

استخدام الحوار المجتمعي
بالجمعيات الأهلية
لمواجهة النزاعات القبلية
"دراسة مطبقة على جمعيتي الهليل والدابودية بأسوان"

إعداد
دكتور / عبد الله على عبد الله عوده
أستاذ تنظيم المجتمع المساعد
وكيل المعهد العالي للخدمة الاجتماعية
لشئون التعليم والطلاب بأسوان

٢٠١٥

المبحث الأول- مشكلة الدراسة ومفاهيمها النظرية:

أولاً- مدخل تحليلي لمشكلة الدراسة:

تُعد ظاهرة النزاعات القبلية إحدى الظواهر التي تهدد بقاء المجتمعات وتحد من استقرارها كما أن تمادى الظاهرة يهدد الأمن والسلام الاجتماعى فى المجتمع، وتمثل مهنة الخدمة الاجتماعية واحدة من المهن المجتمعية التي تسهم فى المحافظة على استقرار المجتمعات من خلال العمل المؤسسى المنظم، وتركيز الممارسين المهنيين على تحسين الوظائف الاجتماعية للأفراد والمجتمعات المحلية بما يمكنها من إدارة النزاعات والخلافات القبلية بفاعلية. (١)

كما نجد أن النزاعات القبلية لازمت الأفراد والجماعات والمجتمعات منذ خلق الإنسان، ولقد أصبحت النزاعات القبلية تمثل ظاهرة تقترن بدول العالم الثالث، الذى يفتقد إلى القوانين والتشريعات الفاعلة، والدور المؤسسى الضامن لمواجهة مخاطر تلك النزاعات بجانب غياب القرار السياسى، والآليات التى تمكن من تهيئة مناخ ملائم للوساطة الفاعلة التى تضمن السيطرة على مواطن النزاع التى تمكن من التقليل من حده مستويات وأشكال ومخاطر النزاعات القبلية على الفرد، والأسرة، والمجتمع. (٢)

وانطلاقاً من ذلك يمكن القول بأن المخاطر المترتبة على النزاعات القبلية تمثل مشكلة قومية كبرى لمجتمعنا المصرى تمتد آثارها وانعكاساتها الضارة إلى حد تهديد الأمن المجتمعى واستقراره، وبدأت الدولة تشعر بخطورة هذه المشكلة، وخاصة بعد أحداث ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١م، وما ترتب على ذلك من انفلات أمنى وأخلاقى وقيمى، والذى أوجد مساحات وفراغات انتشر فيها العنف والبلطجة والجريمة، والنزاعات القبلية فى المجتمعات المحلية التى كانت آمنة لا تعرف مثل هذه الجرائم منذ فترة طويلة من الزمن وهذا ما كان واضحاً وجلياً فى أحداث محافظة أسوان التى حدثت يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٤/٤/٢م بين قبيلتى الهلايل والدابودية، والتى بدأت بكتابة عبارات مسيئة لكل من الطرفين أشعل الموقف بعدها وتوالت الأحداث ومن ثم استخدام الأسلحة النارية والزجاجات الحارقة، وأنابيب البوتاجاز، والتى أسفرت عن مقتل عدد (١٦) فرداً من قبيلة الهلايل، ومقتل عدد (٩) أفراد من قبيلة الدابودية وتدمير وحرق عدد من المنازل ومقار بعض الجمعيات الأهلية والمحلات التجارية الأمر الذى تناقلته القنوات الفضائية وشبكات التواصل الاجتماعى والصحافة والذى تعطلت على أثرها حركة الحياة اليومية من البيع والشراء والمواصلات والخروج أو الدخول إلى مدينة أسوان، وتوقفت الدراسة بالجامعة والمعاهد والمدارس، وأغلقت المنشآت السياحية والمعالم والمزارات الأثرية بالمدينة، وانتشار الفوضى والفرع بين المواطنين نتيجة حمل الأسلحة فى الشوارع.

ولا يأتى هذا الاهتمام من فراغ حيث أوضحت الإحصائيات التقديرية لسجلات إدارة البحث الجنائى ومحاضر لجان الصلح وفض المنازعات بمحافظة أسوان من خلال الجدول التالى:

جدول رقم (١)

يوضح تاريخ حدوث النزاعات وأطرافها وعدد القتلى والمصابين

وبعض الخسائر في الممتلكات بمحافظة أسون^(٣)

| م | تاريخ النزاع | أطراف النزاع القبلي | عدد القتلى | عدد المصابين | خسائر أخرى |
|----|--------------|--|------------|--------------|--------------------|
| ١ | ٢٥/١١/٢٠١١ | قبيلة الهلايل وأبناء قوص بأسوان | ٢ | ٦ | خسائر جمعية قوص |
| ١ | ٢/٨/٢٠١٢ | أهالي قرية الجزيرة وقبيلة الهلايل بأسوان | - | ٨ | إتلاف ممتلكات |
| ٣ | ٢/١١/٢٠١٢ | أبناء جزيرة راجح وأهالي قرية أبو الريش قبلي | ١ | ٤ | حرق سيارات شرطة |
| ٤ | ١٦/٦/٢٠١٣ | عائلة أبو دقن وأبو عمار بمركز دراو | ٤ | ١٨ | حرق محلات تجارية |
| ٥ | ٣٠/٧/٢٠١٣ | قبيلة الهلايل وقبيلة أبو مناع بأسوان | ١ | ٥ | - |
| ٦ | ٥/٨/٢٠١٣ | عائلة الملاخ وعائلة الخولى بإدفو | ١ | ٤ | تدمير ممتلكات |
| ٧ | ١٦/١٠/٢٠١٣ | أهالي قرية الضما وأهالي قرية العتمور بكوم أمبو | ٢ | ٥ | تدمير زراعات |
| ٨ | ٢/٤/٢٠١٢ | أحداث قبيلة الهلايل وقبيلة الداودية بأسوان | ٢٤ | ٧٥ | حرق منازل ومحلات |
| ٩ | ٢٩/٧/٢٠١٤ | أبناء أبو مناع وقبيلة الهلايل بأسوان | ١ | ٤ | - |
| ١٠ | ١٠/٨/٢٠١٤ | عائلة سنجق وعائلة السلواوية بإدفو | - | ٣ | إتلاف محلات تجارية |
| ١١ | ٧/١١/٢٠١٤ | قبيلة الهلايل وقبيلة المرايسة بكوم أمبو | ١ | ٤ | حرق منازل |
| ١٢ | ٢٧/١١/٢٠١٤ | قبيلة المطاعنة وقبيلة عرب مخيمر بكوم أمبو | ١ | - | تدمير ممتلكات |

ومن هذا المنطلق نجد أن النزاعات القبلية واحدة من أهم العوامل التي تهدد الأمن الإنساني والمجتمعات المستقرة والمناطق الحدودية، وتزيد من معدلات الهدر في الممتلكات والموارد، وترفع مستويات التشرد والنزوح وأشكال الفقر التي تهيم عليها هذه الظاهرة، الأمر الذي يتطلب التأكيد على أهمية إعادة إحياء دور المجتمع في إشباع احتياجاته، والقدرة على مواجهة مشكلاته ونزاعاته.

وهذا ينطبق على مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقتها في تنظيم المجتمع بما تمتلك من خصوصية إنسانية ومهنية ومجتمعية تمكنها من التعاطي بإيجابية مع التغيرات والمستجدات التي تهدد الاستقرار والسلام والأمن الإنساني للمجتمعات الآمنة .

وهذا ما جاء متفقاً مع دراسة (السيد مغازي، ٢٠٠٦)^(٤) في أهمية تقنين دور المنظم الاجتماعي إلى استخدام الأساليب والأدوار المهنية لطريقة تنظيم المجتمع التي تؤدي إلى فض النزاع بين الجماعات المتنازعة، وأكدت الدراسة على ضرورة ممارسة الأدوار المهنية حسب طبيعة الموقف المتنازعي، وأوصت الدراسة بأهمية تمكين المؤسسات المجتمعية من القدرة على إدارة النزاع والوساطة الفاعلة بين الجماعات

المتنازعة في المجتمعات المحلية .

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Thompson 2010) ^(٥) على أهمية دور الخدمة الاجتماعية من خلال الممارسات المهنية للمنظم الاجتماعي في مجتمع النزاعات القبلية على تحسين الوظائف الاجتماعية للأفراد المتنازعة بما يمكنهم من إعادة التعايش والتكيف مع الواقع الذي حدث، وأكدت الدراسة أن النزاع أو الصراع داخل المجتمعات يمثل أحد العوامل الأساسية التي تهدد استقرار وأمن الأفراد وتحد من قدرتهم على التكيف مع محيطهم البيئي وينعكس ذلك سلباً على إنتاجيته وأدائه لأدواره الاجتماعية.

وتأسيساً على ما سبق نجد أن متطلبات إدارة النزاع القبلي قد اكتسب أهمية متزايدة في الآونة الأخيرة نتيجة للتحديات والأحداث الجارية وعلى الرغم من ذلك فإن برامج مواجهة وإدارة النزاعات القبلية في المجتمع المصري عامة وصعيد وجنوب مصر خاصة مازالت تفتقر إلى القدرة على أداء الأدوار المنوطة بها والمتوقعة منها، الأمر الذي يتطلب التركيز على الحلول المشتركة من خلال العمل على تحويل أطراف النزاع إلى ناشطين وأصحاب قرار في تحقيق السلم والاستقرار المجتمعي من خلال تهيئة الظروف التي تمكن أطراف النزاع من إدارة مناقشات وحوارات بناءة بطريقة منهجية تهدف إلى طرح حلول عملية لفض النزاع بين الأفراد والجماعات المتصارعة وهذا يُعد استجابة للتغيرات، والضغوط الاجتماعية المتلاحقة .

وهذا ما جاء متفقاً مع نتائج دراسة (زياد الصمادي، ٢٠١١) ^(٦) في ضرورة تحليل الأسباب والدوافع الكامنة وراء حالات العنف والنزاع من أجل الوصول إلى فهم عميق لتحديد الآليات اللازمة لفض النزاعات القبلية والوقاية من العوامل التي تؤدي إلى تصعيد تلك النزاعات وزيادة حدتها، وأكدت الدراسة على مدى خطورة انتقال النزاعات من مستوى العنف الكامن إلى مستوى العنف الظاهر، كما أوصت الدراسة بتفعيل آليات إدارة الأزمة والنزاعات التي يمكن أن تسهم في تخفيف حدة النزاع القبلي، والوقاية من المخاطر المترتبة على حدوثه .

كما أشارت دراسة (Fisher Simon ,2013) ^(٧) إلى تنوع العوامل والأسباب التي تؤدي إلى النزاع منها القانوني والثقافي والقيمي والاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى أن عدم القدرة على إيجاد أساليب للتدخل لتسوية وحل النزاع وحفظ السلام الاجتماعي وإدارة النزاع أدى ذلك إلى تفاقمها وتعقدتها، كما أكدت الدراسة على أن التطور في النزاعات القبلية سوف يؤدي إلى مزيد من المشكلات التي تهدد الأمن المجتمعي وتحد من استقراره الاجتماعي .

وفي ضوء ما سبق نجد أن مشكلة النزاعات القبلية تُعد من المشكلات التي فرضت نفسها على الساحة المصرية في الآونة الأخيرة وخاصة في جنوب الصعيد؛ لذلك يجب أن تتضافر كافة الجهود المجتمعية الحكومية وغير الحكومية لمواجهة هذه المشكلة من خلال جهود وقائية للحد من انتشارها بالوسائل الأمنية وبالتوعية بمخاطرها والانعكاسات السلبية المترتبة على حدوثها، الأمر الذي يستدعي

تعدد المداخل الوقائية والعلاجية والتنمية تبعًا لتعدد التخصصات التي تعمل في مجال حل وتسوية النزاعات القبلية .

ومن هنا تأتي أهمية الحوار المجتمعي حيث يُعد إحدى الأنشطة التنموية الرامية إلى دعم مشاركة المواطنين والجمعيات الأهلية تجاه القضايا المجتمعية التي تؤثر سلبًا على الأمن المجتمعي فالحوار المجتمعي يضع الجمعيات الأهلية في مكانة متميزة بحيث تصبح شريكًا فعالاً ونشطاً في تنمية الوعي لدى الأهالي بمخاطر القضايا المجتمعية. (٨)

وهذا ما أشارت إليه دراسة (أحمد حمدي، ٢٠٠٩) (٩) إلى أهمية تعزيز وتبني نشر ثقافة الشفافية في إدارة الحوار المجتمعي الفعال وتنمية المهارات الحوارية التي يجب استخدامها في مؤسسات المجتمع المدني في المشاركة الفعالة والنشطة في إدارة الحوار المجتمعي بين جميع الشركاء لمواجهة التحديات المجتمعية، وأكدت الدراسة على ضرورة تبني الجمعيات الأهلية نشر ثقافة الحوار المجتمعي الفعال .

وفي ضوء ذلك نجد أن الحوار المجتمعي يمثل أساس قوى لتحقيق توظيف الموارد البشرية من خلال دفع المشاركة الفعالة بين الأفراد والوحدات الاجتماعية الأخرى بحيث يتيح تناسق وتناغم حركة الأجزاء بما يمكن الكل من تحقيق أهدافه ودوره الوظيفي من خلال ترشيد القرارات التي تعكس تكامل وتوازن رؤى الوحدات المختلفة. (١٠)

وجاءت دراسة (Hobbs Mary , et al 2012) (١١) مؤكدة على أهمية تفعيل آليات الحوار المجتمعي بالمنظمات غير الحكومية لتحريك التفاعلات الاجتماعية وتبني المسؤولية الاجتماعية لدى الأعضاء والعاملين بتلك المنظمات لمواجهة التحديات والقضايا المجتمعية، التي تعوق الأداء الاجتماعي للأفراد، كما أشارت الدراسة إلى ضرورة التصدي لمخاطر الصراعات والنزاعات القبلية من خلال الحوار المجتمعي الفعال والعمل على حل وتسوية وفض تلك النزاعات وما يترتب عليها من آثار .

لذا فقد انتشرت الدعوة إلى إشراك الجمعيات الأهلية في كل جهود التنمية وأصبحت كل المؤتمرات الدولية، وخاصة التي ترعاها الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة تحرص على تمثيل الجمعيات الأهلية في أعمالها، وتستند إليها أدوار بارزة في تنفيذ البرامج والمشروعات الهادفة إلى تفعيل الحوار المجتمعي والمشاركة المجتمعية الفعالة لنشر الأمن المجتمعي والإنساني والتصدي لمخاطر النزاعات الجماعية لذلك يعمل الحوار المجتمعي على إتاحة الفرص أمام الجمعيات الأهلية والمسؤولين الحكوميين للاشتراك في الحوار والتشاور حول قضايا المجتمع ذات الأولوية من خلال العمليات والممارسات التي تطبق قيم المشاركة وتحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه حماية المجتمع من مخاطر النزاعات والصراعات المؤثرة سلبًا على عمليات التنمية المنشودة. (١٢)

وهذا ما جاء متفقًا من نتائج دراسة (نرمين إبراهيم، ٢٠١١) (١٣) التي أكدت على أهمية تفعيل أسلوب الحوار المجتمعي في دعم حرية الرأي والتعبير والمشاركة المجتمعية في منظمات المجتمعي

المدنى، ومنها الجمعيات الأهلية لمواجهة التحديات والقضايا المجتمعية، وأشارت الدراسة إلى ضرورة تعظيم دور الجمعيات الأهلية فى استخدام الحوار المجتمعى الفعال كآلية لمواجهة المشكلات المجتمعية التى تؤثر سلبًا على الأداء الاجتماعى للأفراد، وأوصت الدراسة بأهمية التوعية والتبصير باستخدام آليات الحوار المجتمعى لتنمية المساهمة المجتمعية وزيادة المسئولية الاجتماعية لدعم أداء الجمعيات الأهلية فى مواجهة المشكلات الاجتماعية

وعلى الرغم من قيام الجمعيات الأهلية بدور أكثر فاعلية فى مجالات غير تقليدية مثل المشاركة فى صناعة السياسات، والتأثير على متخذى القرار وتبنى المحاسبية والدفاع والعدالة الاجتماعية والوساطة الاجتماعية والمساهمة فى لجان التسوية وفض المنازعات، والدور الذى يمكن أن تلعبه من خلال استخدامها لآليات الحوار المجتمعى فى مواجهة مخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية إلا أن الواقع والتقارير ونتائج الدراسات السابقة تكشف باستمرار قصور الأداء بسبب مجموعة من التحديات يتمثل أهمها فى عدم تأهيل القائمين على هذه الجمعيات ومجالس إدارتها، وافتقار معظمهم لطبيعة الكيان المؤسسى، ونقص القدرات المعرفية والتنظيمية والتمويلية، مما يؤثر سلبًا على الأداء ويكشف قصوره باستمرار^(١٤).

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Barandel Cherise , 2013)^(١٥) على أن هناك العديد من الصعوبات والتحديات التى تواجه مدى قدرة الجمعيات الأهلية فى ممارسة آليات الحوار المجتمعى، الفعال فى التخفيف من حدة المخاطر والآثار السلبية المترتبة على حدوث النزاعات القبلية، والتى منها غياب الثقة فى العلاقات الاجتماعية بين المواطنين والمؤسسات، وفقدان التواصل بينهما عبر قنوات الحوار العام وأوضحت الدراسة بأن هناك أسس لنجاح الحوار المجتمعى الفعال بالجمعيات الأهلية ومنها أن يكون الحوار متناولاً للقضايا والمشكلات الاجتماعية، وأن يكون الحوار صادقاً، وأن يكون الحوار عادلاً بين أطراف الحوار .

وإيماناً من الباحث بأن طريقة تنظيم المجتمع يجب ألا تنكمش وينحصر دورها فى حدود العمليات العلاجية والتأهيلية فحسب بل يجب أن تنطلق وتتعاون مع قضايا التطور والتحديث والتغيير الاجتماعى والثقافى ومسايرة التعبيرات العصرية مما يفسح مكاناً لمفهوم استخدام الحوار المجتمعى لمواجهة النزاعات القبلية وخاصة أن جهود الجمعيات الأهلية فى عمليات الوساطة وتسوية وفض المنازعات فى حاجة ماسة لجهود طريقة تنظيم المجتمع حتى يمكن تحقيق أهدافها المنشودة على أكمل وجه ممكن .

لذا قام الباحث بدراسة تقدير الموقف بهدف التعرف على مدى قدرة استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعى كأحد الأساليب المهنية لطريقة تنظيم المجتمع لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية بمحافظة أسوان، وقد طبقت دراسة تقدير الموقف على عينة عشوائية من قيادات وأعضاء مجالس إدارة جمعيتى الهلايل والدابودية وقوامها (١٥) مفردة، وتم استخدام استمارة استبيان احتوت على أربعة

محاو ر رئيسة هي :

(أ) تبصير الأهالى بمخاطر النزاعات القبلية .

(ب) المسؤولية الاجتماعية تجاه النزاعات القبلية.

(ج) أساليب الوساطة والتسوية وفض النزاعات القبلية.

(د) قيم السلام الاجتماعى، ومواجهة النزاعات القبلية.

أ- أوضحت نتائج الدراسة فيما يتعلق بتبصير الأهالى بمخاطر النزاعات القبلية، بأن نسبة (١٥%) من لديهم بعض المعارف والفهم والإدراك بمدى انعكاسات تلك المخاطر على الأمن المجتمعى .
ب-وأشارت نتائج الدراسة فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مواجهة مخاطر النزاعات القبلية بأن نسبة (١٣%) من لديهم الاستعداد والقدرة على القيام بالمساهمة المجتمعية كأحدى الواجبات لمواجهة المخاطر الناجمة عن النزاعات الفعلية .

ج- كما أكدت نتائج الدراسة فيما يتعلق بأساليب الوساطة وفض النزاعات القبلية، بأن نسبة (١٠%) من لجان النزاعات بالجمعيات الأهلية قد تكون فاعلة فى تسوية النزاعات القبلية .

د- أسفرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بقيم السلام الاجتماعى بأن نسبة (١٠%) من لديهم التأكيد والتمسك بقيم السلام الاجتماعى.

ولقد جاءت نتائج دراسة تقرير الموقف متفقة مع دراسة (Sheppard Fred , 2013) ^(١٦) فى مدى ضعف إدراك وفهم الأهالى بالمخاطر الناجمة عن الصراعات والنزاعات والمشكلات المجتمعية والتي تهدد أمن واستقرار المجتمعات، وتؤثر سلباً على مواردها البشرية والمادية، وأرجعت الدراسة ذلك إلى القصور فى أداء أدوار منظمات المجتمع المدنى المنوطة بالقيام بهذا الدور، وأوصت بضرورة تنمية المعارف والمفاهيم والقيم لتبصير الأهالى بأهمية التصدى لمخاطر تلك المشكلات .

وهذا ما ركزت عليه طريقة تنظيم المجتمع من خلال مدخلها فى العمل الاجتماعى على أساس أن هناك جماعات من سكان المجتمع وقع عليها ظلم وقهر وحرمان من قبل جماعات أخرى فى المجتمع تمتلك القوة والثروة والنفوذ، وأن مدخل العمل الاجتماعى والدفاع يقوم على أساس أن رفع الظلم والقهر والحرمان يقتضى العمل من أجل إعادة توزيع القوة والثروة والنفوذ فى المجتمع لتحقيق العدالة الاجتماعية، وهذا لن يتحقق إلا من خلال تنظيم وتقوية الجماعات المستضعفة حتى تصبح قوة يمكنها أن تضغط على الجماعات صاحبة القوة والثروة والنفوذ فى المجتمع مما يجعلها تعدل عن موقفها وتتنازل عن بعض جوانب قوتها لصالح الجماعات المستضعفة ^(١٧) .

وهذا ما أشارت إليه دراسة (عمرو عبد الله، ٢٠١٣م)^(١٨) فى ضرورة تفعيل أداء العاملين والمنطوعين بالمنظمات غير الحكومية للمساهمة الفعالة فى عمليات تسوية وفض النزاعات من خلال تبصيرهم بالمعارف والقيم وتنمية القدرة على فهم وتوقع المواقف والسلوكيات واتجاهات هذا النزاع والمخاطر المؤثرة على الفرد والأسرة والمجتمع، كما أوصت الدراسة بتعظيم التعاليم الدينية والقيمية ودور القيادات الشعبية فى تحقيق الوساطة والمصالحة بين الأطراف المتنازعة .

وفى ضوء ما سبق نجد أن هناك ضرورة ملحة لاستخدام الجمعيات الأهلية لأساليب الحوار المجتمعى الفعال للتصدى لمخاطر النزاعات القبلية التى انتشرت فى الآونة الأخيرة حيث يُعد الحوار من أحسن الوسائل الموصلة إلى الإقناع وتغيير الاتجاه الذى يؤدي إلى تعديل السلوك إلى الأفضل واحترام آراء الآخرين، وتحرير النفس من الصراعات والمشاعر العدائية الأمر الذى يؤدي إلى إقامة علاقات اجتماعية ناجحة وتحقيق الاستقرار والأمن الإنسانى والمجتمعى .

وهذا ما جاء متفقاً مع نتائج دراسة (Brown Tanya , 2014)^(١٩) فى أهمية التمسك بعمليات الحوار المجتمعى الفعال ونشر ثقافة التفاوض وتفعيل الوساطة والمصالحة المجتمعية، وذلك من خلال تفعيل دور الجمعيات الأهلية فى استخدام الحوار المجتمعى والسعى للتخفيف من حدة المخاطر المترتبة على حدوث الصراعات والنزاعات القبلية وأوصت الدراسة بضرورة تنمية الوعى الناقد وتمكين الفئات المستضعفة، واكتشاف كوادى قيادية وتنميتها من خلال الحوار وتحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه مواجهة النزاعات .

وتأسيساً على ذلك يتضح القصور فى مدى قدرة الجمعيات الأهلية على استخدام أساليب الحوار المجتمعى الفعال فى مواجهة مخاطر النزاعات القبلية، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة ودراسة تقدير الموقف التى أوضحت القصور فى عدم الإلمام بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة لتبصير الأهالى بتلك المخاطر ناهيك عن تبنى ثقافة المسؤولية الاجتماعية تجاه مواجهة مخاطر النزاعات القبلية وأيضاً عدم الإلمام بأساليب الوساطة والتسوية وفض المنازعات بالجمعيات الأهلية، والتأكيد على قيم السلام الاجتماعى، الأمر الذى يتطلب استخدام برنامج التدخل المهنى فى طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل أداء الجمعيات الأهلية باستخدامها للحوار المجتمعى الفعال لمواجهة النزاعات القبلية، وهذا ما تهدف إليه الدراسة الراهنة.

- المؤشرات التى تم استقائها من الدراسات والبحوث العلمية ودراسة تقدير الموقف التى تُعد بمثابة موجهاً علمية مفادها :

- ١- ضرورة التركيز على تفعيل الحوار المجتمعى فى التصدى لمخاطر النزاعات القبلية .
- ٢- تسهم ظاهرة النزاعات القبلية فى تفكيك وتهديد بنية المجتمعات المحلية والأمن الإنسانى والسلام الاجتماعى .

- ٣- أن الجمعيات الأهلية لا يتسنى لها القيام بأدوارها فى تسوية وفض النزاعات القبلية إلا من خلال استخدام الحوار المجتمعى الفعال .
- ٤- انعدام الدراسات العلمية التى تناولت مدى قدرة استخدام الجمعيات الأهلية لأساليب الحوار المجتمعى الفعال لتصدى لمخاطر النزاعات القبلية .
- ٥- يوجد قصورًا فى أداء العاملين بالجمعيات الأهلية الأمر الذى يتطلب التدخل المهنى لتطوير أدائهم فى تفعيل آليات الحوار المجتمعى لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية .
- ٦- يجب على مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقتها فى تنظيم المجتمع أن يكون لها دورًا موصفًا وممارسًا فى مجال تسوية وفض النزاعات من أجل مواكبة التغييرات والمستجدات التى قد تهدد الأمن المجتمعى اليوم .
- ٧- تختلف الدراسات السابقة مع دراسة الباحث فى الأهداف والفروض والمنهج المستخدم ومجتمع الدراسة والعينة والمجالات المكانية والزمانية .

ثانيًا - أهمية وأسباب اختيار الدراسة:

- ١- تحتاج مهنة الخدمة الاجتماعية كإحدى المهن المجتمعية وطريقتها فى تنظيم المجتمع إلى توصيف دور مهنى للمنظم الاجتماعى أو الممارس المهنى فى عملية تسوية وفض النزاعات القبلية داخل المجتمعات المحلية .
- ٢- حرص طريقة تنظيم المجتمع على العمل من خلال مؤسسات وأجهزة تساهم فى التصدى لمخاطر النزاعات القبلية حيث يمكنها بعملياتها ونماذجها المختلفة من العمل فى تفعيل دور وأداء الجمعيات الأهلية لاستخدامها للحوار المجتمعى الفعال فى تحقيق الوعى والتبصير بمخاطر تلك النزاعات .
- ٣- استخدام آليات الحوار المجتمعى الفعال يؤدي إلى ترسيخ ثقافة السلام الاجتماعى والأمن الإنسانى والاستقرار المجتمعى والتأكيد على المسئولية تجاه مواجهة مخاطر النزاعات القبلية .
- ٤- تُعد الجمعيات الأهلية الشريك الأساسى للحكومات فى تحقيق عمليات التنمية ومواجهة مشكلات المجتمع المعاصرة، لذا يتطلب الأمر تنمية الأداء المهنى للقائمين على برامجها ومشروعاتها .
- ٥- ندرة الدراسات العلمية فى حدود علم الباحث التى تناولت برنامج للتدخل المهنى بطريقة تنظيم من خلال استخدام الحوار المجتمعى الفعال لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية .

ثالثًا - أهداف الدراسة :

تتطلق الدراسة من هدف رئيسى مؤداه: " اختبار أثر برنامج التدخل المهنى لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام الحوار المجتمعى بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية"، وينبثق من الهدف الرئيسى عدة أهداف فرعية مؤداه:

- ١- اختبار تأثير برنامج التدخل المهني لتبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية .
- ٢- اختبار تأثير برنامج التدخل المهني لزيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية .
- ٣- اختبار تأثير برنامج التدخل المهني لتعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية .
- ٤- اختبار تأثير برنامج التدخل المهني لتأكيد قيم السلام الاجتماعى لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.

رابعاً- فروض الدراسة :

تطلق الدراسة من فرض رئيسى مؤداه : " قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع واستخدام الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية " .

وينبثق من الفرض الرئيسى عدة فروض فرعية مفادها فيما يلى :

- ١- قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية .
- ٢- قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وزيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية .
- ٣- قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.
- ٤- قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتأكيد قيم السلام الاجتماعى لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.

خامساً - الموجهات النظرية للدراسة :

اعتمدت الدراسة على مداخل ونماذج طريقة تنظيم المجتمع كمنطلقات نظرية كما يلى :

١- مدخل الوساطة :

تُعد الوساطة عملية يساعد من خلالها طرف ثالث شخصية أو أكثر على التوصل إلى حل نابع منهم بشأن قضية أو أكثر من القضايا المتنازع عليها كما أنه يساعد الخبراء ومستشارين اللجان التنفيذية (لجان المصالحات) فى المفاوضات حول الاتفاق على خطة إستراتيجية كما يمكن استخدامها كبديلاً عن التقاضى أو حل النزاعات بمساعدة الأطراف المعنية كما يجب أن يتخذ الوسيط القرارات للأطراف كما يحدث فى التحكيم أو التقاضى) ولكنهم يساعدون على الاتصال والتفاوض الذى يسمح لهم بتحليل المشاكل وإيجاد الحلول^(٢٠)، ويمكن الاستفادة من هذا المدخل فى الدراسة الراهنة فيما يلى :

- أ- شرح القضايا والموضوعات محل الحوار بحيث يتفهم كل طرف من أطراف الحوار ما يرتبط بالقضايا والنزاعات من مخاطر وانعكاسات على الفرد والأسرة والمجتمع .
- ب- القيام بالوساطة التي تساعد أطراف الحوار على إدراك الأسباب والمبررات التي يتمسك بها كل طرف على حده .
- ج- مساعدة كل الأطراف على الحوار المجتمعي الفعال في الموضوعات المشتركة والوصول إلى بدائل لنقاط الاختلاف .

٢- مدخل التفاوض :

يُعد التفاوض عملية من خلالها يتم تحويل المواجهة إلى تعاون، ومواقف الصراع إلى حوار ونقاش وجعل المشكلات والنزاعات قابلة للحل^(٢١) وتتم عملية التفاوض في إطار من الأخلاقيات بين طرفين متنازعين ويختلف ذلك عن الوساطة التي تحتاج إلى دخول طرف ثالث بين طرفين بينما التفاوض يعتمد على المواجهة المباشرة بين الطرفين المتنازعين^(٢٢) .

ولذلك فإن هناك حاجة ماسة لتعليم المهارات التفاوضية في المنظمات غير الحكومية المنوطة بالتسوية وفض المنازعات حيث أن تفعيل تلك المهارات يزيد من فاعلية أداء المنظمات مما يؤدي إلى التخفيف من حدة الصراع كما أن القرارات التي تم التفاوض بشأنها تكون أكثر قابلية للتطبيق .

ويمكن الاستفادة من هذا المدخل في الدراسة الراهنة كما يلي :

- ١- تهيئة المناخ للجمعيات الأهلية لاستخدام الحوار المجتمعي الفعال للدخول في تفاوض بين الأطراف المتنازعة .
- ٢- مساعدة الجمعيات الأهلية الراعية للحوار أن يكون التفاوض مدخلاً ملائماً للوصول إلى اتفاق وتصالح مرضياً للأطراف المتفاوضة.
- ٣- إتاحة الفرصة للجمعيات الأهلية لتوفير المناخ القيمي والأخلاقي بين أطراف التفاوض في إطار مبادئ وأسس القيم المجتمعية .
- ٤- تعظيم العائد من استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعي الفعال وتفعيل عمليات التفاوض يؤدي إلى تحقيق تلك الجمعيات لأهدافها المعلنة وإكسابها لرضا المستفيدين من خدماتها .

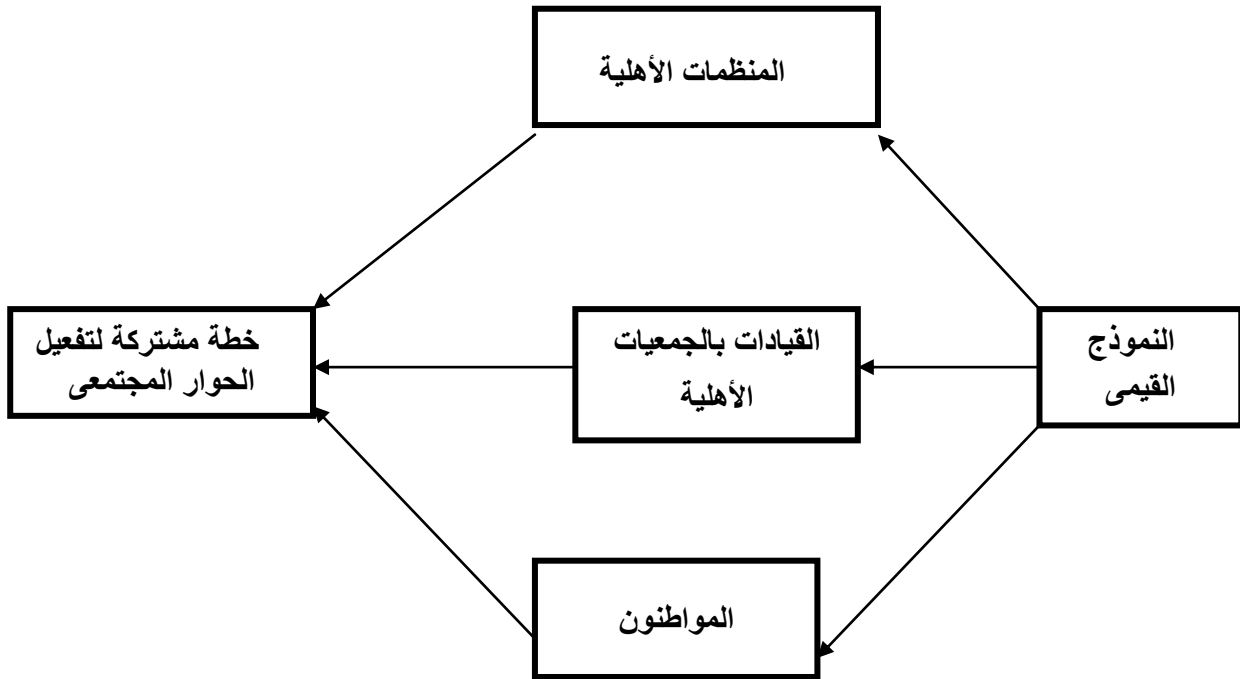
٣- النموذج القيمي :

هو أحد النماذج المحلية والذي يهدف إليه كيفية استثمار كل القيم الدينية والأخلاقية (العرف ، والعادات ، والتقاليد ، والمعايير) لتفعيل منظمات وأفراد المجتمع المحلي للمشاركة في تنمية المجتمع

والتصدي للمخاطر والنزاعات التي تهدد أمنه الاجتماعي وهذا ما أكدته كافة نظريات تنظيم المجتمع ونماذجها على أهمية مراعاة قيم المجتمع المحلي وثقافته وعقائده وقيمة الروحية والاجتماعية في تنميتها وزيادة فعالية منظماتها للعمل الاجتماعي .

ويمكن الاستفادة من معطيات النموذج القيمي في الدراسة الراهنة فيما يلي :

- ١- مساعدة العاملين بالجمعيات الأهلية على تفعيل آليات الحوار والعمل المجتمعي من خلال البعد الثقافي والقيمي للمجتمعات المحلية المستهدفة .
- ٢- المساهمة في تحديد توجهات ومحور التدخل المهني لتحقيق التعبير المنشود والنمو الاجتماعي باستخدام الحوار المجتمعي الفعال. (٢٣)
- ٣- في إطار النموذج القيمي يمكن الاستعانة برجال الدين والقيادات الروحية المعتدلة والشعبية في كافة عمليات التدخل المهني وخاصة في جماعات العمل والإعلام والدعوة واللجان والمؤتمرات الشعبية .
- ٤- تعزيز دور المنظم الاجتماعي لمحور قيادي للممارسة المهنية من خلال تطوير معتقداته الشخصية وقيمة المهنية إلى جانب ادوار التقليدية .



(شكل يوضح عمليات التدخل المهني من منظور النموذج القيمي)

سادساً- مفاهيم الدراسة وإطارها النظري :

- أ- الحوار المجتمعي .
- ب- الجمعيات الأهلية .

ج- النزاعات القبلية .

أ- مفهوم الحوار المجتمعي :

ورد في قاموس Webster عن كلمة Dialogu المحادثة أو المناقشة بين شخصين أو أكثر أو التفاهم أو محاولة الاتفاق بين رأى شخصية أو أكثر بشكل ديمقراطى أو العناصر التى يتضمنها مؤتمر حول موضوعات الأدب والديمقراطية أو تبادل الرؤى والأفكار . (٢٤)

ويعرف الحوار المجتمعي بأنه : مناقشة بين طرفين أو عدة أطراف يقصد بها تصحيح الكلام وإظهار وإثبات الحق والوصول على أرضية مشتركة متفق عليها بين الأطراف المختلفة. (٢٥)

كما يعرف الحوار المجتمعي بأنه : مدخل تنموى متكامل يهدف إلى جمع الأطراف المعنية المختلفة لفهم ومناقشة التحديات والمشكلات التى تواجه مجتمعهم بهدف تحديد الأولويات وإيجاد الحلول المناسبة. (٢٦)

وأيضًا يعرف الحوار المجتمعي بأنه : دعوة إلى الشراكة بين الأفراد والمنظمات الرسمية وغير الرسمية، ويتضمن التعليم والتدريب الروحي والاجتماعى والدفاع عن الحقوق الأساسية. (٢٧)

ويمكن تحديد أسس وآداب الحوار المجتمعي الفعال فيما يلى: (٢٨)

- ١- الفهم العميق والدراية الكاملة لموضوع الحوار المجتمعي الفعال.
- ٢- جمع المعلومات والأدلة والبراهين المرتبطة بموضوع الحوار المجتمعي .
- ٣- العرض المنطقي والشيق وال جذاب لهذه المعلومات والأدلة والبراهين .
- ٤- تحرى الصدق والأمانة فى عرض المعلومات كأقرب الطرق للإقناع .
- ٥- الموضوعية فى الحكم على الأمور والأشخاص وعدم الخروج عن الموضوع محل النزاع .
- ٦- الالتزام بآداب الحديث والحوار والتواضع وتجنب الغرور فى الحوار .
- ٧- إعطاء الطرف الآخر الحق فى التعبير دون مصادرة لقوله أو إساءة إلى شخص .
- ٨- احترام وتقدير الرأى الصائب واحترام رى العقلاء من الوسطاء .
- ٩- الابتعاد عن الأنماط المسيئة والعامية وعبارات المبالغة والتهويل .

كما تتلخص مراحل الحوار المجتمعي الفعال بالجمعيات الأهلية فيما يلى : (٢٩)

١- مرحلة الإعداد العام :

يتم فيها ترسيخ آليات الحوار من خلال تقديم فكرة الحوار ومناقشة الهدف من الحوار، والمخرجات

المتوقعة، والموارد المطلوبة، وكيفية تدبيرها وتوزيع المهام .

٢- تهيئة اللجنة المنظمة :

أن يكون لدى أعضاء اللجنة الخبرة والاستعداد فى إدارة وتنفيذ الحوار، وتُعد اللجنة المنظمة بمثابة المتحدث الرسمى، والمحرك الأساسى للحوار المجتمعى المطلوب .

٣- الدعوة للحوار المجتمعى :

يتم بها ترسيخ القاعدة الشعبية للحوار بتوجيه الدعوة لجميع الأطراف المعنية بالمشاركة فى الحوار، وأن يتسم المتحدث بلسان اللجنة وصاحب الدعوة بالمصداقية .

٤- الإعداد لمؤتمر الحوار المجتمعى :

تجهيز المعلومات والأدلة حول القضايا التى يرغب أطراف الحوار فى مناقشتها، ويطلق عليها اسم الوصف المجتمعى فى إعلام المشاركين بجوانب القوة والتحديات .

٥- تعبئة وتهيئة المجتمع :

يتم بها بناء القاعدة الشعبية لتعبئة المجتمع وتهيئته للحوار من خلال عقد لقاءات جماهيرية وورش عمل تحضيرية للتعرف بالحوار والهدف منه ودور المجتمع فيه .

٦- مؤتمر الحوار المجتمعى :

يتم فيه توسيع نطاق الحوار ليكون أول لقاء مفتوح مع فئات متعددة من المجتمع لتعريف أطراف الحوار ما تم من إجراءات، وبرنامج العمل وإنجازاته والقضايا ذات الأولوية .

٧- استمرارية الحوار المجتمعى :

متابعة نتائج الحوار لضمان تحقيق التأثير المطلوب لزيادة مشاركة المواطنين فى عملية اتخاذ القرارات والقدرة على تسوية وفض الخلافات والنزاعات وتحقيق التعاون لتنمية مجتمعهم .

٨- مراجعة تجربة الحوار المجتمعى :

يتم فيها تقييم وتوثيق تجربة الاجتماعات التى تمت وكيفية المحافظة على الاستمرار، والدروس المستفادة منها، وتوثيق الاجتماعات كأداة مرجعية وأسلوب متابعة .

٩- إعداد كوادر مرشدة فى الحوار المجتمعى :

يتم إعداد وتهيئة الجمعيات الأهلية التى لديها سابق خبرة فى مجال الحوار المجتمعى لتكون مرشداً ومعلماً لغيرها من الجمعيات التى ترغب فى إدارة الحوار المجتمعى الفعال .

٣٠) - المداخل المهنية لطريقة تنظيم المجتمع وتفعيل الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية:

يمكن لطريقة تنظيم المجتمع بفاعليتها العملية وقدرتها المهارية وقيمها ومبادئها أن تساهم بشكل فعال في إنجاح أى حوار خاصة فيما يتعلق بالصراعات والنزاعات القبلية، وفي إطار ذلك يمكن تحديد بعض المداخل النظرية التي تساهم في تفعيل الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية :

١- مدخل المشورة الفنية :

تقديم المشورة وعرض انساب الحلول المطروحة لتوجيه عملية الحوار بين أطراف الحوار حول المخاطر المترتبة على استمرارية النزاعات القبلية والمساعدة للوصول على المقترحات اللازمة للتسوية وفض النزاعات، وتقديم الخبرات الفنية لأطراف الحوار لاكتساب القدرات والمهارات المؤهلة للمشاركة الفعالة في إدارة الحوار المجتمعي الفعال .

٢- مدخل التمكين :

وذلك لتعزيز أداء الجمعيات الأهلية لتنمية وبناء قدرات أفراد المجتمع، ومساعدتهم ليكتسبوا القدرة على حل مشكلاتهم، ووفقاً لمعطيات هذا المدخل يمكن تفعيل الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية للوصول إلى حلول للقضايا والمشكلات والتي منها مخاطر النزاعات القبلية من خلال تنمية القدرات القيادية لأطراف الحوار. (٣١)

٣- مدخل الحياة :

حيث يتضمن هذا المدخل المجتمع الذي يعيش فيه المواطنين والتحليل الجيد للبيئة ومكوناتها ومدى توافق الإنسان فيها وطبيعة الحياة التبادلية بين الإنسان والبيئة، ووفقاً لمعطيات هذا المدخل فإن الدور المهني للمنظم الاجتماعي يتركز في العمل على مساعدة أفراد المجتمع على النمو والتغيير ومساعدتهم على الاندماج في الحوار المجتمعي لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية. (٣٢)

٤- مدخل التشبيك :

يُعد مدخلاً لتعزيز الممارسة الديمقراطية وتفعيل آليات الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية من خلال شبكات التعاون وتبادل الخبرات والتجارب وتنمية القدرات المؤسسية والبشرية وتأهيل الجمعيات الأهلية لاستخدام الحوار المجتمعي في التصدي لمخاطر الخلافات والنزاعات القبلية .

٥- مدخل التفاوض :

ويستخدم هذا المدخل في تفعيل الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية وبين أفراد المجتمع في حالة وجود مواقف يتم الاختلاف حولها، ولذلك يتم استخدام التفاوض بين أطراف الحوار للوصول إلى اتفاق

يراعى فيه المصالح المتعارضة والتخفيف من حدة مخاطر المشكلات والنزاعات القبلية .

وتأسيساً على ما سبق يمكن تحديد مفهوم إجرائى للحوار المجتمعى فى الدراسة الراهنة فيما

يلى :

- ١- عملية تبادلية تستخدمها الجمعيات الأهلية لتبصير العاملين بها بمخاطر النزاعات القبلية .
 - ٢- عملية تتطلب زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية .
 - ٣- كما أنها تهدف إلى تنمية آليات الوساطة والتسوية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية .
 - ٤- وهى عملية الهدف منها مساعدة الجمعيات الأهلية على تبادل الرؤى حول التصدى لمخاطر النزاعات القبلية .
 - ٥- عملية تهدف إلى ترسيخ قيم السلام الاجتماعى لدى العاملين بالجمعيات الأهلية للتصدى لمخاطر النزاعات القبلية.
 - ٦- ويتطلب مجموعة من المهارات الأساسية فى الاتصال والعمل الجماعى والقدرات القيادية لتجنب المجتمع مخاطر النزاعات القبلية .
- ب- مفهوم الجمعيات الأهلية .

لقد ورد فى العديد من الأدبيات المتعلقة بالمنظمات الأهلية كثير من المسميات منها القطاع الثالث " The Ethird Sevtor " القطاع الخيرى " Philandthro picsector " والقطاع المستقل " Independent Sector" والقطاع التطوعى " Voluntary Sector" المنظمات الخاصة التطوعية " Private Voluntary Organizalions"، والقطاع المعفى من الضرائب Tax Exampled " Sector"، والقطاع الأحادى "Associational Sector"، والاقتصادى الاجتماعى "Social Economy"، ولقد ساد مسمى المنظمات الاجتماعية الأهلية أو الجمعيات الأهلية فى الدول العربية وبرغم الاختلاف فى المسميات فإن البعض يشير إلى الجمعيات الأهلية بأنها : " منظمة لها شكل رسمى، مقنن يودى إلى وجود واقع مؤسسى، وهى منظمات غير ربحية تدار ذاتياً وتقوم على المشاركة التطوعية فى إدارة شئونها والأنشطة التى تقوم بها. (٣٣)

وتعرف الجمعيات الأهلية بأنها : " تلك الأجهزة التى تستهدف مواجهة مشكلات يعانى منها المجتمع وتعجز الأجهزة القائمة على مواجهتها إما لنقص الموارد الفنية أو البشرية كما تساعد هذه الأجهزة القائمة على فاعلية المؤسسات الأخرى الموجودة فى المجتمع على تحقيق أهدافها التى أنشأت من أجلها فى صياغة أهداف أو تنمية مواردها أو مدها بالعنصر البشرى أو الفنى (٣٤)

ويعرفها قاموس الخدمة الاجتماعية بأنها : منظمات أنشئت لتحقيق أهداف اجتماعية معينة، وليس بغرض الحصول على ربح. (٣٥)

ويعرفها القانون رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ : بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو من أشخاص اعتباريين بغرض غير الحصول على الربح المادى، وتتسأ لتخصيص مال لمدة معينة لعمل ذى صفة إنسانية أو دينية أو علمية أو فنية أو أى عمل آخر من أعمال الرعاية الاجتماعية أو النفع العام دون قصد ربح مادى. (٣٦)

وأيضاً تعرف الجمعيات الأهلية بأنها : نسق اجتماعى يضم مجموعة من الوحدات المتفاعلة معاً والمترابطة وظيفياً والمتبادلة بنائياً مع نفسها ومع البيئة الخارجية بها بما تحقق أهداف النسق ويسهم فى تحقيق أهداف البيئية. (٣٧)

لذلك فإن هناك أهمية لاستخدام الجمعيات الأهلية لبرنامج الحوار المجتمعى الفعال: (٣٨)

- ١- إتاحة الفرصة للجمعيات الأهلية والمسئولين للاشتراك فى الحوار والتشاور حول قضايا المجتمع ذات الأولوية من خلال الالتزام بقيم المشاركة والمساءلة والشفافية .
 - ٢- تشجيع التطبيق العملى لممارسة الحكم الداخلى الديمقراطى، ومهارات التفاوض الفعال والتعاون فى مجال تقدير وتحديد احتياجات واهتمامات وأولويات المجتمع .
 - ٣- يتم توسيع نطاق الفرص المتاحة أمام القاعدة الشعبية والعاملين والمتطوعين بالجمعيات الأهلية للتعبير عن نفسها .
 - ٤- إيجاد قنوات اتصال للوصول إلى قواعد عامة للتعامل بين أطراف المجتمع المختلفة لمواجهة القضايا والنزاعات والتحديات التى قد تعوق أداء المجتمع .
 - ٥- المساهمة فى بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية ودعم دورها فى تحقيق أهدافها المعلنة وخدماتها المتوقعة .
 - ٦- تشجيع الجمعيات الأهلية على المبادرات الفعالة لإيجاد التفاوض والحوار بين الأطراف المتنازعة .
 - ٧- تفعيل الأداء الاجتماعى للمجتمعات من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف وتحديد القضايا والتحديات ذات الأولوية ثم إيجاد الحلول المناسبة لها .
 - ٨- بلورة مثال لعملية الحوار والتفاوض والوساطة التى تقوم بها الجمعيات.
- ويقصد الباحث بالجمعيات الأهلية فى الدراسة الحالية ما يلى :**
- ١- إحدى نماذج تنظيمات المجتمع المدنى التى تتألف من تنظيم رسمى له صفة الاستمرارية لمدة معينة .
 - ٢- تتكون من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ومشهرة طبقاً لأحكام قانون الجمعيات .

٣- تركز على بناء تنظيمى يمكنها من القيام بدورها فى إنجاز التسوية وفض النزاعات القبلية بأسوان .

٤- تتسم برامجها بالمرونة حتى يمكنها مواجهة التحديات والمشكلات والتصدي لمخاطر النزاعات القبلية بأسوان.

٥- فى حاجة إلى تطوير أدائها فى مواجهة مخاطر التحديات والقضايا والنزاعات القبلية وقدرتها على استخدام الحوار المجتمعى الفعال .

ج- مفهوم النزاعات القبلية :

الأصل اللغوى لكلمة النزاعات مشتق من كلمة نزع، ونزع الشئ من مكانة أى قلعة، ولها استخدامات مختلفة فنزع عن كذا أى انتهى عنه، وعندما نقول نازعه منازعه أى جاذبة فى الخصومة، وعندما نقول جماعة بينهم نزاعه بالفتح أى خصومه فى حق، والتنازع أى التخاصم (٣٩)

وتعرف النزاعات فى اللغة الإنجليزية :

نجد أن Conflict بمعنى نزاع أو قتل أو صراع أو معركة أو تعارض أو تضارب أو ملاطمة. (٤٠)

كما تعرف النزاعات فى العلوم الاجتماعية بأنها :

أحد أنماط التفاعل الاجتماعى الذى ينشأ عن تعارض المصالح، وموقف تنافس حيث يعرف كل من المتنافسين غريمه ويدرك إنه لا سبيل إلى التوفيق بين مصالحه ومصالح الغريم فتتقلب المنافسة بينها إلى صراع حيث يعمل كل منهما على تحطيم الآخر والتفوق عليه (٤١)

وتعرف القبيلة بأنها: مجموعة من الناس ينتمون إلى جدًا واحدًا، ويطلق اسم هذا الجد على القبيلة، وهم يتفرعون إلى عائلات. (٤٢)

وتعرف النزاعات القبلية بأنها :

مدى تركيز الأفراد والجماعات والقبائل داخل المجتمع على مناطق الخلاف وعدم قدرتهم على إدارة المشترك، والذى يعتبر مقدمة تؤدي إلى العنف والجريمة كنتيجة حتمية. (٤٣)

وأيضًا تعرف النزاعات القبلية بأنها :

أحد المفاهيم السلبية التى تقابل مفهوم السلام والتعاون والتعايش وغالبًا ما يقترن المفهوم بالعديد من الأنماط والأنواع التى تتطور بشكل ملحوظ وتعدد مستويات النزاعات لتشمل الجماعات المحلية والقبائل والعشائر المقيمة .

وتعرف النزاعات فى طريقة تنظيم المجتمع من خلال:

متصل العمل فى تنظيم المجتمع يمتد ما بين طرفى الإجماع والاتفاق إلى الصراع أو النزاع فإن

مناطق تقع بين طرفي المتصل تظهر فيها أوجه للخلاف بين بعض جماعات المجتمع المحلي حتى في نطاق العمل من خلال مشاركة جبهة عريضة من سكان المجتمع المحلي من أجل تحقيق التنمية المحلية في نطاق ما يسمى بالإجماع والاتفاق. (٤٤)

- الأساليب المهنية لطريقة تنظيم المجتمع ومواجهة مخاطر النزعات القبلية :

إذا كانت أحداث الستينات والسبعينات في أمريكا قد انتهت إلا أن الفقراء والأقليات ما يزالون يعانون ألوان الظلم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، مما استدعى ظهور منظمات جديدة للعمل الاجتماعي مثل جمعيات تنظيم المجتمع من أجل الإصلاح ومنظمة المشاركة العادلة، وبدأت الجهود تبذل من أجل حقوق الناس الذين حرّموا من حقوقهم المدنية والذين عانوا من انعكاسات مخاطر الصراعات والنزاعات العنصرية والقبلية .

ولهذا تعتمد طريقة تنظيم المجتمع في تعاملها مع مخاطر وانعكاسات الصراعات والنزاعات بين الجماعات على مدخلها في العمل الاجتماعي من أجل الدفاع ورفع الظلم والقهر والعنف الذي قد يقع على الجماعات المستضعفة لتحقيق العدالة الاجتماعية .

كما يمارس المنظم الاجتماعي أدوارًا متعددة بحسب طبيعة التنازع الموجود بين سكان المجتمع بدءًا من الفهم الدقيق لدوافع النزاعات القبلية من خلال الدراسة الواعية لمكونات الموقف التنازعي والتفاعل بين العوامل التي أدت إلى حدوثه وانتهاءً بالوصول إلى تسوية وفض النزاعات وإعادة التماسك والتضامن إلى المجتمع مرة أخرى. (٤٥)

ومن ثم فإن دور المنظم الاجتماعي ينطلق في الأساس من تمكين الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية والمؤسسات من القدرة على إدارة النزاع بطريقة فعالة بما يضمن التخفيف من حدة المخاطر المترتبة على تلك النزاعات، مما قد يسهم في دعم الاستقرار في المجتمع والذي ينعكس إيجابياً على قدرات الفرد والأسرة في التوافق والتكيف مع الظروف البيئية المحيطة .

- معطيات التفاوض من منظور تنظيم المجتمع ومواجهة مخاطر النزاعات القبلية: (٤٦)

١- ليس كل النزاعات القبلية تكون دائماً قابلاً للتفاوض مثل التي تشكل مخالفة للنظام العام كالجرائم التي تقع تحت طائلة القانون الجنائي .

٢- التفاوض يتطلب نضج النزاع إلى مرحلة معينة، وخاصة النزاعات التي تصل إلى درجة شديدة من التوتر والتي تتسم بعدم توازن القوة بين الأطراف .

٣- تكون فرص التفاوض أقوى عندما يكون تحقيق المصالح وإشباع الحاجات الأساسية أكثر إمكانية من خلال التفاوض منه .

٤- تتأثر نماذج المفاوضات باختلاف الثقافات، وقد تكون هذه الاختلافات سطحية وشكلية وقد تكون

ذات عمق بعيد يتصل بالقيم والموروثات والمعتقدات .

٥- سلوك التفاوض يتراوح بين المتساهل والمتشدد والمستتير، وهذا يتطلب جهد لإدارة النزاع أو حل وتسوية وفض النزاعات (٤٧).

وفي ضوء ما سبق يقصد الباحث بالنزاعات القبلية في الدراسة الراهنة ما يلي :

١- هي عملية غالباً ما ترجع إلى عصبية قبلية أو خلافات قديمة تظهر على السطح من جديد أو التنافس على تولى سلطات معينة أو لتحقيق مصالح خاصة .

٢- قد تأخذ النزاعات القبلية أشكالاً مختلفة فهو إما أن يكون بسيطاً أو معقداً، عارضاً أو مقصوداً، فرداً أو جماعات، سطحيّاً أو عميقاً لتحقيق مصالح فردية أو جماعية .

٣- تبدأ ظهور النزاعات القبلية بين جماعات المجتمع غالباً حول الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف .

٤- يستغرق فض النزاعات القبلية وقتاً أطول وجهداً أكبر إذا كان معقداً أو مقصوداً أو عميقاً أو جماعياً أو لتحقيق مصالح فردية أو بسبب الفهم الخاطئ لبعض جوانب الموقف المجتمعي .

٥- كما تتطلب النزاعات القبلية استخدام الحوار المجتمعي الفعال لمواجهة المخاطر والانعكاسات السلبية المترتبة على حدوثها .

٦- عملية تتطلب تبصير المواطنين وزيادة المسؤولية الاجتماعية لديهم لمواجهة مخاطر تلك النزاعات على الأفراد والأسر والمجتمع .

٧- كما أنها تتطلب تنمية القدرات القيادية والعمل الجماعي بالجمعيات الأهلية لحل وتسوية وفض النزاعات القبلية ومواجهة مخاطرها المتوقعة .

المبحث الثاني - الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً- نوع الدراسة:

تُعد هذه الدراسة من دراسات قياس عائد التدخل المهني حيث تعتبر من أكثر الدراسات البحثية التي تتسم بالدقة؛ فهي تهتم بالعلاقة بين المتغيرات التابعة والمستقلة (٤٨).

وقد تم اختيار هذا النوع من الدراسات نظراً لطبيعة الدراسة الراهنة حتى يمكن دراسة تأثير المتغير المستقل، وهو (برنامج التدخل المهني باستخدام الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية) على المتغير التابع، وهو (مواجهة النزاعات القبلية بأسوان).

ثانياً- منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على استخدام المنهج التجريبي من خلال تصميم التجربة القبلية البعدية باستخدام

جماعة واحدة، حيث يتم قياس قبلي للمتغير التابع، وهو مخاطر النزاعات القبلية بأسوان، وذلك قبل إدخال المتغير المستقل، وهو برنامج التدخل المهني في طريقة تنظيم المجتمع باستخدام الجوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية، ثم يعقب ذلك إجراء قياس بعدى للمتغير التابع، وذلك بعد تطبيق برنامج التدخل المهني، ثم المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي لمعرفة حجم التغير الذي طرأ بالنسبة للتخفيف من حدة مخاطر النزاعات القبلية بأسوان.

ثالثاً- أدوات الدراسة:

(أ) أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات من الميدان على مقياس حول (استخدام الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية) مستعيناً في ذلك على جهود الدراسات السابقة والكتابات النظرية، وتم وضع المؤشرات التالية للمقياس، والتي تمثلت في الآتي:

- ١- تبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية .
- ٢- زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.
- ٣- تعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.
- ٤- تأكيد قيم السلام الاجتماعي لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري:

تم إعداد المقياس في صورته الأولية، حيث تضمن (٧٥) عبارة تدور حول الأبعاد الرئيسية، وتم توزيعها على عدد (١٥) من الخبراء والأستاذة من كلية الخدمة الاجتماعية بطوان، وأسوان، وذلك التعرف على مدى وضوح أبعاد، ومؤشرات، وعبارات المقياس، ومدى ارتباطها بموضوع الدراسة، وكذلك مدى سهولتها، ووضوحها للمبحوثين، وفي ضوء الإجابات التي وردت من السادة المحكمين وحذف العبارات والمؤشرات التي لم تحصل على نسبة اتفاق (٨٥%)؛ مما أدى إلى حذف وتعديل في العبارات لتصبح عدد العبارات النهائية (٦٠) عبارة بالإضافة إلى البيانات الأولية.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال إعادة الاختبار والتطبيق على عينة قوامها (١٥) مفردة، وتم رصد الدرجات والاستجابات، وبعد (١٥) يوماً تم إعادة التطبيق مرة أخرى على نفس العينة، وبحساب معامل الارتباط "سبيرمان" بين نتائج الاختبار الأول والثاني، وذلك لتحديد ثبات المقياس، وكان معامل ثبات المقياس (٠.٨٨)، والجداول التالي يوضح معامل الثبات والصدق لأبعاد الدراسة:

جدول (٢)

يوضح معامل الثبات والصدق الذاتي لأبعاد ومؤشرات أداة الدراسة

| م | أبعاد المقياس | معامل الارتباط بين الاختبارين | الدلالة عند مستوى معنوية ٠.٠١ | معامل الصدق الذاتي | قوة العلاقة |
|---|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------|
| ١ | تبصير العاملين بالجمعيات الأهلية. | ٠.٩٤٥ | دال | ٠.٩٤١ | قوية جداً |
| ٢ | زيادة المسؤولية الاجتماعية. | ٠.٨٩٠ | دال | ٠.٩٢١ | قوية جداً |
| ٣ | تعزيز آليات الوساطة. | ٠.٩٣١ | دال | ٠.٩٣٨ | قوية جداً |
| ٤ | تأكيد قيم السلام الاجتماعى. | ٠.٨٩١ | دال | ٠.٩٣٢ | قوية جداً |

الصدق الذاتي لأداة الدراسة:

تم حساب الصدق الذاتي لأداة الدراسة من خلال الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول السابق، حيث بلغت (٠.٩٣) عند مستوى معنوية (٠.٠١) بدرجة ثقة (٩٩%)، وهذا يؤكد معامل الثبات والصدق لأداة الدراسة، ويؤكد الاعتماد عليها فى جمع البيانات من الميدان.

تصحيح أدوات الدراسة:

نظراً لتصميم أداة الدراسة باستخدام طريقة ليكرت الثلاثية (موافق - إلى حد ما - غير موافق) حيث أعطيت موافق (٣ درجات) ، وإلى حد ما (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، وذلك فى حالة ما إذا كانت العبارة إيجابية، والعكس إذا كانت العبارة سلبية، ولقد تراوحت درجات تصحيح المقياس ما بين (٦٠ - ١٨٠) درجة.

(ب) أدوات تحليل البيانات:

- حزمة البرامج الإحصائية (SPSS).

- اختبار (T. Test) لمعرفة معدل التغير الحادث قبل تطبيق برنامج التدخل وبعده .

رابعاً - مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني:

لقد تم اختيار:

أ- جمعية الهلال الخيرية لتنمية المجتمع بأسوان . ب- جمعية دار الضيافة لتنمية المجتمع بأسوان .

لتطبيق الدراسة بناءً على الأحداث والنزاعات التي جرت بين قبيلتي الهلايل والدابودية، وترشيح إدارة الجمعيات الأهلية بمديرية الشؤون الاجتماعية بأسوان لهاتين الجمعيتين ، ولقد تم الاختيار للأسباب الآتية:

- ١- رغبة واستعداد المسؤولين بالجمعيين من القبيلتين للتعاون مع الباحث .
- ٢- ترحيب القيادات وأطراف لجنة المصالحة والشباب من القبيلتين بدراسة الباحث.
- ٣- وجود الجمعيين فى النطاق الجغرافى لمدينة وموقع الأحداث والنزاعات التى حدثت .
- ٤- خضوع الجمعيين لقانون الجمعيات الأهلية والمؤسسات الخاصة رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ .
- ٥- وجود أعضاء بالجمعيين شاركوا فى لجان التسوية وفض المنازعات أثناء الأحداث.

(ب) المجال البشرى:

- وقد تم تحديده عن طريق الحصر الشامل للجهاز التنفيذى ، وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المختارة، وقد بلغ عددهم (٢٥) مفردة من عينة الدراسة، وقد تم هذا الاختيار للأسباب التالية:
- ١- يُعد مجلس الإدارة ولجانه المختلفة أكثر الأجهزة احتكاكاً بالجماهير والأحداث الجارية.
 - ٢- الجهاز التنفيذى وأعضاء مجلس الإدارة من الجمعيين من الذين تعرضوا لمخاطر الأحداث والنزاعات التى جرت.
 - ٣- غالبية الجهاز التنفيذى والأعضاء بكل جمعية من قبيلة واحدة (العاملين والأعضاء بجمعية الهلال لتنمية المجتمع من قبيلة الهلايل) ، (والعاملين والأعضاء بجمعية دار الضيافة لتنمية المجتمع من قبيلة الداودية)، وهم الأكثر دراية وتضرراً بما حدث من نزاعات.
 - ٤- من واقع خبرات الباحث بالعمل بالجمعيات الأهلية والتى تسودها الصفة القبلية هى الأكثر احتياجاً لاستخدام آليات الحوار المجتمعى لمواجهة مخاطر الصراعات والنزاعات.
 - ٥- يوجد من بين لجان الصلح التى سعت لوقف تلك النزاعات من هم أعضاء بالجمعيين من القبيلتين .
 - ٦- ما أظهرته الدراسات العلمية السابقة من أهمية تعظيم وتفعيل دور العاملين بالجمعيات الأهلية فى مواجهة النزاعات القبلية من خلال استخدامها لآليات وأساليب الحوار المجتمعى الفعال.

(ج) المجال الزمنى:

- استغرقت فترة إجراء التجربة وتطبيق برنامج التدخل المهنى مدة ستة أشهر من سبتمبر ٢٠١٤ حتى شهر مارس ٢٠١٥ .

المبحث الثالث - تصميم برنامج التدخل المهنى باستخدام الحوار المجتمعى بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية:

أولاً- الفلسفة التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني:

- ١- يُعد الحوار المجتمعي الفعال آلية يمكن من خلالها قيام الجمعيات الأهلية بمواجهة مخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية.
- ٢- الخدمة الاجتماعية كمهنية ديناميكية، وطريقتها في تنظيم المجتمع ألا تتكتمش وينحسر دورها في حدود العمليات العلاجية والتأهيلية فحسب؛ بل يجب مسايرة تغيرات العصر والتحديات ومواجهة مخاطر الصراعات والنزاعات القبلية.
- ٣- لطريقة تنظيم المجتمع دوراً فعالاً في مواجهة مخاطر النزاعات القبلية من خلال استخدامها للإستراتيجيات والأساليب والمهارات المهنية في برنامج التدخل المهني باستخدام الحوار المجتمعي.

ثانياً- أهداف برنامج التدخل المهني:

يمكن تحديد أهداف برنامج التدخل المهني من خلال هدف رئيسي مؤداه: " استخدام الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية"، وينبثق من الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية مؤداه:

- ١- تبصير العاملين بالجمعيات بمخاطر النزاعات القبلية.
- ٢- زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.
- ٣- تعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.
- ٤- تأكيد قيم السلام الاجتماعى لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.

ثالثاً- الأسس التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني:

- ١- الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال الجمعيات الأهلية واستخدامها للحوار المجتمعي بصفة عامة، و مواجهة مخاطر النزاعات القبلية بصفة خاصة.
- ٢- الاستفادة من مقابلة الخبراء في العمل الاجتماعى والأكاديميين والقيادات الشعبية وأعضاء لجان المصالحة والوساطة بمحافظة أسوان.
- ٣- الاستفادة من التجارب المحلية والإقليمية والتي تبنتها المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية مع مراعاة الصعوبات في هذه التجارب لتفاديها.
- ٤- الاستفادة من الإطار النظرى لطريقة تنظيم المجتمع وما تحويه من إستراتيجيات وأساليب ومهارات وأدوار مهنية.

رابعاً- الإستراتيجيات المهنية المستخدمة فى برنامج التدخل المهني:

١- إستراتيجية تغيير السلوك:

- تدعيم وتأكيد القيم الإيجابية الهادفة إلى نبذ العنف و النزاعات لدى العاملين بالجمعيات الأهلية.
- محاولة تعديل السلوكيات والاتجاهات السلبية الداعية إلى العنصرية والعصبية، وذلك من خلال تعزيز آليات الحوار المجتمعي الفعال بالجمعيات الأهلية.

٢- إستراتيجية التعليم والتدريب:

- تنمية المعارف والمفاهيم والحقائق لدى العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية.
- إكساب العاملين بالجمعيات الأهلية مهارات التفاوض والقدرة على الوساطة والمشورة الفنية.
- تعزيز وتفعيل أداء لجان التسوية وفض المنازعات بمجالس إدارات الجمعيات الأهلية.

٣- إستراتيجية الإقناع:

- التوصل إلى اتفاق بين العاملين وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية والقيادات الشعبية بضرورة تحقيق الأمن المجتمعي من خلال مواجهة مخاطر النزاعات .
- اتفاق العاملين بالجمعيات الأهلية على أهمية استخدام الحوار المجتمعي الفعال كوسيلة هامة فى مواجهة انعكاسات ومخاطر النزاعات القبلية القبلية.

٤- إستراتيجية الاتصال الفعال:

- التنسيق والاتصال بين العاملين وأعضاء مجالس إدارة الجمعيات الأهلية وأطراف النزاعات القبلية.
- الاتصال والتعاون بين الجمعيات الأهلية ولجان المصالحة والقيادات والمؤسسات الراعية للحوار المجتمعي بين الأطراف المتنازعة.

خامساً- التكنيكات والوسائل المهنية المستخدمة فى برنامج التدخل المهني:

- ١- أسلوب التوضيح والتبصير: وذلك لشرح وتوضيح المعارف والحقائق المتعلقة بمخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية لدى العاملين وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية.
- ٢- المناقشة الجماعية: وذلك لتوثيق العلاقات والتفاعل بين العاملين بالجمعيات الأهلية والقيادات الشعبية وأطراف النزاع، ولجان الوساطة وفض المنازعات.
- ٣- إدارة النزاع: من خلال تمكين العاملين بالجمعيات الأهلية من تهيئة الظروف التي تمكن أطراف النزاع من إدارة مناقشات وحوارات منهجية تهدف إلى طرح عملية لتسوية وفض النزاع بين

الأفراد والجماعات المتصارعة.

٤- إدارة الحوار والتفاوض: وذلك من خلال استخدام الأساليب الفنية للوصول إلى مقترحات لحل أسباب النزاع بين الأطراف وإحداث الاستقرار بين جماعات المجتمع وتحويلهم إلى أصحاب قرار فى تحقيق السلم والأمن الاجتماعى، وتفعيل دور العاملين بالجمعيات الأهلية فى نشر قيم ثقافة الوساطة والتسامح بين أطراف النزاع.

سادساً- الأدوار المهنية المستخدمة فى برنامج التدخل المهني:

- ١- دور الوسيط: القيام بالوساطة بين جماعات المجتمع عندما يحدث تنازعه بينها قد يؤثر سلباً على جهود المجتمع المحلى، ويهدد الأمن الإنسانى للمجتمع.
- ٢- دور المفاوض: يتم لمواجهة مخاطر النزاع فى المجتمع ومساعدة الأطراف المتنازعة إلى إيجاد حلول له سواء بالدخول مباشرة فى نقاش وحوار من خلال وسيط مفاوض .
- ٣- دور المستشار: من خلال القيام بدراسة العلاقات بين الجماعات المتنازعة وتحليل أسبابها ثم القيام بتقديم المشورة الفنية التى تهدف إلى التسوية وفض المنازعات بينها.
- ٤- دور تحليل المشكلة: جمع المعلومات والبيانات الدقيقة والصحيحة والكافية عن انعكاسات ومخاطر المشكلة ومساعدة الجماعات المتنازعة على معرفة مدى الأضرار المترتبة على استمرارها.
- ٥- دور المعلم: تعليم وتبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بالعديد من المهارات اللازمة لحماية جماعات المجتمع من مخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية.
- ٦- دور المرشد: من خلال إرشاد وتوجيه العاملين والقيادات بالجمعيات الأهلية لتفعيل مهام وأدوار لجان فض المنازعات لتجنب مخاطر الصراعات القبلية.
- ٧- دور الممكن: مساعدة العاملين وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية والقيادات الشعبية فى لجان المصالحة للقيام بأدوارهم المتوقعة فى تسوية وفض المنازعات.
- ٨- دور المعالج: محاولة إزالة الصعوبات التى تحول دون استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعى الفعال لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية.

سابعاً- الأدوات المهنية المستخدمة فى برنامج التدخل المهني:

- ١- المقابلات: تمت مع القيادات الشعبية وأعضاء اللجان الراعية للحوار والمصالحة وأعضاء مجالس إدارات جمعيتى الهلايل والدابودية بأسوان.
- ٢- الاجتماعات: مع القيادات المهنية والمهتمة بالنزاع والعاملين وأعضاء مجالس إدارة الجمعيتين محل الدراسة.

٣- **جلسات استماع:** مع بعض القيادات والشباب والمهتمين من الطرفين باتمام عملية التسوية وفض النزاع.

٤- **الندوات:** عقد العديد من الندوات حول أهمية الحوار المجتمعي الفعال- إدارة الأزمات- العمل الجماعي- آليات الوساطة- زيادة المسؤولية الاجتماعية- التبصير بمخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية على المجتمع.

٥- **الدورات التدريبية:** للعاملين بالجمعيات الأهلية لتنمية المعارف لديهم وإكسابهم المهارات والتأكيد على القيم الداعمة للتسوية وفض المنازعات.

٦- **ورش العمل:** لإتاحة الفرص أمام المشاركين من القيادات والعاملين بالجمعيات للتفكير في إيجاد المقترحات وتبادل الآراء وإيجاد موقف مشترك حول تفعيل آليات الحوار المجتمعي الفعال لمواجهة النزاعات القبلية.

٧- **المحاضرات:** لتقديم النماذج والتجارب المماثلة والتي تمت معالجتها وتزويد المشاركين بالمعارف اللازمة لتوعيتهم وتبصيرهم بمخاطر تلك النزاعات على الفرد والأسرة والمجتمع.

ثامناً- مراعاة الضوابط والالتزام المهني أثناء تنفيذ برنامج التدخل المهني، وتتضمن ما يلي:

١- التأكد من ثبات وصدق القياس حيث كان صادقاً بنسبة (٨٥%)، وثابتاً بنسبة (٨٨%)، ثم قام الباحث بالتأكد من الصدق الداخلي والخارجي للتصميم التجريبي للتجربة القبلية البعيدة.

٢- مساعدة العاملين بالجمعيات الأهلية على ممارسة البرنامج بطريقة مقننة تحقق القدرة على استخدام الحوار المجتمعي الفعال لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية.

٣- تم تحديد فترة التجربة القبلية البعيدة بحيث لا تتسم بالطول ولا تتسم بالقصر بحيث لا يشعر المشاركين في التجربة بالملل في البرنامج التجريبي.

٤- تم الاتفاق مع المشاركين في التجربة بمراعاة عدم التخلف عن فعاليات البرنامج حتى لا يؤثر ذلك على سير التجربة.

٥- مساعدة الأعضاء على الاستفادة من الإمكانيات المتاحة وتهيئة المناخ الاجتماعي الداعم لتحقيق الاستقرار والأمن المجتمعي.

٦- تزويد الأعضاء بالقدرة والقوة والإرادة والاستعداد اللازم لمواجهة مخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية.

تاسعاً- تقييم وتقدير العائد من برنامج التدخل المهني:

تمت عملية التقييم والتقدير من خلال ما تم تحقيقه من إنجازات وأهداف البرنامج التي تم وضعها

سلفاً والتعرف على المعوقات التي واجهت البرنامج والمقترحات اللازمة للتغلب عليها ومدى فاعلية الخطوات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع التي تمت استخدامها ، ومدى تفاعل العاملين بالجمعيات الأهلية مع معطيات التدخل المهني، وذلك من خلال:

- ١- عرض الانجازات والأهداف المنشودة والوقوف على ما تحقق منها .
- ٢- التعرف على معدل التغيرات التي طرأت على المشاركين فى مدى قدرتهم على استخدام آليات الحوار المجتمعى.
- ٣- تم استعراض نقاط القوة فى البرنامج ومحاولة تدعيمها، ونقاط الضعف ومحاولة التغلب عليها.
- ٤- تم التأكيد على تقوية شبكة العلاقات والتفاعلات والانسجام التي كانت بين أعضاء الجمعيات محل تطبيق التجربة.
- ٥- حضور القيادات وبعض أعضاء لجان المصالحات والشباب للاجتماع الختامى، وكان يسوده جو من الانسجام، وتم تقديم الشكر للقائمين على تلك الجمعيات فى مساعدتهم للباحث على تحقيق أهداف البرنامج المنشودة.

عاشراً- عرض مختصر لجهود برنامج التدخل المهني باستخدام الحوار المجتمعى مع العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية بأسوان:

١- جهود التدخل المهني فيما يتعلق بتبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية بأسوان:

| م | المتغيرات | جهود التدخل المهني |
|---|---------------|--|
| ١ | الهدف | تبصير العاملين بأهمية استخدام الحوار المجتمعى لمواجهة النزاعات القبلية. |
| ٢ | الإستراتيجية | الإقناع- التعليم والتدريب. |
| ٣ | التكنيك | التوضيح والتبصير - المناقشة الجماعية. |
| ٤ | أدوار الباحث | المعلم- المرشد- تحليل المشكلة. |
| ٥ | أدوات التدخل | ورش العمل- الدورات التدريبية- المحاضرات- جلسات الاستماع. |
| ٦ | عناصر الموضوع | أ- تنمية معارف العاملين بمتطلبات الحوار المجتمعى الفعال. ب- إكساب العاملين مهارات استخدام الحوار المجتمعى الفعال. ج- تأكيد القيم الإيجابية والداعمة لدى العاملين لمواجهة النزاعات القبلية. د- عرض التجارب والخبرات الناجحة فى مواجهة النزاعات القبلية. هـ- تنمية إدراك العاملين بمخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية على الأسرة والمجتمع. |

٢- جهود التدخل المهني فيما يتعلق بزيادة المسئولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية:

| م | المتغيرات | جهود التدخل المهني |
|---|---------------|---|
| ١ | الهدف | زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية. |
| ٢ | الإستراتيجية | تغيير السلوك - الاتصال الفعال - الإقناع. |
| ٣ | التكنيك | التعاون - المناقشة - الجماعية - الاتصالات المباشرة. |
| ٤ | أدوار الباحث | الممكن - المرشد - المعالج - الإداري. |
| ٥ | أدوات التدخل | المقابلات - الندوات - الاجتماعات - المناقشات. |
| ٦ | عناصر الموضوع | أ- الحوار المجتمعي وتنمية المسؤولية الاجتماعية تجاه مواجهة مخاطر النزاعات القبلية. ب- تطوير آليات الحوار بالجمعيات لزيادة المسؤولية الاجتماعية تجاه مواجهة مخاطر النزاعات القبلية. ج- دور الحوار المجتمعي فى مهارات العمل لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية. د- استخدام الحوار كوسيلة لزيادة الانتماء ودعم العمل المشترك لمواجهة النزاعات القبلية. |

٣- جهود التدخل المهني فيما يتعلق بتعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية:

| م | المتغيرات | جهود التدخل المهني |
|---|---------------|--|
| ١ | الهدف | تعزيز آليات الوساطة لدى العاملين لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية. |
| ٢ | الإستراتيجية | تغيير السلوك - الاتصال الفعال - الإقناع. |
| ٣ | التكنيك | إدارة النزاع - التفاوض - إدارة الحوار - المناقشات. |
| ٤ | أدوار الباحث | الوسيط - المفاوض - الممكن - المستشار - تحليل المشكلة. |
| ٥ | أدوات التدخل | ورش العمل - الدورات التدريبية - جلسات الاستماع. |
| ٦ | عناصر الموضوع | أ- نماذج تمكين الأطراف المتنازعة إلى التحرك الجماعي نحو الوساطة. ب- استخدام أساليب الوساطة النابعة من الواقع الاجتماعى. ج- الالتزام بالحيادية لمساعدة الأطراف فى إدارة النزاع. د- الحوار المجتمعي الفعال وتعزيز الوساطة بين الأطراف المتنازعة . هـ- عرض الخبرات والتجارب الناجحة فى مجال الحوار والوساطة الاجتماعية. |

٤- جهود التدخل المهني فيما يتعلق بتأكيد قيم السلام الاجتماعى لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية:

| م | المتغيرات | جهود التدخل المهني |
|---|---------------|---|
| ١ | الهدف | تأكيد قيم السلام الاجتماعى لدى العاملين لمواجهة النزاعات القبلية. |
| ٢ | الإستراتيجية | تغيير السلوك- الإقناع- التعليم بالتدريب. |
| ٣ | التكنيك | التفاوض- إدارة الحوار- التوضيح والتبصير. |
| ٤ | أدوار الباحث | المرشد- المعلم- الممكن- المفاوض- الوسيط. |
| ٥ | أدوات التدخل | الاجتماعات- الندوات- ورش العمل- الدورات التدريبية. |
| ٦ | عناصر الموضوع | أ- السلام الاجتماعى ودوره فى نبذ العنف و التعصب والنزاع القبلى. ب- استخدام الحوار المجتمعى لدعم قيم السلام الاجتماعى لفض المنازعات فى المجتمع. ج- تعاون الجمعيات فى استخدام الحوار المجتمعى، ونشر السلام والتسامح فى المجتمع. د- الحوار والسلام الاجتماعى ودعم مشاركة القيادات فى فض النزاعات القبلية. هـ- قيام الجمعيات بتوعية طلاب المدارس والجامعات بقيم السلام الاجتماعى. |

المبحث الرابع- عرض وتحليل نتائج الدراسة فى ضوء فروضها وجهود برنامج التدخل المهني:

أولاً- وصف عينة الدراسة من العاملين والقيادات بالجمعيات الأهلية محل الدراسة :

جدول رقم (٣)

يوضح وصف عينة الدراسة من العاملين والقيادات بالجمعيات الأهلية محل الدراسة :

ن = (٢٥)

| م | المتغير | الاستجابة | العدد | النسبة | الترتيب |
|---|----------------------------|--------------------------------|-------|--------|---------|
| ١ | النوع | أ ذكر | ٢١ | %٨٤ | ١ |
| | | ب أنثى | ٤ | %١٦ | ٢ |
| ٢ | السن | أ اقل من ٣٠ سنة | - | - | - |
| | | ب من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة | ٦ | %٢٤ | ٣ |
| | | ج من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة | ٨ | %٣٢ | ١ |
| | | د من ٥٠ لأقل ٦٠ سنة | ٧ | %٢٨ | ٢ |
| | | هـ من ٦٠ سنة فأكثر | ٤ | %١٦ | ٤ |
| ٣ | المؤهل الدراسي | أ مؤهل متوسط | ١٠ | %٤٠ | ١ |
| | | ب مؤهل فوق المتوسط | ٩ | %٣٦ | ٢ |
| | | ج مؤهل عالي | ٦ | %٢٤ | ٣ |
| | | د دراسات عليا | - | - | - |
| ٤ | الحالة الوظيفية | أ موظف بالقطاع الحكومي | ٦ | %٢٤ | ٣ |
| | | ب موظف بالقطاع الخاص | ٧ | %٢٨ | ٢ |
| | | ج أعمال حرة | ١٠ | %٤٠ | ١ |
| | | د أخرى تذكر | ٢ | %٨ | ٤ |
| ٥ | طبيعة العمل بالجمعية | أ رئيس مجلس إدارة | - | - | - |
| | | ب نائب رئيس مجلس إدارة | ١ | %٤ | ٣ |
| | | ج أمين الصندوق | ٢ | %٨ | ٣ |
| | | د عضو مجلس إدارة | ١١ | %٤٤ | ١ |
| | | هـ مدير تنفيذي | ٢ | %٤ | ٤م |
| | | و عضو مريق عمل الجهاز التنفيذي | ٩ | %٣٦ | ٢ |
| ٦ | سنوات الخبرة بالعمل الأهلى | أ اقل من ٥ سنوات | ٥ | %٢٠ | ٣ |
| | | ب من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة | ٩ | %٣٦ | ١ |
| | | ج من ١٥ سنة لأقل من ٢٥ سنة | ٨ | %٣٢ | ٢ |
| | | د من ٢٥ سنة فأكثر | ٢ | %٨ | ٤ |

باستقراء الجدول السابق رقم (٢) والذي يوضح خصائص عينة الدراسة من العاملين وأعضاء

مجالس إدارات الجمعيات الأهلية، والتي تم تناولها وفقا للتوزيع الإحصائي التالي :

١- أشارت أن نسبة (٨٤%) من المبحوثين من الذكور، وجاء ذلك في الترتيب الأول، وان نسبة (١٦%) من الإناث، وقد يكون ذلك راجعاً إلى إجحام المرأة عن المشاركة في عضوية الجمعيات الأهلية .

٢- وأوضحت أن نسبة (٣٢%) من المبحوثين إنهم يقعون في الفترة العمرية من (٤٠ لأقل من ٥٠ سنة) وهذا ربما يكون راجعاً إلى القدرة على المشاركة الفعالة في العمل الأهلي .

٣- أكدت أن نسبة (٤٠%) حاصلين على مؤهلات متوسطة، ولعل ذلك راجعاً إلى انخفاض الوعي والقدرة على التعليم الجامعي، والاعتماد على الأعمال الحرة وهذا ما جاء متفقاً مع الحالة الوظيفية .

٤- بينما أوضحت أن نسبة (٤٠%) من الذين يعملون بالأعمال الحرة المنتظمة وغير المنتظمة، وهذا ربما يكون راجعاً لطبيعة وخصائص المجتمع التي لا تشجع الحصول على المؤهلات المناسبة للعمل الحكومي ومتطلبات سوق العمل، وهذا ما جاء متفقاً مع رقم (٣) .

٥- وأشارت أن نسبة (٤٤%) من هم أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية، وهذا قد يكون راجعاً إلى سيطرة النظام القبلي والعائلي على عضوية مجلس الإدارة في مجتمع الدراسة .

٦- بينما أكدت نسبة (٣٦%) من لديهم خبرة تقع ما بين (٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة)، وهذا ربما يشير إلى ضرورة تفعيل أداء العاملين وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية محل الدراسة حتى يتسنى لها استخدام الحوار المجتمعي في الحد من مخاطر النزاعات القبلية .

ثانياً- تفسير وتحليل نتائج اختبار فروض الدراسة:

أ- الفرض الفرعي الأول- تبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية:

جدول رقم (٤)

يوضح دلالة الفروق الإحصائية بين القياسين القبلي والبعدي

لتبصير العاملين بمخاطر النزاعات القبلية ن = (٢٥)

| درجة الحرية | إيتا ^٢ | (ت) المحسوبة | (ت) الجدولية | | القياس البعدي | | القياس القبلي | |
|-------------|-------------------|--------------|--------------|------|---------------|-------|---------------|--------|
| | | | ٠.٠١ | ٠.٠٥ | ٢٤ | ٢٣ | ١٤ | ١٣ |
| ٢٤ | ٠.٨٩ | ١٥.٨ | ٢.٥٧ | ١.٩٢ | ٢.٩ | ٢٨.١٩ | ٣.٨ | ١٧.١٢٥ |

باستقراء معطيات الجدول السابق نجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل المهني لآليات الحوار المجتمعي الفعال في تبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية، حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوى (٠.٠٥ - ٠.٠١)، وجاءت متوسط درجات القياس القبلى (١٧.١٢٥) بانحراف معيارى (٢.٩)، وجاء مقياس حجم تأثير برنامج التدخل المهنى بحساب معامل التأثير (بيتا ٢) والذى بلغ (٠.٨٩) بما يشير إلى التأثير الإيجابى لمحتوى البرنامج فى: تبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية، وهذا ما جاء متفقاً مع نتائج دراسة (السعيد مغازى، ٢٠٠٦)^(٤٩) المؤكدة على: أهمية التوعية والتبصير بمخاطر الصراع والتنازع بين جماعات المجتمع المحلى، وضرورة تحليل المشكلة ثم المشورة الفنية التى تساعد على حل المشكلة أو التنازع، وهذا ما يؤكد مدى فاعلية جهود برنامج التدخل المهنى وأساليبه وأدواته التى أتاحت الفرصة أمام العاملين بالجمعيات الأهلية محل الدراسة من الإدراك والفهم والتبصير من خلال تنمية المعارف لديهم وإكسابهم المهارات والتأكيد على القيم الإيجابية الداعمة لنبذ العنف والتعصب، كما أدى استخدام آليات الحوار المجتمعى الفعال كأحد الأساليب المهنية لممارسة طريقة تنظيم المجتمع فى برنامج التدخل المهنى إلى التوعية بمخاطر وانعكاسات النزاعات القبلية، وهذا ما أكدته (Marcela Kubinkova, 2010)^(٥٠) بأن استخدام الحوار المجتمعى الفعال بالجمعيات الأهلية يُعد كآلية لجذب الأطراف المجتمعية المتنازعة والمتصارعة إلى شبكة من الأمان والتفاعل المخطط له سلفاً لتنظيم الجهود من أجل التسوية وفض المنازعات لوقاية وحماية المجتمع من مخاطر تلك النزاعات وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع، وهذا أوضحته نتائج دراسة (نرمين إبراهيم، ٢٠١١)^(٥١) ودراسة (Mutchlersue, 2011)^(٥٢) فى أهمية استخدام الجمعيات الأهلية لأساليب الحوار المجتمعى الفعال، وتوعية وتدريب وتبصير العاملين لأعضاء القيادات على كيفية التعامل مع مخاطر وتهديدات التحديات والقضايا والنزاعات التى قد تهدد الأمن الإنسانى والاستقرار المجتمعى.

وتأسيساً على ما سبق يتضح صحة الفرض الأول للدراسة (قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين برنامج التدخل المهنى باستخدام الحوار المجتمعى فى طريقة تنظيم المجتمع لتبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية)، وهذا راجعاً إلى ما تضمنه برنامج التدخل المهنى من ممارسة للأدوار والإستراتيجيات والوسائل والأدوار المهنية ومحتوى معرفى تناول تبصير العاملين بمخاطر النزاعات القبلية.

ب- الفرض الفرعى الثانى- زيادة المسئولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية:

جدول (٥)

يوضح دلالة الفروق الإحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لزيادة المسؤولية الاجتماعية لدى

العاملين لمواجهة النزاعات القبلية

ن = (٢٥)

| درجة الحرية | إيتا ٢ | ت المحسوبة | ت الجدولية | | القياس البعدي | | القياس القبلي | |
|-------------|--------|------------|------------|------|---------------|------|---------------|-------|
| | | | ٠.٠١ | ٠.٠٥ | ٢ع | ٢م | ١ع | ١م |
| ٢٤ | ٠.٨٨ | ١٥.٢ | ٢.٥٧ | ١.٩٢ | ٢.١ | ٢٩.٣ | ٣.٨ | ١٩.٣١ |

باستقراء معطيات الجدول السابق نجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل المهني لآليات الحوار المجتمعي الفعال في زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية، حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوي (٠.٠٥ - ٠.٠١)، وجاءت متوسط درجات القياس القبلي (١٩.٣١) بانحراف معياري (٣.٨)، بينما أصبح متوسط درجات القياس بعد التدخل (٢٩.٣) بانحراف معياري (٢.١) وجاء قياس حجم تأثير برنامج التدخل المهني بحساب معامل التأثير (إيتا ٢) والذي بلغ (٠.٨٨) بما يشير إلى التأثير الإيجابي لمحتوى البرنامج في زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (سامية بارح، ٢٠١٣)^(٥٣)، في أهمية دعم المسؤولية الاجتماعية للجمعيات الأهلية في التصدي للأزمات والمخاطر والنزاعات التي قد تهدد الاستقرار المجتمعي و الأمن الإنساني، وأوضحت الدراسة أنواع المخاطر والانعكاسات المؤثرة سلباً على المجتمع المحلي في الجوانب التعليمية والصحية والاقتصادية والأمنية، الأمر الذي يتطلب ضرورة التدخل لزيادة أداء تلك الجمعيات ومسئولياتها الاجتماعية تجاه حماية المجتمع، كما أشارت دراسة (هناء محمد، ٢٠١٠)^(٥٤) على أهمية استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعي الفعال لزيادة مسؤولية العاملين وأعضاء مجالس الإدارات للتصدي للتحديات العصرية ومخاطر الأزمات والقضايا والتي تؤثر على أمن واستقرار المجتمع وعمليات التنمية المنشودة، وأكدت دراسة (String Fello, 2010)^(٥٥) على ضرورة الاستفادة من آليات الحوار المجتمعي الفعال بالجمعيات الأهلية لتحقيق برامج التنمية المعلنة، وتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى القائمين على تلك الجمعيات لمواجهة الصراعات والنزاعات والمشكلات التي تواجه المجتمع ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.

ولقد استخدم الباحث العديد من الأساليب الفنية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام الحوار المجتمعي الفعال والتي ساهمت بإيجابية في زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين تجاه التصدي لمخاطر النزاعات القبلية وما يترتب عليها من انعكاسات .

وفي ضوء الطرح السابق وما اتفقت معه الدراسات السابقة من نتائج تبين صحة الفرض الثاني للدراسة (قد توجد علاقة دالة إحصائية بين أثر برنامج التدخل المهني باستخدام الحوار المجتمعي في طريقة تنظيم

المجتمع وزيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية).

ج- الفرض الفرعى الثالث : تعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية.

جدول (٦)

يوضح دلالة الفروق الإحصائية بين القياسين القبلى والبعدى

لتعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية ن = (٢٥)

| درجة الحرية | إيتا ٢ | ت المحسوبة | ت الجدولية | | القياس البعدى | | القياس القبلى | |
|-------------|--------|------------|------------|------|---------------|------|---------------|-------|
| | | | ٠.٠١ | ٠.٠٥ | ٢ع | ٢م | ١ع | ١م |
| ٢٤ | ٠.٩٢ | ١٦.٤ | ٢.٥٧ | ١.٩٢ | ٢.٧ | ٢٨.٦ | ٣.٢ | ١٧.٦٥ |

باستقراء الجدول السابق نجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى القياس القبلى والبعدى لصالح القياس البعدى باستخدام التدخل المهني لأساليب الحوار المجتمعى الفعال فى تعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية، حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوى (٠.٠٥ - ٠.٠١)، وجاءت متوسط درجات القياس القبلى (١٧.٦٥) بانحراف معيارى (٣.٢)، بينما جاء متوسط درجات القياس بعد التدخل (٢٨.٦) بانحراف معيارى (٢.٧)، وجاء قياس حجم تأثير برنامج التدخل المهني بحساب معامل التأثير (إيتا ٢) والذى بلغ (٠.٩٢) مما يؤكد التأثير الإيجابى لمحتوى البرنامج فى تعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية، وهذا يؤكد ما جاءت به نتائج دراسة (حمد بن حيدان، ٢٠٠٨)^(٥٦) متفقة معه فى أهمية ترسيخ وتعزيز القيم والأعراف والتقاليد الإيجابية الداعمة لآليات الوساطة الاجتماعية لدى العاملين وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات المهمة والمعنية للتصدى لمخاطر النزاعات القبلية، وأشارت الدراسة إلى ضرورة تعزيز مكانة ودور الوسطاء الذين يتمتعون بالحكمة وسداد الرأى بالتدخل بين أطراف النزاع لإيجاد حل وسط يرضى جميع الأطراف المتنازعة، وهذا ما أشارت إليه دراسة (Ramsbotham Oliver, 2013) إلى تعزيز أساليب الوساطة من أجل التدخل لفض وتسوية النزاعات ومواجهة ما يترتب عليها من انعكاسات محتملة قد تؤثر على الفرد والأسرة والمجتمع، وأكدت الدراسة على ضرورة تعزيز أساليب حفظ صنع السلام والتسوية فى حل النزاعات من خلال فهم أسباب النزاع وعوامل التوتر والتصعيد بقصد تحديد أساليب التدخل لتسوية النزاع على درجة من اللاعنف، كما جاءت دراسة (Barker Phil, 2012)^(٥٧) متفقة مع الدراسات السابقة فى استخدام منظمات المجتمع المدنى لفاعليات الحوار المجتمعى الفعال لتدعيم أساليب الوساطة اللازمة لمواجهة أو إزالة مظاهر النزاع، واكتشاف أساليب لحل وإصلاح ما يترتب على النزاع، وأكدت الدراسة على قيام المنظمات غير

الحكومية بتنمية وتفعيل آليات الوساطة من بين العاملين بها والأعضاء والقيادات المنتمين إليها لتحقيق الاستقرار والأمن المجتمعي والإنساني، وتطوير أداء تلك المنظمات في أهدافها المعلنة والمنشودة.

وفي إطار استخدام الباحث للعديد من الأساليب الفنية لطريقة تنظيم المجتمع والاستفادة من معطيات وآليات الحوار المجتمعي الفعال بالجمعيات الأهلية، والتي قد ساهمت بإيجابية في تعزيز آليات الوساطة المنشودة للتسوية وفض النزاعات القبلية، وصنع السلام والأمن المنشودين في المجتمع المحلي.

وفي ضوء تلك المعطيات، وما اتفقت معه نتائج الدراسة السابقة تؤكد صحة الفرض الثالث للدراسة (قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني باستخدام الحوار المجتمعي في طريقة تنظيم المجتمع وتعزيز آليات الوساطة لمواجهة النزاعات القبلية).

د- الفرض الفرعي الرابع - تأكيد قيم السلام الاجتماعي لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية:

جدول (٧)

يوضح دلالة الفروق الإحصائية بين القياسين القبلي والبعدي

لتأكيد قيم السلام الاجتماعي لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية ن = (٢٥)

| القياس القبلي | القياس البعدي | ت الجدولية | ت المحسوبة | إيتا ٢ | درجة الحرية |
|---------------|---------------|------------|------------|--------|-------------|
| ١م | ٢م | ٠.٠١ | ١٥.٩ | ٠.٩٣ | ٢٤ |
| ١٨.٦٩ | ٢٧.٨ | ١.٩٢ | | | |
| ٣.٤ | ٢.٥ | ٢.٥٧ | | | |

باستقراء بيانات الجدول السابق نجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي باستخدام التدخل المهني لأساليب الحوار المجتمعي الفعال لتأكيد قيم السلام الاجتماعي لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية، حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوي (٠.٠١ - ٠.٠٥)، وجاءت متوسط درجات القياس القبلي (١٨.٦٩) بانحراف معياري (٣.٤)، بينما جاء متوسط درجات القياس بعد التدخل (٢٧.٨) بانحراف معياري (٢.٥)، وجاء قياس حجم تأثير برنامج التدخل المهني بحساب معامل التأثير (إيتا ٢) والذي بلغ (٠.٩٣)، مما يشير إلى التأثير الإيجابي لمحتوى البرنامج في تأكيد قيم السلام الاجتماعي لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية، وهذا يؤكد ما اتفقت معه دراسة (علاء صادق ، ٢٠١١)^(٥٨) في أهمية تفعيل الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية لنشر ثقافة السلام الاجتماعي للتخفيف من حدة ومخاطر التعصب والنزاعات القبلية وخاصة في صعيد مصر، وأكدت الدراسة أن هناك العديد من المشكلات والتحديات التي تهدد الاستقرار المجتمعي والأمن الإنساني مرتبطة بالتعصب القبلي، وانعكاساً للنزاعات والصراعات القبلية بالمجتمعات المحلية، وجاءت دراسة (

هبة أحمد، ٢٠٠٧)^(٥٩) مؤكدة على دور الحوار المجتمعي الفعال في تطوير أداء الجمعيات الأهلية في التصدي للمشكلات والتحديات والقضايا المجتمعية التي تتطلب زيادة إدراك ووعي العاملين بها في ترسيخ قيم السلام الاجتماعي لمواجهة النزاعات والظواهر السلبية التي قد تؤثر على انطلاقه نحو الإصلاح، وجاءت دراسة (زياد الصماوي، ٢٠١١)^(٦٠) متفقة مع الدراسات السابقة في ضرورة التأكيد على منظومة القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية الداعمة لنشر ثقافة السلام الاجتماعي لمساعدة أطراف النزاع على العبور من مرحلة النزاع إلى مرحلة بناء وصنع السلام الإيجابي، وأشارت الدراسة إلى ضرورة قيام الجمعيات الأهلية بتنمية قيم السلام الاجتماعي لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية واستبدالها بآليات تمكن الأطراف المتنازعة من التعامل مع بعضهم بشكل سلمي يسمح لهم بتحقيق غاياتهم وأهدافهم الحياتية المنشودة.

وفي إطار استخدام الباحث للعديد من الأساليب الفنية لطريقة تنظيم المجتمع والاستفادة من آليات الحوار المجتمعي الفعال بالجمعيات الأهلية، والتي ربما ساهمت في التأكيد على قيم السلام الاجتماعي وأهميتها في مواجهة مخاطر النزاعات القبلية .

وفي ضوء تلك المعطيات وما أكدته نتائج الدراسة السابقة قد يؤكد صحة الفرض الرابع للدراسة (قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني باستخدام الحوار المجتمعي في طريقة تنظيم المجتمع ، وتأكيد قيم السلام الاجتماعي لمواجهة النزاعات القبلية.

وفي ضوء النتائج السابقة وما اتفقت معه الدراسات السابقة: يتضح صحة الفرض الرئيسي للدراسة (قد توجد علاقة دالة إحصائياً بين أثر برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع واستخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعي لمواجهة النزاعات القبلية.

ثالثاً - النتائج العامة للدراسة:

١- أشارت نتائج الدراسة إلى صحة الفرض الرئيسي للدراسة، وأكدت أن برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية، الأمر الذي يشير إلى نجاح برنامج التدخل المهني في تحقيق أهدافه، وذلك في ضوء محتوى البرنامج النظري والتطبيقي ، ومن خلال الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تنفيذ البرنامج انطلاقاً من أسس العمل الجماعي، وتكامل الأدوار المهنية.

٢- كما أكدت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي والخاص بتبصير العاملين بالجمعيات الأهلية بمخاطر النزاعات القبلية، وكانت النتائج لصالح جهود برنامج التدخل المهني والذي أكد ذلك من خلال زيادة فهم وإدراك ووعي العاملين بمخاطر النزاعات القبلية من خلال استخدام آليات الحوار المجتمعي في طريقة تنظيم المجتمع والأساليب المعرفية والمهارية والتأكيد على القيم

الأخلاقية لدى العاملين .

٣- وأوضحت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعى الخاص بزيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية، وجاءت دلالة الفروق الإحصائية لصالح برنامج التدخل المهني وتعزى هذه الفروق إلى ما تضمنه البرنامج من ممارسات للأدوار والإستراتيجيات، والاعتماد على الوسائل المهنية المختلفة، وكذلك ما تضمنه البرنامج من محتوى معرفى وسلوكى وقيمي قد يؤدي إلى زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين تجاه حماية المجتمع من مخاطر النزاعات القبلية.

٤- وأشارت نتائج الدراسة إلى صحة الفرض الفرعى الخاص بتعزيز آليات الوساطة لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة النزاعات القبلية، وجاءت نتائج الدلالات الإحصائية لصالح برنامج التدخل المهني، وذلك من خلال استخدام الباحث لآليات الحوار المجتمعي الفعال فى طريقة تنظيم المجتمع ، وبعض الأساليب المعرفية والمهارية والوجدانية، وبعض الأدوات المهنية كالمقابلات الفردية والجماعية والمشاركة التي تمت مع أعضاء الجماعة التجريبية.

٥- أكدت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعى الخاص بتأكيد قيم السلام الاجتماعى لدى العاملين بالجمعيات الأهلية لمواجهة مخاطر النزاعات القبلية ، وجاءت الدلالات الإحصائية لصالح برنامج التدخل المهني ، وهذا ربما يكون راجعاً إلى نجاح تأثير برنامج التدخل باستخدام الحوار المجتمعي بالجمعيات الأهلية والاعتماد على مجموعة من الأنشطة والبرامج الاجتماعية والمعرفية والقيمية والدينية الداعمة لبناء وصنع السلام الاجتماعى لتسوية وفض النزاعات من خلال العمل على تحويل أطراف النزاع إلى ناشطين وأصحاب قرار فى تحقيق السلم والاستقرار المجتمعي.

المراجع :

(١) أحمد فاروق محمد : تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية فى إدارة النزاع على حيازة الأراضى والموارد الطبيعية، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٢، ص ٦٢٠٥ .

(2)Adriana Herrera : Landtenure Alternative confict management , Land tenure service

Rural Development Division , Food Abd Agriculture organization of the United Nations , 2006 .

(٣) إدارة البحث الجنائي : مديرية الأمن، محافظة أسوان، ٢٠١٤ م .

(٤) السعيد مغازى أحمد : دور المنظم الاجتماعى فى فض التنازع بين جماعات المجتمع المحلى، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ٢٠٠٦ .

(5) Thomson: Understaning Social work , Palgrave Macmillan , New York U . S . A, 2010 .

(٦) زياد الصمادى : حل وتسوية النزاعات القبلية، برنامج دراسات السلام الدولى، جامعة السلام، الأمم المتحدة، ٢٠١١ .

(7)Fisher Simon : Working With Conflicts Skills And strategies For Action , Zed Books Ltd , Critical Lssues , 2011 .

(٨) هناء محمد عز: استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعى للتوعية بمخاطر الهجرة غير الشرعية، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٠ .

(٩) أحمد حمدى شورة : نحو ثقافة الشفافية فى إدارة الحوار المجتمعى الفعال لدى الشباب المصرى، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٩ .

(١٠) حنان شوقى السيد: " تصور مقترح لمعايير جوده ممارسة الأنشطة الجماعية لتفعيل دور الأخصائى الاجتماعى للعمل مع الأسر الطلابية"، المؤتمر العلمى الدولى الثالث والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٠ .

(11)Hobbs Mary Chang , PHD , University of Michigan , 2012 .

(١٢) هناء محمد أحمد : استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعى للتوعية بمخاطر الهجرة غير الشرعية، مرجع سبق ذكره .

(١٣) نرمين إبراهيم حلمى : استخدام الحوار المجتمعى لزيادة مشاركة المواطنين فى تنمية العشوائيات، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١١ .

(١٤) كريمة أحمد حسين : متطلبات تحقيق الجودة الشاملة للجمعيات الأهلية دراسة من منظور المجتمع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسوان، ٢٠١٢م، ص ٨ .

(15) Barand Cherise: Lesbians Experiences of Depression Linking Experience to Social Discourse University if Arzona, 2013.

(16) Sheppard Fred: Meaning Motivation And Management Elements Underlying The

Development of As Now Mobiler Education Program, Royel Road University, 2012 .

(١٧) السعيد مغازى أحمد : دور المنظم الاجتماعى فى فض التنازع بين جماعات المجتمع المحلى الريفى، مرجع سبق ذكره .

(١٨) عمرو عبد الله خيرى : منهج تدريبي للمجتمعات الإسلامية فى حل النزاعات، جامعة العلوم الإسلامية والاجتماعية، ولاية فرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، ٢٠١٣م

(19) Browen Tanya : Dowe Make that change , United states Pennsy Ivania , 2014 .

(٢٠) هناء محمد عز : استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعى للتوعية بمخاطر الهجرة غير الشرعية، مرجع سبق ذكره .

(٢١) رشاد أحمد عبد اللطيف: نماذج ومهارات وطريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية ، مدخل متكامل، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ٨٩.

(٢٢) هناء محمد عز : استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعى للتوعية بمخاطر الهجرة غير الشرعية، مرجع سبق ذكره .

(٢٣) عبد الخالق محمد عفيفى: طريقة تنظيم المجتمع المنهجية والممارسة العملية ، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية ٢٠١٢، ص ١١٤ .

(24) Merriam Webster : Ninth New Collegiat Dictionary . U . S . A , 1988 , P 350 .

(٢٥) نرمين إبراهيم حلمى : استخدام الحوار المجتمعى لزيادة مشاركة المواطنين، مرجع سبق ذكره، ص ٦٠٤ .

(26)String Fello : Social Dailogue Over Vocetionnal Education , Comline Submission , 2005 , P 18 .

(27)Pedrson Liana Gail :The Social Dialogue of The Near Death Experience , University of Colororado , 2007 , P 81 .

(٢٨) مدحت محمد أبو النصر : أسس ومعايير الحوار بين الثقافات ونشر قيم العدل والسلام، بحث منشور، مؤتمر الحوار بين الثقافات، المنظمة الإسلامية للعلوم والثقافة، الشارقة، ٢٠٠٩، ص ١٨ .

(٢٩) المركز المصرى لدعم المنظمات الأهلية : كيفية تنفيذ الجمعيات الأهلية لبرنامج الحوار المجتمعى، القاهرة، ٢٠١٠، ص ص ٧ - ٩ .

(٣٠) أبو النجا محمد العمرى : الحوار المجتمعى وبناء قدرات الشباب فى ظل العولمة والمتغيرات العالمية، بحث منشور، المؤتمر العلمى الدولى العشرين، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ٢٠٠٧، ٢٦٥ .

(٣١) نرمين إبراهيم حلمى : استخدام الحوار المجتمعى لزيادة مشاركة المواطنين فى تنمية العشوائيات، مرجع سبق ذكره، ص ٩١٣ .

(٣٢) وجدى عمر بركات : واقع استخدام أسلوب المشورة فى منظمات المجتمع المدنى، بحث منشور، المؤتمر العلمى السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤، ص ٧١٥ .

(33)James Dooglas: Political Theories of Non Profit organizations Gale, University, Press Connecticut, 1981, P. 134.

(٣٤) أمانى فنديل : تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للجمعيات الأهلية العربية، دار المستقبل العربى للنشر، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٢٧ .

(٣٥) محمد عرفات عبد الواحد : ممارسة طريقة تنظيم المجتمع فى تنمية الوعى السياحى لدى العاملين بجمعية أصدقاء السائح بالفيوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠٠١، ص ٤٦ .

(٣٦) مجلس الشعب : قانون الجمعيات الأهلية والمؤسسات الخاصة رقم(٨٤) لسنة ٢٠٠٢، جمهورية مصر العربية، ص ٥ .

(٣٧) أحمد مرعى هاشم : متطلبات بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية، دراسة من منظور وتنظيم المجتمع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠٠٨، ص ٥٢ .

(٣٨) المركز المصرى لدعم المنظمات الأهلية : كيفية تنفيذ الجمعيات الأهلية لبرنامج الحوار المجتمعى، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٥ .

(٣٩) مجمع اللغة العربية : المعجم الوسيط، دار المعارف المصرية، القاهرة، ١٩٧٣ م، ٧٦ .

(٤٠) منير البعلبكي : قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٩٦، ص ٢٠٥ .

(٤١) أحمد زكى بدوى : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٧٧، ص ٧٥ .

(٤٢) حمد بن حيدان بن فهد : دور الأعراف والتقاليد فى حل النزاعات القبلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٨، ص ٧ .

(٤٣) أحمد فاروق محمد : تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية فى إدارة النزاع على حيازة الأراضى والموارد الطبيعية، مرجع سبق ذكره.

(٤٤) السعيد مغازى أحمد : دور المنظم الاجتماعى فى فض التنازع بين جماعات المجتمع، مرجع سبق ذكره، ص ٣٠٨ .

(٤٥) رشاد أحمد عبد الطيف : نماذج ومهارات تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢٣ .

(٤٦) رشاد أحمد عبد الطيف : إستراتيجية التفاوض فى طريقة تنظيم المجتمع لمواجهة مشكلة الثأر فى المجتمع المحلى، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب الرياضى، ١٩٩٢، ص ٦٦ - ٧٤ .

(٤٧) رشاد أحمد عبد الطيف: نماذج ومهارات تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره،

ص ٢٢٧.

(٤٨) عبد العزيز عبد الله مختار: بحوث الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ١٩٩٧، ص ٨٣.

(٤٩) السيد المغازى أحمد: دور المنظم الاجتماعى فى فض التنازع بين جماعات المجتمع المحلى الرفى، مرجع سبق ذكره،

(50) Marcela Kubinkova: Social Dialogue the Czech Success Story, **Working Paper, in Focus Programme on Strengthening Social Dialogue**, International Labor Office, Geneva, 2010.

(٥١) نرمن إبراهيم حلمى: استخدام الحوار المجتمعى لزيادة مشاركة المواطنين فى تنمية العشوائيات ، مرجع سبق ذكره.

(52) Mutchlersue: **Making the Connection**, A guide to Involving Policy Makers in Community Dialogue on Education, 2011.

(٥٣) سامية بارح فرج: المسئولية الاجتماعية لجمعيات رجال الأعمال فى توفير الأمان الإنسانى للفقراء، بحث منشور ، المؤتمر العلمى الدولى السادس والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٣.

(٥٤) هناء محمد أحمد عز: استخدام الجمعيات الأهلية للحوار المجتمعى للتوعية بمخاطر الهجرة غير الشرعية، مرجع سابق.

(55) String Fello: **Social Dialogue Over Vocational Education Comline Submission**, 2010.

(٥٦) حمد بن حيدان بن فهد: دور الأعراف والتقاليد فى حل النزاعات القبلية ، مرجع سبق ذكره.

(57) Barker Phil: **Development and Conflict Theory**, Conflict Consortium, University of Colorado, 2012.

(٥٨) علاء صادق رفاعى: الحوار المجتمعى، وعلاقته بتخفيف حدة التعصب الدينى، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١١.

(٥٩) هبة أحمد عبد اللطيف: الحوار المجتمعى واتخاذ القرارات بالجمعيات الأهلية، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٧.

(٦٠) زياد الصماوى: حل وتسوية النزاعات القبلية، مرجع سبق ذكره.