

تعزير قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب الجامعى

مستخلص من رسالة دكتوراه بعنوان
برنامج للتدخل المهني في الخدمة الاجتماعية لتنمية مهارات ادارة المعرفة
الرقمية للاخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب

إعداد

أسماء سيد رمضان

مدرس مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية . جامعة الفيوم

أ.د. منال حمدي الطيب

أستاذة مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية . جامعة الفيوم

أ.د. أحمد حسني إبراهيم

أستاذة مجالات الخدمة الاجتماعية
وعميد كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة الفيوم

٢٠٢٥ م

الملخص العربي :

تؤثر إدارة المعرفة الرقمية بشكل كبير على تطوير الأداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعة حيث يهدف هذا البحث إلى اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني في تعزيز قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب وأجريت الدراسة على عينة عمدية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم عددهم (٢٠) وقد استندت الباحثة في هذه الدراسة على مقياس " مشاركة مهارات إدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعي بأجهزة رعاية الشباب"، واتضح من نتائج الدراسة صحة الفرض والذي مفاده " توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لقدرة الاخصائيين الاجتماعيين عينة الدراسة على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب لصالح القياس البعدي " .

Abstract :

Digital knowledge management has a significant impact on the development of professional performance of social workers working in university youth care departments. This research aims to test the effectiveness of the professional intervention program in enhancing the ability of social workers to share digital knowledge in youth care departments. The study was conducted on a deliberate sample of social workers working in youth care departments at Fayoum University, numbering (20), The researcher relied in this study on the scale of “sharing digital knowledge management skills of social workers in youth care agencies.” The results of the study showed the validity of the hypothesis, which states: “There are statistically significant differences between the average scores of the pre- and post-measurements of the ability of social workers in the study sample to share digital knowledge in youth care agencies in favor of the post-measurement'.

اولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها:-

تعرضت المجتمعات العربية المعاصرة إلى عدد من التحولات المتسارعة والتغيرات الاجتماعية والثقافية والفكرية بدرجات متباينة، عكست درجة التطور التي بلغها كل مجتمع، من خلال وسائل الإعلام الاجتماعية، والتقنيات الرقمية والاتصالية والمعلوماتية، وظاهرة العولمة التي شملت بأبعادها جميع ميادين الحياة ، مما أدى إلى تغيرات جذرية في المجتمعات العربية، نتيجة الاتصال والانتشار الثقافي والانفتاح على العالم الخارجي ومسايرة العصر الرقمي، واستقبال الثقافات الوافدة التي تعبر عما يعرف بعصر الموجة الثالثة. (استيتيه، ٢٠١٤، ص ٢٠٠)

وقد ظهر في الآونة الأخيرة مصطلحات عديدة أطلق عليها عصر الرقمنة الحديثة مما جعله عصر للمعلومات حيث أصبحت الحاسبات هي احدى الدعائم الرئيسية التي تبنى عليها عصر المعلومات لما توفره من قدرات هائلة على تخزين البيانات وسرعة استرجاعها واصبح انطلاق الانسان إلى هذا العصر ضرورة مؤكدة حتى يستطيع الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في دعم الانشطة الاجتماعية وأدى ذلك إلى انتشار استخدام الحاسبات والتطبيقات الخاصة بها جميع قطاعات المجتمع. (محمود، ٢٠٠٥، ص ٨٧)

فيعد عصر الرقمنة أو التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة للمجتمع بأكمله بما فيه من مؤسسات مختلفة سواء كانت حكومية أو خاصة ، حيث أن التحول الرقمي ربط بين هذه القطاعات وانجاز الاعمال المشتركة بمرونة وإنسجام ، وأصبح ضرورة ملحة أكثر مما مضى لتحول كافة مؤسسات المجتمع رقمياً . (عبد المعطى ، وزارع ، ٢٠١٢ ، ص ٢٨٥)

مما ساهم في زيادة أهمية توظيف التكنولوجيا الرقمية في كافة المجالات داخل مختلف المؤسسات وبالأخص المؤسسات التعليمية "من بينها

الجامعات" وذلك لقدرتها على المساهمة في إنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها وتناقلها. (زاهر و محمد ، ٢٠١٨ ، ص ٢)

خاصة وأن المؤسسات التعليمية لا تعيش منفردة عن تلك المتغيرات العالمية، حيث يرتبط مستقبل الجامعات اليوم بتلك التطورات السريعة في مجال المعرفة والتكنولوجيا وما ي صاحبها من تدفق لا محدود للرؤى والتوجهات والأهداف والأيدلوجيات. (محمود ، ٢٠١٨ ، ص ٤)

ومن بين هذه المؤسسات الفرعية التي تشملها الجامعة أجهزة رعاية الشباب حيث يوجد في كل جامعة جهاز متخصص يتولى رعاية الشباب من خلال ما يقدمه من خدمات تتضمن برامج وأنشطة لاستثمار طاقات الشباب وأوقات فراغهم وتوجيههم الوجهة الصحيحة لبناء الطاقات والقدرات وإشراكهم في مواقف فعلية متشابهة لما سيخوضونه في المستقبل، ومن هنا صار الاهتمام بأجهزة رعاية الشباب في المرحلة الجامعية من أكبر القطاعات في الجامعات وأصبحت تلك القطاعات مسئولة عن تثبيت أقدام الشباب علي طريق المعرفة وأيضاً مسئولة عن إعدادهم للحياة من خلال إشراكهم في التخطيط والتنفيذ لمجموعة الخدمات التي تقدم لهم وما تضمه من برامج وأنشطة. (شحاتة، ب.ت ، ص ١١)

فقد اصبح خدمات أجهزة رعاية الشباب عبارة عن خدمات تقدم من الدولة للشباب ومن الشباب للدولة، كما أنها أصبحت تشمل الخدمات الثقافية والصحية والتعليمية والترفيهية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية وغيرها. (الكواري و المناعي، ٢٠١٣ ، ص ٣٨)

فمهمة الخدمة الاجتماعية قد أخذت على عاتقها الجزء الأكبر من مسئولية الشباب وإعداده وتوجيهه بما لديها من قدرات علمية ومهنية، وقد حددت الخدمة الاجتماعية أهدافها وهي وقائية، علاجية، إنمائية من خلال التدخل المهني لتحسين الأداء الاجتماعي للإنسان والوصول به إلى أفضل مستوى للتكيف وتحسين ظروف الحياة ولذلك يصبح لهذه المهنة دور بالغ

الاهمية فى الاسهام فى إعداد أبناء المجتمع والتخطيط لبرامج رعاية الشباب بما يتناسب مع ظروف المجتمع وأهدافه. (عبد العزيز، ٢٠٠٨، ص ٨)

ويعد استخدام التكنولوجيا فى تطوير الاعداد المهني وتعليم الخدمة الاجتماعية امراً هاماً فى إعداد أخصائي المستقبل، حيث تستهدف العملية التعليمية تكوين الشخصية المهنية للطلاب، وذلك عن طريق تزويدهم بالمتطلبات النظرية والعملية التى تكسبهم المعارف والخبرات والمهارات والسمات المهنية اللازمة لاعدادهم كإخصائيين اجتماعيين حتى يتسنى لهم مواكبة أحدث التطورات العلمية، فضلاً عن اكسابه الاتجاهات السليمة فى مجال التفاعل وتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلباته الوظيفية. (علي، ٢٠٠٥، ص ١٢٩)

وكانت من نتائج التطورات التكنولوجية ظهور مجتمع المعرفة الرقمية الذي أدى إلى تحول تدريجي فى العالم، وكان لهذا التحول ظواهر كثيرة لها شواهد تنعكس على الحياة اليومية لعامة الناس؛ حيث أتاح الفرص أمام الجميع للحصول على المعرفة من مصادرها. (الحايس وصبى، ٢٠١٩، ص ٣)

وحتى يتم ذلك لابد من الاهتمام بدعم ادارة المعرفة الرقمية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات المختلفة ومن بينها مؤسسات رعاية الشباب الجامعى .

وهذا ما يشار إليه بإعداد الأخصائي الاجتماعى لتزويده بكل جديد سواء عن طريق النشرات الدورية أو اللقاءات العلمية أو الدورات التدريبية ، حتى يستطيع أن يساير تلك التطورات ويرتفع بمستوى المهنية محققاً بطريقة أفضل أهداف المهنة كما تتطلبها طبيعة العمل فى مجالات الممارسة المختلفة ومنها العمل بمؤسسات رعاية الشباب. (على ، ١٩٩٩، ص ٣٠٣)

فقد اشارت دراسة عبد التواب، (٢٠٠٢) إلى أهمية تنمية الجوانب المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب حتى يكون

لديهم من القدرات ما يمكنهم من فهم احتياجات ومشكلات هذا القطاع والتأثير الإيجابي الفعال وتقديم خدمات الرعاية بدرجة أداء عالية وفن متطلبات هذا العصر واحتياجاته ، كما أكدت الدراسة على وجود ارتباطية بين السمات الشخصية والمهنية للأخصائيين الاجتماعيين وإدراكهم للاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني.

وتعتبر إدارة المعرفة الرقمية من المواضيع الجوهرية كأحد التطورات الفكرية المعاصرة ذات الأثر الفعال في مشاركة المعرفة الرقمية على نطاق واسع في مختلف المجالات والمؤسسات وهذا ما أكدته دراسة (مانع وبوزيدي ، ٢٠١٨) حيث هدفت إلى ضرورة تبني إدارة المعرفة الرقمية كمدخل للتطور وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي من خلال تحسين مستوى مخرجاتها ، وزيادة قدراتها على تلبية احتياجات المجتمع المحيط بها.

فتعد إدارة المعرفة الرقمية عملية تكاملية نظامية لتنسيق نشاطات المؤسسة في ضوء مشاركة المعرفة من قبل الأفراد والجماعات الساعية وراء تحقيق الأهداف التنظيمية فإدارة المعرفة تتطلب الابتكار وتتطلب القيادة المسئولة. (الفهيوي ، ٢٠١٣ ، ص ٢٥)

وهذا ما توصلت إليه دراسة رشيد، (٢٠١٧) حيث هدفت إلى تبيان دور إدارة المعرفة الرقمية في تحقيق الابتكار لدى المنظمات وذلك لتحقيق الأداء الأمثل الذي يميز المنظمة عن غيرها وتأثير إدارة المعرفة في كفاءة وفعالية تلك أنشطة المنظمات

ولهذا فإن تنمية القدرات الإبداعية للأخصائيين الاجتماعيين من النشاطات المتميزة لأغلب المنظمات التي تعمل على مشاركة المعرفة الرقمية ، فهذه المنظمات تعمل على تبني أساليب متميزة لتحريك وتحفيز قدراتها ومواردها البشرية الإبداعية. (الغزوي ، ٢٠٠٢ ، ص ١٠)

وهذا ما أظهرته دراسة عبلة ، (٢٠١٣) حيث أوضحت أن نجاح إدارة المعرفة يتوقف على تبني عملية تغيير في أساليب وطرق التحفيز لخلق ثقافة المشاركة وتعميمها في المؤسسة .

وفي إطار الاهتمام بإدارة المعرفة الرقمية فإن لها أبعاد سلوكية وثقافية وتنظيمية إلا أن كفاءة عمل إدارة المعرفة الرقمية وفعاليتها تعتمد بصورة جوهرية على البنية التحتية التقنية والمعلوماتية الموجودة في المنظمة وعلى البنيان الفوقي الممثل بنظم إدارة المعرفة الرقمية وصناعة المعرفة الرقمية . (صناعة رأس المال الإنساني من العاملين في المنظمة) . (ياسين ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٥)

وهو ما وأضحته نتائج دراسة (باكشي وآخرون ، Bakshy, .et,al 2012) حول دور شبكات التواصل الاجتماعي كأحد وسائل عصر الرقمنة في مشاركة المعلومات بسرعة وبدقة عالية وأنها تعتبر مصدرا سريعا للحصول على الأخبار والمعلومات التي تدعم عمل المؤسسات والقطاعات المختلفة. ومن ثم يمكن اعتبار إدارة المعرفة الرقمية بانها عملية مشاركة خبرة جماعية للمجتمعات في تحقيق وإنجاز رسالتها وهذا يوضح دور إدارة المعرفة الرقمية في كونها طريقة للحصول على حكمة العاملين ومعرفتهم داخل المنظمة لأجل رفع تلك المعرفة إلى أقصى حد ممكن والاحتفاظ بها وهذا يوضح أن إدارة المعرفة الرقمية تركز على الطبيعة الاجتماعية التي يتم بموجبها مشاركة المعرفة ، واستخدام الوسائل بجميع انواعها لتسهيل التفاعل بين العاملين والاستخدامات الاجتماعية للمعرفة حيث تسهل على الأفراد مشاركة المعرفة . (الكبيسي ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٧)

وتعتبر استراتيجيات العمل الجديدة الموضوعه من أجل العمل بها مع إدارة المعرفة الرقمية والقضايا الناتجة منها غير كافية حيث أن هناك ارتباط كبير بين الإبداع وإدارة المعرفة الرقمية والرابط بينهم يسمح للمؤسسات بأن تحيا

وتستمر في المستقبل وإن تأثير الأبداع في بيئة العمل سوف يعتمد بشكل كبير على الاندماج الذي تم انشائه بين إدارة المعرفة الرقمية وبين المهارات الأساسية للإدارة المبدعة (الطيبي، ٢٠٠٩، ص ٩٠)

وهو ما أشارت إليه أيضا دراسة كبلوا (Kabilwa , 2018) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين استراتيجيات وسياسات إدارة المعرفة الرقمية في الحصول على المعرفة ودعمها في المؤسسات والجامعات من خلال التدريب والتوجيه .

فمؤسسات ومعاهد الخدمة الاجتماعية يجب أن تزيد من قدرة طلابها وخريجها ومن خلال اكسابهم المهارات اللازمة للممارسة فى عصر المعلومات فمستقبل الخدمة الاجتماعية يفرض على الاخصائيين الاجتماعيين فهم التعامل مع المعلومات الرقمية كيف ومتى تستخدم التكنولوجيات المتنوعة وكيف أن أنواع متعددة من العملاء سيستفيدون من هذه التكنولوجيا فى الممارسة. (علي، ٢٠١٥، ص ١٦٦)

وهذا ما اكدت عليه دراسة (كارولين ، Carolyn,2002) إلى أن إدارة المعرفة الرقمية ترتبط بتكنولوجيا ونظم المعلومات ونظم الخبرة الآلية - أن إدارة المعرفة الرقمية تتألف من عدة عناصر تشمل: القيادة، والتكنولوجيا، والعنصر البشري ومن الضروري دمج إدارة المعرفة الرقمية في التخصصات الأكاديمية في الجامعات ومن بينها الخدمة الاجتماعية.

فليس المطلوب مهارات إدارة المعرفة التقليدية فحسب، بل أيضا تزايد حاجة المجتمع إلى أفراد مؤهلين ومسلحين بالقدرات الذهنية وبالمهارات الحياتية والرقمية حتى يستطيعوا أن يساعدوا المجتمع في نموه وازدهاره والمحافظة على تنافسيته في ظل هذا التطور العالمي (الرومى، ٢٠١٤، ص ١٦٠)

وهذا ما أشارت دراسة سوبينيسكا & روت (Sobinska & Rot,2018) لضرورة إعادة النظر في أساليب إدارة المعرفة التقليدية لأن أنظمتها الحالية لم تعد فعالة في إتخاذ القرارات بسبب إنقادها إلى عنصر

السرعة، وبالتالي عدم قدرتها على توفير البيانات بشكل كبير في الوقت المناسب مما يتطلب ضرورة توظيف التقنيات الحديثة في تحسين عمليات إدارة المعرفة ليس فقط على نطاق الاستخدام والمشاركة بل بكل ما له علاقة بالنتشر والحفظ والترميز والأرشيف.

فمع تسارع وتيرة التطور في تقنيات الاتصالات والتشارك المعرفي والزيادة الهائلة في كم المعلومات المنتجة يوميا في مختلف مناشط الحياة، أصبح لزاما على مؤسسات ومراكز المعلومات (والتي من بينها الجامعات) مواكبة هذه التغيرات الحاصلة لكي تستطيع الاستمرار في أداء مهامها وخدماتها بفاعلية (السالمي وآخرون، ٢٠٢٠ ، ص ٧)

وتكتسب إدارة المعرفة الرقمية أهمية خاصة في الجامعات ؛ نظرا لأن المجتمع الجامعي يرتبط أداؤه بالادارة الفاعلة للمعرفة فهو يضم صفوه المعرفة وصناعاتها ومصادرها ومخازنها البشرية والمادية، فالمعرفة والعلوم التي يتنقلها العاملون من قيادة أكاديمية وأساتذة وطلاب لها قيمه ومردود كبير على بيئة العمل في الجامعة نفسها وعلى المجتمع ككل متى أُحسن إدارة تلك المعرفة. (الفقيه، ٢٠١٧ ، ص ٣٩١)

فقد أوضحت دراسة (زاهر و محمد ، ٢٠١٨) أن توظيف التكنولوجيا الرقمية في المؤسسات التعليمية يعمل على تخريج أجيال أكثر مهارة ويمثل نقطة إنطلاق نحو التعليم المستمر .

كما أكدت دراسة مولتودال وآخرون (2019) ، Moltudal,et.al على ضرورة إدراج إدارة المعرفة الرقمية في الجامعات لكافة المستويات التعليمية ورفع مستوى الطلبة بدور إدارة المعرفة في كيفية استخدام تقنيات الاتصال الحديثة في التعلم مدى الحياة من خلال الاستخدام الواعي لتلك التقنيات ومصادر المعلومات الرقمية.

ومن أهم المهارات المطلوبة تلك التي تتعلق بإدارة المعرفة الرقمية مشاركة المعرفة الرقمية التي تتضمن قيام الأفراد بالعديد من العمليات بغرض الاستفادة من النظم والتطبيقات التكنولوجية المتاحة لهم بأقصى درجة من الجوده. (دهشان، ٢٠١٤، ص ٢٢١)

مما سبق يمكن أن نستنتج أن عمليات إدارة المعرفة الرقمية تؤثر بشكل كبير على تطوير الأداء المهني للعاملين بالمؤسسات المختلفة، وهو ما توصلت إليه دراسة (هوتشينجس، 2009, Hutchings) إلى وجود تأثير للتعلم التعاوني "مشاركة المعرفة" المبني على نشر الثقافة الإلكترونية داخل المنظمة ودوره في المشاركة والتنسيق بين الأخصائيين الاجتماعيين عند القيام بأعمالهم.

وهو ما أوضحته دراسة (الشواربه، ٢٠١٩) التي أكدت على دور وسائل مشاركة المعرفة الرقمية في تعزيز التفاعل والتواصل الجيد بين الأفراد وتدعيم التعاون والعمل الجماعي وتنمية قدرات الأفراد المعرفية والمهارية. وعلى الرغم من الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة الرقمية بالمؤسسات المختلفة والتي من بينها الجامعات بما تشمله من مؤسسات وإدارات داخلية، إلا أن تطبيقها يواجه العديد من المعوقات قد ترتبط بالموارد البشرية أو الموارد المادية.

كما أظهرت نتائج دراسة (الهويش، ٢٠١٧) أن أبرز المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بدورها في بناء منظومة التعليم في ضوء مجتمع المعرفة يتمثل في: نقص الدافعية لدى العاملين في الجامعات، وضعف إلمام بعض القيادات والعاملين بمفاهيم إدارة المعرفة الرقمية.

ومما سبق ترى الدراسة أن تطبيق الأخصائيين الاجتماعيين لمهارات إدارة المعرفة الرقمية ينعكس على تطوير أدائهم المهني مع الشباب ويتضح ذلك من خلال تطبيقهم لعملياتها المختلفة بما ينعكس على ممارستهم للأنشطة

المتنوعة وتحقيقهم للمراكز التنافسية، وذلك نظراً لأهمية دور أجهزة رعاية الشباب في بناء شخصيتهم وتطوير مهاراتهم.

وهو ما أكدت عليه دراسة صلاح، (٢٠١٩) على أن مؤسسات رعاية الشباب لها دوراً حيوياً في تنمية المهارات الحياتية للشباب، من خلال الدور الفعال للأخصائي الاجتماعي.

وتأسيساً على ما تم عرضه من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة كانت هناك ضرورة للتحويل الرقمي بالمؤسسات المختلفة في تقديم خدماتها ومن بينها أجهزة رعاية الشباب والتي تعد من بين المؤسسات الفاعلة والتي تؤثر بشكل كبير في تنمية وثقل قدرات ومهارات الشباب داخل الجامعة، لذا يتطلب الأمر أن تتماشى تلك الأجهزة مع متطلبات التحويل الرقمي من خلال إدراج كل ما يتعلق باستخدام التكنولوجيا الحديثة ضمن أنشطتها وخدماتها ومن خلال تطبيق مهارات مشاركة إدارة المعرفة الرقمية ، وحتى يتحقق ذلك لا بد أن يكون هناك أخصائيين اجتماعيين مؤهلين لاستخدام تطبيق تلك المهارات ، حتى يتسنى لهم إكساب الشباب الجامعي الاتجاهات والمعارف والمهارات الرقمية التي تنعكس على ممارستهم للأنشطة الطلابية والتي تؤهلهم بأن يسهموا في تنمية مجتمعاتهم ، ومن هنا تتبلور مشكلة الدراسة في الاجابة على **فرض رئيسي مؤداه** : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين برنامج التدخل المهني وتعزيز قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب .

ثانياً: مفاهيم الدراسة:-

١- إدارة المعرفة :-

كما عرفت بأنها " الممارسات والتقنيات التي تسهل توليد وتبادل المعرفة على مستوى المنظمة ". حيث يؤكد هذا التعريف على البعد التقني وعلاقته بالمعرفة من حيث توليدها وحفظها ونشرها. (عليان ، ٢٠٠٨ ، ص ١٣٨)

كما تعرف بأنها " عملية ديناميكية مستمرة تتضمن مجموعة من الأنشطة والممارسات الهادفة إلى تحديد المعرفة وإيجادها وتطويرها وتوزيعها واستخدامها وحفظها لتيسير إسترجاعها مما ينتج عنه رفع مستوى الأداء وخفض التكاليف وتحسين القدرات المتعلقة بعمليات التكيف مع متطلبات التغيير السريع في البيئة المحيطة بالمنظمة". (أبو خضير، ٢٠٠٩، ص ٩)

كما تعرف أيضاً " بأنها العمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة ، واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها، وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تمتلكها المنظمة كأساس لاتخاذ القرارات ، حل المشكلات، التعلم، التخطيط الاستراتيجي". (المعاينة والحموري ، ٢٠١٢ ، ص ٢٣٦)

يمكن تعريف إدارة المعرفة بأنها العملية المستمرة والمنظمة (أو غير المنظمة) التي يتم من خلالها إيجاد واكتساب وتنظيم المعلومات ومشاركتها مع الآخرين وتقييمها واختيار المناسب منها ثم أرشفتها وخبزها ومن ثم تطبيقها بشكل عملي أثناء ممارسة العمل بحيث تضمن هذه العملية التطوير المستمر للمعرفة وتوظيفها بالشكل المناسب الذي يدعم عملية اتخاذ القرارات وحل المشاكل والتخطيط للمستقبل بما يتناسب مع أهداف المنظمة وإستراتيجيتها وذلك بهدف الوصول لميزة تميز المنشأة عن الآخرين، يمكن أن تكون هذه المعلومات عبارة عن مستندات ووثائق وسياسات وإجراءات عمل وخبرات سابقة سواء فردية أم جماعية.

(Shamizanjani, et al., 2013,p69)

إدارة المعرفة الرقمية :-

هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة مع الآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة (نجم ، ٢٠٠٤، ص ١٢٧).

وتعرف أيضا " بأنها أداء العمليات بين مجموعة من الشركاء من خلال استخدام تكنولوجيا معلومات متطورة بغية زيادة كفاءة وفعالية الأداء " . (غنيم ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٠)

تعرف بأنها " عملية توظيف التطبيقات التكنولوجية المتنوعة في تنظيم عمليات إنتاج المعرفة وتجميع الخبرات المتراكمة بالهيئات والمؤسسات العلمية في وثائق أو قواعد بيانات واستخدام آليات متنوعة لوصول تلك المعرفة للمستهدفين منها، وأضافة قيمة مضافة للمؤسسة". (حموده ، ٢٠٠٥ ، ص ١٣٦)

هى تنفيذ الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المؤسسات من خلال استخدام شبكات الاتصالات الالكترونية (أحمد، ٢٠٠٩ ، ص ٤٣)

وتعرف إدارة المعرفة الرقمية إجرائيا : بأنها الأنشطة التي يقوم بها الاخصائيين الاجتماعيين من أجل إكتساب المعرفة من مصادرها الالكترونية وتخزينها وتبادلها مع الآخرين وتطبيقها في أنشطتهم مع الشباب الجامعي من أجل الارتقاء بالمستوى العلمي وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتحقيق أهدافهم ، وتشتمل أبعاد إدارة المعرفة الرقمية في الدراسة الحالية على: (إكتساب المعرفة- تنظيم وحفظ المعرفة- المشاركة بالمعرفة - تطبيق المعرفة)
المشاركة بالمعرفة الرقمية :-

تعرف بأنها تشمل عمليات متعددة كالتوزيع والنشر والتدفق والنقل والتحرك ويكون ذلك عن طريق وسائل الاتصال المقروءه (الكتب ، الدوريات،الوثائق) أو المسموعة عن طريق البث الإذاعي إضافة إلى الأقراص المرنة والمضغوطة والأشرطة والانترنت. (العلی وآخرون ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٠) ويقصد بها ذلك الجزء من ادارة المعرفة الذي يشمل تبادل المعلومات ، المهارات والخبرات داخل المنظمات وفيما بينها وبالرغم من ان شراكة المعرفة

قد تأخذ اتجاهها واحداً إلا أن الغالب هو أن تكون هذه الشراكة ذات اتجاهين، وقد تتساقب في اتجاهات متعددة يتعلم فيها كل طرف من الآخر، وشراكة المعرفة مصطلح لا يقتصر على الاتصالات فقط لأن الكثير من المعارف في المنظمات يصعب التعبير عنها. (Janus, 2016, p182)

هي تلك العملية التي يجري من خلالها تقاسم وتشارك المعرفة الصريحة من خلال تشارك في الوثائق والبيانات، ويتم ذلك من خلال التفاعل بين الموظفين عبر اللقاءات والبريد الإلكتروني، الشبكات، البوابة الإلكترونية، الكتيبات والمقالات وغير ذلك، أما المعرفة الضمنية فيتم تبادلها من خلال التدريب والتفاعل الاجتماعي المباشر، المحاضرات، الدروس، المقابلات، الاجتماعات، المسابقات، الندوات التثقيفية، التدريب أثناء العمل، تشكيل فرق عمل.

Morris 2000, pp68-690

وتعرف الدراسة المشاركة بالمعرفة الرقمية: بأنها طرق الاتصالات الإلكترونية التي يستخدمها الاخصائيين الاجتماعيين من أجل تداول وتبادل وتوزيع المعرفة فيما بينهم وبين الشباب الجامعي عن طريق (البريد الإلكتروني ، تطبيقات الواتس والفييس والتليجرام ، الاسطوانات والفلاشات).
ثانياً : مفهوم أجهزة رعاية الشباب الجامعي:

تعرف اجهزة ومؤسسات رعاية الشباب بأنها " تلك المؤسسات والمنظمات التي انشئت خصيصا لتقديم كافة أشكال الرعاية للشباب على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والعالمية" وذلك من خلال توفير برامج وخدمات وأنشطة مخططة تهدف الى مساعدة هذا القطاع على مواجهة مشكلاته وتنمية قدراته العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية . (عبد القادر وآخرون: ٢٠٠١، ص ١٦٦)

أجهزة رعاية الشباب الجامعي : هي تلك النسق الفرعي داخل الكليات والمعاهد، والتي تسعى إلي معاونتها في تحقيق رسالتها التربوية والتعليمية من خلال مجموعة جهود مهنية متكاملة اجتماعيا وثقافية ورياضيا وفنيا يقدمها مهنيون متخصصون كفريق عمل، وفق سياسة محددة وخطة عمل متفق عليها يتم تنفيذها لرعاية الطلاب جسما ونفسيا وخلقيا بما تؤدي إلي تنمية الوعي الاجتماعي لديهم وجعلهم مواطنين صالحين . (على ، ٢٠٠٣، ص ٢٦٨)

وتعرف أجهزة رعاية الشباب الجامعي أيضا علي أنها: أجهزة وظيفية فنية تختص بتنفيذ السياسة المقررة لرعاية الشباب بالجامعة والبرامج التنفيذية لها والتي يتفق عليها اتحاد الطلاب بالجامعة ولجانها، ويعمل بها الأخصائيون الاجتماعيين والرياضيون كمحاور فنية ، ويأتى على رأس هذه المؤسسات وزارة الشباب والرياضة المصرية على مستوى التخطيط لبرامج رعاية الشباب ثم مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات ثم إدارات الشباب ثم الأندية ومراكز الشباب بالمدن والقرى لتنفيذ هذه البرامج وفقا لخطة سنوية تضعها الوزارة. (المجلس الاعلى للشباب والرياضة ، ١٩٨٠، ص ٢٢)

التعريف الإجرائي لرعاية الشباب:

- ١- مجموعة من الخدمات التي تقدمها أجهزة رعاية الشباب بالجامعة.
- ٢- يمارسها أخصائيين اجتماعيين أعدوا إعدادا نظريا وعمليا للقيام بالمسؤوليات المطلوبة منهم.
- ٣- تتسم هذه الخدمات بالتنوع في كافة الأنشطة الثقافية والاجتماعية والفنية والعلمية والتكنولوجية والرياضية والخدمة العامة والجوالة.
- ٤- وذلك لتحقيق اهداف علاجية لمساعدة الشباب يعانون من مشكلات ووقائية لوقاية الشباب من الوقوع في المشكلات وتنمية قدراتهم وتحسين أدائهم الإجتماعى.

٥- مستخدمين فى ذلك اساليب ووسائل مهنية كالندوات والمحاضرات والمعسكرات .

٦- يتم تقديم تلك الجهود للشباب سواء كانوا افراد أو جماعات أو مجتمعات شبابية من خلال الأسر الطلابية والأنشطة والبرامج الخاصة بأجهزة رعاية الشباب بالجامعة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:-

الهدف الرئيسى : اختبار فاعلية برنامج التدخل المهنى فى تعزيز قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب

رابعاً: فروض الدراسة :-

الفرض الرئيسى : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين برنامج التدخل المهنى وتعزيز قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب .

الإجراءات المنهجية:-

أولاً: نوع الدراسة:-

تنتمي هذه الدراسة إلى نوعية الدراسات التجريبية نظراً لطبيعة الموضوع حيث تسعى الباحثة إلى اختبار العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل وهو برنامج للتدخل المهنى قائم على إدارة المعرفة الرقمية والآخر تابع وهو تعزيز قدرات الاخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب .

ثانياً: المنهج المستخدم:-

سوف تعتمد الدراسة على استخدام المنهج التجريبي من خلال تصميم تجريبي وهو "التجربة القبليّة - البعديّة باستخدام جماعة تجريبية واحدة" حيث يتم في هذا التصميم قياس "قبلي" للمتغير التابع وهو تعزيز قدرات الاخصائيين الاجتماعيين فى استخدام إدارة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب وذلك قبل

إدخال المتغير التجريبي وهو برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية ثم يتم إدخال المتغير التجريبي وبعد ذلك قياس بعدي للمتغير التابع بعد تطبيق برنامج التدخل المهني ، ثم المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي للمتغير التابع لمعرفة مدى التغيير الذي حدث في تعزيز قدرات الاخصائيين الاجتماعيين في استخدام إدارة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب .

ثالثاً: أدوات الدراسة:-

١- أدوات جمع البيانات: استمارة قياس بعنوان "مهارات إدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعي بأجهزة رعاية الشباب"، **مطبق على الأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب.**

٢- أدوات تحليل البيانات: مجموعه من المعاملات الاحصائية باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

رابعاً: مجالات الدراسة:-

المجال البشري :

- إطار المعاينة : يمثل المجتمع الكلي للدراسة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم وعددهم (٧٧).
- عينة الدراسة : تم اختيار عينة عمدية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم عددهم (٢٠) وتم اختيارهم وفقاً لمجموعة من المبررات والشروط وهي كالآتي :
- أن يكونوا من الاخصائيين الاجتماعيين الذين لديهم رغبة في المشاركة مع الباحثة
- أن يكونوا لديهم نقص او ضعف في مهارات إدارة المعرفة الرقمية والتي ظهرت من خلال تطبيق مقياس مستوى ممارسة إدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب الذى قامت الباحثة باعداده لهذا الغرض.

- أن يكونوا من الحاصلين على أقل درجة في مقياس إدارة المعرفة الرقمية .

أولاً: خصائص عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب:

جدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع

ن = ٢٠

النوع	ك	%
ذكر	١٢	٦٠
أنثى	٨	٤٠
الاجمالي	٢٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (١) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع، حيث تبين أعلى نسبة كانت للذكور والتي بلغت (٦٠%)، أما نسبة الإناث بلغت (٤٠%).

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمحل الإقامة

ن = ٢٠

محل الإقامة	ك	%
مدينة	١٩	٩٥
قرية	١	٥
الاجمالي	٢٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (٢) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمحل الإقامة، حيث تبين أعلى نسبة كانت للمقيمين بالمدينة والتي بلغت (٩٥%)، أما نسبة المقيمين بالقرية بلغت (٥%).

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسنة

ن = ٢٠

الترتيب	%	ك	السنة
	٠	٠	من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة
٣	١٥	٣	من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة
١	٥٥	١١	من ٤٠ سنة لأقل من ٥٠ سنة
٢	٣٠	٦	٥٠ سنة فأكثر
	١٠٠	٢٠	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (٤٠ سنة لأقل من ٥٠ سنة) والتي بلغت (٥٥%)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (٥٠ سنة فأكثر) بلغت نسبتهم (٣٠%)، بينما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة) بلغت نسبتهم (١٥%).

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل العلمي

ن = ٢٠

الترتيب	%	ك	المؤهل العلمي	م
١	٧٥	١٥	بكالوريوس خدمة اجتماعية	١
٢	١٠	٢	ليسانس آداب (علم اجتماع)	٢
	٠	٠	دبلومة خدمة اجتماعية	٣
	٠	٠	دبلومة آداب (علم اجتماع)	٤
٢م	١٠	٢	ماجستير خدمة اجتماعية	٥
٤	٥	١	دكتوراة خدمة اجتماعية	٦
	١٠٠	٢٠	الإجمالي	

باستقراء الجدول السابق رقم (٤) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل العلمي، حيث تبين أعلى نسبة كانت للحاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية والتي بلغت (٧٥%)، في حين بلغت نسبة الحاصلين على ليسانس آداب (علم اجتماع) (١٠%)، وجاء في نفس الترتيب الحاصلين على ماجستير خدمة اجتماعية. أما الحاصلين على دكتوراه خدمة اجتماعية بلغت نسبتهم (٥%).

جدول رقم (٥) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة في ادارة رعاية الشباب التي تعمل فيها حالياً

ن = ٢٠

الترتيب	%	ك	عدد سنوات الخبرة في ادارة رعاية الشباب التي تعمل فيها حالياً
٢	٢٠	٤	أقل من ٥ سنوات
٣	٥	١	من ٥ سنوات - لأقل من ١٠ سنوات
م٣	٥	١	من ١٠ سنوات - لأقل من ١٥ سنة
١	٧٠	١٤	١٥ سنة فأكثر
	١٠٠	٢٠	الاجمالي

باستقراء الجدول السابق رقم (٥) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة في ادارة رعاية الشباب التي تعمل فيها حالياً، حيث تبين أعلى نسبة كانت لمن لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (١٥ سنة فأكثر) والتي بلغت (٧٠%)، أما من لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (أقل من ٥ سنوات) بلغت نسبتهم (٢٠%). في حين من لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (من ٥ سنوات - لأقل من ١٠ سنوات) بلغت نسبتهم (٥%)، وحصل على نفس النسبة من لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (من ١٠ سنوات - لأقل من ١٥ سنة).

جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للإدارة التابع لها

ن = ٢٠

م	الإدارة التابع لها	ك	%	الترتيب
١	إدارة النشاط العلمي والتكنولوجي	٩	٤٥	١
٢	إدارة النشاط الاجتماعي والأسر الطلابية	٩	٤٥	م١
٣	إدارة النشاط الثقافي والفني	٩	٤٥	م١
٤	إدارة الجواله والخدمة العامة	٦	٣٠	٤
٥	إدارة الاتحادات الطلابية والمعسكرات	٦	٣٠	٤

باستقراء الجدول السابق رقم (٦) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لإدارة التابع لها، حيث تبين أعلى نسبة كانت للعاملين بإدارة النشاط العلمي والتكنولوجي والتي بلغت (٤٥%)، وحصل على نفس النسبة كلا من العاملين بإدارة النشاط الاجتماعي والأسر الطلابية، وإدارة النشاط الثقافي والفني، أما العاملين بإدارة الجواله والخدمة العامة بلغت نسبتهم (٣٠%)، بينما العاملين بإدارة الاتحادات الطلابية والمعسكرات بلغت نسبتهم (٣٠%)

جدول رقم (٧) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لحصولهم على دورات

تدريبية

ن = ٢٠

م	هل الحصول على دورات - تدريبية	ك	%
١	نعم	١١	٥٥
٢	لا	٩	٤٥
	الإجمالي	٢٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (٧) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لحصولهم على دورات تدريبية، حيث تبين أعلى نسبة كانت لمن أجابوا نعم والتي بلغت (٥٥%)، أما من أجابوا لا بلغت نسبتهم (٤٥%).

جدول رقم (٨) يوضح توزيع عينة الدراسة الحاصلين على دورات تدريبية طبقاً لنوع الدورات التدريبية الحاصل عليها

ن = ١١

م	في حالة الاجابة (نعم) ما هي الدورات التدريبية التي حصلت عليها	ك	%	الترتيب
١	دورات تدريبية تتعلق بالمهارات الحياتية السلوكية	٧	٦٣,٦	١
٢	دورات تدريبية حول إدارة الجودة الشاملة	٤	٣٦,٤	٢
٣	دورات تتعلق بمهارات استخدام الحاسب الآلي	٣	٢٧,٣	٣
٤	دورات تدريبية تتعلق بالتخصص	١	٩,١	٥
	دورات تتعلق بالمهارات الإدارية الوظيفية	٢	١٨,٢	٤

باستقراء الجدول السابق رقم (٨) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة الحاصلين على دورات تدريبية طبقاً لنوع الدورات التدريبية الحاصل عليها، حيث تبين أعلى نسبة لمن حضر دورات تدريبية تتعلق بالمهارات الحياتية السلوكية والتي بلغت (٦٣,٦%)، أما الحاصلين على دورات تدريبية حول إدارة الجودة الشاملة بلغت نسبتهم (٣٦,٤%)، بينما الحاصلين على دورات تتعلق بمهارات استخدام الحاسب الآلي بلغت نسبتهم (٢٧,٣%)، في حين بلغت نسبة الحاصلين على دورات تتعلق بالمهارات الإدارية الوظيفية (١٨,٢%)، أما الحاصلين على دورات تدريبية تتعلق بالتخصص بلغت نسبتهم (٩,١%).

جدول رقم (٩) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للبرامج التي يستخدمها في ادارة رعاية الشباب

ن=٢٠

م	البرامج التي استخدمها في ادارة رعاية الشباب	ك	%	الترتيب
١	برنامج بوكس (Box)	٠	٠	
٢	برنامج جوجل دريف (Google drive)	١	٥	٤
٣	برنامج الورد (Word)	١٦	٨٠	١
٤	برنامج الباوربويت (PowerPoint)	٣	١٥	٣
٥	برنامج الاكسل (Excel)	٩	٤٥	٢
٦	برنامج الاكسس (Access)	٠	٠	

باستقراء الجدول السابق رقم (٩) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للبرامج التي استخدمها في ادارة رعاية الشباب، حيث تبين أعلى نسبة لمستخدمين برنامج الورد (Word) والتي بلغت (٨٠%)، أما المستخدمين برنامج الاكسل (Excel) بلغت نسبتهم (٤٥%)، في حين بلغت نسبة مستخدمي برنامج الباوربويت (PowerPoint) (١٥%)، أما مستخدمي برنامج جوجل دريف (Google drive) بلغت نسبتهم (٥%).

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمواقع التواصل الاجتماعي التي استخدمها في ادارة رعاية الشباب

ن=٢٠

م	مواقع التواصل الاجتماعي التي استخدمها في ادارة رعاية الشباب	ك	%	الترتيب
١	الفييس بوك (Face book)	١٥	٧٥	١
٢	اليوتيوب (You tube)	١	٥	٥
٣	التويتير (Twitter)	٠	٠	

٤	لينكدان (Linked in)	٠	٠
٥	فليكر (Flickers)	٠	٠
٦	ماي سبيس (My space)	٠	٠
٧	بلوجس (Blogs)	٠	٠
٨	فرومس (Forums)	٢	١٠
٩	واتساب (Whats App)	١٤	٧٠
١٠	تلجرام	٩	٤٥

باستقراء الجدول السابق رقم (١٠) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمواقع التواصل الاجتماعي التي استخدمها في ادارة رعاية الشباب، حيث تبين أعلى نسبة لمستخدمي الفيس بوك (Face book) والتي بلغت (٧٥%)، أما مستخدمي واتساب (Whats App) بلغت نسبتهم (٧٠%)، بينما مستخدمي التلجرام بلغت نسبتهم (٤٥%)، بينما مستخدمي اليوتيوب (You tube) بلغت نسبتهم (٥%).

جدول رقم (١١) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمصادر إدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب

$$20 = n$$

م	مصادر إدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب	ك	%	الترتيب
١	اللوائح والأنظمة	٩	٤٥	٢
٢	الدراسات والبحوث العلمية	١	٥	٤
٣	الخبرات الشخصية	١٧	٨٥	١
٤	البرامج التدريبية	٧	٣٥	٣

باستقراء الجدول السابق رقم (١١) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمصادر إدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب،

حيث تبين أعلى نسبة كانت اعتمد على الخبرات الشخصية كمصدر لإدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب والتي بلغت (٨٥%)، أما من يعتمد على اللوائح والأنظمة كمصدر لإدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب بلغت نسبتهم (٤٥%)، بينما من يعتمد على البرامج التدريبية كمصدر لإدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب بلغت نسبتهم (٣٥%)، كذلك من يعتمد على الدراسات والبحوث العلمية كمصدر لإدارة المعرفة الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب بلغت نسبتهم (٥%).

المجال المكاني: - كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم وتم اختيارها للأسباب التالية :

- عدم وجود مكان مناسب لتطبيق الدراسة بالادارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الفيوم

- ترحيب الكلية بتطبيق البرنامج

- توفير مكان مناسب لتطبيق البرنامج (قاعة الحاسب الآلى) بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

المجال الزمني: - وهو فترة إجراء الدراسة بشقيها النظرى والعملى .

تاسعاً: النتائج العامة للدراسة: توصل البحث الى مجموعة من النتائج تمثلت في الآتى:

١. النتائج الخاصة بالفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الثاني على ما يلي " توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لقدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب لصالح القياس البعدي" للتحقق من صحة الفرض الفرعي ودلالة الفروق بين متوسطي استجابات المبحوثين عينة الدراسة بالقياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الثاني : قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية

بأجهزة رعاية الشباب، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لعينتين مرتبطتين ويتضح ذلك من الجداول التالية :

جدول رقم (١٢) يوضح قيمة اختبار(ت) بين القياس القبلي والبعدى لعبارات البعد الثانى : تعزيز قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب

م	العبارة	القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى المعنوية	ملاحظات
١	اقوم بنشر أنشطة رعاية الشباب المنفذة على وسائل التواصل الاجتماعي	القبلي	1.2500	0.55012	10.338	0.000	دال
		البعدى	4.5500	0.75915			
٢	استقبل آراء زملاء العمل على البريد الالكتروني الجامعي	القبلي	1.5500	0.75915	4.729	0.000	دال
		البعدى	4.1000	1.11921			
٣	أناقش المعارف الرقمية حول أساليب مواجهة المشكلات مع الزملاء في العمل	القبلي	1.7000	0.86450	5.599	0.000	دال
		البعدى	4.1500	0.93330			
٤	أشجع الشباب على إبداء الآراء حول الأفكار الجديدة التي تفيد في العمل	القبلي	1.3500	0.48936	8.966	0.000	دال
		البعدى	4.8000	0.41039			
٥	اعمل على نشر التجارب الناجحة لدى أجهزة رعاية الشباب بالجامعة	القبلي	1.4000	0.50262	7.255	0.000	دال
		البعدى	4.7500	0.44426			
٦	أشارك في المؤتمرات العلمية لتعزيز عملية	القبلي	1.7500	0.85070	4.711	0.000	دال
		البعدى	4.0500	1.19097			

					المعرفة الرقمية بالجامعة	
دال	0.000	5.492	0.75394	1.6000	القبلي	٧
			0.78640	4.2500	البعدي	
دال	0.000	6.097	0.50262	1.4000	القبلي	٨
			0.51042	4.4500	البعدي	
دال	0.000	4.489	0.60698	1.5000	القبلي	٩
			0.67082	4.1500	البعدي	
دال	0.000	6.114	0.50262	1.4000	القبلي	١٠
			0.50262	4.4000	البعدي	

باستقراء الجدول السابق رقم (١٢) والخاص بالنتائج المرتبطة باختيار (ت) لاستجابات على عبارات البعد الثاني: قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب، يتضح أن متوسط استجابات المبحوثين القبليّة على العبارة رقم (١) التي مؤداها "اقوم بنشر أنشطة رعاية الشباب المنفذة على وسائل التواصل الاجتماعي" (١,٣)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعديّة (٤,٦)، في حين بلغت قيمة ت (١٠,٣) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، وهذه النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى مهارات الأخصائيين عينة الدراسة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في نشر أنشطة رعاية الشباب، قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني، لصالح القياس البعدي، وترجع تلك الفروق إلى حضورهم ما تضمنه

البرنامج من محاضرات تتعلق ببناء مجتمع رقمي وتعزيز التواصل مع الشباب عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بالعبارة رقم (٢) التي مؤداها " استقبل آراء زملاء العمل على البريد الإلكتروني الجامعي" فيتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين القبليّة (١,٦)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعديّة (٤,١)، في حين بلغت قيمة ت (٤,٧) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، وهذه النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى مهارات الأخصائيين عينة الدراسة لاستخدام وسائل التواصل الإلكترونيّة لنقل وتبادل المعلومات مع الزملاء، قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني، لصالح القياس البعدي، وترجع تلك الفروق إلى حضورهم ما تضمنه البرنامج من محاضرات تتعلق باستخدام أدوات التعاون الرقمي وتعزيز التواصل بين الأخصائيين الاجتماعيين للعمل في فرق ومناقشة قضايا الشباب.

هذا بالإضافة إلى العبارة رقم (٣) التي مؤداها " أناقش المعارف الرقمية حول أساليب مواجهة المشكلات مع الزملاء في العمل " فيتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين القبليّة (١,٧)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعديّة (٤,٢)، في حين بلغت قيمة ت (٥,٦) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، وهذه النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى مهارات الأخصائيين الاجتماعيين على إدارة مناقشة على تطبيقات المعارف الرقمية، قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني، لصالح القياس البعدي، وترجع تلك الفروق إلى حضورهم ما تضمنه البرنامج من محاضرات تتعلق تطبيق المعرفة الرقمية في العمل اليومي واستخدام استراتيجيات فعالة لاستخدام الانظمة الرقمية في تحويل العمليات التقليدية إلى رقمية.

أما فيما يتعلق بالعبارة رقم (٤) التي مؤداها " أشجع الشباب على إبداء الآراء حول الأفكار الجديدة التي تفيد في العمل "فيتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين القبليّة (١,٤)، بينما متوسط استجابات المبحوثين

البعديّة (٤,٨)، في حين بلغت قيمة ت (٨,٩) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، وهذه النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى مهارات الأخصائيين الاجتماعيين الخاصة تحفيز الشباب للمشاركة والتعبير عن رأيهم، قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني، لصالح القياس البعدي، وترجع تلك الفروق إلى حضورهم ما تضمنه البرنامج من محاضرات تتعلق استخدام افضل الممارسات في ادارة المحتوى وتوفير المعلومات والموارد القيمة للشباب بفعالية، كذلك تطوير برامج تدريبية رقمية وتعزيز مهارات الشباب وفرص التوظيف.

كذلك العبارة رقم (٥) التي مؤداها " اعمل على نشر التجارب الناجحة لدى أجهزة رعاية الشباب بالجامعة " فيتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين القبليّة (٤,١)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعديّة (٤,٨)، في حين بلغت قيمة ت (٧,٣) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، وهذه النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى مهارات الأخصائيين الاجتماعي الخاصة بالتسويق للتجارب الناجحة قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني، لصالح القياس البعدي، وترجع تلك الفروق إلى حضورهم ما تضمنه البرنامج من محاضرات تتعلق باستخدام تقنيات الانتاج الاعلامي والرقمي ويتمثل في القدرة على انتاج الفيديوهات والمحتوى الاعلامي.

هذا بالإضافة إلى العبارة رقم (٦) التي مؤداها " أشارك في المؤتمرات العلمية لتعزيز عملية المعرفة الرقمية بالجامعة " فيتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين القبليّة (٨,١)، بينما متوسط استجابات المبحوثين البعديّة (٤,١)، في حين بلغت قيمة ت (٤,٧) عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، وهذه النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى قدرته على المشاركة في المؤتمرات العلمية لتحصيل وتحديث ما لديه من معارف رقمية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني، لصالح القياس البعدي، وترجع تلك الفروق إلى حضورهم ما تضمنه البرنامج من محاضرات تتعلق كيفية تنظيم وادارة الندوات

وورش العمل والانشطة والمسابقات والمبادرات والاعلان عنها عبر الانترنت لجذب المشاركين والتفاعل معهم وتعزيز الوعي المجتمعي.

جدول رقم (١٣) يوضح نسب التحسن بين متوسطات رتب درجات أفراد

المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعد القياس على عبارات البعد الثاني

رقم الحالة	الدرجة على مقياس ككل ولكل حالة		رقم الحالة	نسبة التحسن	الفروق	الدرجة على مقياس ككل ولكل حالة		رقم الحالة
	قبل التدخل المهني	بعد التدخل المهني				قبل التدخل المهني	بعد التدخل المهني	
١	١٠	٤٣	١	٧٦,٧	٣٣	٣٩	٧٩,٦	١
٢	١٧	٣٦	٢	٥٢,٨	١٩	٣٤	٧٣,٩	٢
٣	١٣	٤١	٣	٦٨,٣	٢٨	١٣	٣٦,١	٣
٤	١٢	٤٦	٤	٧٣,٩	٣٤	٣٩	٧٩,٦	٤
٥	٢٠	٤١	٥	٥١,٢	٢١	٣٣	٦٦,٠	٥
٦	٢٠	٤٦	٦	٥٦,٥	٢٦	٣٨	٧٧,٦	٦
٧	١٠	٤٣	٧	٧٦,٧	٣٣	١٣	٣٦,١	٧
٨	١٩	٤٣	٨	٥٥,٨	٢٤	٣٢	٦٤,٠	٨
٩	٢٠	٤٤	٩	٥٤,٥	٢٤	٣٤	٧٢,٣	٩
١٠	١٠	٣٧	١٠	٧٣,٠	٢٧	٣١	٧٥,٦	١٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح نسب التحسن بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعد القياس على عبارات البعد الثاني: قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب، حيث تبين أن نسب التحسن تراوحت بين (٣٦,١%) إلى (٧٩,٦%).

جدول رقم (١٤) يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لاستجابات المبحوثين لاجمالي عبارات البعد الثاني

القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى المعنوية	حجم التأثير (d)
القبلي	١٤,٩	٤,٧	١٩	١٦,٥	٠,٠٠٠	٣,٧
البعدي	٤٣,٧	٤,٨				

باستقراء بيانات الجدول رقم (١٤) والذي يوضح وجود فروق دالة إحصائية ذات دلالة معنوية عند مستوى اقل من (٠,٠٥) بين الدرجات الحاصل عليها المبحوثين عينة الدراسة (قبل وبعد التدخل) فيما يتصل بالبعد الثاني قدرة الاخصائين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب، حيث بلغت قيمة (ت) (١٦,٥) ولدرجة حرية (١٩)، أما فيما يتعلق بحجم التأثير فيتضح أنه أكبر من (٠,٨) وهو يساوي (٣,٧) لذا فيعتبر حجم تأثير قوي، وعليه يمكن القول أن الدراسة أثبتت صحة فرضها الفرعي الثاني وبحدود ثقة ٠,٩٩.

تستنتج الباحثة مما سبق ارتفاع مستوى قدرة الاخصائين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب، بعد تطبيق برنامج التدخل المهني، حيث ادرك الأخصائي الاجتماعي ضرورة توفير بيئة مناسبة لتبادل المعرفة الرقمية مع أجهزة رعاية الشباب بالجامعة، من خلال استخدام وسائل التواصل الالكترونية مثل البريد الإلكتروني، إلى جانب تحسين مستوى مهارات الأخصائي الاجتماعي الخاصة بنشر أنشطة رعاية الشباب المنفذة على وسائل التواصل الاجتماعي، كذلك نشر التجارب الناجحة لدى أجهزة رعاية الشباب بالجامعة، بالإضافة إلى اكتسابه القدرة على نشر ثقافة المشاركة المعرفية بين الشباب بالكلية، مما يشجع الشباب على إبداء الآراء حول الأفكار الجديدة التي

تفيد في العمل، مما مكنه من تبادل المعلومات بين الشباب في أجهزة رعاية الشباب، كذلك للتواصل الفعال مع أجهزة رعاية الشباب.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة عبلة ، (٢٠١٣) والتي أكدت على نجاح إدارة المعرفة يتوقف على تبني عملية تغيير في أساليب وطرق التحفيز لخلق ثقافة المشاركة وتعميمها في المؤسسة.

وبناء على النتائج المستخلصة من الجداول السابقة (١٢،١٣،١٤) أثبتت الباحثة صحة الفرض الفرعي الثاني الذي مؤداه " توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لقدرة الاخصائيين الاجتماعيين على مشاركة المعرفة الرقمية بأجهزة رعاية الشباب لصالح القياس البعدي"

قائمة المراجع :-

- ١- أحمد، أشرف السعيد (٢٠٠٩): أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية لتطبيق المعرفة بالجامعات المصرية، المؤتمر السابع : التعليم في مطلع الألفية الثالثة : الجودة - الإتاحة - التعليم مدى الحياة"، مجلة العلوم التربوية، القاهرة، م ٢
- ٢- استيتيه ، دلال (٢٠١٤): التغيير الاجتماعي والثقافي، ط، عمان: دار وائل للنشر
- ٣- إسماعيل ، إيمان صلاح محمود (٢٠٢١) : مقومات استخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب ، رسالة ماجستير ، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية
- ٤- أبو خضير ، إيمان سعود (٢٠٠٩) : تطبيقات إدارة المعرفة فى مؤسسات التعلم العالي " أفكار وممارسات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، الرياض، المملكة العربية السعودية
- ٥- الكواري ، كلثوم جبر و المناعي ، صلاح سلطان (٢٠١٣): رعاية الشباب في المجتمع العربي " أسس وتطبيقات " ، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث
- ٦- الحاييس ، عبد الوهاب جوده ، و صبطينى ، عبيده احمد (٢٠١٩) : مجتمع المعرفة الرقمية ودوره فى تنمية الإبداع العلمى " رؤى حديثة للتعلم والبحوث" ، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، العدد ٦ يناير .
- ٧- الهويش ، يوسف محمد (٢٠١٧) : إدارة المعرفة فى الجامعات السعودية والمعوقات التى تواجهها من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، جامعة البحرين ، مجلد ١٨ ، العدد ٢
- ٨- الشواربه ، داليه خليل (٢٠١٩) : درجة استخدام طلبة الدراسات العليا فى الجامعات الأردنية الخاصة للمنصات التعليمية الالكترونية وإتجاهاتهم

- نحوها ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- ٩- الكبيسي ، صلاح الدين (٢٠٠٥): إدارة المعرفة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر
- ١٠- الطيطى ، خضر مصباح إسماعيل (٢٠٠٩): إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول ، عمان ، دار الحامد
- ١١- الفهوي ، ليث عبدالله (٢٠١٣) : استراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية ، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ١٢- الرومى ، أحمد (٢٠١٤) : أدوار معلمى المرحلة الثانوية في ضوء الاقتصاد القائم على المعرفة من وجهة نظر المعلمين، رسالة الخليج العربى، ٣٥ (١٣١) ، ١٥٥-١٧٧
- ١٣- السالمى ، جمال مطر ،و عبد الله ، خالد عتيق و الهناني ، عبد الله سالم (٢٠٢٠) : دور إنترنت الأشياء في إدارة المعرفة فى مؤسسات المعلومات، مجلة دارسات المعلومات والتكنولوجيا، مجلد ١
- ١٤- الفقيه ، عيسى محمد (٢٠١٧) : واقع تطبيق إدارة المعرفة فى جامعة جا زمن وجهة نظر القيادات الاكاديمية، مجلة العلوم التربوية، المجلد ١، العدد ٣
- ١٥- العزاوي ، بشرى هاشم (٢٠٠٢): سياسة تحفيز الموارد البشرية وعلاقتها بالابداع التنظيمي ، بغداد ، رسالة ماجستير
- ١٦- المعايطه ، رولا نايف و الحموري ، صالح سليم (٢٠١٢) : إدارة الموارد البشرية دليل علمي، داركنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط ١
- ١٧- العلى ، عبد الستار ، و قنديلجي ، غسان العمري ، (٢٠٠٩) : المدخل إلى إدارة المعرفة ، دارالمسيره للنشر والتوزيع ، الاردن.
- ١٨- المجلس الاعلى للشباب والرياضة (١٩٨٠): بحث اتجاهات طلبه الجامعات نحو المشاركة في الحياة الجامعية ، القاهرة

- ١٩- حمودة ، هدي (٢٠٠٥): نحو آفاق الإصلاح والتطوير الإداري لأداء الأعمال إلكترونيا عبر شبكة الانترنت ، شئون الشرق الأوسط، مركز بحوث الشرق الأوسط ، جامعة عين شمس، العدد الخامس عشر .
- ٢٠- دهشان ، محسن يونس (٢٠١٤) : تطبيقات إدارة المعرفة الرقمية فى تحسين الثقافة التنظيمية بالجامعة، مؤتمر آفاق فى تكنولوجيا التربية، معهد الدراسات والبحوث التربوية، القاهرة.
- ٢١- رشيد ، فراح (٢٠١٧) : إدارة المعرفة ودورها فى تحقيق الابتكار لدى المنظمات الأعمال ، الجزائر ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية والعدد الثامن
- ٢٢- زاهر ، محمد ضياء الدين و محمد سناء سيد (٢٠١٨) : دور التكنولوجيا الرقمية فى الإرتقاء بالمؤسسات التعليمية فى مجتمع المعرفة " التعليم العام نموذجا" ، المركز العربى للتعليم والتنمية، مجلد ٢٥ ، العدد ١١١
- ٢٣- شحاتة ، حسن(ب.ت): النشاط المدرسي مفهومه وظائفه ومجالات تطبيقه " ، ط ٢ ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية
- ٢٤- عليان، ربحي مصطفى (٢٠٠٨) : إدارة المعرفة"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط١، عمان ، الأردن
- ٢٥- عبله ، حمادي (٢٠١٣): دور إدارة المعرفة فى بناء المنظمة المتعلمة ، مذكرة ماستر فى علوم التسيير ، النويرة
- ٢٦- عبدالعزيز، محمد عزت (٢٠٠٨) : رعاية الشباب كأحدى استراتيجيات تحديث المجتمع المصرى ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم .
- ٢٧- عبد التواب ، ناصر عويس (٢٠٠٢): الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب، بحث منشور فى المؤتمر العلمي الخامس عشر، (القاهرة: جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية

- ٢٨- على ، ماهر ابو المعاطى(١٩٩٩): إطار تصورى مقترح لتطوير رعاية الشباب الجامعى، بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، مكتبة كلية الخدمة الاجتماعية، حلوان، ٦ع
- ٢٩- على ، ماهرأبو المعاطى (٢٠٠٥) : نظم المعلومات والممارسة للخدمة الاجتماعية ، رؤية مستقبلية ، ورقة عمل بمؤتمر الخدمة الاجتماعية وعصر المعلومات ، المجلد الاول ، جامعة الفيوم
- ٣٠- على ، مسعود على عبدالحميد (٢٠١٥): متطلبات استخدام التعليم التفاعلى فى تعليم الخدمة الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم
- ٣١- على ، ماهر أبو المعاطى (٢٠٠٣): الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب " معالجة علمية من منظور - الممارسة العامة " ، ط ٢ ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق
- ٣٢- عبد القادر وآخرون ، أسماء أبو بكر (٢٠٠١): المفاهيم الاساسية للخدمة الاجتماعية فى المجالات النوعية، (القاهرة، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، مركزالسلام للكمبيوتر والتوزيع
- ٣٣- عبد المعطى ،احمد حسين ،احمد وزارع احمد (٢٠١٢) : التدريب الالكترونى ودوره فى تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية " دراسة تقويمية " ، مصر ، المجلة الدولية للابحاث التربوية ، العدد ١٣ ، جامعة اسيوط
- ٣٤- غنيم ، أحمد محمد(٢٠٠٤) : الإدارة الإلكترونية (آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل)، المكتبة العصرية
- ٣٥- محمود ،الهوامشى أبوبكر (٢٠٠٥) : الحكومة الرقمية ، ط ١ ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية
- ٣٦- محمود ، ولاء محمود (٢٠١٨) : مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها فى العصر الرقى " الواقع وسيناريوهات المستقبل "، مجلة كلية التربية، مجلد ٢، العدد ٩٠ ، جامعة كفر الشيخ

٣٧- مانع ، سرينة وبوزيدى ، هدى (٢٠١٨) : تطبيقات إدارة المعرفة في

مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة الباحث الاقتصادي

٣٨- نجم ، نجم عبود (٢٠٠٤) : الإدارة الإلكترونية " الإستراتيجية و

الوظائف و المشكلات" ، دار المريخ، الرياض ، السعودية

٣٩- ياسين ، سعد غالب(٢٠٠٧) : نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكرى

العربى ، عمان ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، العدد

١٢٤

٤٠- Eytan Bakshy, and others, the role of social work

networks in information diffusion , in information diffusion

in social network, session , Lyon, April 16,2012,

٤١- Kabilwa, (2018): **Knowledge Management Practices**

in Zambian Higher Education: An Exploratory Study

of Three Public Universities, Master Thesis,

Stellenbosch University, South Africa.

٤٢- Carolyn, B (2002), Validating A unified Framework for

knowledgemanagement,

WWW./CASit.org/km/kmrt/may02/index.htm

٤٣- Rot, A. & Sobinska, M. (2018). The potential of the

Internet of Things in knowledge management system. In

FedCSIS Position Papers (pp. 63- 68)

٤٤- Moltudal, S., Krumsvik, R., Jones, L., Eikeland, O. J.,

& Johnson, B. (2019). The Relationship Between

Teachers' Perceived Classroom Management Abilities and

Their Professional Digital Competence. Designs for

Learning, 11(1).

Quinney Anne, Hutchings Maggie; scammell janet, -٤٥
student and staff experiences of using avirtual community,
wessexbaym to support inter professional learning message
for collaborative practice, social work education, 27 (6)

September 2009m pp.658-664 journal website.

Shamizanjani, M., Naeini, S. M., & Nouri, M. (2013). -٤٦
Knowledge management mechanisms in e-learning
environment: A conceptual model. Knowledge Management
& E-Learning, 5(4), 468-491.

Janus,steffen soulejman becoming(2016):knowledge- -٤٧
sharing organization-a handbook for scaling up solutions
through Knowledge capturing And sharing.international
bank for reconstruction and development the world bank.

Morris 2000, Knowledge Management :Aportunity for -٤٨
graduates the if LA council & General Conference.