أو التقليل من فرص الوقوع في المشكلات المنتبأ بها سواء كانت هذه المشكلات جسمية أو نفسية أو إجتماعية أو ثقافية التي قد يوجهها بالأخص الأفراد أو الجماعات المعرضة للمخاطر أكثر من غيرهم ( ابو النصر ، مدحت . ٢٠٠٧ ) .

أما عن درجات الوقاية فهناك ثلاث درجات هي :

#### ١- الوقاية من الدرجة الأولى الوقاية الأولية: Primary Prevention

وتتمثل في الإجراءات التي تستهدف منع وقوع أنواع معينة من المشكلات وأيضاً الإرتقاء بمستويات الرفاهية العامة للفرد نهائياً .

#### ٢- الوقاية من الدرجة الثانية الوقاية الثانوية: Secondary Prevention

وتتمثل في الإجراءات التي تستهدف تقليل مدة التعرض للإصابة بالمشكلات من خلال الإكتشاف المبكر للحالات التي وقعت فريسة للمشكلات .

### ٣- الوقاية من الدرجة الثالثة: Tertiary Prevention

وتتمثل في الإجراءات التي تستهدف السيطرة علي أثار المشكلة عن طريق منع حدوث المضاعفات التي تترتب علي الوقوع في المشكلة , ومن هنا توجه إجراءات الوقاية نحو طبيعة المشكلة وأسباب وقوعها، لتحقيق التدخل العلاجي كما يلاحظ أن الجهود الوقائية تهدف إلي تقليل حدوث المشكلات، وأيضاً التقليل من فرص إنتشارها ( L Shilling : ١٩٨٤ . p١٢٢ )

ولقد إستفادت الخدمة الإجتماعية الوقائية في إطار هذا المدخل في عدة جوانب نذكر منها:-

- ١- إن وقاية الفرد من سلوك يمكن تعلمه.
- ٢- إن السلوك الوقائي هو نتاج لتفاعل ديناميكي بين إمكانيات الفرد وإمكانيات البيئة.
- ٣- السلوكيات الوقائية عبارة عن مجموعة من العادات التي يمكن للفرد أن يتعود عليها خلال مواقف الخبرة التي يمر بها وهذه العادات مكتسبة ومتعلمه ومستمدة من البيئة التي يعيش فيها الفرد.
- ٤- السلوك الوقائي عبارة عن عادات سلوكية موجبة يكتسبها الفرد عندما يحصل على التعزيز المناسب ( Michel . ١٩٨٣ . p٦٨ ) .

#### ب . مدخل التمكين :

يعرف التمكين بأنه منح الأفراد في كافة المستويات والطبقات والسلطات والمسئوليات ليتخذوا قراراتهم بأنفسهم فالتمكين يتطلب قدراً كبيراً من إنتماء الفرد للمجتمع أو المنظمة أو المجتمع حينئذ يكون التركيز علي إحتياجات الفريق أكثر من إحتياجات الفرد , كما يعرف التمكين بأنه إستراتيجية محورية لممارسة تنمية المجتمع المحلي وتمكينهم من إتخاذ القرارات المتعلقة بهم ( زيتون ، احمد وفاء . ٢٠٠٠ . ص ١٠٢ ) .

عمليات التمكين لبناء قدرات العملاء والمستفيدين ( de- shlita : ٢٠٠٤ : p ٢١١ ) :

من خلال التمكين يمكن بناء قدرات العملاء والمستفيدين من خلال إكسابهم القدرات الأتية :

- ١- إمتلاك سلطة صنع القرار .
- ٢- القدرة على ممارسة تأكيد الذات الجماعية في صنع القرار .

- ٣- إمتلاك التفكير الإيجابي للقدرة على إحداث التغيير .
- ٤- القدرة على تغيير آراء وتصورات الآخرين بطريقة ديمقراطية .
- ٥- تحسين الصورة الذاتية للأفراد .
- ٦- زيادة القدرة لدى الآخرين للتفريق بين ما هو صواب وما هو خاطئ.

### ج . مدخل تنمية الوعي :

**مفهوم الوعي الاجتماعي :** يعرف الوعي بأنه : الإدراك والاحاطة ،ووعاه توعية ،اكسبه القدرة على الفهم والادراك ، أما معجم ويبستر WEBESTAR يشير الى ان مصطلح الوعي يقوم على معنيين اساسيين هما ( احمد ، أنور . ٢٠٠٤ . ص٨ ) :

- ١- حالة تيقظ وانتباه الانسان وادراكه لمشاعره ولما يحدث حوله .
  - ٢- مجموع افكار الفرد ومشاعره وانطباعاته وعقله الواعي .
- يرى علماء الاجتماع ان الوعي يدل على مشاعر الادراك الشخصى او يدل على الشعور العام بالذات بمعنى ان الوعي هو ادراك بالانتماء الى طبقة اجتماعية والتوحد معها والشعور بالتضامن مع الآخرين فى الطبقة نفسها ( benjamin bowman : ٢٠٠٤ . p٣٥ ) .
- اما فيما يتعلق بمفهوم تنمية الوعي : فهو يشير الى مضمونين اساسيين :
- ١- انه يمثل العملية التى تستهدف مساعدة الفرد على الوصول الى فهم اوسع لاحتياجاته من اجل اعمل طاقاته كفرد لاشباع هذه الحاجات .
  - ٢- انه اسلوب يدرك المرء من خلاله الظلم الواقع على طبقة معينة تتعرض للقهر فى المجتمع .

### أبعاد الوعي الإجتماعى :

#### البعد الاول : بعد نفسى إجتماعى :

وهو عبارة عن وجود اتجاة او موقف ايجابي او سلبى نحو القضية المراد استطلاع الرأي بشأنها وهو ما يسمى بالبعد النفسى الاجتماعى فى الوعي .

#### البعد الثانى : البعد العلمى :

وهو يقوم على ادراك القضية او الموضوع من خلال تفسيره وابرار ايجابياته وسلبياته وهو ما

يسمى بالبعد العلمى :

**البعد الثالث : البعد الايدلوجى :**

وهو يقوم على تقديم تصور بديل للواقع الراهن لهذة القضية او ذلك الموضوع الذى يستطلع

الوعى بشانه •



## المراجع :

١. أبو النصر ، مدحت محمد ( ٢٠٠٧ ) : إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ص ٣١ .
٢. أحمد ، انور ( ٢٠٠٤ ) : التوعية الاجتماعية ، القاهرة ، وزارة التضامن الاجتماعي ، ص ٨ .
٣. بدوى ، أحمد زكى ( ١٩٧٨ ) : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، ص ٥٠ .
٤. التابعى ، كمال ( ٢٠١٢ ) : التنمية البشرية دراسة حالة لمصر ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ص ١٤ .
٥. الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء : <https://www.capmas.gov.eg> ، ٩ / ٥ / ٢٠٢١ .
٦. زيتون ، أحمد وفاء ( ٢٠٠٠ ) : دراسات في الفقر والتنمية ، الفيوم ، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع ، ص ١٠٢ .
٧. صادق ، نبيل محمد ( ٢٠١٦ ) : أساسيات ومجالات ممارسة تنظيم المجتمع ، القاهرة ، المهندس للطباعة ، ص ١٥٦ .
٨. طارق ، نورا : الطلاق فى مصر ، تاريخ البحث ١ / ١ / ٢٠٢٠ . <https://www.youm7.com>
٩. عبدالباقي ، صلاح الدين ( ٢٠٠٢ ) : الاتجاهات الحديثة فى إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية الحديثة للنشر، الاسكندرية ، ص ٦٣ .
١٠. على ، اسامة : تشريعات وبرامج من الدولة لمواجهة شبغ الطلاق ، تاريخ البحث ١ / ١ / ٢٠٢٠ .  
<https://www.elbalad.news>
١١. عمر ، عادل : الطلاق مشكلة إجتماعية أسبابها وحلولها ، تاريخ البحث ١ / ١ / ٢٠٢٠  
<https://pulpit.alwatanvoice.com>
١٢. غربى ، على ( ٢٠٠٧ ) : تنمية الموارد البشرية ، القاهرة ، دار الفجر للنشر ، ص ٥٣ .
١٣. قنديل ، أمانى ( ٢٠٠٨ ) : الموسوعة العربية والمجتمع المدنى برنامج الأمم المتحدة : دعم تنمية القدرات ، نيويورك ، مكتب السياسات الإنمائية ، ص ص ٢٢١ ، ٢٢٢ .
١٤. محمد ، عبد الفتاح محمد ( ٢٠١٢ ) : إدارة الجودة الشاملة وبناء قدرات المنظمات الاجتماعية ، المكتب الجامعى الحديث ، الاسكندرية ، ص ٩٦ .
١٥. محمد ، قوت القلوب ( ٢٠٠٦ ) : تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية ، ط ٢ ، القاهرة ، بدون دار نشر ، ص ٢٣٤ .
١٦. مركز خدمات المنظمات غير الحكومية : بناء القدرات المؤسسية ( دليل المدرب ) ( القاهرة ، مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٨ ) ص ١٧ .
١٧. مركز خدمات المنظمات غير حكومية : بناء القدرات المؤسسية للمنظمات " دليل المدرب " ، القاهرة ، مركز خدمات المنظمات الغير حكومية ، ٢٠٠٨ ، ص ١٢ .
- ٢١١ - de- shlita : political philosophy and empowerment , p ٢١١ .
- .p. ١٩٨٤ .j.Prentice – Hall.٢٢ – L Shilling : Perspective of Couselling Theories n ١٢٢
- cit .op.mmi : the Macmillan student encyclopedia of sociology A.٢٣ – Michel M p٣٦٨.

١٨. benjamin bowman ( ٢٠٠٤ ) : dictionary of behavioral science, new jersey : prentice-hall, pp(٣٠ - ٣٦)
١٩. de-shalit : ٢٠٠٤ : political philosophy and empowerment , p ٢١١ .
٢٠. L. Shilling ( ١٩٨٤ ) : **Perspective of Counseling Theories** n .j. Prentice – Hall..p .١٢٢
٢١. Michel M. A. Mami : **the Macmillan student encyclopedia of sociology** .op.cit .p٣٦٨