

بحث بعنوان

آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعى

القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة

**Mechanisms of the Social group work in
developing youth leaders' awareness of the
requirements of knowledge management**

إعداد

أ.م. د/ فاطمة عبد الرازق محمد سليمان

أستاذ خدمة الجماعة المساعد

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد

٢٠٢٤ - ١٤٤٥

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة. والتي تتضمن (المتطلب التكنولوجي - المتطلب التنظيمي - المتطلب الاجتماعي)، كذلك تحديد الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة. وأخيرا التوصل إلى مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة، وتنتمي الدراسة لنمط الدراسات الوصفية، وقد تم استخدام استبانة تم إعدادها لهذا الغرض مكونة من (٧٣) عبارة موزعة على ثلاث محاور، وتم تطبيقها على (٥٤) من الاختصاصيين الاجتماعيين والخبراء والمتخصصين في إعداد وتأهيل القيادات الشبابية بمديريات وأندية ومراكز الشباب بمحافظة بورسعيد، وأشارت نتائج الدراسة أن المتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي ٢,٨١ وانحراف معياري (٠,٣٨٦)، وفي الترتيب الثاني المتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة بمتوسط حسابي ٢,٧٦ وانحراف معياري (٠,٤١٩). وفي الترتيب الثالث والأخير المتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة بمتوسط الحسابي ٢,٧٣ وانحراف معياري (٠,٤٣٨). وتمثلت أهم الصعوبات في غياب الاستقرار الوظيفي لإدارات مراكز الشباب نظرا لتغيرها باستمرار، عدم ادراك أخصائي العمل مع القيادات الشبابية المقصود بمتطلبات إدارة المعرفة، افتقاد القيادات الشبابية للقدرة على الابتكار والإبداع داخل مراكز الشباب، وتمثلت مقترحات التغلب على الصعوبات في الحرص على تقويم آليات طريقة العمل مع الجماعات المختلفة المستخدمة مع القيادات الشبابية، تنمية مهارات القيادات الشبابية التي تؤهلهم لاكتساب ثقافة إدارة المعرفة، توحيد استراتيجية إدارة المعرفة مع أهداف واستراتيجيات بمراكز الشباب، تنمية وعي القيادات الشبابية بأدوار الاختصاصيين الاجتماعيين بمراكز الشباب.

الكلمات المفتاحية: الآليات- القيادات الشبابية – إدارة المعرفة

Mechanisms of the Social group work in developing youth leaders' awareness of the requirements of knowledge management

Fatma Abdelrazek Mohamed Soliman (PhD)

**Assistant Professor of Social Group Work Department, Higher
Institute of Social Work Port Said, Egypt**

Abstract:

This study aims to determine the Mechanisms of the Social group work in developing youth leaders' awareness of the requirements of knowledge management. Which includes (the technological requirement - the organizational requirement - the social requirement), as well as identifying the obstacles that prevent the group from achieving its role in developing youth leaders'

awareness of the requirements of knowledge management. Finally, arriving at proposals to overcome the obstacles that prevent the realization of mechanisms to serve the group for its role in developing youth leaders' awareness of the requirements of knowledge management. The study belongs to the style of descriptive studies. A questionnaire prepared for this purpose was used, consisting of (73) items divided into three domains. It was applied to (54) social workers, experts, and specialists in preparing and qualifying youth leaders in directorates, clubs, and youth centers in Port Said Governorate. The results of the study indicated that the social requirement for knowledge management came in the first -ranking with an arithmetic average of 2.81 and a standard deviation of (0.386). in the second ranking the organizational requirement for knowledge management with an arithmetic average of 2.76 and a standard deviation of (0.419). In the third and final place is the technological requirement for knowledge management with an arithmetic average of 2.73 and a standard deviation of (0.438). The most important obstacles are the absence of job stability for youth center administrations due to their constant change, the lack of awareness by specialists working with youth leaders of what is meant by the requirements of knowledge management, and the youth leaders' lack of the ability to innovate and create. Within the youth centres, proposals were made to overcome the obstacles that, ensuring the evaluation of the mechanisms of how to work with different groups used with youth leaders, developing the skills of youth leaders that qualify them to acquire a culture of knowledge management, Unifying the knowledge management strategy with the goals and strategies of youth centers, developing youth leaders' awareness of the roles of social workers in youth centers.

Keywords: mechanisms-youth leadership - knowledge management

أولاً: المقدمة Introduction

يعتبر الشباب أحد أهم الموارد البشرية التي يمتلكها المجتمع، وتقع على عاتقه مسؤولية تمكينهم بالمهارات اللازمة للتعايش مع القرن الحادي والعشرين ومواكبة تطوراتها وتحدياته وتقنياته، بالإضافة إلى مطالب الدولة والمجتمع وأصحاب الأعمال الذين يريدون قادة شباب مؤهلين تأهيلاً عالياً يتمتعون بمهارات إبداعية ومبتكرة للمستقبل. (Sharma, 2017, p11) فالشباب على وجه الخصوص، إذا تم إعدادهم وتوجيههم بشكل جيد، فإنهم يمثلون الطاقة الهائلة والقوى الدافعة التي يمكنها النهوض بالأمم. (Noruzy et al, 2013)

حيث يتمتع الشباب بالوعي والبصيرة بمتغيرات المجتمع الحديث والرغبة في تحقيق النجاحات، لذلك يتطلب الأمر دعمهم وتأهيلهم للبرامج والأنشطة التي يصبحون من خلالها مسؤولين. وفي إطار هذا فقد بينت نتائج دراسة (Pamela 2005) أن الشباب تحتاجون إلى توفير الدعم اللازم وتوفير فرص لممارسة الأنشطة والبرامج التي تتوافر فيها كافة الإمكانيات لتنمية صفات ومهارات القيادة لديهم.

وتختلف الأدوار والمهام البارزة للقادة الشباب وتتنوع، فقد بينت دراسة نصار (٢٠١٧) دور القيادات الشبابية في المشاركة بالأنشطة المختلفة والبرامج، وتنمية روح الولاء والانتماء لدى الشباب نحو وطنهم، كما يمكن للقيادات الشبابية تنمية معدلات المشاركة المجتمعية والسياسية لدى الشباب، وتساهم القيادات الشبابية مع بعض الأجهزة في تدريب الشباب وتأهيلهم لسوق العمل، كما بينت نتائج الدراسة أن القيادات الشبابية يمكنها أن تكتشف مواهب وقدرات الشباب. كما يمكن للقيادات الشبابية التعاون مع المؤسسات الشبابية في حل مشكلات ذوي الأفكار الإرهابية، إضافة إلى دورها في وضع الخطط والبرامج المختلفة وتنفيذها، وتسهم القيادات الشبابية في تنمية الضمير الحي إلكترونيًا لذوي الأفكار الإرهابية.

وقد أظهرت دراسة سالم (٢٠٢٠) في نتائجها أن القيادة الشبابية لها دور فعال في تحقيق الأهداف المؤسسية، وتساهم في رفع كفاءة المستوي العام للموارد البشرية في إحداث التغيير المطلوب. كما أن القيادة الشبابية لها دور فعال في تحقيق الميزات التنافسية من خلال تعاون الفريق والتنسيق بينهم.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Hinton 2012) التي تعتبر أن القيادة الشبابية من أهم العناصر في رعاية الشباب. فهي الموجه والمرشد والممكن. وهي القادرة على فتح الأفق أمام الشباب لممارسة أنظمة وقيم مجتمعهم بحرية، كما بينت أهمية دور القيادة في تنمية الإبداع والقدرة على الاستماع، والقدرة على الإلهام، والمشاركة في المشاريع الخدمية، كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية فرق القيادات الطلابية وبين تنمية المجتمع، كما توصلت النتائج أيضاً إلى أن القيادات الطلابية لها قدرة على امتلاك زمام الأمور إذا تم إثرائها وتبنيها وتأهيلها للقيادة.

وتلعب إدارة المعرفة من ناحية أخرى دوراً هاماً في خدمة البشرية والمجتمعات، باعتبارها عماد أي تنمية مستدامة تضاف إلى تقدم الأمم وقوتها وقد ازداد الاهتمام العالمي بإدارة المعرفة في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة مع ما تتطلبه من تراكم نوعي وكمي في رأس المال الفكري. (أبو النصر، ٢٠١٤، ص ١٥٥)

وقد بينت نتائج دراسة هاشم (٢٠١٧) قدرة إدارة المعرفة على تحقيق التنمية المستدامة، وذلك انطلاقاً من قدرتها على الوصول إلى الإبداع والتطوير والابتكار التكنولوجي واستثمار المعلومات، وذلك بهدف تحسين خصائص رأس المال الفكري وجعله أكثر ملائمة وتوافقاً مع المتطلبات من أجل التنمية المستدامة.

كما جاءت دراسة حجازي (٢٠٠٥) لتظهر في نتائجها أن إدارة المعرفة تمثل مقوما حيويًا في بناء قدرات الأفراد والجماعات، نظرًا لتأثيرها الكبير على الأداء في أبعاده المختلفة، كالأفراد والعمليات بالإضافة إلى المخرج العام للمؤسسة.

ولتحقيق إدارة المعرفة هناك عدة متطلبات ومقومات، حيث بينت دراسة السليمي (٢٠١٦) في نتائجها أن متطلبات تنمية قدرات شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بالجامعة في إنتاج وتوليد المعرفة الإدارية، تتحدد في المتطلبات المهنية والتكنولوجية، والإدارية، والاجتماعية، والتنظيمية.

وقد بينت دراسة عبد الرحمن (٢٠١٧) نتائجها أن أهم متطلبات مساهمة إدارة المعرفة في دعم وتعزيز الإبداع التنظيمي في الأجهزة الحكومية المركزية والتي تمثلت في المتطلبات التكنولوجية والمتطلبات المهنية والمتطلبات الإدارية التي تتعلق بإدارة المؤسسات، كما بينت النتائج أن درجة توفر متطلبات ومقومات إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية المركزية كان بدرجة متوسطة، كما أن مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية المركزية كان بدرجة متوسطة، ولم تكن بالمستوى المطلوب.

لذا اهتمت كافة المهن المختلفة بمرحلة الشباب، لأن الشباب في كل المجتمعات هم طاقته وأساس تطوره. من هنا جاء اهتمام كافة المجالات والعلوم، وخاصة مهنة الخدمة الاجتماعية التي أولت الشباب اهتماماً كبيراً ودرست مشاكلهم واحتياجاتهم وخصائصهم. وكان رعاية الشباب هو أحد مجالات العمل في الخدمة الاجتماعية. وقد حددت مهنة الخدمة الاجتماعية الأدوار التي يقوم بها الاختصاصي الاجتماعي أثناء عمله مع الشباب كمرشد وميسر ومعلم ومفاوض ومستشار، مما يدل على الدور الكبير الذي يلعبه الاختصاصي الاجتماعي ضمن عمله في مجال العمل الشبابي، خاصة مع القيادات منهم. (حسن، ٢٠٢٣، ص ١٦٥)

وجاء اهتمام الخدمة الاجتماعية بالقيادة باعتبارها مطلباً هاماً من المتطلبات الأساسية لدور الاختصاصي الاجتماعي المهني، حيث يستطيع الاختصاصي في ضوء ذلك استثمار جهود هؤلاء القادة على النحو المحقق لأهداف الطريقة ومن ثم أهداف المجتمع الذي يعمل به. (صادق، ٢٠٠٠، ص ٢٤٤).

وأصبح للأخصائي الاجتماعي بشكل خاص دور مهم في التعرف على العوامل التي تؤدي إلى مشاركة الشباب وكيفية إعدادهم وتأهيلهم، حيث أنها المؤثر الأساسي على مكونات الشخصية الشبابية. ومن هنا تصبح القيادة الشبابية الأداة الفعالة الرئيسية في تطور المجتمع وتقدمه. (مجاهد، ٢٠١٧، ص ٤٦)

كما أن للأخصائي الاجتماعي دوراً فاعلاً في تأهيل وتدريب القيادات الشبابية، حيث أظهرت دراسة محمد (٢٠١٩) في نتائجها أهمية دور الاختصاصي الاجتماعي في تأهيل القيادات الشبابية، كما بينت أيضاً أن الاختصاصي الاجتماعي يسهم في تقديم خدمات لأعضاء شعبة البرلمان من الشباب بمراكز الشباب تمثلت في الخدمات الاجتماعية في المرتبة الأولى والخدمات الإدارية في المرتبة الثانية ثم الخدمات الترفيهية في المرتبة الثالثة. كما بينت نتائج الدراسة أهمية تأهيل القيادات الشبابية من خلال تفعيل الوعي لديهم بالمعرفة الشمولية للخدمات والأنشطة والبرامج التي تمارس في مراكز الشباب.

وقد بينت دراسة حسن (٢٠١٩) في نتائجها فعالية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في تنمية اتجاهات الشباب للمشاركة في المشروعات القومية المعاصرة، من خلال برامج العمل مع الجماعات.

وتتنوع الآليات المستخدمة في طريقة العمل مع الجماعات، والتي يقوم أخصائي خدمة الجماعة بممارستها مع الجماعات المتعددة في مختلف المجالات والأنشطة المهنية. حيث بينت دراسة سليمان (٢٠٢٠) في نتائجها فعالية الأساليب المهنية لطريقة العمل مع جماعات الشباب في تحقيق الضبط الاجتماعي، واتضح ذلك من خلال تحقيق المشاركة في الترتيب الأول، وفي الترتيب الثاني تحقيق القدرة على تحمل المسؤولية، وفي الترتيب الثالث تحقيق الانتماء. كما اتجهت نتائج دراسة عرابي (٢٠١٧) إلى أن أهم آليات الممارسة المهنية في العمل مع جماعات الشباب وتنمية المشاركة في المشروعات البيئية تمثلت في المناقشات الدورية، والندوات، والمؤتمرات، والاجتماعات.

وبينت نتائج دراسة سويدان (٢٠٢٠) أن أكثر الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية هو استخدام أسلوب والمناقشة الجماعية والمحاضرات، وورش العمل، وأثبتت النتائج فعالية الأساليب المهنية في تنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية.

كما أظهرت نتائج دراسة (Geisler, et al (2019) فعالية عدد من أدوات وآليات ووسائل الاخصائيين الاجتماعيين في تحقيق مناخ السلامة الاجتماعية والنفسية، ومتطلبات المشاركة والعمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي حيث أظهرت نتائج الدراسة أن أهم هذه الوسائل والأدوات قد تضمنت (المحاضرات - الندوات - اللجان - المناقشة الجماعية - المؤتمرات - ورش العمل).

إلا أنه وبالرغم من تعدد الآليات والأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات، فقد بينت نتائج دراسة سليمان (٢٠٢٠) أهم الصعوبات التي تحد من تطبيق الأساليب المهنية لطريقة العمل مع جماعات الشباب في تحقيق الضبط الاجتماعي لديهم والتي تمثلت في عزوف بعض الاخصائيين عن حضور الدورات التدريبية واللقاءات التي تعقد معهم، شعور الشباب بالفشل وعدم القدرة على الإنجاز، إضافة إلى روتينية الأساليب المهنية وعدم تنوعها، عدم الاستفادة من الخبراء العاملين في مجال رعاية الشباب عند تحديد الأساليب المهنية المناسبة. روتينية الأساليب المهنية المستخدمة وعدم تنوعها، وعدم الاستفادة من الخبراء العاملين في مجال رعاية الشباب عند تحديد الأساليب المهنية المناسبة.

وأشارت دراسة يماني (٢٠٢٠) في نتائجها إلى أهم الصعوبات التي تقابل الأداء المهني ومنها صعوبات مهنية تتعلق بضعف القدرة على تنمية الأداء المهني لأخصائي العمل مع جماعات النشاط، وغياب الوسائل والآليات التي تسهم في تنمية الأداء المهني لأخصائي خدمة الجماعة، إضافة إلى الوسائل التقليدية المستخدمة وعدم التوجه لتحديثها بما يواكب المتغيرات العالمية والمحلية، وغياب الحوافز المادية والمعنوية، وضعف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بشكل واضح وفعال.

وتتفق النتائج السابقة مع ما بينته نتائج دراسة احمد (٢٠٢١) أن أكثر الصعوبات التي تواجه استخدام وسائل التعليم الإلكتروني لطلاب المرحلة الثانوية قد تمثلت في صعوبات تتصل بالطلاب وتتضمن استخدام الطلاب لأجهزة الكمبيوتر اللوحية (الآيباد) لأغراض غير تعليمية، وضعف الوعي والثقافة الإلكترونية للطلاب بأهمية استخدام وسائل التعليم الإلكتروني، وصعوبة فهم المقررات الإلكترونية. كما بينت النتائج أن هناك صعوبات تتصل بالأخصائيين الاجتماعيين منها قلة وعى ومعرفة الاخصائي الاجتماعي بأسس التعليم الإلكتروني، ونقص في مهارات الاخصائيين الاجتماعيين وإنتاج محتوى إلكتروني فعال، وضعف إلمام بعض الاخصائيين الاجتماعيين بالمستحدثات في مجال التعليم الإلكتروني.

كما يتفق ذلك مع ما بينته دراسة رفاعي (٢٠١٩) في نتائجها أن واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة قد جاء بمستوى دلالة متوسط ومنخفض ولم يتحقق وفقاً لاستجابات عينة الدراسة.

الأمر الذي يستدعي ضرورة الحد من هذه الصعوبات ومواجهتها ومعالجة التحديات التي تصيب قدرات العمل مع القيادات الشبابية ، وهو ما أكدته عدد من الدراسات والبحوث، حيث أوضحت دراسة أحمد (٢٠٢١) في نتائجها أنه لتجنب الصعوبات المتعلقة بالجوانب التكنولوجية، يتطلب ذلك توفير التمويل اللازم لتوفير الأجهزة الإلكترونية الحديثة، وزيادة الدورات التدريبية التي ترفع كفاءة الاخصائيين الاجتماعيين في مجال التعلم الإلكتروني، والاهتمام بالجانب التطبيقي للمقررات الإلكترونية وإدراج المهارات الإلكترونية المتعلقة باستخدام أساليب التعلم الإلكتروني في المناهج الأكاديمية. بالإضافة إلى تدريب الطلاب على كيفية الاستفادة من خدمات التعليم الإلكتروني. كل ذلك مع ضرورة تبسيط المادة العلمية المقررة حول المهارات الإلكترونية اللازمة للطلاب وكيفية استخدام أساليب التعلم الإلكتروني.

كما أشارت دراسة سليمان (٢٠٢٠) في نتائجها إلى عدة مقترحات منها ضرورة الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في طريقة العمل مع الجماعات لتحديد الأساليب المهنية المناسبة للعمل مع الشباب، مع ضرورة تقويم الأساليب المهنية لطريقة العمل مع جماعات الشباب للوقوف على فعاليتها في تحقيق الضبط الاجتماعي لديهم، كذلك ضرورة إيمان المسؤولين في مراكز الشباب بأهمية الدور المهني لأخصائي العمل مع الجماعات.

ثانياً: صياغة مشكلة الدراسة: Study Problem

لقد أصبح الاتجاه نحو تبني وتطبيق إدارة المعرفة من الضروريات لمواجهة التحديات الجديدة في عصر المعرفة، فلم تعد المؤسسات المؤهلة للبقاء والحفاظ على قدرتها التنافسية هي فقط التي تمتلك المعرفة، بل أصبحت المؤسسات القادرة على إدارة معارفها. ويعد اكتشاف المعرفة وتبادلها ومشاركتها، من بين العمليات الأساسية في إدارة المعرفة. كما تعتبر عملية توليد المعرفة المصدر الأساسي لخلق معرفة جديدة وتطوير رأس المال الفكري للشباب. وفي ضوء ما جاء بالدراسات والأبحاث التي استعرضتها الدراسة الحالية والتي تناولت في محتواها آليات طريقة العمل مع جماعات الشباب بشكل عام والقيادات الشبابية بشكل خاص، وما أظهرته نتائج الدراسات والأبحاث من أهمية دور آليات خدمة الجماعة، لذا تتوجه الدراسة الحالية إلى صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة؟

ثالثاً: أهمية الدراسة Study significance

(١) جاءت أهمية الدراسة من اعتبار أن تنمية ثقافة إدارة المعرفة تساهم بشكل كبير في تطوير وإعداد القيادات الشبابية.

(٢) تواكب الدراسة الحالية الاهتمام المتزايد يوماً بعد يوم بالشباب بشكل عام وبالقيادات الشبابية بشكل خاص، فيما تتجه صفوف الدول نحو تأهيل وتدريب كوادر بشرية جادة من الشباب الذين سيقودون المجتمع إلى التقدم والتنمية، خاصة فيما يتعلق بتنمية وعيهم بإدارة المعرفة ومتطلباتها وفق النظر إليها باعتبارها ابتكارات حديثة وأدواتها القوية في إحداث هذا التقدم والتطور.

(٣) تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الأنشطة والبرامج المتنوعة التي تقدمها المراكز الشبابية لهؤلاء الشباب، وخاصة قياداتهم، والتي تفيد في تأهيل الشباب لتطوير قدراتهم من خلال ثقافة إدارة المعرفة.

(٤) تأتي أهمية الدراسة الحالي في سياق ندرة الدراسات والأبحاث التي تناولت ثقافة إدارة المعرفة في إطار الخدمة الاجتماعية بشكل عام، ودور أخصائي خدمة الجماعة في تنمية ثقافة إدارة المعرفة. لدى القيادات الشابة في إطار تخصص "طريقة العمل مع الجماعات".

رابعاً: أهداف الدراسة Study objective

الهدف الرئيس للدراسة:

تحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة ويتحقق الهدف الرئيسي للدراسة من خلال عدة أهداف فرعية تتمثل في:

أ. تحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة.

ب. تحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة.

ج. تحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة.

د. تحديد الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة.

هـ. التوصل إلى مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة.

خامساً: تساؤلات الدراسة: Study questions

التساؤل الرئيس للدراسة:

ما آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة؟

ويتم الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة من خلال عدة تساؤلات فرعية تتمثل في:

أ. ما آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة؟

ب. ما آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة؟

ج. ما آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة؟

د. ما الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة؟

هـ. ما مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة؟

سادساً: مفاهيم الدراسة The study concepts

(١) مفهوم الآليات: Mechanisms

يشير مصطلح آليات في الخدمة الاجتماعية إلى الوسائل الفنية التي يستخدمها الاخصائيين الاجتماعيين وتعبير Technique / Mechanisms مرادف لتعبير نموذج أو شكل. (السكري، ٢٠٠٠، ص ١١٤)، وفي قاموس أطلس (المورد، ٢٠٠٣، ص ١٥٦) موقف معين. (قاموس أطلس المورد، ٢٠٠٣، ص ١٥٦) كما يشار لمصطلح آليات إلى تلك الوسائل التي تستخدم كوسائل وأدوات لتنفيذ حركة اجتماعية واهداف اجتماعية، بهدف توليد التغيير، أو مرحلة التي تحدث في إطار إجراء معين. (خلف والشاذلي، ٢٠٢٠، ص ١٥٢) كما تحدد الآلية طريقة عمل نظام محدد للقيام بعدد من الأدوار أو ممارستها واقعيًا، أو لتحقيق غاية محددة خلال فترة زمنية طويلة أو قصيرة. (Lipsitz&Markowitz, 2013, p 1154)

وتعرف الباحثة الآليات إجرائياً في إطار الدراسة الحالية بأنها:

- الأدوات والأساليب المهنية والوسائل الفنية التي تختص بها طريقة العمل مع الجماعات
- تستخدم بهدف تنمية الوعي لدي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة.
- تتضمن هذه الآليات:

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| أ- النمذجة | ب- ورش العمل |
| ج- الحوار الجماعي | د- الدورات التدريبية |
| هـ- النشاط الفني | و- النشاط الاجتماعي |
| ز- الاجتماعات الدورية | ح- المقابلات الجماعية |
| ط- التوجيه | ي- الندوات |
| ك- المناقشات الجماعية | ل- المحاضرات |
| م- القيادة التفاعلية | ن- المعسكرات |
| س- المؤتمرات | ع- الاستعانة بالخبراء والمتخصصين |
| ف- النشاط الموسيقي والتمثيلي | ص- العصف الذهني |

(٢) مفهوم القيادات الشبابية: Youth leaders

تعرف القيادات الشبابية بأنهم هؤلاء الشباب الناشطين داخل المجتمع المحلي بصفة عامة والمجتمع المدني بصفة خاصة. (شحاتة وآخرون، ٢٠٠٦، ص ٢٢٧) وتحدد القيادات الشبابية بأنهم هؤلاء القادة الموجودين داخل التجمعات الشبابية أي التي تفرزهم هذه التجمعات الشبابية ويستمدون تأثيرهم القيادي على الآخرين من الشباب بسبب صفاتهم الشخصية وخصائصهم وقدرتهم الطبيعية وعلاقاتهم وتفاعلاتهم وتصرفاتهم في المواقف المختلفة التي ترتبط بالشباب. (Yu Hanh, 2007, p 337) في حين عرف كل من (غيطاس والغمرى، ٢٠١٢، ص ٢١٢) القيادة الشبابية بفئة سنية قادرة على إحداث التوازن، قادرة على تحمل الأعباء ومواجهة الصعاب، بحيث يقوم هذا التوازن الذي يفترض فيه احترام العقل والقناعات، القيم والمثل الصحيحة، وبناء الشخصية القيادية بالممارسة والخبرة والاكتمال وإدراك المعارف والإلمام بها حتى عتبة بروز معالمها الاستقلالية التي تنزع نحو تأكيد الذات والتكيف ومجابهة الضغوطات الحياتية والأحداث المجتمعية وقبول

الاعتداد بالنفس والثقة المفعمة بالحيوية العالية والمرونة منطلقاً لمختلف الخيارات المستقبلية في مجالاتها المتنوعة.

وتعرف للقيادات الشبابية بأنها قاعدة شبابية ترتبط بفئة سنية محددة، تتميز بأنها قوية وغنية من الكفاءات كي تكون مؤهلة على العمل السياسي والإداري والمجتمعي من خلال اطلاعها على أحدث نظريات الإدارة والتخطيط العلمي والعملية وتكون قادرة على تطبيق الأساليب الحديثة لمواجهة المشكلات التي تحيط بالدولة. (البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب القيادي، ٢٠٢٢).

وتعرف الباحثة القيادات الشبابية إجرائياً في إطار الدراسة الحالية بأنهم:

- قاعدة شبابية يتم تأهيلها لإدارة مجالات العمل الاجتماعي والسياسي والاقتصادي.
- لديهم القدرة على مواجهة الصعاب وتحمل الأعباء.
- لديهم القدرة على تطبيق الأساليب الحديثة في القيادة لمواجهة المشكلات وفقاً لمتطلبات العصر الحديث والتي تتعلق بإدارة المعرفة.

(٣) مفهوم إدارة المعرفة: Knowledge Management

هي عملية ديناميكية مستمرة تتضمن مجموعة من الأنشطة والممارسات الهادفة إلى تحديد المعرفة وإيجادها وتطويرها وتوزيعها واستخدامها وتيسير استرجاعها مما ينتج عنه رفع مستوى الأداء وتحسين القدرات المتعلقة بعمليات التكيف مع متطلبات التغيير. (الصاوي، ٢٠٠٧، ص ٢٢)

وعرف (Alzghoul, A, et al (2018) إدارة المعرفة أنها: مجموعة من العمليات التي تتم داخل المنظمة، حيث تساعد على إيجاد المعرفة، وتوليدها، واستخدامها، وتنظيمها، ثم القدرة على نشرها، واستخدامها في الأنشطة الإدارية المختلفة، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات.

وتشير إدارة المعرفة إلى أنها إدارة مُمَهَّجة تتمثل وظيفتها في إدارة أصول المعرفة في المؤسسات والأفراد، وذلك لإنشاء قيمة، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث تدعم إدارة المعرفة من خلال العمليات، والاستراتيجيات التي تحتويها، إضافة إلى تخزين، وتقييم، ومشاركة المعرفة. (الكبيسي، ٢٠٠٥، ص ١١)

وهي مجموعة الجهود التي يتم بذلها لإنجاز الوظائف، والخطوات المتتالية لتحقيق القدرة التنافسية على المدى الطويل، وتركز إدارة المعرفة على إيجاد بيئة ثقافية ملائمة تساهم في تسهيل اكتساب المعرفة، ونقلها، والتشارك فيها، كما أنها تركز أيضاً على فعالية القيادة.

(Anshari, M., & Hamdan, M, 2022, p; 377)

وتعرف الباحثة إدارة المعرفة إجرائياً في إطار الدراسة الحالية بأنها:

- خبرات علمية ومعلوماتية يتسم بها القيادات الشبابية بمراكز الشباب
- مجموعة من العمليات التي تتم داخل المنظمة، تساعد على إيجاد المعرفة وتوليدها واستخدامها.
- يستفاد منها في كافة الأنشطة والبرامج القيادية.
- لإدارتها متطلبات عدة كالمطلب التكنولوجي - المتطلب التنظيمي - المتطلب الاجتماعي.

سابعاً: الموجهات النظرية للدراسة:

اعتمدت الدراسة على نظرية السمات كموجه نظري كما يلي:

- نظرية السمات: The Traitist Theory

حددت هذه النظرية عدد من السمات التي يتصف بها القادة، وبجانب السمات الاجتماعية والنفسية والسمات العامة توجد السمات المعرفية، وهنا نجد أن القادة أكثر تفوقاً من ناحية الذكاء العام، حيث أن القائد تزيد نسبة ذكاؤه عن متوسط ذكاء الأتباع، وأن القائد يكون أغنى ثقافة وأثري معرفة وأوسع أفقاً وأبعد نظراً ولديه بصيرة وقدرة على التنبؤ والاستعداد للمواقف والأحداث، ويكون أعلى مستوى في الإدراك والتفكير وأفضل من حيث الطلاقة اللفظية وأحكم في الحكم على الأشياء وأسرع في اتخاذ القرارات. (منقيوس، ٢٠٠٩، ص. ٢٨٦)

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة Study Methodology

(١): نوع الدراسة: Study Type

تنتمي هذه الدراسة لنمط الدراسات الوصفية التحليلية، التي تعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها.

(٢): المنهج المستخدم بالدراسة: Method Used

تعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالحصص الشامل social survey لجميع الاخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين والمختصين بالعمل بإدارات رعاية الشباب ومراكز الشباب التابعة بمحافظة بورسعيد ممن وافقوا على المشاركة بالبحث، وذلك لكونه من أهم المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية.

(٣): أداة الدراسة: Study Tool

تعتمد الدراسة الحالية على استمارة استبيان لجمع البيانات المطلوب الحصول عليها من الاخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة بورسعيد، (إعداد الباحثة)، وقد قامت الباحثة بتحديد الأبعاد التي تشتمل عليها أداة الاستبيان المصممة، والتي تمثلت في عدد من الأبعاد الرئيسية والفرعية وهي ما يلي:

البعد الأول: آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة ويشمل:

- آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة.

- تحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة.

- تحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة.

البعد الثاني: الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة.

البعد الثالث: مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة.

- اعتمد الاستبيان على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة): نعم (ثلاث درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).
صدق وثبات أداة الدراسة:

أ- الصدق: Validity

١. صدق المحكمين (المنطقي): Logical Validity من خلال عرض أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس والخبراء في مجال رعاية الشباب وبلغ عددهم (٥)، لإبداء الرأي في مدى صلاحية أداة الدراسة، وذلك من حيث السلامة اللغوية للعبارة ومدى ارتباطها بمتغيرات الدراسة، وتم الاعتماد على نسبة اتفاق تصل إلى (٨٧٪)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة عبارات أخرى، وبناء على ذلك تم الوصول لصياغة الاستمارة في الصورة النهائية.

٢. صدق المحتوي: وللتحقق من هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بالآتي:
- الاطلاع على الكتب والأدبيات، والأطر النظرية، والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

- تحليل هذه البحوث والأدبيات والدراسات وذلك للوصول إلى تحديد الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد.

٣. صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيق الاستمارة على عينه من الاختصاصيين الاجتماعيين والمتخصصين لهم نفس خصائص عينة الدراسة وعددهم (١٠) مفردة، وتم إيجاد العلاقة بين العبارة والدرجة الكلية للبعد، وتم حذف العبارات التي حصلت على درجة ارتباط أقل من (٠,٥).

جدول (١)

يوضح صدق الاتساق الداخلي للاستمارة (ن=١٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة.	٠,٩٨٣ **
٢	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة.	٠,٨٩٩ **
٣	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة.	٠,٩١١ **
	الاستمارة ككل	٠,٩٣١ **

* معنوي (٠,٠٥)

* معنوي (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن: قيم معامل الارتباط الناتجة مرتفعة ودال عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق الاستمارة بدرجة مناسبة ويمكن الاعتماد على نتائجها.

ب- الثبات: Reliability

- تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا — كرونباخ) Alpha Cronbach Method لقيم الثبات التقديرية للاستمارات، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٠) مفردات

من الاختصاصيين وذلك بنظام إعادة الاختبار، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٢)

يوضح نتائج ثبات الاستمارة باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) (ن=١٠)

م	المتغيرات	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة.	٠,٨٩
٢	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة.	٠,٩٢
٣	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة.	٠,٩٣
ثبات الاستمارة ككل		٠,٩١

يوضح الجدول السابق: وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الاستمارة بحيث يمكن للباحثة الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها، وتم استخدام معادلة سبيرمان - براون Brown-Spearman للتجزئة النصفية Split - half للوصول لنتائج أكثر مصداقية، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لعينة قوامها (١٠) من الاختصاصيين، وأسفر الاختبار عن النتائج التالية:

جدول رقم (٣)

يوضح نتائج ثبات (ن=١٠)

م	المتغيرات	معادلة سبيرمان - براون
١	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة.	٠,٩٢
٢	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة.	٠,٩٣
٣	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة.	٠,٨٩
الاستمارة ككل		٠,٩٠

يوضح الجدول السابق وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الاستمارة بحيث يمكن للباحثة الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها.

٤. أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام برنامج (SPSS.V. 17.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي وتم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

أ- التكرارات والنسب المئوية.

ب- المتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي = ك (نعم) x ٣ + ك (إلى حد ما) x ٢ + ك (لا) x ١ ن

ج- الانحراف المعياري:

ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث إنه في حالة تساوى العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى.

(٤): مجالات الدراسة Study fields

أ- المجال المكاني: تحدد في الأندية ومراكز الشباب والمدينة الرياضية ومديرية الشباب والرياضة بمحافظة بورسعيد بلغت (١٢) مؤسسة، وهي كالتالي:

جدول (٤) يوضح المجال المكاني للدراسة

م	المؤسسة	عدد الاخصائيين والمسؤولين	م	المؤسسة	عدد الاخصائيين والمسؤولين
١	مركز شباب الزهور	١	٧	مديرية الشباب والرياضة.	١٢
٢	نادى الفنار للألعاب الرياضية.	١	٨	مركز شباب الشهيد محمد ضياء.	٣
٣	مركز شباب أكتوبر ببورفؤاد.	١٠	٩	مركز شباب العاشر من رمضان	٣
٤	مركز شباب السلام.	٨	١٠	مركز شباب اسبورتينج ببورفؤاد	٥
٥	مركز شباب النسايمة.	١	١١	مركز شباب المدينة (الساحة الشعبية).	٥
٦	المدينة الرياضية.	١	١٢	مركز شباب القابوطي.	٤
الإجمالي		٥٤			

أ- المجال البشري: يتمثل المجال البشري للدراسة في إجمالي عدد الاخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين – والمتخصصين العاملين مع القيادات الشبابية بمديرية الشباب والرياضة وإداراتها ومراكز الشباب والأندية التابعة لها بمحافظة بورسعيد، والبالغ عددهم (٥٤).

ب- المجال الزمني: ويتحدد بالفترة التي استغرقتها الباحثة في جمع البيانات وإعداد الجانب النظري والتطبيقي وكتابة التقرير النهائي والتي تستغرق فترة أربعة أشهر من شهر يناير حتى شهر إبريل ٢٠٢٤.

ثامناً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: عرض وتحليل البيانات الأولية للمبحوثين:

جدول (٥)

يوضح النوع ن = ٥٤

م	النوع	ك	النسبة المئوية	الترتيب
١	ذكر	٢٨	٥١,٨٪	١
٢	أنثى	٢٦	٤٨,٢٪	٢
	إجمالي	٥٤	١٠٠٪	

يوضح الجدول السابق أن: خصائص العينة من حيث النوع جاءت مرتبة كالتالي: الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من الذكور بنسبة (٥١,٨٪) وجاء ذلك في الترتيب الأول، وفي الترتيب الثاني نسبة (٤٨,٢٪) من الإناث. مما يدل على توفر عنصر الكفاءة المهنية بين العاملين مع القيادات الشباب وان الأداء المهني يتطلب تواجد عنصر العمل المهني من الذكور والإناث، كما يدل على أهمية تواجد فريق عمل من المهنيين تتنوع فيه الخبرات المهنية وتتنوع أيضاً فيه أبعاد الجنس " ذكور وإناث " نظراً للعمل مع قيادات شبابية من الذكور والإناث، مما يسهل عليهم عملية التعرف على احتياجات ومشكلات القيادات الشبابية من النوعين.

جدول (٦)

يوضح السن ن = ٥٤

م	السن	ك	النسبة المئوية	الترتيب
١	أقل من ٣٠ سنة	٦	١١,١٪	٥
٢	من ٣٠ لأقل من ٣٥ سنة	٨	١٤,٨٪	٣
٣	من ٣٥ لأقل من ٤٠ سنة	٨	١٤,٨٪	٣م
٤	من ٤٠ لأقل من ٤٥ سنة	١١	٢٠,٤٪	٢
٥	من ٤٥ لأقل من ٥٠ سنة	٧	١٣٪	٤
٦	من ٥٠ سنة فأكثر	١٤	٢٥,٩٪	١
	إجمالي	٥٤	١٠٠٪	

يوضح الجدول السابق أن: خصائص العينة من حيث السن جاءت مرتبة كالتالي: الغالبية العظمى من عينة الدراسة يقعون في المرحلة العمرية (من ٥٠ سنة فأكثر) وجاءت في الترتيب الأول بنسبة (٢٥,٩٪)، يليه في الترتيب الثاني المرحلة العمرية (من ٤٠ لأقل من ٤٥ سنة) بنسبة (٢٠,٤٪)، كما جاء في الترتيب الثالث (من ٣٠ لأقل من ٣٥ سنة)، (من ٣٥ لأقل من ٤٠ سنة) بنسبة (١٤,٨٪)، وجاء في الترتيب الرابع (من ٤٥ لأقل من ٥٠ سنة) بنسبة (١٣٪)، وجاء في الترتيب الخامس والنهائي (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (١١,١٪). مما يدل على توفر الخبرة المهنية لدى العاملين مع القيادات الشبابية.

جدول (٧)

يوضح المستوى التعليمي ن=٥٤

م	المستوى التعليمي	ك	النسبة المئوية	الترتيب
١	دبلوم فوق المتوسط في الخدمة الاجتماعية	٢	٣,٧%	٥
٢	بكالوريوس الخدمة الاجتماعية	٢٨	٥١,٨%	١
٣	ليسانس آداب علم اجتماع	٣	٥,٥%	٤
٤	الدراسات العليا (الماجستير)	٣	٥,٥%	٤م
٥	الدراسات العليا (الدكتوراه)	١	٢%	٦
٦	بكالوريوس تربية رياضية	١٣	٢٤,١%	٢
٧	بكالوريوس تجارة	٤	٧,٤%	٣
إجمالي		٥٤	١٠٠%	

يوضح الجدول السابق أن: خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي مرتبة كالتالي: جاء في الترتيب الأول المستوى التعليمي بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بنسبة (٥١,٨%)، يليه في الترتيب الثاني المستوى التعليمي بكالوريوس تربية رياضية بنسبة (٢٤,١%)، وجاء في الترتيب السادس والأخير الدراسات العليا (الدكتوراه) بنسبة (٢%).

مما يدل على أهمية دور الاختصاصيين الاجتماعيين في مجال رعاية الشباب عامة، ودوره البارز في مجال إعداد القيادات الشبابية لما يتمتع به الاختصاصيين الاجتماعيين دون غيرهم في التخصصات الأخرى من معارف نظرية ومهارات ميدانية وخبرات تراكمية ينتج عنها قدراته في التأثير على توجهات الشباب القيادي نحو تتبع التطور المعرفي واكتساب ما يتطور من قدرة الشباب على القيادة، والتنمية الذاتية، والكفاءة المهنية، والعملية.

- تتفق نتائج الجدول السابق مع ما أظهرته نتائج دراسة (محمد، ٢٠١٩) إلى فعالية الأداء المهني الاختصاصي الاجتماعي في تنمية اتجاهات الشباب نحو المشاركة في المشروعات القومية المعاصرة، كذلك أهمية دور الاختصاصي الاجتماعي في تأهيل القيادات الشبابية، من خلال البرنامج في خدمة الجماعة.

جدول (٨) يوضح المسمى الوظيفي ن=٥٤

م	المسمى الوظيفي الحالي	ك	النسبة المئوية	الترتيب
١	مشرف برامج وأنشطة	١٢	٢٢,٢%	٢
٢	أخصائي اجتماعي ثان	٣	٥,٥%	٦
٣	أخصائي اجتماعي أول	١٧	٣١,٥%	١
٤	مدير برامج ومشروعات إعداد القادة	١	٢%	٨
٥	مدير إدارة	١٠	١٨,٥%	٣
٦	مدير مؤسسة	٥	٩,٢%	٤
٧	أخصائي رياض	٤	٧,٤%	٥
٨	كبير أخصائيين	٢	٣,٧%	٧
إجمالي		٥٤	١٠٠%	

يوضح الجدول السابق أن: خصائص العينة من حيث المسمى الوظيفي جاءت مرتبة كالتالي: جاء في الترتيب الأول المسمى الوظيفي أخصائي اجتماعي أول بنسبة (٣١,٥٪)، وفي الترتيب الثاني مشرف برامج وأنشطة بنسبة (٢٢,٢٪)، وجاء في الترتيب الثامن والأخيرة وظيفة مدير برامج ومشروعات إعداد القادة بنسبة (٢٪)، مما يدل على كفاءة الاخصائيين الاجتماعيين وتوفر الخبرات المهنية بمجال رعاية الشباب عامة وإعداد تأهيل القيادات الشبابية خاصة نظرا لما يمتلكه الاخصائيين الاجتماعيين من معارف ومهارات وخبرات متراكمة، يعكس من خلالها قدرة الاخصائيين الاجتماعيين في توظيف خبراتهم المهنية وكفاءاتهم المهنية في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة.

تتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه نتائج دراسة مجاهد (٢٠١٧) حول أهمية الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بصفة خاصة في التعرف على العوامل المؤدية إلى مشاركة الشباب، وإعداده وتأهيله باعتبارها المؤثر الأول على مكونات شخصية الشباب، ومن ثم تصبح القيادة الشبابية هي الأداة الرئيسية الفاعلة في تقدم المجتمع وتطوره، بل تصبح دليلا نموذجيا لدي الآخرين من الشباب بشكل مباشر في عملية المساعدة وتعديل الاتجاهات السلبية واكتساب اتجاهات وسلوكيات إيجابية تسهم في تحقيق النمو، والمساهمة في تغيير المجتمع.

جدول (٩) يوضح عدد سنوات الخبرة ن=٥٤

م	عدد سنوات الخبرة	ك	النسبة المئوية	الترتيب
١	أقل من ٥ سنوات	٦	١١,١٪	٥
٢	من ٥ : أقل من ١٠ سنوات	٨	١٤,٨٪	٣
٣	من ١٠ : أقل من ١٥ سنة	١٥	٢٧,٤٪	٢
٤	من ١٥ : أقل من ٢٠ سنة	٧	١٣٪	٤
٥	٢٠ سنة فأكثر	١٨	٣٣,٣٪	١
اجمالي		٥٤	١٠٠٪	

يوضح الجدول السابق أن: خصائص العينة من حيث عدد سنوات الخبرة جاءت مرتبة كالتالي أكثر نسبة من عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة تتراوح من (٢٠ سنة فأكثر) وجاءت في الترتيب الأول بنسبة (٣٣,٣٪)، وجاء في الترتيب الثاني عينة الدراسة من لديهم سنوات خبرة تتراوح من (من ١٠ : أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٢٧,٤٪)، وجاءت في الترتيب الخامس والأخير من هم (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (١١,١٪)، مما يدل توفر القدرات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في تنمية الوعي لدي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة، كما يعكس توفر الخبرة المهنية لدي الاخصائيين الاجتماعيين في التعامل مع قضايا ومشكلات القيادات الشبابية، وان تنمية الوعي في هذا الإطار تلعب فيه الخبرات المهنية دوراً هاماً في تنمية توجهات الشباب القادة نحو اكتساب متطلبات إدارة المعرفة والعمل بها.

جدول (١٠) يوضح عدد الدورات التدريبية ن=٥٤

م	عدد الدورات التدريبية	ك	النسبة المئوية	الترتيب
١	لم أحصل على دورات تدريبية	١٤	٢٥,٩%	٢
٢	دورة تدريبية واحدة	٥	٩,٢%	٤
٣	دورتين	٧	١٣%	٣
٤	ثلاث دورات	٥	٩,٢%	٤م
٥	أربع دورات فأكثر	٢٣	٤٢,٧%	١
	إجمالي	٥٤	١٠٠%	

يوضح الجدول السابق أن: خصائص العينة من حيث عدد الدورات التدريبية مرتبة كالتالي: الغالبية العظمى من عينة الدراسة حصلوا على أربع دورات فأكثر وجاء ذلك في الترتيب الأول بنسبة (٤٢,٧%)، وفي الترتيب الرابع والأخير دورة تدريبية، وثلاث دورات بنسبة (٩,٢%). مما يدل على توفير مراكز الشباب والإدارات العاملة في مجال رعاية الشباب الدعم المهني اللازم للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال إعداد وتأهيل القيادات الشبابية لتعزيز قدراتهم وأدائهم المهني، كما تدل النتائج على رغبة الاخصائيين الاجتماعيين في تنمية قدراتهم المهنية بالحصول على الدورات التدريبية التي تكسبهم كل جديد في مجال إعداد وتأهيل القيادات الشبابية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما بينته نتائج دراسة كل من: (Hinton, 2012)، (Pamela, 2005)، بأن الشباب يحتاجون إلى توفير الدعم اللازم وتوفير فرص لممارسة الأنشطة والبرامج التي تتوافر فيها كافة الإمكانيات لتنمية صفات ومهارات القيادة لديهم، كذلك أهمية دور القيادة في تنمية الإبداع والقدرة على الإلهام، والقدرة على الاستماع، والمشاركة في المشاريع الخدمية، كما أن القيادة الطلابية لها قدرة علي امتلاك زمام الأمور إذا تم إثرائها وتبنيها وتأهيلها للقيادة بشكل علمي.

جدول (١١) يوضح توقيت الدورات التدريبية ن=٥٤

م	توقيت الدورات	ك	النسبة المئوية	الترتيب
١	قبل الالتحاق بالعمل بمركز الشباب	٢	٣,٧%	٤
٢	أثناء العمل بمركز الشباب	٢٦	٤٨,٢%	١
٣	قبل وأثناء العمل بمركز الشباب	١٢	٢٢,٢%	٣
٤	لا يوجد	١٤	٢٥,٩%	٢
	إجمالي	٥٤	١٠٠%	

يوضح الجدول السابق أن: خصائص العينة من حيث توقيت الدورات التدريبية مرتبة كالتالي: أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة حصلوا على الدورات التدريبية أثناء العمل بمركز الشباب وجاء ذلك في الترتيب الأول بنسبة (٤٨,٢%)، وجاءت في النهاية قبل الالتحاق بالعمل بمركز الشباب في الترتيب الرابع والأخير بنسبة (٣,٧%). مما يدل على اهتمام المؤسسات التي تعمل في مجال رعاية الشباب بتأهيل وتدريب الاخصائيين الاجتماعيين بما يتقل مهاراتهم ومعارفهم ويزيد من خبراتهم المهنية في التعامل مع الشباب بصفة عامة وإعداد وتأهيل القيادات الشبابية بصفة خاصة، إضافة الى ما تدلل عليه هذه النتائج من وجود رغبة واستعداد لدى الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال

رعاية الشباب من تعزيز قدراتهم وآدائهم المهني واشتراكهم في الدورات التدريبية وورش العمل التي تستهدف تنمية وتأهيل القيادات الشبابية، إيماناً منهم بأهمية الدور الذي يقدمه الشباب القيادي للمجتمع.

جدول (١٢)

يوضح استجابات المبحوثين حول المقصود بإدارة المعرفة ن=٥٤

م	المقصود بإدارة المعرفة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	استخدام الأنظمة التكنولوجية في عمليات الإدارة والعمل المهني والقيادي	٤٢	١٢	-	١٥٠	٢,٧٨	,٤٢٠	٤
٢	عملية استرجاع المعرفة المخزنة والاستفادة منها في العمل القيادي	٤٨	٦	-	١٥٦	٢,٨٩	,٣١٧	١
٣	تحليل قاعدة المعارف للشباب المستفيدين للوقوف على طبيعة حاجاتهم ومشكلاتهم	٤٧	٦	١	١٥٤	٢,٨٥	,٤٠٨	٢ م
٤	الاستفادة من المعارف المتاحة في سرعة اتخاذ القرارات	٤٢	١٢	-	١٥٠	٢,٧٨	,٤٢٠	٤ م
٥	توظيف عمليات المعرفة في تحسين الاتصال والتواصل بين الاخصائي والقادة والمؤسسات	٣٩	١٥	-	١٤٧	٢,٧٢	,٤٥٢	٥
٦	تحقيق جودة أفضل للمعلومات والبيانات كبدائل متطور عن الأنظمة التقليدية	٤٥	٩	-	١٥٣	٢,٨٣	,٣٧٦	٣
٧	استخدام محركات البحث بما يحقق الهدف من العمل القيادي	٤٦	٨	-	١٥٤	٢,٨٥	,٣٥٩	٢
٨	تصنيف البيانات والمعلومات حسب أهميتها وفقاً لطبيعة العمل المراد القيام به	٤٤	٨	٢	١٥٠	٢,٧٨	,٥٠٢	٤ م
٩	تسمح باسترداد المعلومات حال الحاجة لها في أي وقت	٣٧	١٧	-	١٤٥	٢,٦٩	,٤٦٩	٦
١٠	تسهل وضع خطط علمية قائمة على معلومات وبيانات واقعية ودقيقة	٣٦	١٨	-	١٤٤	٢,٦٧	,٤٧٦	٧
الاجمالي					٢,٧٨	,٤١٩	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق: أن استجابات المبحوثين حول المقصود بإدارة المعرفة مرتبة كالتالي: جاء في الترتيب الأول أنها عملية استرجاع المعرفة المخزنة والاستفادة منها في العمل القيادي بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، وفي الترتيب الثاني استخدام محركات البحث بما يحقق الهدف من

العمل القيادي، تحليل قاعدة المعارف للشباب المستفيدين للوقوف على طبيعة حاجاتهم ومشكلاتهم بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وفي الترتيب الثالث تحقيق جودة أفضل للمعلومات والبيانات كبديل متطور عن الأنظمة التقليدية بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، وفي الترتيب السابع والآخر تسهم في وضع خطط علمية قائمة على معلومات وبيانات واقعية ودقيقة بمتوسط حسابي (٢,٦٧).

مما يدل على وعي عينة البحث حول ماهية إدارة المعرفة وأهميتها، كما تعكس النتائج دلالة أخرى تتعلق بأهمية إكساب القيادات الشبابية هذه المعارف التي تتضمن متطلبات إدارة المعرفة بما ينعكس على قدراتهم القيادية وتحسين مستوى أدائهم داخل المؤسسات وخارجها مع الجماعات ومعالجة القضايا من خلال قواعد بيانات يمكن الاستدلال بها في تحليل القضايا والمشكلات وإيجاد الحلول لها.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما أشارت إليه دراسة (حجازي، ٢٠٠٥) في نتائجها أن إدارة المعرفة تمثل مقوما حيويًا في بناء قدرات الأفراد والجماعات، نظرًا لتأثيرها وبشكل كبير على الأداء في أبعاده المختلفة، كالأفراد والعمليات والمخرجات بالإضافة إلى المخرج العام للمؤسسات.

ثانياً: آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة:

جدول (١٣)

يوضح آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة ن=٥٤

م	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	تسهم الاجتماعات الدورية في تنمية قدرة القيادات الشبابية على الابتكار خلال ممارسة أساليب القيادة باعتبارها مصدرا للمعرفة	٤٨	٦	-	١٥٦	٢,٨٩	٠,٣١٧	١
٢	تفيد المقابلات الجماعية في مساعدة القيادات الشبابية على معالجة المشكلات من خلال توظيف الأساليب التكنولوجية الحديثة	٤٥	٩	-	١٥٣	٢,٨٣	٠,٣٧٦	٢
٣	يفيد الإرشاد القيادات الشبابية في تنمية راس المال الفكري من خلال استغلال التكنولوجيا	٣٩	١٥	-	١٤٧	٢,٧٢	٠,٤٥٢	٥
٤	تسهم الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تعزيز قدرة القيادات الشبابية على معالجة	٣٥	١٩	-	١٤٣	٢,٦٥	٠,٤٨٢	٩

							مشكلات إدارة المعرفة بالاستفادة من الأدوات التكنولوجية الحديثة	
٥	٣٨	١٦	-	١٤٦	٢,٧٠	٤٦١.	٦	تفيد المحاضرات القيادات الشبابية في معرفة كيفية إدارة المعلومات وتحليلها وتفسيرها
٦	٤٢	١٢	-	١٥٠	٢,٧٨	٤٢٠.	٣	تسهم ورش العمل في تدريب القيادات الشبابية على توظيف إدارة المعرفة في تحسين عمليات الاتصال
٧	٣٦	١٨	-	١٤٤	٢,٦٧	٤٧٦.	٨	تفيد المناقشة الجماعية في إكساب القيادات الشبابية القدرة على استثمار المعرفة التكنولوجية في توليد الأفكار الذكية
٨	٣٧	١٧	-	١٤٥	٢,٦٩	٤٦٩.	٧	تفيد الدورات التدريبية في إكساب القيادات الشبابية المهارات اللازمة لاستخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت
٩	٤٠	١٤	-	١٤٨	٢,٧٧	٤٤٢.	٤	تفيد النمذجة في تحسين إدارة المعرفة باستخدام التكنولوجيا الحديثة كالذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات
١٠	٣٥	١٩	-	١٤٣	٢,٦٥	٤٨٢.	٩ م	يشجع الحوار القيادات الشبابية على تبادل المعلومات لتحسين التواصل الرقمي
الاجمالي								مستوى مرتفع
					٢,٧٣	٠,٤٣٨		

يوضح الجدول السابق أن: مستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة (مرتفع)، حيث أن المتوسط الحسابي = ٢,٧٣ وانحراف معياري (٠,٤٣٨) وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة كالآتي:

جاء في الترتيب الأول تسهم الاجتماعات الدورية في تنمية قدرة القيادات الشبابية على الابتكار خلال ممارسة أساليب القيادة باعتبارها مصدرا للمعرفة بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، وفي الترتيب الثاني تفيد المقابلات الجماعية في مساعدة القيادات الشبابية على معالجة المشكلات من خلال توظيف الأساليب التكنولوجية الحديثة بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، وجاء في الترتيب الثالث تسهم ورش العمل في تدريب القيادات الشبابية على توظيف إدارة المعرفة في تحسين عمليات الاتصال بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وفي الترتيب الرابع تفيد النمذجة في تحسين إدارة المعرفة باستخدام التكنولوجيا الحديثة كالذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، وفي الترتيب التاسع والأخير تسهم الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تعزيز قدرة القيادات

الشبابية علي معالجة مشكلات إدارة المعرفة بالاستفادة من الأدوات التكنولوجية الحديثة ، يشجع الحوار القيادات الشبابية على تبادل المعلومات لتحسين التواصل الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٦٥).

مما يدل على التأثير الإيجابي لآليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية الوعي لدى القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة والتي تنوعت ما بين الاجتماعات الدورية، والمقابلات الجماعية، وورش العمل، والنمذجة. كما تدل هذه النتائج على قدرة أخصائي خدمة الجماعة بالمؤسسات المعنية على تطبيق مبادئ خدمة الجماعة والتي تعني العمل مع الجماعة وليس من أجل الجماعة، بما يسهم في تحقيق أهدافها المهنية وبما يعزز بناء وعي جماعي للقيادات الشبابية تجاه المتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما بينته نتائج دراسة سويدان (٢٠٢٠)، سليمان (٢٠٢٠) عرابي (٢٠١٧) إلى أن أهم آليات الممارسة المهنية في العمل مع جماعات الشباب وتنمية المشاركة في المشروعات البيئية تمثلت في المؤتمرات والندوات والاجتماعات والمناقشات الدورية. كما أن أكثر الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب على اطلاق المبادرات الشبابية هو استخدام أسلوب المحاضرة، والمناقشة الجماعية، وورش العمل، وأثبتت النتائج أن فعالية الأساليب المهنية في تنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية.

جدول (١٤)

"يوضح آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة ن=٤٥"

م	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت.ف.ف.
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	تفيد النمذجة في معرفة دور القيادات الشبابية كمصادر ومستخدمين للمعرفة، وتحفزهم على المشاركة والابتكار	٣٩	١٥	-	١٤٧	٢,٧٢	٠,٤٥٢	٥
٢	يسهم الحوار الجماعي في تحسين وابتكار وتبادل المعرفة لدى القيادات الشبابية	٤٨	٦	-	١٥٦	٢,٨٩	٠,٣١٧	١
٣	تسهم الندوات في تعظيم قيم التعاون والمشاركة بين القيادات الشبابية لإدارة المعرفة	٤٦	٨	-	١٥٤	٢,٨٥	٠,٣٥٩	٢

٤	يفيد التوجيه في تحفيز وتمكين القيادات الشبابية لتحقيق الأهداف المشتركة	٣٥	١٩	-	١٤٣	٢,٦٥	٤٨٢	٨
٥	توضح القيادة التفاعلية كيفية تكوين علاقات إنسانية إيجابية	٣٤	٢٠	-	١٤٢	٢,٦٣	٤٨٧	٩
٦	يفيد الاستعانة بالخبراء في توزيع وتنسيق المهام والسلطات والمسؤوليات بين الأفراد والوحدات	٤٥	٩	-	١٥٣	٢,٨٣	٣٧٦	٣
٧	تسهم الاجتماعات الدورية في تحديد الفرص والتحديات والمخاطر المؤثرة على إدارة المعرفة	٤٢	١٢	-	١٥٠	٢,٧٨	٤٢٠	٤
٨	يوضح العصف الذهني للقيادات الشبابية سبل استثمار المعرفة في زيادة التنافسية	٤٨	٦	-	١٥٦	٢,٨٩	٣١٧	١ مكرر
٩	تسهم المناقشة الجماعية في استثمار إدارة المعرفة في سرعة صنع القرارات	٣٧	١٧	-	١٤٥	٢,٦٩	٤٦٩	٦
١٠	توضح ورش العمل للقيادات الشبابية كيفية استقطاب الكفاءات وتوظيفها في إدارة المعرفة	٣٦	١٨	-	١٤٤	٢,٦٧	٤٧٦	٧
الاجمالي					٢,٧٦	٠,٤١٩	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق: أن مستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة (مرتفع)، حيث أن المتوسط الحسابي = ٢,٧٦ وانحراف معياري (٠,٤١٩). وقد جاءت استجابات المبحوثين مرتبة كالآتي:

جاء في الترتيب الأول يسهم الحوار الجماعي في تحسين وابتكار وتبادل المعرفة لدى القيادات الشبابية بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، وفي الترتيب الثاني تسهم الندوات في تعظيم قيم التعاون والمشاركة بين القيادات الشبابية لإدارة المعرفة بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وفي الترتيب الثالث يفيد الاستعانة بالخبراء في توزيع وتنسيق المهام والسلطات والمسؤوليات بين الأفراد والوحدات بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، وفي الترتيب التاسع والأخير، توضح القيادة التفاعلية كيفية تكوين علاقات إنسانية إيجابية في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٦٣).

تأتي هذه النتائج لتدل على فعالية الآليات المهنية المتنوعة والمتعددة والتي تتضمن الحوار الجماعي، والندوات، والاستعانة بالخبراء والمتخصصين، وكذلك النمذجة، في تنمية وعي

القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة، كما تعكس أهمية دور الاختصاصيين الاجتماعيين في تحقيق هذه الأهداف التوعوية للقيادات الشباب بمؤسسات رعاية الشباب، كما تدلل هذه النتائج على أن تنسيق المهام، وتحمل المسؤوليات، وتقسيم العمل، وتعظيم قيم التعاون والمشاركة من أهم الأبعاد التنظيمية لإدارة المعرفة.

كما تأتي هذا النتائج متفقة مع ما بينته نتائج دراسة سليمان (٢٠٢٠) من فعالية الأساليب المهنية لطريقة العمل مع جماعات الشباب في تحقيق الضبط الاجتماعي، واتضح ذلك من خلال تحقيق المشاركة، وفي المرتبة الثانية تحقيق القدرة على تحمل المسؤولية، وفي المرتبة الثالثة تحقيق الانتماء.

وافقت أيضا مع ما بينته نتائج دراسة سويدان (٢٠٢٠) أن أكثر الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية هو استخدام أسلوب المحاضرة، والمناقشة الجماعية، وورش العمل، وأثبتت النتائج فعالية الأساليب المهنية في تنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية.

جدول (١٥)

يوضح آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة " ن=٤٤

م	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	تسهل الاجتماعات الدورية في بناء شبكات فاعلة من العلاقات بين القيادات الشبابية بمراكز الشباب	٤٤	١٠	-	١٥٢	٢,٨١	٣٩٢.	٥
٢	تيسر المناقشات الجماعية للقيادات الشبابية عمليات التواصل وتبادل الخبرات والمعلومات والأفكار	٤٨	٦	-	١٥٦	٢,٨٩	٣١٧.	٢
٣	ينمي العصف الذهني قدرة القيادات الشبابية على استرجاع المعرفة المتعلقة بالاحتياجات والمشكلات	٤٢	١٢	-	١٥٠	٢,٧٨	٤٢٠.	٦
٤	تساعد ورش العمل القيادات الشبابية على معرفة كيفية تخزين المعلومات الضرورية المتعلقة بالخدمات والموارد	٤٦	٨	-	١٥٢	٢,٥٨	٣٦٤.	٣
٥	يساعد النشاط الفني على إشباع ميول القيادات الشبابية	٤٨	٦	-	١٥٢	٢,٩٢	٢٦٩.	١

							ودعم قدرتهم على التعبير عن أنفسهم
٦	٤٥	٩	-	١٥٣	٢,٨٣	٣٧٦.	يسهم النشاط الموسيقي والتمثيلي في رفع المستوى الحسي والخلقي لدى القيادات الشبابية
٧	٤١	١٣	-	١٤٩	٢,٧٦	٤٣٢.	توجه ديناميكية الجماعة نحو كيفية اكتشاف قدرات وإمكانيات القيادات الشبابية واستخدامها لتحسين إدارة المعرفة فيما بينهم
٨	٣٩	١٥	-	١٤٧	٢,٧٢	٤٥٢.	يساعد النشاط الاجتماعي التعرف على تكوين العلاقات الاجتماعية السليمة بين القيادات الشبابية
٩	٤٢	١٢	-	١٥٠	٢,٧٨	٤٢٠.	تسهم المعسكرات في اكتساب المهارات من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة
١٠	٤٢	١٢	-	١٥٠	٢,٧٨	٤٢٠.	تهدف الندوات التثقيفية إلى استثمار طاقات القيادات الشبابية وتوجيه أفكارهم وتوعيتهم.
	الاجمالي					٢,٨١	٠,٣٨٦
						مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق: أن مستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة (مرتفع)، حيث إن المتوسط الحسابي = ٢,٨١ وانحراف معياري (٠,٣٨٦). وقد جاءت استجابات المبحوثين مرتبة كالتالي:

جاء في الترتيب الأول، يساعد النشاط الفني على إشباع ميول القيادات الشبابية ودعم قدرتهم على التعبير عن أنفسهم بمتوسط حسابي (٢,٩٢)، تيسر المناقشات الجماعية للقيادات الشبابية عمليات التواصل وتبادل الخبرات والمعلومات والأفكار في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، تساعد ورش العمل القيادات الشبابية علي معرفة كيفية تخزين المعلومات الضرورية المتعلقة بالخدمات والموارد في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، يسهم النشاط الموسيقي والتمثيلي في رفع المستوى الحسي والخلقي لدى القيادات الشبابية في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، تسهم الاجتماعات الدورية في بناء شبكات فاعلة من العلاقات بين القيادات الشبابية بمراكز الشباب في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (٢,٨١) يساعد النشاط الاجتماعي التعرف على تكوين العلاقات الاجتماعية السليمة بين القيادات الشبابية في الترتيب التاسع والأخير بمتوسط حسابي (٢,٧٢).

مما يدل على قدرة آليات طريقة العمل مع الجماعات على تحقيق الهدف المتمثل في تنمية الوعي بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة لدى القيادات الشبابية والتي جاءت آلياتها في تنوعها وتعددتها لتتكامل وتترابط بعضها البعض من خلال دور مهني فاعل للأخصائيين الاجتماعيين والخبراء والمتخصصين في هذا الشأن، حيث دلت النتائج على فعالية آليات طريقة العمل بالجماعات مثل ورش العلم والمناقشات الجماعية وممارسة النشاط الفني والاجتماعات الدورية، بما يعكس قوة ممارسة هذه الآليات وتوظيفها بما يحقق الهدف منها. كما تدل هذه النتائج أن المتطلب الاجتماعي للقيادات الشبابية كأحد أبعاد إدارة المعرفة والذي يتضمن التعبير عن الآراء، وتبادل الأفكار والخبرات المهنية، ومعرفة القيادات الشبابية بكيفية تخزين واسترجاع المعلومات المتعلقة بالموارد والخدمات إنما يؤكد على ضرورة استخدام آليات مهنية فاعلة تضمن تعديل توجهات وإدراك الشباب بأهمية هذا المتطلب وضرورة اكتسابه وممارسته من جانب القيادات الشبابية بما يعزز عمليات التغيير الإيجابي ويسهم في تحقيق التنمية والتطور الجماعي والمجتمعي.

- تأتي النتائج الحالية اتفاقاً مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Geisler, et al, 2019) حول وجود علاقة إيجابية بين استخدام التكنيكات المهنية في طريقة العمل مع الجماعات (المناقشات الجماعية، والعلاقات الاجتماعية، والقدرة على تحمل المسؤولية وأداء الأدوار، والسلوك التفاعلي وأخيراً فعالية عدد من أدوات وآليات ووسائل الأخصائيين الاجتماعيين في تحقيق مناخ السلامة النفسية والاجتماعية، ومتطلبات العمل والمشاركة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي حيث أظهرت الدراسة أن أهم هذه الوسائل والأدوات قد تضمنت (اللجان – المناقشة الجماعية – المؤتمرات – المحاضرات- ورش العمل – الندوات) .

جدول رقم (١٦)

ترتيب آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية
بمتطلبات إدارة المعرفة ن=٥٤

م	ترتيب آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة	المتوسط الحسابي	المستوى	الترتيب
١	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة	٢,٧٣	مرتفع	٣
٢	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة	٢,٧٦	مرتفع	٢
٣	آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة	٢,٨١	مرتفع	١
الأبعاد ككل		٢,٧٧	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: ترتيب مستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة، جاء كالتالي:

الترتيب الأول للمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة بمتوسط حسابي (٢,٨١).

الترتيب الثاني للمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة بمتوسط حسابي (٢,٧٦).

الترتيب الثالث للمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة بمتوسط حسابي (٢,٧٣).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لمستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة بلغ (٢,٧٧) وهو معدل مرتفع، مما يعكس أهمية تلك الأبعاد.

ثالثاً: الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة:

جدول (١٧)

يوضح الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات

لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بإدارة المعرفة ن=٥٤

م	الصعوبات	التكرار	النسبة	الترتيب
١	عزوف بعض الاخصائيين عن حضور الدورات التدريبية واللقاءات التي تتعلق بتنمية الوعي حول إدارة المعرفة	٤٤	٨١,٥	٦
٢	افتقاد أخصائي العمل مع الجماعات القدرة على تكوين علاقات مهنية مع القيادات الشبابية بمراكز الشباب	٣٦	٦٦,٧	١٣
٣	مقاومة أخصائي العمل مع الجماعات لتطبيق نمط إدارة المعرفة بمراكز الشباب	٤٦	٨٥,٢	٤
٤	ضعف آليات وبرامج التوعية التي يتبناها أخصائي العمل مع الجماعات لتنمية ثقافة إدارة المعرفة لدى القيادات الشبابية	٤١	٧٦	٩
٥	عدم إدراك أخصائي العمل مع القيادات الشبابية المقصود بمتطلبات إدارة المعرفة	٤٩	٩٠,٧	١
٦	عدم اقتناع القيادات الشبابية بأدوار الاخصائي العمل مع الجماعات داخل مراكز الشباب.	٤٧	٨٧	٣
٧	خوف القيادات الشبابية من التحول لإدارة المعرفة ومقاومة تطبيقه	٤٣	٧٩	٧
٨	افتقاد القيادات الشبابية للقدرة على الابتكار والإبداع داخل مراكز الشباب	٤٨	٨٨,٩	٢
٩	ضعف مهارات القيادات الشبابية التي تؤهلهم لاكتساب ثقافة إدارة المعرفة	٤٠	٧٤	١٠
١٠	عدم إدراك القيادات الشبابية الفائدة من إدارة المعرفة بمركز الشباب	٤٢	٧٧,٨	٨
١١	ضعف البرامج التدريبية اللازمة لإكساب القيادات الشبابية ثقافة إدارة المعرفة	٣٧	٦٨,٥	١٢

١٢	اعتماد مراكز الشباب على النظم التقليدية في أسلوب إدارة البرامج والأنشطة الشبابية	٣٥	٦٤,٨	١٤
١٣	عدم وجود مرونة داخل الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب	٣٤	٦٣	١٥
١٤	الاعتماد على استراتيجية مركزية القرار التي تتعارض وثقافة إدارة المعرفة	٣٩	٧٢,٢	١١
١٥	غياب الاستقرار الوظيفي لإدارات مراكز الشباب نظرا لتغييرها باستمرار	٤٨	٨٨,٩	٢ م
١٦	عدم قدرة مركز الشباب على توفير الأجهزة والأدوات اللازمة لإدارة المعرفة	٣٦	٦٦,٧	١٣ م
١٧	كثرة المستويات الإدارية الهرمية داخل مراكز الشباب	٣٩	٧٢,٢	١١ م
١٨	عدم وجود قاعدة معلومات داخل مراكز الشباب بأنشطة وبرامج تأهيل القيادات الشبابية	٤٥	٨٣,٣	٥

يتضح من الجدول السابق أن: استجابات المبحوثين حول الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بإدارة المعرفة، جاءت مرتبة كالاتي:

جاء في الترتيب الأول عدم ادراك أخصائي العمل مع القيادات الشبابية المقصود بمتطلبات إدارة المعرفة في الترتيب الأول بنسبة (٩٠,٧٪) وفي الترتيب الثاني افتقاد القيادات الشبابية للقدرة على الابتكار والإبداع داخل مراكز الشباب، غياب الاستقرار الوظيفي لإدارات مراكز الشباب نظرا لتغييرها باستمرار بنسبة (٨٨,٩٪)، وجاء في الترتيب الثالث عدم اقتناع القيادات الشبابية بأدوار الأخصائي العمل مع الجماعات داخل مراكز الشباب بنسبة (٨٧٪)، وفي الترتيب الرابع مقاومة أخصائي العمل مع الجماعات لتطبيق نمط إدارة المعرفة بمراكز الشباب بنسبة (٨٥,٢٪)، عدم وجود قاعدة معلومات داخل مراكز الشباب بأنشطة وبرامج تأهيل القيادات الشبابية في الترتيب الخامس بنسبة (٨٣,٣٪)، افتقاد أخصائي العمل مع الجماعات القدرة على تكوين علاقات مهنية مع القيادات الشبابية بمراكز الشباب، عدم قدرة مركز الشباب على توفير الأجهزة والأدوات اللازمة لإدارة المعرفة في الترتيب الثالث عشر بنسبة (٦٦,٧٪)، اعتماد مراكز الشباب على النظم التقليدية في أسلوب إدارة البرامج والأنشطة الشبابية في الترتيب الرابع عشر بنسبة (٦٤,٨٪)، عدم وجود مرونة داخل الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب في الترتيب الخامس عشر بنسبة (٦٣٪).

تأتي نتائج الجدول السابق اتفقا مع ما عكسته نتائج دراسة سليمان (٢٠٢٠)، أن أهم الصعوبات التي تحد من تطبيق الأساليب المهنية لطريقة العمل مع جماعات الشباب في تحقيق الضبط الاجتماعي لديهم تمثلت في عزوف بعض الأخصائيين عن حضور الدورات التدريبية واللقاءات التي تعقد معهم، شعور الشباب بالفشل وعدم القدرة على الإنجاز، روتينية الأساليب المهنية المستخدمة وعدم تنوعها، عدم الاستفادة من الخبراء في مجال رعاية الشباب عند تحديد الأساليب المهنية المناسبة.

وما أشارت إليه نتائج دراسة يماني (٢٠٢٠) إلى أن أهم الصعوبات التي تقابل الأداء المهني منها صعوبات مهنية تتعلق بضعف القدرة على تنمية الأداء المهني لأخصائي العمل مع جماعات النشاط، وغياب الوسائل والآليات التي تسهم في تنمية الأداء المهني لأخصائي خدمة

الجماعة، إضافة إلى تقليدية الوسائل المستخدمة وعدم التوجه لتحديثها بما يواكب المتغيرات المحلية والعالمية، وغياب الحوافز المادية والمعنوية، وضعف وجود الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بشكل فعال وواضح.

وتتفق أيضاً مع ما بينته نتائج دراسة احمد (٢٠٢١) إلى أن أكثر الصعوبات التي تواجه استخدام وسائل التعليم الإلكتروني لطلاب المرحلة الثانوية تتمثل في صعوبات تتصل بالطلاب وتتضمن استخدام الطلاب لأجهزة الكمبيوتر اللوحية (الأيباد) لأغراض غير تعليمية، وضعف الوعي والثقافة الإلكترونية للطلاب بأهمية استخدام وسائل التعليم الإلكتروني، وصعوبة فهم المقررات الإلكترونية. كما أن هناك صعوبات تتصل بالأخصائيين الاجتماعيين منها قلة وعى ومعرفة الاخصائي الاجتماعي بأسس التعليم الإلكتروني، ونقص في مهارات الاخصائيين الاجتماعيين وإنتاج محتوى إلكتروني فعال، وضعف إلمام بعض الاخصائيين الاجتماعيين بالمستحدثات في مجال التعليم الإلكتروني.

واتفقت مع ما أكدته نتائج دراسة رفاعي (٢٠١٩) أن واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة قد جاء ضعيف، بمستوى دلالة متوسط ومنخفض ولم يتحقق وفقاً لاستجابات عينة الدراسة.

رابعا: مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعى القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة:

جدول (١٨)

يوضح مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات لدورها في تنمية وعى القيادات الشبابية بإدارة المعرفة ن=٥٤

م	المقترحات	التكرار	النسبة	الترتيب
١	الحرص على تقويم آليات طريقة العمل مع الجماعات المختلفة المستخدمة مع القيادات الشبابية	٤٦	٨٥,٢	٥
٢	الاستعانة بالخبراء والمتخصصين المهنيين لتحديد آليات طريقة العمل مع الجماعات المناسبة لمرحلة الشباب	٥٠	٩٢,٦	٢
٣	ضرورة تركيز آليات طريقة العمل مع الجماعات على تحقيق المشاركة لدى القيادات الشبابية	٤٧	٨٧	٤
٤	زيادة وعى أخصائيي العمل مع القيادات الشبابية بالمقصود بإدارة المعرفة	٤٤	٨١,٥	٧
٥	دعم العلاقات المهنية بين أخصائيي العمل مع الجماعات والقيادات الشبابية	٥١	٩٤,٤	١
٦	إيمان المسؤولين في مركز الشباب بأهمية الدور المهني لأخصائيي العمل مع الجماعات	٤٩	٩٠,٧	٣
٧	تعاون الشباب مع الاخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب	٤٦	٨٥,٢	٥ م

٨	تفرغ الاخصائي الاجتماعي للأعمال المهنية مع جماعات الشباب بمراكز الشباب	٤٧	٨٧	٤ م
٩	تنمية مهارات القيادات الشبابية التي تؤهلهم لاكتساب ثقافة إدارة المعرفة	٤٣	٧٩,٦	٨
١٠	تنمية وعي القيادات الشبابية بأدوار الاخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٤٢	٧٧,٨	٩
١١	توحيد استراتيجيات إدارة المعرفة مع أهداف واستراتيجيات بمراكز الشباب	٤٣	٧٩,٦	٨ م
١٢	توافر المرونة داخل الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب	٥١	٩٤,٤	١ م
١٣	تبنى أخصائي العمل مع الجماعات برامج لتوعية القيادات الشبابية بثقافة إدارة المعرفة	٤٤	٨١,٥	٧ م
١٤	تعاون مراكز الشباب مع المؤسسات الأخرى المعنية بالتدريب على ثقافة إدارة المعرفة	٤٥	٨٣,٣	٦

يتضح من الجدول السابق أن: استجابات المبحوثين حول مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بإدارة المعرفة، جاءت مرتبة كالآتي:

دعم العلاقات المهنية بين أخصائي العمل مع الجماعات و القيادات الشبابية ، توافر المرونة داخل الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب في الترتيب الأول بنسبة (٩٤,٤٪)، الاستعانة بالخبراء والمتخصصين المهنيين لتحديد آليات طريقة العمل مع جماعات المناسبة لمرحلة الشباب في الترتيب الثاني بنسبة (٩٢,٦٪)، إيمان المسؤولين في مركز الشباب بأهمية الدور المهني لأخصائي العمل مع الجماعات في الترتيب الثالث بنسبة (٩٠,٧٪)، ضرورة تركيز آليات طريقة العمل مع الجماعات على تحقيق المشاركة لدى القيادات الشبابية، تفرغ الاخصائي الاجتماعي للأعمال المهنية مع جماعات الشباب بمراكز الشباب في الترتيب الرابع بنسبة (٨٧٪)، تنمية مهارات القيادات الشبابية التي تؤهلهم لاكتساب ثقافة إدارة المعرفة، توحيد استراتيجيات إدارة المعرفة مع أهداف واستراتيجيات بمراكز الشباب في الترتيب الثامن بنسبة (٧٩,٦٪)، تنمية وعي القيادات الشبابية بأدوار الاخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب في الترتيب التاسع بنسبة (٧٧,٨٪).

مما يدل على أهمية أن تعود المؤسسات المعنية برعاية الشباب عامة، والمهتمة بإعداد وتأهيل القيادات الشبابية خاصة إلى ممارسة أدوارها بفاعلية وان تحتكم في إطار ذلك إلى مبادئ وآليات طريقة العمل مع الجماعات كطريقة مهنية تدرج تحت المهنة الأم وهي الخدمة الاجتماعية، كما تعكس هذه النتائج ضرورة تسليط الضوء على الدور المهني لأخصائي العمل مع الجماعات والذي يشير إلى أن ممارساته المهنية والجهود المبذولة في هذا الإطار لم تكن واضحة للقيادات الشبابية

وتتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه نتائج دراسة احمد (٢٠٢١) انه لتفادي المعوقات التي تتعلق بالجوانب التكنولوجية يتطلب ذلك توفير التمويل اللازم لتوفير الأجهزة الإلكترونية الحديثة، وتكثيف الدورات التدريبية التي ترفع من كفاءة الاخصائي الاجتماعي في مجال التعليم الإلكتروني، والاهتمام بالجانب التطبيقي للمقررات الإلكترونية، وإدراج المهارات الإلكترونية الخاصة باستخدام وسائل التعليم الإلكتروني في المقررات الدراسية، وتدريب الطلاب على

كيفية الاستفادة من خدمات التعليم الإلكتروني. وأخيرا تبسيط المادة العلمية المقررة حول كيفية استخدام وسائل التعليم الإلكتروني والمهارات الإلكترونية اللازمة للطلاب. كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما بينته دراسة سليمان (٢٠٢٠) في نتائجها حول ضرورة الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في طريقة العمل مع الجماعات في تحديد الأساليب المهنية المناسبة لمرحلة الشباب، ضرورة تقويم الأساليب المهنية لطريقة العمل مع جماعات الشباب للوقوف على مدى فعاليتها في تحقيق الضبط الاجتماعي لديهم، ضرورة إيمان المسؤولين في مركز الشباب بأهمية الدور المهني لأخصائي العمل مع الجماعة.

النتائج العامة للدراسة: study General results

أولاً: الإجابة على التساؤل الأول للدراسة: ما آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة؟

جاء مستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة، مرتباً كالتالي:

الترتيب الأول: مستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب الاجتماعي لإدارة المعرفة (مرتفع)، حيث أن المتوسط الحسابي = ٢,٨١ وانحراف معياري (٠,٣٨٦). وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة على النحو التالي:

١. يساعد النشاط الفني على إشباع ميول القيادات الشبابية ودعم قدرتهم على التعبير عن أنفسهم
٢. تيسر المناقشات الجماعية للقيادات الشبابية عمليات التواصل وتبادل الخبرات والمعلومات والأفكار
٣. تساعد ورش العمل القيادات الشبابية على معرفة كيفية تخزين المعلومات الضرورية المتعلقة بالخدمات والموارد
٤. يساهم النشاط الموسيقي والتمثيلي في رفع المستوى الحسي والخلقي لدى القيادات الشبابية
٥. تساهم الاجتماعات الدورية في بناء شبكات فاعلة من العلاقات بين القيادات الشبابية بمراكز الشباب
٦. ينمي العصف الذهني قدرة القيادات الشبابية على استرجاع المعرفة المتعلقة بالاحتياجات والمشكلات، تهدف الندوات التثقيفية إلى استثمار طاقات القيادات الشبابية وتوجيه أفكارهم وتوعيتهم
٧. تساهم المعسكرات في اكتساب المهارات من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة
٨. توجه ديناميكية الجماعة نحو كيفية اكتشاف قدرات وإمكانيات القيادات الشبابية واستخدامها لتحسين إدارة المعرفة فيما بينهم
٩. يساعد النشاط الاجتماعي التعرف على تكوين العلاقات الاجتماعية السليمة بين القيادات الشبابية

الترتيب الثاني: مستوى آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التنظيمي لإدارة المعرفة (مرتفع)، حيث أن المتوسط الحسابي = ٢,٧٦ وانحراف معياري (٠,٤١٩). وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة على النحو التالي:

١. يساهم الحوار الجماعي في تحسين وابتكار وتبادل المعرفة لدى القيادات الشبابية.
٢. تساهم الندوات في تعظيم قيم التعاون والمشاركة بين القيادات الشبابية لإدارة المعرفة.

٣. يفيد الاستعانة بالخبراء في توزيع وتنسيق المهام والسلطات والمسؤوليات بين الأفراد والوحدات.
 ٤. تسهم الاجتماعات الدورية في تحديد الفرص والتحديات والمخاطر المؤثرة على إدارة المعرفة.
 ٥. تنفيذ النمذجة في معرفة دور القيادات الشبابية كمصادر ومستخدمين للمعرفة، وتحفزهم على المشاركة والابتكار.
 ٦. تسهم المناقشة الجماعية في استثمار إدارة المعرفة في سرعة صنع القرارات.
 ٧. توضح ورش العمل للقيادات الشبابية كيفية استقطاب الكفاءات وتوظيفها في إدارة المعرفة.
 ٨. يفيد التوجيه في تحفيز وتمكين القيادات الشبابية لتحقيق الأهداف المشتركة.
 ٩. توضح القيادة التفاعلية كيفية تكوين علاقات إنسانية إيجابية.
- الترتيب الثالث: أن مستوي آليات طريقة العمل مع الجماعات في تنمية وعي القيادات الشبابية بالمتطلب التكنولوجي لإدارة المعرفة (مرتفع)، حيث إن المتوسط الحسابي = ٢,٧٣ وانحراف معياري (٠,٤٣٨). وجاءت استجابات المبحوثين مرتبة على النحو التالي:
١. تسهم الاجتماعات الدورية في تنمية قدرة القيادات الشبابية على الابتكار خلال ممارسة أساليب القيادة باعتبارها مصدرا للمعرفة.
 ٢. تنفيذ المقابلات الجماعية في مساعدة القيادات الشبابية على معالجة المشكلات من خلال توظيف الأساليب التكنولوجية الحديثة.
 ٣. تسهم ورش العمل في تدريب القيادات الشبابية على توظيف إدارة المعرفة في تحسين عمليات الاتصال.
 ٤. تنفيذ النمذجة في تحسين إدارة المعرفة باستخدام التكنولوجيا الحديثة كالذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات.
 ٥. يفيد الإرشاد القيادات الشبابية في تنمية راس المال الفكري من خلال استغلال التكنولوجيا.
 ٦. تنفيذ المحاضرات القيادات الشبابية في معرفة كيفية إدارة المعلومات وتحليلها وتفسيرها.
 ٧. تنفيذ الدورات التدريبية في إكساب القيادات الشبابية المهارات اللازمة لاستخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت.
 ٨. تنفيذ المناقشة الجماعية في إكساب القيادات الشبابية القدرة على استثمار المعرفة التكنولوجية في توليد الأفكار الذكية.
 ٩. تسهم الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تعزيز قدرة القيادات الشبابية على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بالاستفادة من الأدوات التكنولوجية الحديثة، يشجع الحوار القيادات الشبابية على تبادل المعلومات لتحسين التواصل الرقمي.
- ثانياً: الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة:** ما الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة؟ حيث بينت نتائج الدراسة أن الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بإدارة المعرفة، جاءت مرتبة على النحو التالي:
١. غياب الاستقرار الوظيفي لإدارات مراكز الشباب نظراً لتغيرها باستمرار، عدم إدراك أخصائيي العمل مع القيادات الشبابية المقصود بمتطلبات إدارة المعرفة، افتقاد القيادات الشبابية للقدرة على الابتكار والإبداع داخل مراكز الشباب.

٢. مقاومة أخصائي العمل مع الجماعات لتطبيق نمط إدارة المعرفة بمراكز الشباب.
 ٣. عدم اقتناع القيادات الشبابية بأدوار أخصائي العمل مع الجماعات داخل مراكز الشباب، عدم وجود قاعدة معلومات داخل مراكز الشباب بأنشطة وبرامج تاهيل القيادات الشبابية.
 ٤. خوف القيادات الشبابية من التحول لإدارة المعرفة ومقاومة تطبيقه، عدم إدراك القيادات الشبابية الفائدة من إدارة المعرفة بمركز الشباب.
 ٥. الاعتماد على استراتيجية مركزية القرار التي تتعارض وثقافة إدارة المعرفة، ضعف البرامج التدريبية اللازمة لإكساب القيادات الشبابية ثقافة إدارة المعرفة، كثرة المستويات الإدارية الهرمية داخل مراكز الشباب، ضعف آليات وبرامج التوعية التي يتبناها أخصائي العمل مع الجماعات لتنمية ثقافة إدارة المعرفة لدى القيادات الشبابية.
 ٦. عزوف بعض الاخصائيين عن حضور الدورات التدريبية واللقاءات التي تتعلق بتنمية الوعي حول إدارة المعرفة.
 ٧. افتقاد أخصائي العمل مع الجماعات القدرة على تكوين علاقات مهنية مع القيادات الشبابية بمراكز الشباب، ضعف مهارات القيادات الشبابية التي تؤهلهم لاكتساب ثقافة إدارة المعرفة، عدم قدرة مركز الشباب على توفير الأجهزة والأدوات اللازمة لإدارة المعرفة.
 ٨. اعتماد مراكز الشباب على النظم التقليدية في أسلوب إدارة البرامج والأنشطة الشبابية.
 ٩. عدم وجود مرونة داخل الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب.
- ثالثاً: الإجابة على التساؤل الثالث للدراسة:** ما مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات خدمة الجماعة لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بمتطلبات إدارة المعرفة؟ حيث بينت نتائج الدراسة أن مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحول دون تحقيق آليات طريقة العمل مع الجماعات لدورها في تنمية وعي القيادات الشبابية بإدارة المعرفة جاءت مرتبة على النحو التالي:
١. الحرص على تقويم آليات طريقة العمل مع الجماعات المختلفة المستخدمة مع القيادات الشبابية.
 ٢. تنمية مهارات القيادات الشبابية التي تؤهلهم لاكتساب ثقافة إدارة المعرفة، توحيد استراتيجية إدارة المعرفة مع أهداف واستراتيجيات بمراكز الشباب.
 ٣. تنمية وعي القيادات الشبابية بأدوار الاخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب.
 ٤. الاستعانة بالخبراء والمتخصصين المهنيين لتحديد آليات طريقة العمل مع جماعات المناسبة لمرحلة الشباب.
 ٥. تفرغ الاخصائي الاجتماعي للأعمال المهنية مع جماعات الشباب بمراكز الشباب
 ٦. توافر المرونة داخل الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب.
 ٧. تعاون الشباب مع الاخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب.
 ٨. ضرورة تركيز آليات طريقة العمل مع الجماعات على تحقيق المشاركة لدى القيادات الشبابية، تبنى أخصائي العمل مع الجماعات برامج لتوعية القيادات الشبابية بثقافة إدارة المعرفة.
 ٩. إيمان المسؤولين في مركز الشباب بأهمية الدور المهني لأخصائي العمل مع الجماعات، تعاون مراكز الشباب مع المؤسسات الأخرى المعنية بالتدريب على ثقافة إدارة المعرفة
 ١٠. زيادة وعي أخصائي العمل مع القيادات الشبابية المقصود بإدارة المعرفة.

١١. دعم العلاقات المهنية بين أخصائي العمل مع الجماعات والقيادات الشبابية.

توصيات الدراسة: Study Recommendations

توصى الدراسة في ضوء النتائج السابقة بعدة توصيات هي:

١. تصميم برامج تدريبية تركز على مهارة نقل المعرفة وربطها بالترقي الوظيفي لمشرفي مراكز الشباب.

٢. وضع دليل تدريبي لمشرفي مراكز الشباب حول كيفية إدارة المعرفة.

٣. استخدام الأنظمة الحديثة لتخزين واسترجاع المعلومات وتحويلها إلى معرفة إلكترونية

بناء قاعدة معلومات رقمية تتيح للمراكز الشبابية الوصول إليها.

٤. توفير شبكة إنترنت وبريد إلكتروني لجميع أعضاء القيادات الشبابية داخل مركز الشباب

لسهولة تبادل المعرفة.

٥. تشجيع الاجتماعات واللقاءات بين المختصين والقيادات الشبابية بالمركز لتبادل المعرفة.

مراجع الدراسة: Study References

- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٤). الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم، ط٢، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أحمد، مرفت محمد خلف (٢٠٢١). المعوقات التي تواجه استخدام وسائل التعليم الإلكتروني لطلاب المرحلة الثانوية وتصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لمواجهتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.
- البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة: جمهورية مصر العربية، <https://plp.eg/ar>
- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- السليمي، خالد بن سعد (٢٠١٦). واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية، بحث منشور بمجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ٧٤، مج ٤.
- الصاوي، ياسر (٢٠٠٧). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، القاهرة، دار السحاب للنشر والتوزيع.
- العمرى، أبو النجا محمد (٢٠٠٠). تنظيم المجتمع والمشاركة الشعبية (منظمات - استراتيجيات)، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- الكبيسي، صلاح الدين (٢٠٠٥). إدارة المعرفة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- النوحي، عبد العزيز فهمي (٢٠٠١). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية (عملية حل المشكلة من إطار نسقي /إيكولوجي)، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- جبل، عبد الناصر عوض أحمد (٢٠١١). مهارات وتطبيقات الممارسة في خدمة الفرد، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- جبل، عبد الناصر عوض أحمد (٢٠٠٨). أساسيات خدمة الفرد، ط٢، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- حجازي، هيثم (٢٠٠٥). قياس أثر أدراك المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية-دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه أنموذج لتوظيف إدارة المعرفة. أطروحة دكتوراه، كلية الأعمال. جامعة عمان العربية.
- حسن، هندأوي عبد اللاهي (٢٠٢٣). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- خلف، أحمد محيي والشاذلي، خلاف خلف (٢٠٢٠). التخطيط والسياسة الاجتماعية المفاهيم والأطر والآليات. الاسكندرية، دار التعليم الجامعي.
- رفاعي، عادل محمود (٢٠١٩). واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، بحث منشور بمجلة كلية التربية، جامعة الأزهر ١٨١، ج ٣.

سالم، رضوى فاروق السيد (٢٠٢٠). دور القيادة الشبابية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية: بحث ميداني على عينة من عمال المصانع بالقطاع الخاص بمحافظة الشرقية، بحث منشور بمجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة قناة السويس، ع ٣٣.

سليمان، حسين حسن، وآخرون (٢٠٠٦). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الجماعات والمجتمع، القاهرة، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦.

سليمان، فاطمة عبد الرازق محمد (٢٠٢٠). تقويم الأساليب المهنية لطريقة العمل مع جماعات الشباب في تحقيق الضبط الاجتماعي لديهم، بحث منشور مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ١٨٤، ج ٣.

سويدان، محمد عبد المجيد. (٢٠٢٠). الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب على إطلاق المبادرات الشبابية: دراسة تقييمية مطبقة على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة البحيرة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ع ٥١، ج ١.

شحاتة وآخرون، جمال (٢٠٠٦). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي من منظور الممارسة العامة، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي جامعة حلوان.

صادق، نبيل محمد (٢٠٠٠). تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر.

عبد الرحمن، طارق عطية (٢٠١٧). إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الإبداع التنظيمي في الأجهزة الحكومية المركزية في المملكة العربية السعودية، الرياض: معهد الإدارة.

عرابي، أمل محمد منصور، (٢٠١٧). آليات الممارسة المهنية في العمل مع جماعات الشباب وتنمية المشاركة في المشروعات البيئية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، ع ٥٨، ج ١.

غيطاس، جميل والغمري، خالد (٢٠١٢). قضايا الشباب العربي في الفضاء الرقمي، لبنان، مؤسسة الفكر العربي.

قاموس أطلس المورد (٢٠٠٣). (إنجليزي عربي)، ط ٢، القاهرة، دار أطلس للنشر. مجاهد، خالد (٢٠١٧). التواصل الاجتماعي والممارسة السياسية للشباب، الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.

محمد، بشندي شلبي (٢٠١٩). دور مقترح لبرلمان الشباب لإعداد وتأهيل القيادات الشبابية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.

مرعي، إبراهيم بيومي. محفوظ، ماجدي عاطف (٢٠٠٦). النماذج والنظريات العلمية والمهارات الإشرافية في خدمة الجماعة، السعودية، مكتبة الرشد.

منقريوس، نصيف فهمي (٢٠٠٩). النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

نصار، علي عباس (٢٠١٧). المسؤولية الاجتماعية للقيادات الشبابية والتخفيف من حدة العوامل المؤدية للإرهاب الإلكتروني، بحث منشور بمجلة الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، ع ٥٨، ج ٦.

هاشيم، مريم نبيلة (٢٠١٧). دور إدارة المعرفة على تحقيق التنمية المستدامة، بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر، ع ١.

يماني، شيرين حسان (٢٠٢٠). برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في العلم مع جماعات النشاط المدرسي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع ٥١، مج ١.

Alzghoul, A., Elrehail, H., Emeagwali, O.L. and AlShboul, M.K. (2018), "Knowledge management, workplace climate, creativity and performance: The role of authentic leadership", Journal of Workplace Learning, Vol. 30 No. 8, pp. 592-612. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0111>

Anshari, M. and Hamdan, M. (2022), "Understanding knowledge management and upskilling in Fourth Industrial Revolution: transformational shift and SECI model", VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 52 No. 3, pp. 373-393. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-09-2021-0203>

Fontana, David (2003). social skills at work, London, The British Psychological, society and Rout edge, Ltd.

Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 43(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>

Hinton, Alish(2012). student leadership teams: the key to sociopersonal development; great leaders' equal great schools: Alliances and discourse for educational reform; charlo e, NC, US: IAP information Age publishing; US.

Johan boulmenties ،phyli butmin (2011). the ABC of evaluation, san Francisco ،Orrey p evaluation ubishers.

- Lipsitz, J. D., & Markowitz, J. C. (2013). Mechanisms of change in interpersonal therapy (IPT). *Clinical psychology review*, 33(8), 1134–1147. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.09.002>
- Noruzi, Dalfard, Azhdari, Shirkouhi & Rezazadeh, (2013) The relationship between transformational leadership and organizational learning Knowledge management organizational innovation and organizational performance an empirical investigation of manufacturing firms, *Int J Adv Manuf Technol* 64:1073–1085.
- Pamela, Sue Hubbard Wiley (2005). An analysis of the Claremont, California youth service delivery system in the context of community, The Claremont Graduate university , California.
- Sharma, M. M. (2017). Teacher in a Digital Era. *Global Journal of Computer Science and Technology*, 17(G3), 11–14. Retrieved from <https://computerresearch.org/index.php/computer/article/view/1633>
- Yu Hanh (2007). *Evaluating Youth Leadership Development Through Civic Activism*, (US, John Willey and Sons Inc.