

واقع رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

إعداد

إيمان حسين عبد الرحمن عويس

أخصائي رعاية الشباب بكلية الحاسبات والمعلومات جامعة الفيوم

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد واقع رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي من خلال (تحديد مستوى أنظمة العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي, تحديد مستوى قواعد البيانات بأجهزة رعاية الشباب الجامعي), وتنتمي هذه الدراسة إلى نوع الدراسات الوصفية التحليلية وتم تطبيقها على ١١٥ من العاملين بأجهزة رعاية الشباب, وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها (أن تنظيم ورش عمل حول كيفية إنشاء قواعد بيانات جاءت بدرجة متوسطة, سعي الإدارة لزيادة فعالية الخدمات جاءت بدرجة متوسطة, تتنوع الأنشطة المختلفة بمجال العمل وفقا لميول الطلاب جاءت بدرجة متوسطة, تتوفر قواعد بيانات للطلاب المستفيدين من خدمات رعاية الشباب جاءت بدرجة منخفضة, وجود دعم مادي كاف لإنشاء قواعد بيانات مرتبطة بمجال العمل جاءت بدرجة متوسطة.

Abstract:

The study aimed to determine the reality of structural capital in university youth care services through (determining the level of work systems in university youth care services, determining the level of databases in university youth care services). The study found a set of results, the most important of which are (the organization of workshops on how to create databases came at a moderate degree, the administration's endeavor to increase the effectiveness of services came at a moderate degree, various activities in the field of work vary according to students' tendencies came at a moderate degree, databases are available for students who benefit from Youth welfare services came at a low degree, and the presence of sufficient financial support to create databases related to the field of work came at a medium degree.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يعتبر الشباب المحور الأساسي والركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات بإعتباره القوة المنتجة التي تتحمل عبء التقدم الإقتصادي والإجتماعي من جانب ودرع الدفاع عن المجتمع من جانب آخر، بل أن الشباب هم القادرون على دفع عجلة التنمية وحمل لواء التغيير. (١) وتكمن أهمية الشباب بالنسبة لأي مجتمع فيما يمثله من مصدر لتجديد والتغيير، ويحكم أنهم قادة المستقبل، ولقد إهتمت كل المهن برعاية الشباب كل من زاوية إختصاصه، وذلك بهدف إشباع حاجات الشباب وحل مشكلاته وتدريبه حتى يصبح قادراً على العمل والإنتاج وتحمل المسؤولية. (٢)

كما يعيش العالم وقتاً غير مسبوق من التطوير والتغيير المستمر، وكذلك لتأثير جهود التطوير والتدريب التي تستثمر فيها أجهزة رعاية الشباب الجيدة لديها أموال ضخمة، وتشكل هذه المعرفة المتنامية والمتراكمة رأس المال الهيكلي للمؤسسة. (٣)

وبالإضافة إلى ذلك، يشير رأس المال الهيكلي إلى القدرة على تشغيل أجهزة رعاية الشباب، وللقيام بذلك، يجب تقديم أدلة على كفاءة وفعالية الأنظمة العاملة بأجهزة رعاية الشباب والموارد اللازمة لتوفير القيمة للطلاب، لا يقتصر رأس المال الهيكلي على البنية التحتية لأجهزة رعاية الشباب مثل قواعد البيانات وأنظمة الكمبيوتر، رأس المال الهيكلي هو عنصر الميزة التنافسية مع أجهزة رعاية الشباب الأخرى. (٤)

(١) عبد المحيي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠١٤، ص ١٤٩.

(٢) مدحت محمد أبو النصر: إدارة الأنشطة والخدمات الطلابية في المؤسسة التعليمية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠٠٩، ص ٣٤.

(٣) سيد محمد جاد الرب: الإتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، دن، د.ط، ٢٠١٠، ص ٢٨٣.

(٤) حاتم ابن صلاح سنوسي أبو الجدائل: رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط ١، ٢٠١٢، ص ١٣٥.

فقد أشارت دراسة "عبد الرحمن الحراري محمد، ٢٠١٧" إلى وجود دلالة إحصائية لعنصر الدعم والمساندة كأحد عناصر متطلبات التدريب الإلكتروني على رأس المال الهيكلي، كما جاءت أهم التوصيات إلى زيادة الدعم والمساندة للمستخدمين والمتمثل في دعم الإدارة العليا، والدعم المالي، والدعم الفني، بشركات قطاع النفط الليبي، مع التركيز على البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإستخدامها في البرامج التدريبية الإلكترونية.^(١)

وتمثل قواعد البيانات عمود فقري وأحد العناصر الرئيسية للبيانات وأنظمة استرجاعها، وتتضمن المعلومات والبيانات التي تم تنظيمها وتمثيلها لآليات أنظمة استرجاع المعلومات، ويشير المفهوم التقليدي لقاعدة البيانات إلى مجموعة من السجلات المتماثلة التي يمكن حلها في الحقل، وهي أصغر العناصر وأكثرها دقة أو المكونات المستخدمة في عمليات البحث مع أنظمة استرجاع المعلومات وفرز النتائج،^(٢) وتعد المعلومات والبيانات الناتجة عن معالجتها من الموارد المهمة في كل مؤسسة، لا يمكن للمؤسسة البقاء على قيد الحياة بدون بيانات سرية يسهل الوصول إليها ومعالجتها، لذلك فإن قواعد البيانات لها دور حيوي في المؤسسات.^(٣)

فقد أسفرت دراسة "أحمد حسين يوسف، ٢٠٢٠" إلى وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التطبيق الفعال لنظام تخطيط موارد المشروع وتطبيق نظام التصنيع المبسط في المنظمات محل البحث، وإلى وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التطبيق الفعال لنظام تخطيط موارد المشروع وتحسين الأداء التشغيلي في المنظمات محل البحث.^(٤)

وأشارت دراسة "حامد توفيق أبو سعدة، ٢٠٢٠" أن إدارة أمن المعلومات لها تأثير جوهري وإيجابي على نجاح برنامج أمن نظم المعلومات المحاسبية في البيئة المصرية، كما أوصت بضرورة

(١) عبد الرحمن الحراري محمد: متطلبات التدريب الإلكتروني ودورها في تنمية راس المال الهيكلي : دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع النفط الليبي, المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, جامعة قناة السويس, كلية التجارة, ٢٠١٧.

(٢) خالد عبد الفتاح محمد: تمثيل المعرفة وإسترجاع المعلومات الرقمية، الإمارات العربية المتحدة، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٩، ص٥٢.

(٣) نبيل عزت احمد مرسي: أساسيات نظم المعلومات في التنظيمات الإدارية، جدة، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، ط٣، ٢٠١١، ص٧٥.

(٤) أحمد حسين يوسف: أثر التطبيق الفعال لنظام تخطيط موارد المشروع (ERP) على تطبيق نظام التصنيع المبسط وانعكاسهما على الأداء التشغيلي: دراسة تطبيقية على المنظمات الصناعية المصرية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بني سويف، ٢٠٢٠.

اهتمام منظمات الأعمال بإدارة أمن المعلومات باعتبارها عنصراً هاماً وضرورياً لنجاح برنامج أمن المعلومات في منظمات الأعمال المصرية. (١)

كما أن المعلومات ضرورية لأي أجهزة رعاية للشباب، بغض النظر عن حجم وطبيعة العمل، والتي تؤدي دوراً حيوياً في جميع أنشطة أجهزة رعاية الشباب، بدءاً من تحديد رسالتها وأهدافها ورؤيتها وانتهاءً بعملياتها التشغيلية، في ظل المعلومات الجديدة والتطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا وطرق جمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها؛ مما يؤكد ضرورة الاستثمار في مؤسسات رعاية الشباب لوحدة تنظيمية بدوام كامل في علاج مؤسسات رعاية الشباب، وهي المسؤولة عن إدارة المعلومات، مع ضرورة توفير كافة الموارد البشرية والمادية التي تحتاجها وتدعمها وتقديم المساعدة. (٢)

وأوضحت دراسة "مصطفى علي أحمد عبد المولى، ٢٠٢٢"، إلى أنه "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استخدام نظم المعلومات التخطيطية وتطوير أداء المنظمات الاجتماعية"، و"توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المسؤولين بالمنظمات الاجتماعية الحكومية وغير الحكومية فيما يتعلق بتحديدهم لمقترحات تفعيل دور نظم المعلومات التخطيطية في تطوير أداء المنظمات الاجتماعية". (٣)

وجدير بالذكر أن الشباب مرحلة من مراحل العمر التي تمر بالإنسان وتتميز بالحيوية وهي طاقة متجددة تضيء على المجتمع طابعاً مميزاً وترتبط بالقدرة على التعلم والمرونة في العلاقات الإنسانية وتحمل المسؤولية، والشباب طاقة قومية بما تحويه من قدرات وأفكار وإنفعالات منطلقة. (٤)

فقد توصلت دراسة "نورهان عبد الرحمن ابراهيم محمد، ٢٠١٧"، إلى أن المهارات الإدارية من وجهة نظر الاخصائيين الاجتماعيين "مجتمع الدراسة" العاملون بمراكز الشباب التابعة لمحافظة القاهرة

(١) حامد توفيق أبو سعدة: دراسة أثر إدارة أمن المعلومات على نجاح برنامج أمن نظم المعلومات المحاسبية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة (JCCS)، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، ٢٠٢٠.

(٢) فاطمة بدر ومعاذ الصباغ: أساسيات الإدارة، الجمهورية السورية، د.ط، ٢٠٢٠، ص ٢٩٥.

(٣) مصطفى علي أحمد عبد المولى: نظم المعلومات التخطيطية كمتغير في تطوير أداء المنظمات الاجتماعية: دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة اسيوط، ٢٠٢٢.

(٤) سلوى عثمان الصديقي: منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، دار الكتب والوثائق القومية، ط ١، ٢٠١٣، ص ٤٧٣.

كأحد متغيرات الدراسة على النحو التالي: القدرة على إدارة المركز بطريقة جيدة، القدرة على ممارسة الأعمال الإدارية بسرعة وإتقان، القدرة على إيجاد بدائل عديدة لحل المشكلات الإدارية.^(١) لقد كشفت كل البحوث عن أهمية النشاط المدرسي وبرامج رعاية الشباب في الجامعات في تدعيم العملية التعليمية وفي تنمية شخصية الطالب، وأن لا تقتصر على جانب واحد من جوانب شخصية الطالب، بل تتناوله كلا لا يتجزأ.^(٢)

ويفهم عمل الشباب أن الشاب ليس كوحدة عمل أو كمشكلة يجب حلها، بل كشخص يتمتع بالموهبة والمهارات والقدرات التي لم يتحقق بعضها بعد بل يتعامل مع الشباب ويبنى العلاقات والثقة ويمكّنهم من استخدام نقاط قوتهم ومعالجة نقاط ضعفهم، كما يدعم عمل الشباب ليصبحوا مواطنين فاعلين والمشاركة في القرارات والإجراءات التي تؤثر عليهم وعلى مجتمعهم.^(٣)

فقد توصلت دراسة " ايمان محمد أحمد أبو فريخة، ٢٠١٧ " إلى أن نظم وتقنيات الاتصال الأكثر استخداما في ادارات رعاية شباب الجامعة هي مكالمات الهاتف والانترنت ولها تأثيرها الفعال في انجاز الاعمال الموكلة للعاملين بها وتطوير أدائهم، توظيف واستخدام نظم وتقنيات الاتصال الحديثة تسهم في التغلب على العقبات التي تخفض مستوى الاداء، توظيف واستخدام نظم وتقنيات الاتصال الحديثة تسهم في التغلب على العقبات التي تخفض مستوى الاداء.^(٤)

وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة البحث الحالي تتضح في أن الشباب المحور الأساسي والركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات بإعتباره القوة المنتجة التي تتحمل عبء التقدم الإقتصادي والإجتماعي من جانب ودرع الدفاع عن المجتمع من جانب آخر، بل أن الشباب هم القادرون على دفع عجلة التنمية وحمل لواء التغيير، وتكمن أهمية الشباب بالنسبة لأي مجتمع فيما يمثله من مصدر

(١) نورهان عبد الرحمن ابراهيم محمد: تقويم المهارات الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق اهداف الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات بمراكز الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٧.

(٢) مدحت محمد أبو النصر: الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب، مكتبة المتنبى، ط١، ٢٠١٣، ص١٦٥.

(٣) Expert group set up under the European Union Work Plan for Youth for 2016–2018: Developing digital youth work Policy recommendations, training needs and good practice examples For youth workers and decision–makers, Directorate–General for Education, Youth, Sport and Culture Youth, 2018, p38.

(٤) ايمان محمد أحمد أبو فريخة: دور نظم وتقنيات الاتصال الإداري في تطوير أداء العاملين بإدارات رعاية الشباب في جامعة كفر الشيخ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة حلوان، ٨١ع (سبتمبر ٢٠١٧).

لتجديد والتغيير، ويحكم أنهم قادة المستقبل، ولقد إهتمت كل المهن برعاية الشباب كل من زاوية إختصاصه، وذلك بهدف إشباع حاجات الشباب وحل مشكلاته وتدريبه حتى يصبح قادراً على العمل والإنتاج وتحمل المسؤولية، وبالإضافة إلى ذلك، يشير رأس المال الهيكلي إلى القدرة على تشغيل أجهزة رعاية الشباب، وللقيام بذلك، يجب تقديم أدلة على كفاءة وفعالية الأنظمة العاملة بأجهزة رعاية الشباب والموارد اللازمة لتوفير القيمة للطلاب، لا يقتصر رأس المال الهيكلي على البنية التحتية لأجهزة رعاية الشباب مثل قواعد البيانات وأنظمة الكمبيوتر، رأس المال الهيكلي هو عنصر الميزة التنافسية مع أجهزة رعاية الشباب الأخرى، فهذا الأسلوب يعمل على استغلال ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات وكذلك يساهم في إداره أداء العاملين مما يساهم في تطوير خدمات أجهزة رعاية الشباب وخروجها بشكل متميز.

ثانياً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- ١٠) شمول رأس المال الهيكلي أنظمة المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر.
- ١١) أهمية المعرفة المنظمة والمكتسبة ضمن عمليات وثقافة وهيكل أجهزة رعاية الشباب.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

- ١- تحديد واقع رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- ٢- ويندرج من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:
- ٣- تحديد مستوى أنظمة العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- ٤- تحديد مستوى قواعد البيانات بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

- ١- ما واقع رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي؟
- ٢- ويندرج من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:
- ٣- ما مستوى أنظمة العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي؟
- ٤- ما مستوى قواعد البيانات بأجهزة رعاية الشباب الجامعي؟

خامساً: مفاهيم البحث:

أ- تعريف رأس المال الهيكلي:

هو المعلومات وبراءات الاختراع والأصول الفكرية وحقوق التأليف والنشر التي حصلت عليها أجهزة رعاية الشباب، والتي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من هيكلها التنظيمي وثقافتها وعملياتها. (١)

ويعرف رأس المال الهيكلي بأنه: يمثل معرفة واضحة لأجهزة رعاية الشباب، وتتضمن قواعد البيانات والأنظمة وبراءات الاختراع والسياسات والثقافة التنظيمية والدروس المستفادة وما إلى ذلك، يتميز رأس المال الهيكلي في أنه يمثل جميع الأصول التي تبقى في المؤسسة حتى لو ترك الناس العمل. (٢)

التعريف الإجرائي لرأس المال الهيكلي:

- ١- المعلومات التي يكتسبها العاملين وتساعد على تطوير الأنظمة بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
- ٢- المعلومات التي يكتسبها العاملين وتساعد على تطوير قواعد البيانات بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

ب- تعريف أجهزة رعاية الشباب الجامعي:

هي تلك النسق الفرعي داخل الكليات والمعاهد الذي يسعى إلى معاونتها في تحقيق رسالتها التربوية والتعليمية من خلال مجموعة جهود مهنية متكاملة إجتماعياً وثقافياً ورياضياً وفنياً يقدمها مهنيون متخصصون كفريق عمل وفق سياسة محددة وخطة عمل متفق عليها يتم تنفيذها لرعاية الطلاب جسماً وعقلياً ونفسياً وخلقياً بما يؤدي إلى تنمية الوعي الإجتماعي لديهم وجعلهم مواطنين صالحين. (١)

وتعرف أجهزة رعاية الشباب الجامعي: بأنها هي "المنظمات الإجتماعية (الجمعيات أو النوادي أو الحركات) التي تم إنشاؤها لخدمة الشباب والتي يكون الشباب فيها مسئولين عن الهيكل التنظيمي وهي ديمقراطية وغير حكومية وغير هادفة للربح". (٢)

(١) حامد هاشم محمد الراشدي: إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، مكة المكرمة، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٧، ص٤٣.

(٢) ناصر محمود سعد جرادات وآخرون: إدارة المعرفة، إثراء للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٩، ص٢٣٤.

(١) عبد المنصف حسن على رشوان: ممارسة الخدمة الإجتماعية في مجال رعاية الشباب وقضاياهم، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠٠٦، ص ص (٦٩-٧٠)

(2) Duncan Holtom Et All: Study On The Social Value Of Youth Organisations, Belgium, The European Youth Foundation Of The Council Of Europe, 2016, P64.

التعريف الإجرائي لأجهزة رعاية الشباب:

- (١) تنظيم اجتماعي من العاملين بأجهزة رعاية الشباب.
- (٢) تسعى إلى تحقيق الأهداف من خلال جهود مهنية متكاملة اجتماعياً وثقافياً ورياضياً وفنياً.
- (٣) يتم من خلالها تقديم خدمات مهنية ومجهودات منظمة.
- (٤) تسعى إلى تنمية الوعي الاجتماعي لدى الطلاب مما يجعلهم مواطنين صالحين.
- (٥) تسعى إلى تحقيق رسالة الجامعة التربوية والتعليمية.

سادساً: الإطار النظري للدراسة:**أ- خصائص رأس المال الهيكلي:****ويمكن وصف رأس المال الهيكلي بأنه:**

- (١) قدرات خدمات رعاية الشباب، التي يحتاجون إليها للتسويق هي المعرفة المنظمة والمكتسبة ضمن عمليات وثقافة وهيكل أجهزة رعاية الشباب.
- (٢) يشمل رأس المال الهيكلي أنظمة المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والعلامات التجارية.
- (٣) يمكن تخزين رأس المال الهيكلي في شكل أنظمة إدارة المعرفة وقواعد بيانات وإجراءات موثقة وأنظمة خبيرة وبرامج دعم القرار.
- (٤) رأس المال الهيكلي هو كل ما يتبقى في المؤسسة عندما يغادر العاملون منازلهم ويمكن اعتباره بوضوح ملكاً لأجهزة رعاية الشباب.^(١)

ب- أهمية الأنشطة والخدمات الطلابية:

إن الأنشطة والخدمات الطلابية تتبع أهميتها في أنها تساعد الطالب في إثراء خبراته، وإكسابه مهارات معينة، بما يخدم مطالبه ومتطلبات تقدم المجتمع وتنميته، ومن وجهة نظر كل من عادل جوهر وماجدي محفوظ فإنه يمكن تحديد أهمية الأنشطة والخدمات الطلابية في أنها تحقق التالي:

- (١) شغل أوقات فراغ الشباب في أشياء مفيدة للشباب وللمجتمع ككل.
- (٢) تعميق الولاء والانتماء للمجتمع.
- (٣) تنمية شخصية الشباب وتطويرها وتكاملها.

(١) أكرم أحمد الطويل: رأس المال الفكري وثقافته الإبداع الواسع، عمان دار جرير للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٦، ص (٥٩-٦٠).

٤) تنمية السلوك الاجتماعي لدى الشباب.

٥) تنمية السلوك القيادي لدى الشباب.

٦) إكتشاف المواهب لدى الشباب وصقلها.

٧) تنمية قيم التحصيل الدراسي والنجاح والتفوق لدى الشباب. (٢)

٨) تنمية خدمات الصحة المتخصصة لأسباب التالية:

- لتلبية الإحتياجات البيولوجية والنفسية الخاصة بالشباب.
- لتقليل الإصابة بالأمراض المنقولة عن طريق الاتصال وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- لتقليل المخاطر المتعلقة بالسلوك والتي تستجيب للتثقيف والإرشاد.
- لتعلم الممارسات الصحية الجيدة.

يجب أن تصل خدمات رعاية الشباب الفعالة إلى الشباب الذين ينشأون في ظروف صعبة، وكذلك أولئك الذين هم أفضل حالاً داخل الجامعة وخارجها. (١)

ج- دور رأس المال الهيكلي في أجهزة رعاية الشباب:

من الضروري الاهتمام بأجهزة رعاية الشباب الناشئة وتقديم المعرفة حتى يسهل على كل من يحتاج إلى المعلومات من الحصول عليها واستخدامها، تتجلى أهمية رأس المال الهيكلي بشكل أكثر وضوحاً في حالات مثل:

- (١) توسيع نطاق دعم الشباب عندما نحتاج إلى تعيين موظفين جدد، كلما أسرع العاملون في ملء خدمات أجهزة رعاية الشباب، كل ما كان أحسن.
- (٢) ترك الأفراد الأساسيين في أجهزة رعاية الشباب.
- (٣) زرع المعرفة في أجهزة رعاية الشباب عندما تنقسم مؤسسات رعاية الشباب إلى أجزاء مختلفة أو تقع في مناطق مختلفة من العالم.

(٢) مدحت محمد أبو النصر: الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب، مكتبة المتنبى، ط١، ٢٠١٣، ص ص (١٦٩-١٧٠).

(١) Josephine Kibaru: National Guidelines For Provision Of Adolescent Youth-Friendly Services (Yfs) In Kenya, Kenya, National Guidelines For Provision Of Youth-Friendly Services (Yfs) In Kenya, July 2005, P1.

٤) أهمية أجهزة رعاية الشباب في تقديم الخدمات بنفس الجودة بغض النظر عن مكان تقديم الخدمة أو من يقدمها.

٥) أسباب الكفاءة: يمكن تقليل وقت العمل إذا كان هناك معلومات تميل إلى أن تكون دقيقة وسريعة بالترتيب ويمكنك البحث بسرعة عن المعلومات اللازمة لعملك. (2)

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

ت- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نوع "الدراسات الوصفية التحليلية"، حيث تسعى إلى تحديد رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

ث- المنهج المستخدم: في ضوء الدراسة الحالية استخدمت الباحثة كلاً من المنهج الكمي والكيفي وذلك للحصول على بيانات كافية ودقيقة بشأن موضوع الدراسة حتى يمكن التوصل إلى نتائج على درجة عالية من الدقة يمكن تعميمها في الميدان، كما استخدمت المسح الاجتماعي .

ج- الطرق المستخدمة: استندت الدراسة الحالية على:

طريقة المسح الاجتماعي الشامل: وذلك للعاملين في أجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.
د- أدوات الدراسة:

٣) أدوات جمع البيانات: تم الإعتماد على مقياس لتحديد واقع رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم: مطبق على العاملين في أجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

واعتمدت الباحثة في تصميم مقياس الدراسة على الخطوات العلمية المتعارف عليها في بناء المقاييس العلمية كالتالي:

ب- مرحلة جمع العبارات وصياغتها لغوياً وإعداد فقرات المقياس:

حيث تتطلب الأمر في هذه المرحلة تحديد عدداً كبيراً من العبارات المرتبطة بموضوع القياس ومؤشراته بحيث يمكن الاختيار المناسب منها.

وبناء على ذلك وطبقاً لتوجيهات المشرفين على الدراسة تم تحديد المحاور الرئيسية للمقياس والتي تمثلت في ثلاث محاور أساسية وهي:

المحور الأول: واحتوى على البيانات الأولية حيث تضمنت (٧) أسئلة للعاملين في أجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

(2)Anders Löthgren, The legal protection of Structural Capital, Thesis in Law 20 p Gothenburg School of Economics and Commercial Law Autumn -1999,pp(11-13).

البعد الثاني: واقع رأس المال الهيكلي: وموزعة على (٩) عبارات تقيس الأنظمة في أجهزة رعاية الشباب الجامعي وهما (١-٩)، (٧) عبارات تقيس قواعد البيانات في أجهزة رعاية الشباب الجامعي وهما (١-٧).

وبالتالي فقد بلغت عبارات المقياس (٢٣) عبارة.

٤) أدوات تحليل البيانات: تم معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية المطبقة في العلوم الاجتماعية " Statistical Package Of Social Sciences" والمعروف ببرنامج "spss" وذلك من خلال تطبيق أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي التالية:

ج- التكرارات, النسب المئوية.

د- الاوزان المرجحة, القوة النسبية, المتوسط الحسابي المرجح.

هـ- مجالات الدراسة:

- المجال المكاني: أجريت الدراسة الراهنة على جميع أجهزة رعاية الشباب الموجودة بجامعة الفيوم وعددهم (٢٠) كلية وهم: (التربية, الآثار, الخدمة الاجتماعية, الزراعة, العلوم, دار العلوم, سياحة وفنادق, الهندسة, حاسبات والذكاء الإصطناعي, الأداب, السن, حقوق, طب, طب أسنان, صيدلة, تمرريض, التربية للطفولة المبكرة, التربية النوعية, التربية الرياضية والإدارة العامة لرعاية الشباب).
- المجال البشري: ويتمثل في: حصر شامل للعاملين بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم وعددهم ١٢٦ وتم التطبيق على ١١٥ فقط نظراً لعدم تواجد باقي الأعضاء أثناء القيام بالتطبيق.

- خصائص عينة الدراسة من العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي:
١- النوع:

جدول (١)

يوضح خصائص عينة الدراسة للعاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي من حيث النوع

ن = ١١٥

م	النوع	التكرار	النسبة المئوية %
١	ذكر	٥١	٤٤,٣%
٢	أنثى	٦٤	٥٥,٧%
الإجمالي		١١٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، حيث يتبين أن (٥١) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٤٤,٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الذكور، في حين الإناث عددهم (٦٤) بنسبة (٥٥,٧%) من إجمالي العينة.
٢- السن:

جدول (٢)

يوضح خصائص عينة الدراسة للعاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي من حيث السن:

ن = ١١٥

م	السن	التكرار	النسبة المئوية %
١	من ٣٠ : ٣٥ سنة	٧	٦,١%
٢	من ٣٥ : ٤٠ سنة	٢٦	٢٢,٦%
٣	من ٤٠ : ٤٥ سنة	٤٠	٣٤,٨%
٤	من ٤٥ : ٥٠ سنة	٢٢	١٩,١%
٥	من ٥٠ سنة فأكثر	٢٠	١٧,٤%
الإجمالي		١١٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن، حيث يتبين أن (٧) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٦,١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح أعمارهم من ٣٠ : ٣٥ سنة، وأن (٢٦) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٢,٦%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح

أعمارهم من ٣٥ : ٤٠ سنة، وأن (٤٠) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣٤,٨%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح أعمارهم من ٤٠ : ٤٥ سنة، وأن (٢٢) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (١٩,١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح أعمارهم من ٤٥ : ٥٠ سنة، في حين أن (٢٠) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (١٧,٤%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح أعمارهم من ٥٠ سنة فأكثر.

٣- الحالة الاجتماعية:

جدول (٣)

يوضح خصائص عينة الدراسة للعاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي من حيث الحالة الاجتماعية: ن=١١٥

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية %
١	أعزب	١٩	١٦,٥
٢	متزوج	٨٨	٧٦,٥
٣	أرمل	٥	٤,٣
٤	مطلق	٣	٢,٦
الإجمالي		١١٥	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث يتبين أن (١٩) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (١٦,٥%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعزب، في حين أن المتزوجين عددهم (٨٨) بنسبة (٧٦,٥%) من إجمالي العينة، وأن الأرملة عددهم (٣) بنسبة (٤,٣%) من إجمالي العينة، في حين أن المطلقين عددهم (٣) بنسبة (٢,٦%) من إجمالي العينة، ويتضح من ذلك أن معظم العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي من المتزوجين.

٤- المؤهل العلمي:

جدول (٤)

يوضح خصائص عينة الدراسة للعاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي من حيث المؤهل العلمي: ن= ١١٥

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
١	مؤهل متوسط	٨	٧,٠٠%
٢	فوق متوسط	١٣	١١,٣%
٣	مؤهل عالي	٨٢	٧١,٣%
٤	دراسات عليا	١٢	١٠,٤%
الإجمالي		١١٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي, حيث يتبين أن (٨) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٧,٠٠%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة حاصلين على مؤهل متوسط, وأن الأفراد الحاصلين على مؤهل فوق المتوسط عددهم (١٣) بنسبة (١١,٣%) من إجمالي العينة, وأن الأفراد الذين حصلوا على مؤهل عالي عددهم (٨٢) بنسبة (٧١,٣%) من إجمالي العينة, في حين أن الأفراد الحاصلين على دراسات عليا عددهم (١٢) بنسبة (١٠,٤%) من إجمالي العينة.

٥- الدرجة الوظيفية :

جدول (٥)

يوضح خصائص عينة الدراسة للعاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي من حيث
الدرجة الوظيفية: ن = ١١٥

م	الدرجة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية %
١	مدير الشباب	١٩	١٦,٥%
٢	أخصائي إجتماعي	٥٥	٤٧,٨%
٣	أخصائي رياضي	١١	٩,٦%
٤	أخصائي رعاية شباب	٣٠	٢٦,١%
الإجمالي		١١٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للدرجة الوظيفية في أجهزة رعاية الشباب الجامعي, حيث يتبين أن (١٩) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (١٦,٥%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب مدير الشباب، وأن (٥٥) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٤٧,٨%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب أخصائي إجتماعي, وأن (١١) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٩,٦%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب أخصائي رياضي, وأن (٣٠) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٦,١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب أخصائي رعاية الشباب وهم الحاصلين على مؤهلات مختلفة تختلف عن توصيف رعاية الشباب, ويتضح من ذلك أن معظم العاملين في رعاية الشباب حاصلين على مؤهل الخدمة الاجتماعية مما يزيد وعي العاملين بأهمية رعاية الشباب.

٦- سنوات الخبرة في مجال رعاية الشباب

جدول (٦)

يوضح خصائص عينة الدراسة للعاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي من حيث سنوات الخبرة: ن= ١١٥

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية %
١	أقل من ٥ سنوات	٨	٧,٠%
٢	من ٥ : ١٠ سنة	٣٣	٢٨,٧%
٣	من ١٠ : ١٥ سنة	٢٤	٢٠,٩%
٤	من ١٥ : ٢٠ سنة	٢٤	٢٠,٩%
	من ٢٠ سنة فأكثر	٢٦	٢٢,٦%
	الإجمالي	١١٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمدة الخبرة في النقابة, حيث يتبين أن (٨) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٧,٠%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات, وأن (٣٣) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٨,٧%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات, وأن (٢٤) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٠,٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة, وأن (٢٤) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٠,٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة ١٥ سنة إلى ٢٠ سنة, وأن (٢٦) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٢,٦%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة من ٢٠ سنة فأكثر.

- المجال الزمني:

وهو فترة إجراء الدراسة الميدانية.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

النتائج الخاصة بالإجابة على التساؤل الأول للدراسة ومؤداه:

٢) ما واقع رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟ يتمثل في:

الشباب بجامعة الفيوم؟

يوضح واقع الأنظمة من وجهة نظر العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن = ١١٥)

الترتيب	القوة النسبية	النسبة المرجحة	الوزن المرجح	مجموع الاوزان	لا		إلى حد ما		نعم		
					%	ك	%	ك	%	ك	
١	٦٤,٠٦	١٤,٣	٧٣,٦٧	٢٢١	%٢٨,٧	٣٣	%٥٠,٤	٥٨	%٢٠,٩	٢٤	م الأنشطة بمجال العمل.
٢	٥٩,٧١	١٣,٣	٦٨,٦٧	٢٠٦	%٣٣,٩	٣٩	%٥٣	٦١	%١٣	١٥	ومة لإتمام العمل.
٣	٥٨,٨٤	١٣,١	٦٧,٦٧	٢٠٣	%٣٧,٤	٤٣	%٤٨,٧	٥٦	%١٣,٩	١٦	.
٦	٥٤,٤٩	١٢,١	٦٢,٦٧	١٨٨	%٤٩,٦	٥٧	%٣٧,٤	٤٣	%١٣	١٥	وفقا لميول الطلاب.
٤	٥٦,٥٢	١٢,٦	٦٥	١٩٥	%٤٣,٥	٥٠	%٤٣,٥	٥٠	%١٣	١٥	ير العمل.
٧	٥١,٣	١١,٤	٥٩	١٧٧	%٥٧,٤	٦٦	%٣١,٣	٣٦	%١١,٣	١٣	على مراكز تنافسية بمجال
٨	٤٨,٩٩	١٠,٩	٥٦,٣٣	١٦٩	%٦٢,٦	٧٢	%٢٧,٨	٣٢	%٩,٦	١١	لأنشطة المختلفة.
٥	٥٥,٠٧	١٢,٣	٦٣,٣٣	١٩٠	%٤٧,٨	٥٥	%٣٩,١	٤٥	%١٣	١٥	
١٥٤٩	٤٤٩	١٠٠	٥١٦,٣	١٥٤٩							
					١٩٣,٦٢٥						
					٥٦,١٢						

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الثالث وهو رأس المال الهيكلي والذي يتمثل في (يوضح واقع أنظمة العمل من وجهة نظر العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي) أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٩٣,٦٢٥) وقوة نسبية بلغت (٥٦,١٢%)، وهذا يدل على أن بعض العاملين يحتاجون إلى دعم في أنظمة العمل.

حيث جاءت العبارات التي حصلت على أعلى درجة موافقة في المرتبة الأولى وهي كالاتي:

١- "تتوفر الموارد والإمكانيات اللازمة لدعم الأنشطة بمجال العمل" بوزن مرجح (٧٣,٦٧) ونسبة مرجحة (١٤,٣) وقوة نسبية (٦٤,٠٦) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى توفير الموارد والإمكانيات لأداء العمل بنجاح.

٢- "تستخدم التقنيات الحديثة بمجال العمل" بوزن مرجح (٦٧,٦٧) ونسبة مرجحة (١٣,١) وقوة نسبية (٥٨,٨٤) وهذا يعني أن غالبية العاملين يحتاجون إلى معرفة التقنيات الحديثة وتطبيقها في مجال العمل.

٣- "تستعين الإدارة بالكفاءات البشرية اللازمة لإتمام العمل" بوزن مرجح (٦٨,٦٧) ونسبة مرجحة (١٣,٣) وقوة نسبية (٥٩,٧١) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الإستعانة بالكفاءات البشرية لإتمام العمل بنجاح.

٤- "تنوع الأنشطة المختلفة بمجال العمل وفقاً لميول الطلاب" بوزن مرجح (٦٢,٦٧) ونسبة مرجحة (١٢,١) وقوة نسبية (٥٤,٤٩) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى تنوع الأنشطة المختلفة وفقاً لميول الطلاب.

٥- "تطبق الأفكار الابتكارية الجديدة لتطوير العمل" بوزن مرجح (٦٥) ونسبة مرجحة (١٢,٦) وقوة نسبية (٥٦,٥٢) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى معرفة الأفكار الابتكارية وتطبيقها في مجال العمل.

٦- "تسعى الإدارة لزيادة فعالية الخدمات" بوزن مرجح (٦٣,٣٣) ونسبة مرجحة (١٢,٣) وقوة نسبية (٥٥,٠٧) وهذا يعني أن غالبية العاملين يسعون إلى زيادة فاعلية الخدمات.

بينما جاءت العبارات التي حصلت على أقل درجة موافقة في الترتيب الأخير وهي كالاتي:

١- "تشجع الإدارة الطلاب للحصول على مراكز تنافسية بمجال العمل" بوزن مرجح (٥٩) ونسبة مرجحة (١١,٤) وقوة نسبية (٥١,٣) وهذا يعني أن غالبية العاملين يسعون إلى تشجيع الطلاب على الحصول على المراكز التنافسية.

٢- "تحفز الطلاب للمشاركة السنوية في الأنشطة المختلفة" بوزن مرجح (٥٦,٣٣) ونسبة مرجحة (١٠,٩) وقوة نسبية (٤٨,٩٩) وهذا يعني أن غالبية العاملين يحفزون الطلاب على المشاركة السنوية في الأنشطة المختلفة.

رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

وضح واقع قواعد البيانات من وجهة نظر العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن = ١١٥)

الترتيب	القوة النسبية	النسبة المرجحة	الوزن المرجح	مجموع الاوزان	لا		إلى حد ما		نعم		
					%	ك	%	ك	%	ك	
٤	٥٤,٤٩	١٥,٨	٦٢,٦٧	١٨٨	%٥١,٣	٥٩	%٣٣,٩	٣٩	%١٤,٨	١٧	
٥	٥٣,٦٢	١٥,٦	٦١,٦٧	١٨٥	%٥٦,٥	٦٥	%٢٦,١	٣٠	%١٧,٤	٢٠	
٦	٥٠,١٤	١٤,٦	٥٧,٦٧	١٧٣	%٥٧,٤	٦٦	%٣٤,٨	٤٠	%٧,٨	٩	
١	٦٤,٣٥	١٨,٧	٧٤	٢٢٢	%٢٧,٨	٣٢	%٥١,٣	٥٩	%٢٠,٩	٢٤	
٢	٦٣,٤٨	١٨,٤	٧٣	٢١٩	%٣٢,٢	٣٧	%٤٥,٢	٥٢	%٢٢,٦	٢٦	
٣	٥٨,٥٥	١٧	٦٧,٣٣	٢٠٢	%٤١,٧	٤٨	%٤٠,٩	٤٧	%١٧,٤	٢٠	
	٣٤٤,٦	١٠٠	٣٩٦,٣	١١٨٩							
					١٩٨,١٧						أبي
					٥٧,٤٤						ة

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الثالث وهو رأس المال الهيكلي والذي يتمثل في (يوضح واقع قواعد البيانات من وجهة نظر العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي) أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٧، ١٩٨) وقوة نسبية بلغت (٥٧، ٤٤%)، وهذا يدل على أن بعض العاملين يحتاجون إلى التوعية بأهمية قواعد البيانات. حيث جاءت العبارات التي حصلت على أعلى درجة موافقة في المرتبة الأولى وهي كالآتي:

١- "تنظم ورش عمل حول كيفية إنشاء قواعد بيانات" بوزن مرجح (٧٣) ونسبة مرجحة (٤، ١٨) وقوة نسبية (٦٣، ٤٨) وهذا يعنى أن غالبية العاملين بحاجة إلى المعرفة بكيفية إنشاء قواعد البيانات.

٢- "يوجد دعم مادي كاف لإنشاء قواعد بيانات مرتبطة بمجال العمل" بوزن مرجح (٧٤) ونسبة مرجحة (١٨، ٧) وقوة نسبية (٦٤، ٣٥) وهذا يعنى أن غالبية العاملين بحاجة إلى توفير الدعم المالي لإنشاء قواعد البيانات الخاصة بالعمل.

٣- "يوضع نظام لتقييم أداء العاملين باستمرار" بوزن مرجح (٦١، ٦٧) ونسبة مرجحة (٦، ١٥) وقوة نسبية (٥٣، ٦٢) وهذا يعنى أن غالبية العاملين بحاجة إلى المعرفة بالطرق الحديثة لتقييم العاملين.

٤- "يتم الاحتفاظ بنسخ إحتياطية لقواعد البيانات اللازمة للعمل" بوزن مرجح (٦٧، ٣٣) ونسبة مرجحة (١٧) وقوة نسبية (٥٨، ٥٥) وهذا يعنى أن غالبية العاملين يحتاجون إلى توفير نسخ إحتياطية لتسهيل العمل.

بينما جاءت العبارات التي حصلت على أقل درجة موافقة في الترتيب الأخير وهي كالآتي:

١- "يوجد قواعد بيانات للعاملين بمجال العمل" بوزن مرجح (٦٢، ٦٧) ونسبة مرجحة (٨، ١٥) وقوة نسبية (٥٤، ٤٩) وهذا يعنى أن غالبية العاملين بحاجة إلى تعريفهم بأهمية قواعد البيانات.

٢- "تتوفر قواعد بيانات للطلاب المستفيدين من خدمات رعاية الشباب." بوزن مرجح (٦٧، ٥٧) ونسبة مرجحة (٦، ١٤) وقوة نسبية (٥٠، ١٤) وهذا يعنى أن غالبية العاملين لابد من توفير قواعد البيانات للطلاب المستفيدين والإستفادة منها عن تحفيز الطلاب الجدد من خلالها.

ثامناً: مقترحات الدراسة:

- ١- العمل على توفير نظم تحفيزية للعاملين المتميزين بالعمل.
- ٢- تطبيق العدالة عند توزيع المهام بين العاملين.
- ٣- دعم أجهزة رعاية الشباب بالتقنيات الحديثة لدعم العمل.
- ٤- مراعاة التنوع في الأنشطة لإرضاء إهتمامات الطلاب.
- ٥- توفير قواعد البيانات بمهام جميع أعضاء فريق العمل.
- ٦- توفير سجلات للطلاب المستفيدين من خدمات رعاية الشباب.

قائمة المراجع:

- ١) أحمد حسين يوسف: أثر التطبيق الفعال لنظام تخطيط موارد المشروع (ERP) على تطبيق نظام التصنيع المبسط وانعكاسهما على الأداء التشغيلي: دراسة تطبيقية على المنظمات الصناعية المصرية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بني سويف، ٢٠٢٠.
- ٢) أكرم أحمد الطويل: رأس المال الفكري وتقانه الإيضاء الواسع، عمان دار جرير للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٦.
- ٣) ايمان محمد أحمد أبو فريخة: دور نظم وتقنيات الاتصال الإداري في تطوير أداء العاملين بإدارات رعاية الشباب في جامعة كفر الشيخ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة حلوان، ع ٨١ (سبتمبر ٢٠١٧).
- ٤) حاتم ابن صلاح سنوسي أبو الجدائل: رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط١، ٢٠١٢.
- ٥) حامد توفيق أبو سعدة: دراسة أثر إدارة أمن المعلومات على نجاح برنامج أمن نظم المعلومات المحاسبية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة (JCCS)، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، ٢٠٢٠.
- ٦) حامد هاشم محمد الراشدي: إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، مكة المكرمة، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٧، ص٤٣.
- ٧) خالد عبد الفتاح محمد: تمثيل المعرفة وإسترجاع المعلومات الرقمية، الإمارات العربية المتحدة، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٩.
- ٨) سلوى عثمان الصديقي: منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، دار الكتب والوثائق القومية، ط١، ٢٠١٣.

- ٩) سيد محمد جاد الرب: الإتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، دن، د.ط، ٢٠١٠.
- ١٠) عبد المنصف حسن على رشوان: ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب وقضاياهم، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠٠٦.
- ١١) عبد المحيي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠١٤.
- ١٢) عبدالرحمن الحرارى محمد: متطلبات التدريب الإلكتروني ودورها في تنمية راس المال الهيكلي: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع النفط الليبي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، ٢٠١٧.
- ١٣) فاطمة بدر ومعاذ الصباغ: أساسيات الإدارة، الجمهورية السورية، د.ط، ٢٠٢٠.
- ١٤) مدحت محمد أبو النصر: إدارة الأنشطة والخدمات الطلابية في المؤسسه التعليمية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠٠٩.
- ١٥) مدحت محمد أبو النصر: الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب، مكتبة المتنبي، ط١، ٢٠١٣.
- ١٦) مصطفى علي أحمد عبد المولى: نظم المعلومات التخطيطية كمتغير في تطوير أداء المنظمات الاجتماعية : ” دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة اسيوط، ٢٠٢٢.
- ١٧) مصطفى علي أحمد عبد المولى: نظم المعلومات التخطيطية كمتغير في تطوير أداء المنظمات الاجتماعية : ” دراسة مقارنة ”، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة اسيوط، ٢٠٢٢.
- ١٨) ناصر محمود سعد جرادات وآخرون: إدارة المعرفة، إثراء للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٩.
- ١٩) نبيل عزت احمد مرسي: أساسيات نظم المعلومات في التنظيمات الإدارية، جدة، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، ط٣، ٢٠١١.
- ٢٠) نورهان عبد الرحمن ابراهيم محمد: تقويم المهارات الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق اهداف الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات بمراكز الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٧.

- 21) Anders Löthgren, The legal protection of Structural Capital, Thesis in Law 20 p Gothenburg School of Economics and Commercial Law Autumn –1999,pp(11–13).
- 22) Duncan Holtom Et All: Study On The Social Value Of Youth Organisations, Belgium,The European Youth Foundation Of The Council Of Europe,2016, P64.
- 23) Expert group set up under the European Union Work Plan for Youth for 2016–2018: Developing digital youth work Policy recommendations, training needs and good practice examples For youth workers and decision–makers, Directorate–General for Education, Youth, Sport and Culture Youth, 2018, p38.
- 24) Josephine Kibaru: National Guidelines For Provision Of Adolescent Youth–Friendly Services (Yfs) In Kenya, Kenya, National Guidelines For Provision Of Youth–Friendly Services (Yfs) In Kenya, July 2005, P1.