

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين
الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي

إعداد

د مدحت حفي خلف زيد

استاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع

بكلية البنات الاسلامية بأسيوط. جامعة الأزهر

٢٠٢٥م / ١٤٤٧هـ

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي.

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي.

مدحت حفني خلف زيد

قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، كلية البنات الإسلامية، جامعة الأزهر
بأسيوط، جمهورية مصر العربية.

البريد الإلكتروني: (Medhat Hefny.2178@azher.edu.eg)

ملخص البحث:

استهدفت الدراسة التوصل الى رؤية تخطيطية مقترحة لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي، وذلك باعتبار الأخصائيين الاجتماعيين من الموارد البشرية باعتبارها اهم مدخلات التخطيط الاجتماعي بهذه المؤسسات، وقد اكدت نتائج الدراسة على أن واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بهذه المؤسسات في ابعاد نقل المعرفة، وتبادل المعرفة، وتحويل المعرفة، جاء بمستوي (متوسط)، وان واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بهذه المؤسسات في ابعاد تنمية الجوانب المعرفية، وتنمية الجوانب المهارية، وتنمية الجوانب القيمية، جاء بمستوي (متوسط)، كما جاء كلا من معوقات ومقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بهذه المؤسسات بمستوي (مرتفع)، وكذلك على وجود علاقة ارتباطية داله إحصائية بين الاستفادة من التشارك المعرفي وتحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بهذه المؤسسات، واخيرا على وجود علاقة ارتباطيه داله إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للإخصائيين الاجتماعيين وبين اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك المعرفي وبالتالي الاستفادة منه في تحسين الأداء المهني بهذه المؤسسات، و تنتهي الدراسة لنمط البحوث الوصفية التي اعتمدت على استخدام منهج المسح الاجتماعي لعدد (٣٩) مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي بمحافظة اسيوط.

الكلمات المفتاحية: التخطيط-التشارك المعرفي-الاداء المهني-الاطفال بلا ماوي.

Planning to Activate the Utilization of Knowledge Sharing in Enhancing the Professional Performance of Social Workers in Child Care Institutions for Homeless Children

Medhat Hefny Khalaf Zeid

Faculty of Islamic Girls, Al-Azhar University, Assiut, Arab Republic of Egypt

E-mail: (Medhat.Hefny.2178@azher.edu.eg)

Abstract:

The study aimed to develop a proposed planning vision to activate the utilization of knowledge sharing in enhancing the professional performance of social workers in child care institutions for homeless children. Social workers are considered among the key human resources and the most important inputs in the social planning process of these institutions. The results indicated that the current practice of knowledge sharing among social workers in these institutions—across the dimensions of knowledge transfer, knowledge exchange, and knowledge transformation—was at a moderate level. Likewise, the actual utilization of knowledge sharing in improving professional performance—in terms of developing cognitive, skill-based, and value-based aspects—was also at a moderate level. The findings further revealed that both the obstacles to and the proposed approaches for activating knowledge sharing to improve professional performance were at a high level. Additionally, there was a statistically significant correlation between the utilization of knowledge sharing and the enhancement of professional performance among social workers in these institutions. A statistically significant relationship was also found between certain demographic variables of the social workers and their attitudes toward practicing knowledge sharing, and consequently, benefiting from it in improving professional performance. This study belongs to the category of descriptive research and employed the social survey method, targeting a sample of 39 social workers in child care institutions for homeless children in Assiut Governorate, Egypt.

Keywords: Planning- Knowledge Sharing- Professional Performance- Homeless Children

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

أولاً: مدخل إلى مشكلة الدراسة.

إن الاهتمام بالطفولة هو الاهتمام بالحاضر والمستقبل معاً، ومن ثم تعتبر مراحل السنوات الأولى من عمر الإنسان من أهم المراحل في حياته، فالمجتمع الواعي هو الذي يعرف ويقدر مدى أهمية تلك المرحلة ويوليها من العناية والاهتمام والرعاية أكثر مما يولي أي مرحلة أخرى (فارس، ٢٠٠٦، ص ٦)، وتعد مشكلة الاطفال بلا مأوى مشكلة عالمية تعاني منها مختلف دول العالم المتقدمة والنامية، إلا أن اسبابها ومعدلات انتشارها تعاني منها غالبية الدول النامية، وتشير بعض التقديرات الي أن عدد الاطفال بلا مأوى بالدول المتقدمة قد بلغ (٥) مليون طفل، وان عددهم بالدول النامية يتراوح ما بين (١٠٠-١٥٠) مليون طفل، في حين تشير اخري ان عددهم بالدول النامية (٧٥) مليون طفل، وان عددهم في الدول العربية وحدها بلغ حوالي (١٠) مليون طفل، وفي المجتمع المصري نجد تضارباً في البيانات والإحصائيات عن مدي وجود هذه الظاهرة وحجمها ما بين إحصائيات تقدر عدد الاطفال بلا مأوى بحوالي (٢) مليون طفل، واخري بحوالي (١٦,٠٠٠) طفل، وثالثة بأكثر من (٢٠,٠٠٠) طفل (قنديل، ٢٠٢٣، ص ٢٤٩)، في حين تشير تقديرات اخري ان عددهم في مصر لا يتجاوز (١٧,٠٠٠) طفل في عام ٢٠٢٣، بينما أظهرت أخري أن عددهم في محافظة اسيوط وحدها قد بلغ (١١,٧٤٣) طفل (وزارة التضامن الاجتماعي، ٢٠١٩)، وبينت تقديرات أخري اقتربت من ذلك أن الاطفال بلا مأوى الذين تم إيداعهم بمكاتب المراقبة الاجتماعية في محافظة اسيوط قد بلغ (١١,٧٦١) في عام ٢٠٢٠، وهم موزعين على مراكز المحافظة المختلفة، ويمتهنون عدة مهن كالباعة المتجولين وجمع القمامة وجمع الخردة، ومساعدى سائقين، كما أن بعضهم يمتن التسول (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، ٢٠١٩)، وتعد ظاهرة اطفال بلا مأوى من الظواهر الاخذة في التزايد في المجتمع المصري، نتيجة للعديد من العوامل والاسباب المتشابكة والمتداخلة سواء كانت عوامل اسرية او اقتصادية او اجتماعية او تعليمية، ويصعب التوصل الى تقديرات دقيقة لأعداد هؤلاء الاطفال، حيث انه قد تصل أعدادهم الى أكثر من (٢) مليون طفل (المجلس القومي للطفولة والامومة، ٢٠٢٢)، كما تعد هذه الظاهرة واحدة من المشكلات الرئيسة التي تواجه تحقيق التنمية والوصول لأهدافها، ويمكن القول أن هذه الإحصائيات بمثابة مؤشرات تقديرية تؤكد على وجود الظاهرة وانتشارها، ولم تتوفر بعد إحصائيات دقيقة عن

حجم الظاهرة والأعداد الحقيقية لهؤلاء الاطفال أو أماكن تواجدهم وذلك في حدود علم الباحث، ولقد سعت العديد من الدراسات السابقة إلى الكشف عن أبعاد هذه الظاهرة سواء لإلقاء الضوء على حجم المشكلات التي تعاني منها هذه الفئة أو لرصد أداء مؤسسات الرعاية الاجتماعية المعنية بمواجهة مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم، أو لتحديد المعوقات التي تواجهها في تحقيق ذلك، حيث أظهرت دراسة (محمد، ٢٠٠٥) إن الأطفال بلا مأوى يعانون من عدم إشباع احتياجاتهم الأساسية الاقتصادية والغذائية والصحية والتعليمية والأمنية، كما يعانون من التعرض للمخاطر والإصابة بالأمراض والاستغلال الجنسي، وافتقار التقدير والمكانة، بالإضافة لما يتعرضون له من مخاطر الطرق وممارسة أنشطة لا تتفق مع القانون مما يعرضهم للمشاكل القانونية، وكذلك عدم التمتع بحقوقهم بالمساواة مع الأطفال العاديين، وأن هذا يستوجب توفر استراتيجية للحماية والرعاية السليمة بما يلبي احتياجاتهم، واتفقت معها دراسة (عبد الجواد، ٢٠٠٩) في تأكيدها على ضرورة إشباع احتياجات هؤلاء الأطفال، ودعم آليات التكامل بين المؤسسات الحكومية والأهلية والأجهزة الإعلامية لتحديد الجوانب المختلفة للظاهرة وخطورتها على المجتمع وتنفيذ برامج وقائية لنشر الثقافة السليمة لتربية الأسر للبناء للحد من تفاقم المشكلة، كما أكدت دراسة (شلي، ٢٠١١) كذلك على قصور خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة لأطفال الشوارع في إشباع احتياجاتهم، ونقص التجهيزات وعدم توفر الإمكانيات المادية والتقنية، وصعوبة تنفيذ خطط العمل، وضعف أداء العاملين بتلك المؤسسات، وأوصت الدراسة بضرورة توفير الإمكانيات المادية والبشرية وتأهيلها، وتقدير احتياجات هؤلاء الاطفال بطريقة علمية، ايضاً أكدت دراسة (عبد الفضيل، ٢٠٢٠) على ضرورة تحسين الأنشطة المقدمة للأطفال بلا مأوى ودعم ممارسة حقوقهم والدفاع عنها بالمنظمات الأهلية والحكومية المعنية، حيث ان ضعف الموارد المادية والبشرية المتاحة لهذه المنظمات يعوق تنفيذ الأنشطة وتقديم خدمات تشبع احتياجاتهم بشكل شامل، كما أظهرت دراسة (أبو نازل، ٢٠٢٠) ارتفاع مستوي متطلبات مؤسسات الرعاية الاجتماعية الأهلية من أجل تحقيق الحماية للفئات المعرضة للخطر واهمها فئة الاطفال بلا مأوى، وهذه المتطلبات مرتبة طبقاً لأهميتها في متطلبات فنية وتنسيقية ومعرفة ومالية وتدريبية وتخطيطية

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

وتكنولوجية، وان هذه المؤسسات تواجه معوقات نقص الرقابة والمتابعة للأطفال من قبل الادارة، واوصت الدراسة بتعزيز التنسيق والاتصال بين هذه المنظمات والمنظمات الأخرى وبينها وبين المستفيدين من خدمات الرعاية المقدمة بها.

وإذا كان مطلب تطوير برامج مؤسسات الرعاية للأطفال بلا مأوى، وابتكار أخرى جديدة لمواجهة مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم وتنمية مختلف قدراتهم، يعد أحد أهم المطالب الضرورية لتحقيق أهدافها المنشودة، فإن تحسين الأداء المهني للموارد البشرية العاملة بهذه المؤسسات بشكل عام، والأخصائيين الاجتماعيين كأحد أهم هذه الموارد على وجه الخصوص، يعد على رأس هذه المطالب وأكثرها الحاحا للوصول بالأداء المهني بمقوماته الرئيسية للمستويات المأمولة، وذلك باعتبار أن الأخصائيين الاجتماعيين يمثلون مهنة الخدمة الاجتماعية بهذه المؤسسات، تلك المهنة التي دائماً ما تتصل بالأمن الإنساني والسعي لتحقيق الحماية الاجتماعية، ولاسيما للفئات الأولى بالرعاية بشكل عام وفئة الأطفال بلا مأوى على وجه الخصوص، وذلك من أجل تحسين الأداء المهني والوصول به للمستويات المطلوبة كمحصلة للمخرجات التي يحققونها نتيجة جهودهم المهنية.

وتشتمل هذه المقومات على ثلاثة أبعاد رئيسية هي الاتجاهات الخاصة بالمهنة والتي تشتمل على القيم المهنية والأخلاقية والتحكم في التعامل مع الأبعاد الشخصية المؤثرة على الممارسة، والمعرفة المهنية وتشمل التطور المتراكم للمعلومات أو المعارف المهنية وهي ناتجة عن التعلم المهني المستدام والخبرات المكتسبة من ممارسة المهنة ونشاط تقدير الذات وفعاليات ومؤثرات التطور المهني، والمهارات المهنية وتتضمن الإنماء المهني المتلاحق للمهارات اللازمة للعمل والممارسة للوصول للكفاءة والتقييم المهني الذاتي والزيادة المستمرة لمكوناتها من المعارف والقيم والمهارات (Holman,2009,p.2,3)، حيث ان النجاح المستمر للإداء المهني يتطلب من الأخصائيين الاجتماعيين تطوير المعارف والمهارات لكفاءة الممارسة في العمل مع الأفراد و الاسر و الجماعات والمنظمات والمجتمعات، لأثراء المعارف وتطبيق المهارات في مجالات عملهم بالإدارة والبحث والتقييم (The Irish Association of Social workers, 2014,p.p.1,2)، ومن ثم فإن العمل على تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا

ماؤي أصبح ضرورة لا غنى عنها للمهنة ولتلك المؤسسات، وخاصة بعد تأكيد العديد من الدراسات السابقة على وجود العديد من المعوقات المؤثرة سلباً على الأداء المهني وادوار العاملين بشكل عام، والأخصائيين الاجتماعيين على وجه الخصوص، وهو ما انعكس على ضعف عائد الخدمات المقدمة على هؤلاء الأطفال في أحيان كثيرة، وهو ما أكدت عليه العديد من الدراسات السابقة، ومنها دراسة (ابوالمجد، ٢٠٠٩) والتي أكدت على وجود العديد من المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال الأحداث، منها ما يتصل بضعف الإعداد وعدم توفر الدورات التدريبية، ومنها ما يرتبط بضعف الوعي بأهمية العمل الفريقي، وضعف مهارات التفاوض والاتصال، كما اشارت دراسة (عبد الحميد، ٢٠١٢) الى مواجهة الأخصائيين الاجتماعيين بمدارس الدمج الشامل للأطفال لمعوقات مرتبطة بالمؤسسات والأسر والاطفال المدمجين، وأخري ترجع للأخصائيين الاجتماعيين أنفسهم وأعدادهم المهني، ايضا أكدت دراسة (على، ٢٠١٤) على ضعف كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين نتيجة عدم إلمامهم بالمعارف المرتبطة بالأداء المهني، والجانب المهاري، ووجود معوقات فنية وإدارية، وأخرى ترجع للإدارة والمجتمع، بالإضافة لضعف الحوافز المالية، وتدخل الإدارة في عمل الأخصائيين الاجتماعيين، كما بينت دراسة (راشد، ٢٠٢١) أن الأخصائيين الاجتماعيين يحتاجون الي مجموعة من المتطلبات المعرفية بنسبة تتجاوز (٨١%)، والمتطلبات المهارية والقيمية بنسبة تتجاوز (٧٤%) لتنمية ادائهم المهني والاسهام الفعال في حل مشكلات الاطفال الموهوبين ذوي صعوبات التعلم، أيضا أكدت دراسة (ابراهيم، ٢٠٢٢) على ضرورة تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية دورهم مع جماعات الاطفال بلاً ماؤي بمؤسسات الدفاع الاجتماعي، وتنظيم الدورات التدريبية لتنمية معارفهم ومهارتهم والاطلاع على أحدث برامج وسياسات وخطط الرعاية لهذه الفئة، وزيادة موارد هذه المؤسسات لزيادة عدد البرامج وجودتها، وتوفير حوافز مادية ومعنوية لزيادة اداء الأخصائيين الاجتماعيين ، ودعم ممارسة الاطفال لحقوقهم، كما اظهرت دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٢٤) أن الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلاً ماؤي يواجهون صعوبات في إدائهم المهني من أهمها عدم تعاون فرق العمل لتحقيق الأهداف، وطغيان العمل الاداري على العمل الفني والمهاري،

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

وضعف خبرة الأخصائيين، وعدم توصيف ادوارهم المهنية، وعدم تعاون المؤسسة مع المؤسسات الأخرى، وعدم وضوح سياسة المؤسسة، وضعف دور وسائل الإعلام، وتفشي القيم السلبية نتيجة لتلك الصعوبات بين الأطفال، واوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية لتنمية معارف ومهارات وخبرات الأخصائيين الاجتماعيين، وتحديد هذه المؤسسات لأهدافها بدقة، كما اكدت الدراسة على وجود علاقة دالة إحصائيا بين تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للخدمات واعادة تأهيل الاطفال بلا مأوى.

ومن ثم فإن مواجهة تلك المعوقات او الحد من تأثيراتها السلبية على الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بتلك المؤسسات يتطلب العمل بكل ما من شأنه أن يساهم في تحسين مستويات ادائهم المهني بأبعاده المعرفية والمهارية والقيمية من اجل التقدم نحو تحقيق الأهداف المرسومة للمهنة ولهذه المؤسسات وللخطط الوطنية الهادفة لتلبية احتياجات أطفال بلا مأوى وحل مشكلاتهم.

ولذا يضمن التشارك المعرفي توفير المعلومات والخبرات لمساعدة الآخرين بالمنظمات في العمل بشكل تشاركي مع الآخرين لحل المشكلات وتطوير الأفكار الحالية وابتكار أخرى جديدة، وتنفيذ سياسات وإجراءات مطلوبة لتبادل المعرفة من خلال الاتصالات والمراسلات مع الخبراء أو تنظيم اكتسابها من الآخرين (Cumminges,2004,p.56)، وهو عملية هامة جدًا لأنها تضمن انتقال المعارف واستمرارها بين العاملين، بل ونشرها داخل المؤسسة كأنها بمثابة ثقافة للعمل يلتزم بها الأفراد، لتساعدها في حالة زوال أو رحيل العناصر البشرية ذات الكفاءة، كما تضمن عدم تأثر المنظمات وتحقيق ثبات وزيادة في الموارد (Gigik&Obeldat,2014,pp.129.130)، وذلك لان المؤسسات مهما تنوعت فإن غايتها إنجاز الأهداف المخططة، وأن وجود مجموعات من الأفراد أو العاملين في مختلف التخصصات يتفاعلون معًا، وهم في هذا التفاعل يتشاركون وينقلون معارفهم للآخرين، فان الإدارة الفعالة هي التي تعمل على توجيه هذا التفاعل لضمان تحقيق الهدف المزدوج بتحسين الأداء للأفراد والمؤسسات (Farhad,2005,p.2)، كما يعتبر التشارك المعرفي بمثابة عملية تعلم مستمر من خلال صور عديدة متنوعة كالاتصالات المباشرة التي تحدث بين الأفراد في الاجتماعات أو ورش العمل، أو جلسات الحوار أو المؤتمرات

للإفادة وتبادل الآراء (ابراهيم، ٢٠١٧، ص ١٢)، ولقد أكدت العديد من الدراسات السابقة على أهمية التشارك المعرفي كمطلب جوهري لتنمية المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتحسين المستمر للأداء المهني، وأدراك الاهداف المنشودة للمؤسسات على اختلاف انواعها ومستوياتها، حيث أظهرت دراسة (الظاهر ومنصور، ٢٠٠٥) أن توفر متطلبات التشارك المعرفي له تأثير إيجابي في فاعليته، بالإضافة الي وجود عوامل أخرى مؤثرة في ذلك، منها مؤهلات وتخصصات العاملين، وبرامج التدريب، وكفاءة فرق العمل ، وهي عوامل قد تكون في نفس الوقت معوقات للتشارك المعرفي إن كانت سلبية، وأكدت الدراسة كذلك على العلاقة بين أماكن حفظ المعرفة "البنية التكنولوجية" والبيئة التعاونية والتشارك المعرفي، وأوصت الدراسة بضرورة توفير أدوات دعم البيئة التعاونية لفرق العمل وتحقيق الانسجام بينها، وتخزين المعرفة بشكل علمي، وتحسين فعالية آليات عملها لمشاركة المعرفة المباشرة بين العاملين في تداول البيانات والأفكار والمساعدة على الإبداع، كما أكدت دراسة (Bakhar&Yussef,Y,2009) على العلاقة بين تشارك المعرفة وفعالية الأداء والخدمات المقدمة للمستفيدين، وأن الأعضاء الأكثر تشاركية معرفية يكون أدائهم أفضل من غيرهم في أداء العمل باستمرار، وهو ما ينعكس على تحقيق مبادئ الجودة في الخدمات حتى وإن لم تطبق بشكلها النهائي، وخاصة في توفير المتطلبات اللازمة لتحسين الأداء، وتداول المعلومات والتعاون بين الأعضاء، واكتساب المعارف الجديدة، والاستفادة منها في التطبيق الفعلي لكل ما يتصل بأنشطة المؤسسات ومجالات عملها بين أعضائها، أو مع المؤسسات الأخرى من خلال منظومة تشاركية داخل الجماعات المختصة بالعمل، ايضا أظهرت دراسة (Lami&Amir,2009) أن تقييم سلوك تشارك المعرفة بين العاملين بالمؤسسات المتوسطة والصغيرة لا يكون الا من خلال الثقافة السائدة والثقة وتوفير نظام المكافآت وإيجابية العاملين والتفاعل الاجتماعي، ووفرة التكنولوجيا، وأن أكثر الأبعاد فعالية في التشارك المعرفي في قطاع تقديم الخدمات بولاية فيلاك وجوهور الماليزيتين، هي نظام المكافآت الداعم، والثقة، وتوفير مستلزمات التكنولوجيا، والبيئة والقيادة والثقافة الداعمة لسلوكيات التشارك بين العاملين، كما أشارت دراسة (محمد، ٢٠١٠) الي أن الثقة المعتمدة على القدرة تؤثر في فعالية التشارك المعرفي بشكل إيجابي وتحقق جودة

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا ماؤي.

الأداء بين العاملين، وأن فقد الأمانة في التعامل بين العاملين نتيجة ضعف الثقة يؤثر بالسلب على التشارك المعرفي، وأن الثقة التي تعتمد على الثقافة العامة للنشر والانفتاح تؤثر تأثيراً إيجابياً في أداء العاملين، وأن الثقة التي تعتمد على الدوافع الخيرية تؤثر سلباً على فعاليته وهي مفقودة بين العاملين، أيضاً أثبتت دراسة (جحيق وعبيدات، ٢٠١٤) وجود علاقة ارتباطية ذات اتجاه طردي بين التشارك المعرفي وتطوير الكفاءات الجماعية للموظفين، وأن تشجيع أسلوب العمل الفريقي لتوليد المعارف ونقلها من الكفاءات الفردية إلى الكفاءات الجماعية يساهم في تطوير أداء المؤسسة بشكل عام، وأن وجود القيادات الفعالة والتجهيزات الضرورية ووسائل الدعم والاتصالات بين الأفراد يسهل تشاركهم المعرفي وتفاعلهم والانتقال بهم إلى كفاءات جماعية، وذلك من خلال الأساليب الفعالة للاتصال والعمل الجماعي والثقة المتبادلة بينهم، وأن أهم معوقات التشارك المعرفي هي عدم الاهتمام بتنظيم الاجتماعات وورش العمل لتبادل المعارف واكتساب المهارات من خلال اللقاءات الدورية بين الموظفين، كما أكدت دراسة (angozi, Anasietell. Et. al, 2014) أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل العاملين في قطاع منظمات المكتبات بغرب نيجيريا في نقل وتشارك المعارف بطريقة علمية يساعد في جودة الأداء المهني، وبخاصة للعاملين بالمنظمات التقليدية التي لا تمتلك وسائل تبادل المعرفة الحديثة أو تقاسمها، نتيجة ضعف تكنولوجيا المعلومات الحالية، وأوصت الدراسة بضرورة تنمية بيئة المنظمات لزيادة دعم التشارك للمهارات والمعارف الحالية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين الأداء، أيضاً اشارت دراسة (Maiga, 2017) الى ان تشارك المعرفة بين الاكاديميين يساهم في تنمية القدرات لهم وللمنظمات، وخاصة في جانب المنافسة المحلية والدولية في الجنوب الإفريقي بدولة تنزانيا كمثال، وأن إدارة المعرفة وتشاركها وسياساتها العلمية تساهم في بناء القدرات وتطوير الاستراتيجيات والبنى التحتية للمعلومات، وأن الحافز المادي والمعنوي دائماً يدعم ثقافة التشارك بالمعرفة، وكذلك بالعروض والمحاضرات والمؤتمرات والاجتماعات والندوات الداخلية بالمؤسسات لاستمرار التواصل بين المشاركين، كما أظهرت دراسة (NacerEddine, 2018) أن الثقافة التنظيمية تؤثر على دعم تشارك المعرفة ونشرها بين المؤسسات والأفراد من خلال برامج التدريب المكثفة، وتشجيع المديرين للعاملين بالمنظمة على تجديد واكتساب وتبادل ونشر المعرفة، كما

أكدت الدراسة على وجود علاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة بالمنظمة وبين تشارك المعرفة ونشرها وتبادلها.

وبناء على ما سبق وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسات السابقة من نتائج وما نادى به من توصيات تؤكد جميعها على ضرورة العمل على مواجهة أو الحد من مشكلات الأطفال بلا مأوى لما لها من انعكاسات سلبية على هؤلاء الأطفال وعلى المجتمع، وذلك من خلال عدة آليات يعد من أهمها ضرورة تحسين الأداء المهني لمختلف العاملين والمعينين بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة لهؤلاء الاطفال بشكل عام، والأخصائيين الاجتماعيين كأحدي اهم هذه الفئات على وجه الخصوص، من أجل الوصول به للمستويات التي تتوافق مع تطلعات وآمال مهنة الخدمة الاجتماعية والمطالب المندوبة بالتطوير الدائم للأداء، وخاصة في ظل وجود العديد من مظاهر الضعف والقصور التي أكدت عليها الاهتمامات البحثية السابقة، ولما كان التشارك المعرفي يمثل رافداً لنشر المعرفة بين الأفراد وتوفير المعلومات التي تفيد في عملية الفهم الشامل لمختلف جوانب الممارسة ومجالات العمل من خلال تنمية المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتحسين الأداء المهني، وباعتبار التخطيط الاجتماعي في مهنة الخدمة الاجتماعية يمثل مجموعة من الإجراءات العلمية المنظمة للاستغلال الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة أو التي يمكن إيجادها لتحقيق الأهداف المنشودة في الفترات الزمنية المحددة، وتعد فيه الموارد البشرية بما تمتلكه من معارف ومهارات وقيم أهم تلك الموارد في ثلاثية التخطيط الاجتماعي لقدرتها على الاستغلال الأمثل للموارد الأخرى، ومن ثم فإن هذا ما دفع الباحث للتفكير للمعالجة البحثية للقضية الرئيسية للدراسة الحالية والتي تمثلت في (التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى)

ثانياً: أهمية الدراسة:

- أهمية ترجع للتشارك المعرفي كمتطلب تخطيطي يمثل سلوكاً إيجابياً يجب تحفيز مؤسسات الرعاية الاجتماعية على اختلاف أشكالها على دعمه وتعزيزه، لنشر المعارف والخبرات واكتساب المهارات في مجالات عملها المتخصصة بين كافة العاملين بها، بل ومع غيرها من المؤسسات المرتبطة بمجالات أنشطتها، وذلك من

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

- خلال وسائل الاتصال المتعددة لإنشاء معارف جديدة وتوسيع المجالات المعرفية الحالية وتنمية القدرات الابتكارية والإبداعية اللازمة لتحقيق اهدافها المنشودة.
- أهمية ترجع للأطفال بلا مأوى كأولى الفئات التي يجب أن توجه إليها الجهود البحثية للحفاظ على قدراتهم وحمايتهم من التدهور وإعادة تأهيلهم وتقديم الخدمات التي تلي احتياجاتهم، من خلال تحسين أداء القائمين على تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة لهم بالشكل العلمي المطلوب لتحقيق الغاية النهائية وتحويلهم إلى طاقة إيجابية داعمة لجهود التنمية بدلا من كونها قبلة موقوتة قد تعثر استقرار ونمو المجتمع وتقدمه إذا أهملت
- أهمية ترجع لمهنة الخدمة الاجتماعية، والتي تشتمل على مقومات معرفية ومهارية وقيمية توجه عمل الأخصائيين الاجتماعيين الذين يمثلون المهنة بتلك المؤسسات، وأن السعي الدائم لتحسين مستويات أدائهم المهني بما يتوافق مع مطالب وطموحات المهنة وتوقعات المستفيدين، يعد مطلباً مهنياً ومجتمعياً يمكن أن ينعكس بشكل إيجابي على زيادة عائد الخدمات المقدمة على هؤلاء الأطفال وعلى المجتمع

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة الحالية من هدف رئيس موداه (التوصل الي رؤية تخطيطية مقترحة لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى) وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.
٢. تحديد واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.
٣. تحديد معوقات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

٤. تحديد مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي.
٥. تحديد العلاقة الارتباطية بين الاستفادة من التشارك المعرفي وتحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي.
٦. تحديد العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الديموجرافية للإخصائيين الاجتماعيين وبين اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك المعرفي والاستفادة منه في تحسين ادائهم المهني بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

تسعي الدراسة الحالية الى الاجابة على تساؤل رئيس مؤداه (ما الرؤية التخطيطية المقترحة لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي)، وذلك من خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

١. ما واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي، والذي ينبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:
 - ما واقع ممارسة نقل المعرفة اللازمة للتشارك المعرفي لدي الأخصائيين الاجتماعيين.
 - ما واقع ممارسة تبادل المعرفة اللازمة للتشارك المعرفي لدي الأخصائيين الاجتماعيين.
 - ما واقع ممارسة تحويل المعرفة اللازمة للتشارك المعرفي لدي الأخصائيين الاجتماعيين.
٢. ما واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي، والذي ينبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:
 - ما واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المعرفية للإخصائيين الاجتماعيين

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي.

■ ما واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المهارية للإخصائيين الاجتماعيين

■ ما واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب القيمية للإخصائيين الاجتماعيين

٣. ما معوقات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني

للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي

٤. ما مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني

للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي

٥. ما العلاقة الارتباطية بين الاستفادة من التشارك المعرفي وتحسين الأداء المهني

للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي

٦. ما العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الديموجرافية للإخصائيين الاجتماعيين وبين

اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك المعرفي والاستفادة منه في تحسين الأداء المهني

لديهم بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماوي

خامساً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:

١ - التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي:

يعرف التخطيط لغوياً بأنه وضع خطة مدروسة للنواحي الاقتصادية والتعليمية والإنتاجية تنفذ في أجل محدود (عمر، ٢٠٠٨، ج١، ص٦٦٣)، بينما يعرف التفعيل لغوياً : فَعَّلَ يَفْعِلُ تفعيلاً، فهو مُفْعِلٌ، والمفعول مُفْعَلٌ، وفَعَّلَ الأمرَ نَشَطَهُ وقَوَّاهُ و"فَعَّلَ مساعيه (عمر، ٢٠٠٨، ج١، ص٣٢٧)، في حين تعرف الاستفادة لغوياً بأنها مأخوذة من الأصل (ف ي د) أو الْفَائِدَةُ وَالزِّيَادَةُ،التي تَحْصُلُ لِلْإِنْسَانِ، وَهِيَ اسْمٌ فَاعِلٍ مِنْ قَوْلِكَ قَادَتْ لَهُ قَائِدَةٌ فَيَدًا مِنْ بَابِ بَاعَ، وَأَفْدَتْهُ مَالًا أَعْطَيْتُهُ وَأَفْدَتْ مِنْهُ مَالًا أَحَدْتُ (الفيومي د، ج٢، ص٤٨٥)، بينما يعرف التشارك لغة بالتعاون والتضامن في إنجاز العمل على قدم المساواة وهو مصدر للفعل "تشارك". (معجم اللغة العربية، ٢٠٠٤، ص٢٩٠)، والتشارك من التفاعل أي المشاركة، والمعرفي "مفرد" اسم منسوب إلى مَعْرِفَةٍ. (المعجم د، ج٢، ص١٤٨٧)، بينما يعرف التخطيط في الاصطلاح بأنه منهج يقوم على أحداث تغيرات جوهرية في تصميم البرامج والإجراءات المختلفة الخاصة بتخفيض الوقت

والجهد والتكاليف، من أجل زيادة العائد من المزايا للخدمات الاجتماعية المختلفة، وزيادة فاعلية الموارد المجتمعية المحدودة (Brue, 2001, p.642)، كما يعرف بأنه عملية مقصودة وواقعية يشترك فيها الفرد والجماعة والمجتمع، وتتضمن أحداث حالة من التوازن بين عناصر ثلاث هي الهدف والموارد والزمن، وذلك لتحقيق أقصى درجات الهدف بأفضل استخدام ممكن للموارد وفي أقصر وقت مستطاع (خزام، ٢٠١١، ص ١٧، ١٤)، بينما تعرف الاستفادة بأنها اكتساب أو الحصول على منفعة أو فائدة من شيء ما، يقال استفاد منه وجني منه نفعاً، واستفاد مالا واستفاد علماً (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤)، في حين يعرف التفعيل بأنه التوظيف الأمثل للمنظمات الاجتماعية وإداراتها الفنية من خلال تحسين أساليبها الإدارية والفنية لتحقيق فاعلية أفضل لخدماتها على المستفيدين (السيد، ٢٠٠٤، ص ٤٨)، بينما يعرف التشارك المعرفي بأنه عملية ضمنية أو حركية فيما يتم تبادل المعلومات، وإبلاغ الأفراد الذين يحتاجون لها، ويكون التبادل بين فردين أو أكثر من المشاركين سواء من الأفراد، أو من المنظمات أو أجزاء من المنظمة، وفيها دائماً يكون هذا التشارك فيه طرفين، يكون الأول المعرفة والثاني مكتسب المعرفة (Maiga, 2017, p.27)، كما يعرف بأنه وسيلة تتضمن النقل والتحويل والتبادل، ويتطلب فيها نقل المعرفة تحويلها من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة، وتعتمد على الاستعداد ووحدة الهدف، أيضاً يعرف بأنه أنشطة لنشر المعرفة من أحد الأشخاص إلى آخر، أو من أحد الجماعات أو المؤسسات إلى أخرى، وتتضمن تبادل المعرفة الضمنية والصريحة على حد سواء (عبد الحافظ والهنداوي، ٢٠١٥، ص ٤٤٨)، ومن خلال ما سبق يمكن تعريف التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: التوظيف الأمثل للموارد والامكانيات البشرية والمادية والفنية المتاحة أو التي يمكن إيجادها بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي لتوفير بيئة محفزة ومنظومة ادارية داعمة لسلوكيات تبادل وتجديد المعارف اللازمة للعملية التشاركية للوصول لعملية تفاعل اجتماعي ايجابي وطوعي فعال بين الأخصائيين الاجتماعيين وبعضهم او بغيرهم من الخبراء والمهنيين طبقا لوسائل الاتصال السائدة لزيادة واستمرار الاستفادة المتبادلة من نقل وتبادل وتحويل المعرفة الصريحة او الضمنية الموجودة والمتاحة في عقول المشاركين وفهمها واستيعابها

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

سواء تعلقت بالمعارف او الخبرات او المهارات أو القيم المهنية بشكل يودي الي استدامة ادائهم المهني بالمستويات المطلوبة من جهة، ويسهم من جهة اخري في زيادة الكفاءة الكلية لتحقيق الأهداف المرسومة لهذه المؤسسات.

وتنطوي عملية التشارك المعرفي بمؤسسات الرعاية الاجتماعية على مجموعة من الأهداف التي تعكس اهتمام الإدارة بتحسين الأداء، وتوفير المعلومات والخبرات لمساعدة الآخرين بشكل تشاركي مع الآخرين، وهي في هذا تستهدف حل المشكلات وتطوير الأفكار الحالية وابتكار أخرى جديدة، وتنفيذ سياسات وإجراءات مطلوبة، ومن أهم تلك المخرجات أو الأهداف ما يأتي:

- التطوير الموضوعي للمفاهيم الحالية بالمنظمة وإيجاد أنماط جديدة للتفكير
- تصميم طرق للقاءات المفيدة وإنتاج المعارف التي تساعد على التغيير (Canacho,2007,p.23)
- تحسين أداء فرق العمل وإيجاد مناخ من الثقة بينهم وإيجاد التفكير الملائم للعمل الجماعي
- تطوير المهارات الشخصية للأفراد داخل الفريق (Mehrabani,2011,p.174)
- تحقيق الأهداف البعيدة المدى وتخفيض الأخطاء
- الاستثمار والاستفادة المثلى من الوقت والجهد
- تمكين الأفراد من أداء المهام بقدرات أكبر معرفياً
- تحقيق الأهداف في أقل وقت مستطاع (Assefa,2010,p.5)
- إيجاد ثقافة جديدة لتشاركتها
- تحقيق البقاء والاستمرار والتميز والتأقلم مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية
- السيطرة على فقدان ومغادرة الموظفين جراء ارتفاع معدلات دوران العمل بما يحقق السيطرة على المعارف والخبرات وإدراك المؤسسات لقدراتها الحقيقية واستغلالها
- عدم تواجد المعرفة بين أشخاص معينين بل دعم انتشارها بالمؤسسة ككل

- تحقيق الميزة التنافسية المستدامة وهو ما يتطلب تطبيق المعرفة الجديدة، ونظرا لان العصر الحالي اصبح عصر المنتجات غير الملموسة، وأصبحت الأفكار الجديدة والمعلومات والعمليات لها القوة الكبيرة والمتزايدة في دول العالم (لطيف وحמיד، ٢٠١٧، ص ص ٤١، ٤٢)، ومن ثم فان أهمية التشارك المعرفي تزداد باستمرار في تمكين مؤسسات الرعاية الاجتماعية من إيصال المعرفة لكافة الأفراد داخلها في الوقت المناسب، ودعم توجهات الإدارة الواعية بنشر ثقافة تشارك المعارف وتبادلها بين جميع العاملين في المستويات الإدارية المختلفة، ويمكن هنا تحديد أهمية التشارك المعرفي في مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال بلا ماؤي في الآتي :
- تمكين العاملين من الإسهام في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة بمشاركة وتطبيق المعرفة
- إمكانية تقديم إبداعات وجعل أداء الوظائف سهل وتوفير الوقت لأداء المهام الأخرى
- إتاحة الفرص أمام الجماعات الكبيرة من العاملين للاستفادة من المعرفة المتواجدة داخل المنظمة او خارجها وتوجيه الإدارة الأذني للحصول على دعم الإدارة العليا
- توسيع قاعدة المعرفة ونقلها وانتشارها بين العاملين لتمكينهم من التكيف المباشر لمواجهة المعوقات العادية والطارئة واليومية والجديدة ببيئة العمل من خلال المناقشات والاجتماعات الرسمية وغير الرسمية (سعيد، ٢٠١٥، ص ٣٦٢)، (Brink, 2001, p.5)
- احتياج المؤسسات للاهتمام بالمعارف التي تفي بالعمل لتحسين الأداء بإدارة هذه المعرفة
- تمكين المؤسسات من تحديد المعارف ومصادرها وسماتها الأساسية وتحسينها باستمرار

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

- إن المعارف هي ذات معنى غير ملموس وإدارتها تشمل تلبية الاحتياجات والعمليات من خلال الأنشطة المتنوعة لتأخذ في التقدير العمليات الأساسية بتوفير المعرفة وإيجادها ونقلها واسترجاعها ومصادر نشرها (Donothy,2001,p.114)
- تحويل المعرفة بين فرق العمل باستمرار وإيجاد معرفة جديدة من خلال عمليات تجديدها وتحويلها للوصول للمعرفة الجديدة أو الإبداعية عن طريق التكامل بين المعارف القديمة.
- (Farke,2003,p.3)، وتكون المعارف التشاركية من البيانات والمعلومات التي تم تطبيقها ومعالجتها لنقل الفهم والخبرة والتعلم المتراكم للآخرين والتي تطبق في حل المشكلة أو في النشاط الراهن (كراسنة وتوفيق، ٢٠٠٩، ص ١٩٥)

ويري الباحثون في هذا الإطار أنها تنقسم الى عدة أنواع هي كالتالي:

- معرفة صريحة وهي الرسمية والنظامية والمعبر عنها كيميائياً وقابلة للنقل والتعلم وتسمى أيضاً المعرفة المتسربة لإمكانية تسربها إلى خارج المؤسسة مثل براءات الاختراع وحقوق النشر، والأسرار والعلاقات التجارية كما توجد مجمدة في منتجات وخدمات المؤسسات وإجراءات العمل والخطط والمعايير وتقاييم الأعمال
- معرفة ضمنية وهي غير الرسمية أو المعرفة الذاتية والمعبر عنها بالطرق النوعية والهندسية غير القابلة للنقل والتعلم، والتي توجد في عمل الأفراد وفرق العمل داخل المؤسسات، وهي تعطي خصوصية وميزة للمؤسسة وهي الأساس في قدرتها على إنشاء المعرفة (علنان، ٢٠٠٨، ص ٧٨)، في حين يري آخرون إلى أن المعرفة التي يتم تشاركها داخل المؤسسات المختلفة تنقسم إلى:
- معرفة مقصودة أو الشكل المقصود لنقل المعرفة قصدًا داخل المؤسسة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة أو من خلال الأساليب المكتوبة كالمذكرات والتقارير والنشرات الدورية أو المطبوعات الداخلية أو استخدام الفيديو أو الأشرطة الصوتية أو بعقد المؤتمرات والندوات وبرامج الإرشاد والتدريب وتدوير الأعمال الوظيفية بين الأعضاء

■ معرفة غير مقصودة أو الشكل غير المقصود من خلال الشبكات غير الرسمية داخل المؤسسات كالقصص وغيرها (Commings,2004,p,5)، حيث ان التشارك المعرفي قد أصبح في ظل التطورات التي تشهدها المجتمعات المعاصرة ضرورة لا غنى عنها للمؤسسات الساعية إلى التفوق والتميز والتوافق مع هذه التطورات وتقديم الخدمات التي تشبع احتياجات المستفيدين، فإن "جنيفر" حدد بعض الأساليب لفهم عملية التشارك المعرفي التي تتم داخل المؤسسات من خلال الأساليب التالية:

- **الاسلوب الاجتماعي** ويعتمد على المنهج الاجتماعي في التشارك مثل الثقة والالتزام والثقافة والتعاون والاتجاه الإيجابي للعاملين أثناء التشارك وهو يعتمد على التشارك بالمعرفة الخاصة من خلال الاعتماد على التفاعل الاجتماعي الأسلوب التكنولوجي ويعتمد على توفير قنوات اتصال التشارك التكنولوجية المتطورة والسريعة كأهم المتطلبات تأثيراً في التشارك المعرفي
- **الأسلوب الاقتصادي** ويعتمد على الفوائد أو المزايا التي يمكن الحصول عليها سواء مادياً أو معنوياً كعائد للتشارك المعرفي (حجازي، ٢٠١٤، ص ١٤٢، ١٤٣)، وعلى الرغم من أن التشارك المعرفي يتسم بتنوع مجالاته بالمؤسسات على اختلاف اهدافها، إلا أنه يدور في غالبيتها حول المجالات الآتية (علبان، ٢٠٠٨، ص ١٣٧، ١٨٦)، (عجلان، ٢٠٠٨، ص ١٦)

- اتخاذ القرارات في جميع المجالات والحصول على المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات
- فهم جوانب موضوعات القرار وأبعاده وانعكاساته لمتخذ القرار
- التخطيط الاستراتيجي وتطوير الخطط الاستراتيجية بالمؤسسات
- تخطيط العمليات وإعادة تصميمها وكذلك إجراءات العمل المطلوبة لها
- الاتصالات بأنواعها لنقل المعلومات بالوسائل المستخدمة أو بتكنولوجيا المعلومات
- إضافة القيمة للخدمة أو المنتج

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

- اختبار المعلومات والبحث عنها وتصنيفها بطريقة تزيد من تحسين مستوى الفهم لها

- تسهيل الاستفادة من الأصول الفكرية وحل مشكلات التعلم والتعلم

- استخدام المعرفة والمهارات والخبرات المجمعمة المتاحة داخليًا وخارجيًا

- توليد وانتزاع المعرفة ونقلها بشكل منظم

- التعلم من أجل المعرفة وتحقيق الفائدة للمنظمة وللعاملين

٢ - تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى

يعرف التحسين لغويا بأنه مصدر حسنّ أو تحسين النّسل والقيام بما يحسّنه بأساليب معيّنة (المعجم ، د.ت، ج١، ص٤٩٨)، بينما يعرف الأداء المهني لغويا بأنه أداء [مفرد] أي تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحقّ {فَاتَّبَعَ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ بِإِحْسَانٍ} الآية "١٧٨" سورة البقرة، وأما المهني نسبة إلى مهنة ما (المعجم ، د.ت، ج١ ص٧٦)، كما يعرف بأنه عمل أو انجاز أو تنفيذ هذا العمل ، وهو الفعل الممارس أو الفعل المقبول أو النشاط المنجز (مجمع اللغة العربية، ١٩٨٦، ص٢١٠)، في حين يعرف الأخصائي الاجتماعي لغويا بأنه أخصائيّ مفرد أي، اختصاصيّ، ومعروف بمهارة في مجال فيّ أو فكريّ معيّن، متخصصّ في فرع معيّن من العلم "كأخصائيّ الجراحة أو العظام، وأما اجتماعي نسبة إلى اجتماع (المعجم ، د.ت، ج١، ص٦٥٤)، بينما تعرف مؤسسات الرعاية الاجتماعية لغويا بأنها مجموعة القواعد والقوانين الموضوعة تلبية لمتطلبات المصلحة العامة كالقضاء والجيش والمجلس النيابي وغيرها. (المعجم ، د.ت، ج١، ص٩٣)، في حين يعرف الطفل بلا مأوى لغويًا: اسم مكان من أوي أي ملجأ أو مكان يلجأ إليه من لا مسكن له أي مأوى اللاجئين (المعجم ، د.ت، ج١، ص١٤٣)، بينما يعرف الاداء المهني اصطلاحا بأنه محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيامه بالمهام والواجبات والمسئوليات المكلف بها (المليس، ٢٠١٣، ص٢٣)، كما يعرف بأنه عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المنوطة بهم، والحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وكذلك مدى التقدم الذي ينجزونه أثناء عملهم (المحاسنه، ٢٠١٣، ص٣٦)، بينما يعرف الأخصائي الاجتماعي بأنه شخص مهني مسئول

من قبل المؤسسة عن تقديم الخدمات المهنية للجماعة، والعمل على تحقيق أهدافها ونموها من خلال مساعدتها على التخطيط لبرامجها (منصور، ٢٠٠٠، ص ١٦٨)، كما يعرف بأنه شخص يمتلك مجموعة من المعارف والمهارات في عدة مجالات تتضمن منظورات ونظريات ونماذج العمل في المجالات المختلفة ليستخدمها بأسلوب انتقائي طبقاً لمتطلبات الموقف (Broad&Horeise, 2006, p.95)، في حين يعرف الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بأنه انتاجية وفاعلية وكفاءة ونوعية الخدمة التي يقدمها الأخصائي الاجتماعي للقيام بمتطلبات الوظيفة (Barker, 1997, p.11)، كما يعرف بأنه قدرة وسلوك مهني للأخصائي الاجتماعي طبقاً لمحددات وظيفية ومهنية معينة وفقاً للمجال الذي يعمل فيه وتتحدد درجة هذا الأداء في ضوء الكفاءة التي يتمتع بها الأخصائي الاجتماعي (ابراهيم، ٢٠٠٣، ص ٤٦)، بينما تعرف مؤسسات الرعاية للأطفال بلا مأوى بأنها تلك المؤسسات التي تقدم الخدمات الاجتماعية للأطفال وأسرههم بحيث تشمل سلسلة متصلة من الخدمات الاجتماعية المهمة لضمان أن يكون الأطفال في آمن، وضمان حصول الأسر على الدعم اللازم لرعاية أطفالهم (Child Welfare information's Gatewt, 2012, pp.2.1)، في حين يعرف الأطفال بلا مأوى بأنهم الأطفال من الذكور أو الإناث الذين يقل عمرهم عن ثماني عشرة سنة، ويعيشون وينامون ويأكلون ويلعبون في الشوارع، ومنهم من لا يعمل والبعض الآخر يعمل في الشارع بشكل رسمي وغير رسمي وغير مرخص به وعلاقتهم بأسرههم غالباً أما منتظمة أو مقطوعة (عبدالله، ٢٠١٨، ص ١٧)، ومن خلال ما سبق يمكن تعريف تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى إجرائياً في هذه الدراسة بأنه : ادخال تحسينات وتعديلات مستمرة لتطوير معارف ومهارات وقيم الأخصائيين الاجتماعيين المهنية وتنميتها باستمرار وبشكل مستدام من خلال تشاركتهم في نقل وتبادل وتحويل المعرفة بين بعضهم البعض او بينهم وبين غيرهم من الخبراء والمتميزين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى الحكومية و الاهلية أو خارجها من خلال وسائل الاتصال المختلفة بشكل يمكنهم من إنجاز مسؤولياتهم المهنية تجاه هؤلاء الأطفال المستفيدين من خدمات هذه المؤسسات أو أسرههم أو فرق العمل داخل هذه المؤسسات او بالمجتمع ومؤسساته الأخرى ذات الصلة بأنشطتها لتحقيق الأهداف

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

المنشودة لكل منهم.

وتسعى مهنة الخدمة الاجتماعية للأخذ بالأساليب العلمية الحديثة من أجل الوصول للجودة العالية في نوعية الأداء المهني، وهو ما يشار إليه بالإعداد المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين وتزويدهم بكل ما هو جديد سواء عن طريق النشرات الدورية أو اللقاءات العلمية أو الدورات التدريبية أو توفير المعلوماتية حتى يستطيعوا أن يسايروا التطورات ويرتفع مستوى الممارسة المهنية محققًا بطريقة أفضل أهداف المهنة كما تتطلبها طبيعة الأداء ومجال الممارسة (رفعت، ٢٠٠٩، ص ٥)، ومن ثم فإن التشارك المعرفي يمكن أن يساهم في تحسين الأداء المهني بممارسة نقل وتبادل وتحويل المعرفة لتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات باعتبارها مقومات للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجالات الممارسة المختلفة بوجه عام ومؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى على وجه الخصوص، وهي تتمثل فيما يلي:

■ **الأساس المعرفي:** فالمعرفة بوجه عام تشير إلى الاطلاع والفهم لبعض العلوم النظرية والتطبيقية التي تشكل الأساس العلمي الذي يعتمد عليه الممارس في ممارسته ويكتسب من خلاله المهارات المتنوعة وحتى يحقق للأخصائي الاجتماعي الهدف من عمله مع الأفراد والجماعات والمجتمعات والمؤسسات فلا بد أن يكون ملماً بأساس معرفي قوي يزيد من قدرته على التعامل وفقاً لأسس علمية بعيدة عن العشوائية والارتجال (عبدالمجيد، ١٩٩٣، ص ٢٣٥)، ومن هذه المعارف ما يرتبط بذاته أو بالمؤسسة أو بالمجتمع

■ **الأساس المهاري:** ويعني قدرة الأخصائي الاجتماعي على ممارسة أدواره المهنية بصورة ممنهجة وجودة وسرعة أعلى تحقق أهداف عملية المساعدة، ويتم ذلك من خلال تنمية "قدرات" عملائه في الاعتماد على الذات، ومستخدمًا معارفه وخبراته وقدراته واستعداداته في إطار القيم المهنية (العزاوي، ٢٠٠٤، ص ٣٤)، ويشار للمهارة هنا بأنها القدرة على القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على تكييف الأداء للظروف المتغيرة، وهناك درجات مختلفة للمهارة، ويمكن التعرف عليها من خلال اختبارات المهارة التي تمكن من معرفة مدى اكتساب المهارات اللازمة لممارسة مهنية معينة (بدوي، ١٩٩٣، ص ٤٢٩)

■ **الأساس القيمي:** فالقيم عادات ومستويات سلوكية ومبادئ تعتبر مرغوبة من ثقافة أو جماعة من الناس، والأخصائيون الاجتماعيون كجماعة واحدة تنتهي للمهنة قد حددوا لأنفسهم قيما عامة تصف المبادئ والقواعد الموجهة "للسلوك" في الخدمة الاجتماعية، كما تشير لأغراض عمليات الخدمة الاجتماعية (السكري، ٢٠٠٠، ص ٤٠٩)، والقيم المهنية هي التي تحكم تصرفات وسلوك الأخصائي الاجتماعي وتؤدي للارتقاء وتفعيل الأداء المهني، وتوجيه كل الأنشطة نحو تعزيز الأداء لحل المشكلات والتغلب عليها وتقبل سلوك العملاء، والسعي إلى تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين الذاتية للاتجاه إلى التقليل والحد من تأثير كافة المشكلات التي تعوق أداءهم المهني (الدباغ، ٢٠٠٣، ص ٦١)، ويتطلب الأداء الفعال في إطار التشارك المعرفي من المؤسسات اتخاذ مجموعة من الخطوات المتتابعة للمساعدة على اكتساب المعلومات أو حفظها وتطبيقها ونشرها وإتاحتها للجميع داخل وخارج هذه المؤسسات، وبالتالي فإن تحقيق التشارك المعرفي لأهدافه في تحسين الأداء المهني يستلزم بالضرورة توفر عدة مقومات هي بمثابة مطالب لإيجاد وبناء المعارف اللازمة لتنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين على مستوى المؤسسات والبيئة المحيطة، ومن أهم تلك المتطلبات ما يلي :

- أ. بناء هيكل تنظيمي يتيح فرص تقاسم المعرفة بشفافية ويسمح بإيجاد بيئة عمل مواتية تدعم الانفتاح في الاتصالات والمشاركة بالمعلومات
- ب. تكوين فرق عمل تسود الثقة المتبادلة بين أعضائها، وتتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل الأفكار
- ج. القيادة الفعالة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز وإيجاد بيئة عمل تشجع على حل المشكلات بطريقة مستقلة تضمن تحسين طرق العمل وديموميتها.
- د. توفر مخازن المعرفة الداخلية والخارجية إلكترونيا بموقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة
- هـ. إدارة مخازن المعرفة لضمان تنظيم عملية المعرفة وتزويد الأفراد بتفاصيل المهام

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

- و. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كآلية لإدارة مخازن المعرفة وتفعيل المشاركة في المعرفة بين الأفراد من خلال تكوين فرق عمل افتراضية
- ز. الاهتمام بالتدريب للعاملين على استخدام الوسائل المتخصصة في نظام العمل الفريقي لتحسين عملية التشارك (جقيق وعبيدات، ٢٠١٤، ص ١٢٩، ١٣٠)، كما أشار بعض الباحثين كذلك إلى أن أهم العناصر التي تدعم نجاح التشارك المعرفي الفعال وتعد بمثابة ركائز له بالمؤسسات المختلفة هي:-
- التعاون: من خلال المستوى الذي يستطيع فيه الفرد ضمن مجموعة أو فريق العمل مساعدة الآخرين في مجال العمل للوصول لأهداف المؤسسة
 - العمل الفريقي: حيث إن العمل بروح الفريق ينشط حينما تكون ثقافة المؤسسة داعمة وتؤدي إلى زيادة تشارك وتبادل المعرفة بين العاملين بها وبين الأقسام أو الوحدات، وهو ما يحقق التفاعل ويرفع الروح المعنوية ويحسن الاتصال والوصول للمعارف
 - الثقة: للحفاظ على مستوى التميز المتبادل من إيمان الأفراد بقدرات بعضهم البعض، وتسهيل الثقة التبادل المتنوع والمؤثر للمعرفة، فكلما توافرت الثقة أمكن سهولة الاتصال وتبادل الأفكار والمعلومات وتقديم البيانات ليزيد من حصة المعرفة وتدعيم مشاركتها
 - التعلم: لاكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين لاستخدام هذه المعرفة والتركيز على التعلم يساعد على تطوير الأفراد وتأهيلهم ويعددهم إعدادًا جيدًا وضروريًا للأداء بفاعلية وإيجاد معرفة جديدة
 - اللامركزية: لفهم تركيز القرارات بين الإدارة العليا للمؤسسة حيث تتاح إدارة وتشارك المعرفة بما تحويه من بيانات ومعلومات ومعارف حيث أن عملية إيجاد المعرفة أساسًا هي تحتاج إلى اللامركزية
 - الإبداع: لإيجاد القيمة المضافة للخدمات أو المنتجات أو الأفكار أو الإجراءات الجديدة عن طريق ما يبتكره الأفراد الذين يعملون معًا في نظام اجتماعي معقد (نور الدين، ٢٠١٠، ص ٣٦، ٤٠)

- التركيز على العنصر البشري وتنميته وتأهيله باستمرار واستقطاب أفضل الكفاءات من خلال سياسة متطورة تعتمد على المؤسسة
- استثمار كافة جهود العاملين بالمؤسسة نحو تطويرها في إطار واضح من الواجبات والمسئوليات
- الاعتماد على جماعية الأداء والمشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف من قبل المتخصصين والخبراء وإدارة المؤسسة وعدم تفرد رئيس المؤسسة بالإدارة والقرار
- المحافظة على الاستقرار الإداري والمالي للمؤسسة من خلال اتباع سياسات ونظم وقوانين معتمدة وذات مرونة مطلوبة في تحقيق الأهداف
- المحافظة على ثبات العمل واستمراره من خلال الخبرات التراكمية والتجارب السابقة التي تثرى المؤسسة (العدوان، ٢٠٠٢، ص ٢٢)، وتعكس عملية تشارك المعرفة اهتمام المؤسسات ودعمها للعملية الشاملة لتحسين الأداء بشكل عام، وهو ما ينعكس إيجاباً على تحسين أداء العاملين بشكل عام والأخصائيين الاجتماعيين على وجه الخصوص من خلال الآتي:
- أن النقل الفعال في التشارك المعرفي يجعل المتلقي للمعرفة قادر على فهمها بشكل جيد ليستفيد منها
- أن يكتسب المتلقي المعرفة من أجل استخدامها للمصلحة المؤسسية
- أن عملية الإرشاد المقدمة للمتلقي هي استخدام المعرفة دون الإدراك الذاتي لعملية تشارك المعرفة ذاتها
- إن التشارك المعرفي يتنوع لتحسين مستويات الأداء فقد يكون ضمن الأفراد أو المجموعات أو الأقسام أو بالمنظمة ككل (الطيبي، ٢٠١٠، ص ١٠٤)، وعلى الرغم من أن هدف التشارك المعرفي جعل المعرفة التي تحتوي عليها الوسائل المختلفة كالعقل البشري أو الوثائق ممكنة وفي متناول جميع العاملين داخل المؤسسات وخارجها للاستفادة منها في تحسين الاداء المهني، إلا أن هناك مجموعة من العوامل التي تحد من فاعلية التشارك المعرفي من أهمها ما يلي:

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

- عدم المشاركة في الإدارة من جانب العاملين أو في مستويات الإدارة المختلفة بالمنظمة سواء في التخطيط أو صنع القرارات، وهو ما يسهم في وجود فجوة بين القيادة والإدارة والموظفين في المستويات الدنيا، ويؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي تدني مستوى الأداء نتيجة شعور الموظفين بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في اقتراح الحلول للمشاكل التي تواجههم في الأداء وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين بالمنظمة
- اختلاف مستويات الأداء بين الموظفين نتيجة لعدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه
- عدم الربط بين عوامل التحفيز والاداء، نظرا للارتباط بين مستوى الأداء للموظفين والترقيات والحوافز التي يحصلون عليها، وكلما كان ذلك متوفرا كانت عوامل التحفيز مؤثرة على العاملين، وهو ما يتطلب نظامًا متميزًا لتقييم أداء الموظفين حتى يتم التمييز الفعلي بين المجتهدين وذوي الأداء العالي أو غيرهم من المتوسط أو الكسول وغير المنتج
- مشكلات الرضا الوظيفي كعامل مؤثر على مستوى الأداء للموظفين فعدم الرضا الوظيفي وانخفاضه يؤدي لأداء ضعيف وإنتاجية منخفضة وهو ما يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والمؤسسية والشخصية للموظف كالمسؤوليات والواجبات والترقيات والحوافز
- ظهور فجوة الاداء عند مقارنة المخطط مع النتائج في نهاية التقييم
- التسبب الإداري أو الإهمال الإداري وهو ما يسهم في ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على الأداء وهو ما قد ينشأ نتيجة أسلوب القيادة أو الثقافة التنظيمية السائدة (حمادي، ٢٠١٩، ص ٩٠، ٩١)

سادسًا: الموجهات النظرية للدراسة:

١-نظرية التبادل الاجتماعي: تسعى هذه النظرية لفهم البناء الاجتماعي من خلال التركيز على العلاقات الاجتماعية التي تتطور عن طريق سلسلة من التبادلات المتسقة، والتي تسعى لتكوين ارتباطات شخصية مع مرور الزمن، وانه يجب على الأفراد ان

يشاركوا ويتبادلوا ويختبروا العلاقات المفيدة لكل منهم في ضوء الالتزام والثقة والولاء (Gpeterson,2000,p.p.1370,1427)، وهي تفترض ان مستوى الثقة في اي علاقة ما أحيانا تمثل عائق رئيسي لمشاركة الخبرات والمعارف، وان الاهمية هنا تتركز حول التوازن بين التكلفة والعائد (النبوي والهوراني، ٢٠٠٨، ص ٧-٩)، ومن ابرز منطلقاتها النظرية هو نظرتها للحياة الاجتماعية كاطار للتفاعل واشباع الحاجات من خلال تبادل المنتجات والمعارف، وكل ما من شأنه ان يمثل قيمة تبادلية في تفاعلات واتصالات الافراد (HsuLin&Tseng,2021,pp.4,21)، وعليه فان سلوك التشارك المعرفي بين الأخصائيين الاجتماعيين وبعضهم او غيرهم من الخبراء والمتميزين داخل وخارج مؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي يمثل نوع من التبادل الذي يدخل فيه الأطراف لتعظيم العائد، وهو الحصول على المعارف وتقليل التكلفة سواء في الوقت او الجهد، وان التفاعلات الشخصية بينهم تتطلب الاتصال والتأثير والقيام فعليا بالسلوك وتهتم بالتكلفة والعائد الاجتماعي، وأن العلاقات الإنسانية فيه قد تنشأ لحسابات غير مرتبطة دائما بالتكلفة والعائد ومقارنة البدائل التي قد يحصل عليها الأطراف كالتقدير والاحترام والايثار طبقا لقيم الصدق ونوايا الثقة والتعاون، ويمكن من خلال هذه المعطيات تحديد مستوى ممارسة سلوك التشارك الحالي كنوع من التبادلات المستمرة بين للإخصائيين الاجتماعيين وبعضهم أو غيرهم من المتميزين والخبراء داخل وخارج هذه المؤسسات، ومدي اهتمامهم بالتكلفة والعائد الاجتماعي كنواتج للتبادل الفعال.

٢-نظرية التعلم الاجتماعي ألبرت أن التعلم الاجتماعي هو تغير شبه دائم نسبيا في المعرفة والسلوك يحدث من خلال الموافقة التي تتضمن علاقة فرد باخر أو جماعة او منظمة باخري، حينما يحدث تأثير متبادل بينهم، وهكذا يتعلم الفرد المعايير والقيم والعادات الاجتماعية والمعارف والمهارات التي تساعد على التوافق الاجتماعي، ومن اهم نواتجها تعلم أنماط سلوكية جديدة من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي مع الآخرين مما ينتج عنه تعلم معارف ومهارات وممارسات تزداد احتمالية حدوثها بزيادة التفاعل، واثارة ظهور سلوك جديد، حيث أن ملاحظة سلوك النماذج يؤدي لظهور سلوك متعلم على نحو سابق لذي الافراد ولكنهم لا يستخدمونه بسبب النسيان (ابورياس

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

وعبدالحق، ٢٠٠٧، ص ٢٧٢)، ولذا تعرف هذه النظرية ايضا بالنمذجة والملاحظة والتقليد، ورائدها هو ألبرت باندورا، وهي تعتبر حلقة وصل بين نظريات التعلم المعرفية والسلوكية وتستدعي في تفسيرها للتعلم مجموعة من المفاهيم المستمدة من تلك النظريات، فالتعلم بالملاحظة لا يقتصر على تعلم استجابات وانماط سلوكية محددة يتم التقييد بها على نحو حرفي فقط، وانما ينطوي على تعلم القواعد والمبادئ (زغلول، ٢٠١٠، ص ٣٩، ٥١)، ومن اهم موجبات النظرية التي يمكن الاستفادة منها في اطار الدراسة الحالية ما يأتي:-

- أن تكرار سلوك التشارك المعرفي يصبح جزء منه حيث ان فكرة المثير والاستجابة عند تفسير الدافع والجزاء كشرط لحدوث التعلم للفرد
- أن قوانين التدعيم واسلوب الثواب والعقاب تنمي شخصية الفرد المحدودة فعند التحفيز يميل لتكرار سلوك التشارك ولا يكرره إذا حصل غير ذلك
- إن تعلم سلوك التشارك يخضع للتذكر لما لاحظته الفرد والانتباه للقدرة على القيام به والدافع الذي يحركه
- أن التحفيز لتعلم سلوكيات جديدة يعزز من عوائد التشارك على الاداء المهني كنشاط سلوكي محدد لاستيعاب المعارف المتخصصة واستخدام التكرار والتدريب والملاحظة اللازمة لتنمية المعارف والمهارات والقيم، ومن خلال ذلك ايضا يمكن التحقق من مدي تطبيق هذه الموجهات بالمستوي المطلوب للوصول للتغير شبه الدائم والمستمر في المعرفة بالتعلم نتيجة التفاعل الاجتماعي مع الآخرين لاستيعاب المعارف

٣-نظرية السلوك المخطط: وهي من النظريات الهامة لتحليل القرارات التي يتخذها الأفراد المستهدفين بممارسة التشارك المعرفي والتحكم فيه اراديا، لان لها متغيرات ثابتة قد تتداخل للحصول على النتائج او(المعرفة) بمجرد الوصول لها، كما تحدد العوامل التي تحكم الفرد مثل قدراته ومؤهلاته والمصادر المتاحة للمعارف امامه، وتفسر نيته لتبني سلوك معين "سلوك التشارك"، وقد اقترح بعض الباحثين اضافة المعايير الأخلاقية كالمسئولية والايثار والاحساس بالواجب الاخلاقي لتوقع افعال الآخرين، وبالتالي تفسير التشارك عن طريق النية الارادية المتسقة مع المعتقدات، والاهتمام

بعوامل تسهم في تكوين معتقدات السلوك التشاركي كالسن والتجارب السابقة والحالة النفسية، كما تفسر النظرية الاتجاه للتشارك كمحدد اساسي في العقل لإمكانية تعزيزه، ايضا تركز على السلوك المبني على النية للقيام به ويعززه اتجاهه الايجابي ومعتقد السلوكي والاجتماعي والشخصي، والنية هي العامل الاساسي للشروع في الفعل، وبالتالي فان معرفة النية لتبني سلوك من عدمه سيكون وسيله لتحديد اليات قويه وبشكل دقيق للتنبؤ به ودعمه (Ajzen, 1991, p. 80, 211)، (Zitouni, 2007, p. 32)، ومن خلال معطيات هذه النظرية يمكن فهم الدوافع المختلفة لتشارك الأخصائيين الاجتماعيين معرفيا بل وإمكانية التدخل مستقبلا كتوقع لإجراء تعديل على اختيار هذا السلوك المحدد وتقريبه للنفس لزيادة نموهم المهني، وتحديد مدي اعتماد قرارات الأخصائيين الاجتماعيين بممارسة هذا السلوك والتحكم به على النوايا المرتبطة باتجاهاتهم ومعتقداتهم في تبني هذا السلوك كعوامل داعمه له، ومدي احتياجهم لمزيد من التدخلات لتعديل اختياراتهم وتعزيزها وتحفيزها وتقريبها إلى نفوسهم بإبراز الفوائد المتوقعة في تحسين أدائهم المهني مستقبلا بالأدوات المناسبة

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع ومنهج الدراسة: تنتهي الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات الوصفية، حيث تسعى للخروج برؤية تخطيطية مقترحة لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، وذلك من خلال وصف وتحليل استجابات الاخصائيين الاجتماعيين حول واقع ممارسة التشارك المعرفي، وواقع الاستفادة منه في تحسين الاداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين، بالإضافة إلى الوقوف على معوقات ومقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني لديهم، واستخدم الباحث أنساقا مع ذلك منهج المسح الاجتماعي حيث يعتبر من انسب المناهج التي يمكن بها تحقيق أهداف الدراسة، وذلك لعينة متاحة من الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

٢- أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في استبيان حول (التشارك المعرفي وتحسين الاداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى)، وتم تصميم

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

الاستبيان بعد مراجعة التراث النظري والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة والاستفادة من أدواتها المرتبطة بمشكلة الدراسة، وبناء على ذلك تم اعداد الاستبيان في ثلاثة محاور رئيسية، وتم صياغة الابعاد الخاصة بكل محور، والعبارات الخاصة بكل بعد، والتي بلغ عددها (١٦٨) عبارة، بواقع (٢١) عبارة لكل بعد، وهي كالتالي:

■ **المحور الأول:** واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى، وقد اشتمل على أبعاد (نقل المعرفة، وتبادل المعرفة، وتحويل المعرفة. (٦٣) عبارة، بواقع (٢١) عبارة لكل بعد.

■ **المحور الثاني:** واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال، وقد اشتمل على أبعاد (تنمية الجوانب المعرفية، وتحسين الجوانب المهارية، وتنمية الجوانب القيمية (٦٣) عبارة، بواقع (٣١) لكل بعد.

■ **المحور الثالث:** معوقات ومقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى. (٤٢) عبارة، بواقع (٢١) عبارة لكل بعد.

وقد اعتمد الاستبيان على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا)، وأعطيت لكل استجابة وزنا (نعم ثلاث درجات) والاستجابة (إلى حد ما درجتان) والاستجابة (لا درجة واحدة)

● **تصحيح الاستبيان:** تم أعداد الاستبيان وتقسيمه إلى فئات حتى يمكن الحصول على نتائج تحليل بيانات الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا الاستبيان الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١=٢)، وتم تقسيمه على عدد خلايا الاستبيان للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ١.٥)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبيان أو بداية الاستبيان وهي (الواحد الصحيح) لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وبهذا أصبح طول الخلايا او مستويات محاور وابعاد وعبارات الاستبيان كالتالي:

■ إذا تراوحت قيمة المتوسط للحسابي من ١ إلى ١,٦٦ مستوى منخفض.

■ إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي من ١,٦٧ الى ٢,٣٣ مستوى متوسط.

■ إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي من ٢,٣٤ الى ٣ مستوى مرتفع.

● صدق الاستبيان:

صدق المحتوي: قام الباحث للتأكد من ذلك بعرض الاستبيان على عدد من أساتذة الخدمة الاجتماعية والخبراء في بعض الإدارات النوعية بمديرية التضامن الاجتماعي ومديرية التربية والتعليم بأسسوط من ذوي العلاقة ببرامج رعاية الاطفال بلا مأوى، وذلك لتحديد آرائهم في مدي صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية وارتباطها بمحاور وأبعاد الاستبيان، وقد اسفر ذلك عن تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وتصحيح الأخطاء اللغوية لبعض العبارات، وبناء على ذلك تم صياغة الاستبيان في صورته النهائية في(١٦٠)عبارة موزعة على محاور الاستبيان، بواقع (٢٠)عبارة لكل بعد من أبعاده، بالإضافة الي البيانات الاولية للمبحوثين في بداية الاستبيان.

● صدق الاتساق الداخلي: وفيه اعتمد الباحث على حساب معامل ارتباط كل بعد في الاستبيان بالدرجة الكلية، وذلك من خلال تطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من الأخصائيين الاجتماعيين بالإدارات النوعية والمؤسسات الإيوائية والمدارس المجتمعية للأطفال بلا مأوى، وقد أكدت نتائجه أن معامل الصدق مقبول وأنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وهو ما يوضحه الجدول التالي رقم (١).

جدول رقم (١)

يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان ن=١٠

المحاور الرئيسية	الابعاد الفرعية	الارتباط	الدلالة المعنوية
واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين	-ممارسة نقل المعرفة	-٠,٩٤٣	**
	-ممارسة تبادل المعرفة	-٠,٨٦٦	**
	-ممارسة تحويل المعرفة	-٠,٩١١	**
واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين	-تنمية الجوانب المعرفية	-٠,٨٣٧	**
	- تنمية الجوانب المهارية	-٠,٨٢٢	**
	- تنمية الجوانب القيمية	-٠,٨٨٠	**

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

**	٠,٩٣٧-	-معوقات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي -مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي	معوقات ومقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
**	٠,٩٠٥-	من التشارك المعرفي	
**	٠,٧١٠	ابعاد الاستبيان ككل	-----

*معنوي عند (٠,٠١) **معنوي عند (٠,٠٥)

توضح معطيات الجدول السابق رقم (١) أن محاور الاستبيان دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وكذلك كل بعد من ابعاده الفرعية، وبهذا تم التحقق من مستوى الثقة في الاستبيان، وإنه يمكن الاعتماد عليه في جمع البيانات اللازمة للدراسة.

● ثبات الأداة: قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان باستخدام معادلة سييرمان - براون للتجزئة النصفية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من الأخصائيين الاجتماعيين، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٢)

يوضح ثبات الاستبيان ن=١٠

المحاور الرئيسية	الابعاد الفرعية	قيمة (ر) ودلالاتها	معادلة سييرمان براون
واقع ممارسة التشارك المعرفي	-نقل المعرفة -تبادل المعرفة -تحويل المعرفة	**٠,٧٦٨ **٠,٨٤٤ **٠,٨٩٤	٠,٨٧٧ ٠,٧٨٩ ٠,٧٩١
واقع الاستفادة من التشارك المعرفي	-تنمية الجوانب المعرفية -تنمية الجوانب النهارية -تنمية الجوانب القيمية	**٠,٦٨٨ **٠,٨٨٥ **٠,٩١٣	٠,٨٥٥ ٠,٨٣٣ ٠,٩١٨

معوقات ومقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي	-معوقات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي -مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين	٠,٨٥٧**	٠,٨٧٧
ثبات الاستبيان ككل	**	٠,٦٨٥	٠,٩١٠

*معنوي عند (٠,٠١) **معنوي عند (٠,٠٥)

توضح معطيات الجدول السابق رقم (٢) أن معاملات الثبات لأبعاد الاستبيان تتمتع بدرجات عالية من الثبات والدقة، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية.

● أساليب التحليل الكيفي والكمي: اعتمد الباحث في تحليل البيانات على أسلوب التحليل الكيفي بشكل يتلائم وموضوع الدراسة، وعلى أسلوب التحليل الكمي من خلال معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (٢٤.٠٠ SPSS V الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، وقد طبقت الدراسة الأساليب الإحصائية المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، ومعامل ارتباط بيرسون، وجاما.

٣- مجالات الدراسة:

أ – المجال المكاني: تمثل مجتمع البحث في مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال بلا مأوى بكل من:

■ الادارات النوعية بمديرية التضامن الاجتماعي بأسسوط ذات الصلة بالأطفال بلا مأوى.

■ مؤسسات الرعاية الاجتماعية الحكومية والاهلية للأطفال بلا مأوى بمركز ومدينة اسسوط.

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

■ المدارس المجتمعية للأطفال بلا مأوى بمركز ومدينة اسويط وبعض القري التابعة له، وذلك طبقا لخطابات الموافقة والترشيح من مديرية التضامن الاجتماعي ومديرية التربية والتعليم بأسويط لتطبيق الدراسة على هذه الجهات التابعة لكل منهما.

ب - المجال البشري: تمثل المجال البشري في الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى والذين بلغ أجمالي عددهم (٣٩) مفردة.

ج - المجال الزمني: استغرقت الدراسة الفترة من شهر اكتوبر ٢٠٢٣م، وحتى شهر يوليو ٢٠٢٥م.

ثامناً: نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها.

١- عرض وتحليل نتائج استجابات عينة الدراسة نحو (البيانات الاولى)

جدول رقم (٣)

يوضح المتغيرات الديموجرافية للمبحوثين ن=٣٩

م	المتغيرات	ك	%
النوع	ذكر	٢٧	٦٩,٣
	أنثي	١٢	٣٠,٧
الحالة الاجتماعية	متزوج	٣٢	٨٢,١
	أعزب	٥	١٢,٩
	مطلق	١	٢,٥
	أرمل	١	٢,٥
السن	أقل من ٣٥ سنة	٥	١٢,٨
	من ٣٥ لأقل من ٤٠ سنة	١١	٢٨,٢
	من ٤٠ لأقل من ٤٥ سنة	٩	٢٣
	من ٤٥ لأقل من ٥٠ سنة	٦	١٥,٤
	من ٥٠ لأقل من ٥٥ سنة	٤	١٠,٣
	من ٥٥ سنة فأكثر	٤	١٠,٣

٢٥,٦	١٠	اقل من ٥ سنوات	مدة الخبرة في مجال العمل
٣٥,٩	١٤	من ٥ لأقل ١٠ سنوات	
٢٠,٦	٨	من ١٠ لأقل ١٥ سنة	
١٧,٩	٧	من ١٥ سنة فأكثر	
١٥,٤	٦	فوق المتوسط في الخدمة الاجتماعية	المؤهل
٥١,٣	٢٠	عالي بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية	
١٧,٩	٧	عالي ليسانس آداب قسم اجتماع	
١٥,٤	٦	دراسات عليا / ماجستير / دكتوراه	
٢٥,٦	١٠	دورة واحدة	الدورات التدريبية
٧,٧	٣	دورتان تدريبيتان	
٣٣,٣	١٣	ثلاث دورات تدريبية	
٢٠,٦	٨	أربع دورات تدريبية	
١٢,٨	٥	خمس دورات تدريبية فأكثر	
١٠,٢	٤	تبادل المعارف والخبرات المرتبطة بالتشارك المعرفي مع الآخرين	الاستفادة من الدورات التدريبية
٧,٧	٣	تنمية المهارات اللازمة للتشارك المعرفي	
١٠,٣	٤	اكتساب معلومات عن التشارك المعرفي	
٢٥,٦	١٠	تبادل المعارف والخبرات المرتبطة بالأداء المهني	
١٥,٤	٦	تنمية المهارات اللازمة للأداء المهني	
٢٠,٦	٨	اكتساب معلومات عن الاداء المهني واليات تطويره بمجال العمل	
١٠,٣	٤	إجراء البحوث والدراسات المختلفة عن	

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

		الأطفال بلا مأوى	
١٠,٣	٤	المصادر الحصول على المعرفة	الزملاء بالمؤسسة
---	---	الزملاء بمؤسسات أخرى	
١٥,٤	٦	البحوث والدراسات والتقارير او الكتب المتخصصة التي توفرها المؤسسة	
٧,٧	٣	الخبراء والمتخصصين بالمجال	
٥,١	٢	شبكة الإنترنت	
١٢,٨	٥	الاشتراك أو حضور الندوات أو ورش العمل أو الاجتماعات	
٥,١	٢	الزيارات الميدانية	
١٠,٣	٤	الاشتراك في إجراء البحوث الميدانية	
٢,٥	١	المؤتمرات	
---	---	المنتديات	
٣٠,٧	١٢	الجهد الشخصي ووسائل أخرى	

تشير معطيات الجدول السابق رقم (٣) الي أن أعلى نسبة من المبحوثين من الذكور. بنسبة (٦٩,٣%)، في حين بلغت نسبة الإناث (٣٠,٧%)، ولعل ذلك يشير إلى أن طبيعة العمل مع هذه الفئة تحتاج لتحمل العديد من الأعباء فضلاً عن التواجد مع الحالات داخل وخارج المؤسسات، كما أن غالبية المبحوثين من المتزوجين. بنسبة (٨٢,١%)، تلي ذلك فئة غير المتزوجين بنسبة (١٢,٩%)، ثم فئة المطلقين. بنسبة (٢,٥%)، وبنفس النسبة فئة الارامل، وهو ما قد يتوافق مع متوسط أعمارهم، أيضاً جاءت أعلى نسبة من المبحوثين للذين يقعون في الفئة العمرية من ٣٥ لاقول من ٤٠ سنة بنسبة (٢٨,٢%)، تلي ذلك الفئة العمرية من ٤٠ لاقول من ٤٥ سنة بنسبة (٢٣%)، ثم الفئة العمرية من ٤٥ لاقول من ٥٠ سنة. بنسبة (١٥,٤%)، ثم الفئة العمرية الأقل من ٣٥ سنة. بنسبة (١٢,٨%)، تلي ذلك الفئة العمرية من ٥٠ لأقل من ٥٥ سنة بنسبة

(١٠,٣%)، وبنفس النسبة الفئة العمرية من ٥٥ سنة فأكثر، ولعل ذلك يشير لتوفر الخبرات اللازمة لأداء المهام وكذلك عنصر الشباب مما يساعد على نقلها بين هذه الأجيال، كما أن غالبية المبحوثين تتراوح عدد سنوات خبرتهم من ٥ لـ ١٠ سنوات بنسبة (٣٥,٩%)، تلاه من تقل عدد سنوات خبرتهم عن ٥ سنوات بنسبة (٢٥,٦%)، ثم من تتراوح عدد سنوات خبرتهم من ١٠ لـ ١٥ سنة بنسبة (٢٠,٦%)، تلاه من تزيد عدد سنوات خبرتهم عن ١٥ سنة فأكثر. بنسبة (١٧,٩%)، كذلك فإن غالبية المبحوثين حاصلين على مؤهل عالي بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية بنسبة (٥١,٣%)، ثم حاصلين على ليسانس آداب قسم اجتماع بنسبة (١٧,٩%)، تلي ذلك حاصلين على مؤهل عالي بالإضافة لدراسات عليا في الخدمة الاجتماعية بنسبة (١٥,٤%)، وبنفس النسبة مؤهل فوق المتوسط في الخدمة الاجتماعية، وهو ما قد يشير لتوفر التخصص المهني للممارسين وحرص تلك المؤسسات على الاستعانة بهم للتأكيد على الدور الهام للمهنة في تحقيق أهدافها، كما أن غالبية المبحوثين حاصلين على ثلاث دورات تدريبية بنسبة (٣٣,٣%)، في حين حصل منهم على دورة تدريبية واحدة بنسبة (٢٥,٦%)، بينما حاصلين على أربع دورات تدريبية بلغت نسبتهم (٢٠,٦%)، كما بلغت نسبة حاصلين على خمس دورات تدريبية فأكثر (١٢,٨%)، وأخيراً بلغت نسبة حاصلين على دورتين تدريبيتان (٧,٧%)، ولعل ذلك يشير لحرصهم على تنمية قدراتهم من خلال هذه الدورات كآلية مهمة للتنمية المهنية، أيضاً جاءت أهم أوجه استفادة المبحوثين من الدورات التدريبية في تبادل الخبرات والمعارف المرتبطة بالأداء المهني بنسبة (٢٥,٦%)، ثم اكتساب معلومات عن الأداء المهني وآليات تطويره بمجال العمل بنسبة (٢٠,٦%)، تلي ذلك تنمية المهارات اللازمة للأداء المهني بنسبة (١٥,٤%)، ثم اكتساب معلومات عن التشارك المعرفي بنسبة (١٠,٣%)، وبنفس النسبة أيضاً جاء كل من إجراء البحوث والدراسات المختلفة عن الأطفال بلا مأوى، وتبادل المعارف والخبرات المرتبطة بالتشارك المعرفي مع الآخرين، وأخيراً تنمية المهارات اللازمة للتشارك المعرفي بنسبة (٧,٧%)، كما تمثلت أهم مصادر حصول المبحوثين على المعرفة في الجهد الشخصي ووسائل أخرى بنسبة (٣٠,٧%)، تلي ذلك البحوث والدراسات والتقارير أو الكتب المتخصصة التي توفرها المؤسسة بنسبة (١٥,٤%)، ثم الاشتراك أو حضور الندوات أو ورش العمل أو

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

الاجتماعات بنسبة (١٢,٨%)، تلي ذلك الزملاء بالمؤسسة. بنسبة (١٠,٣%)، وبنفس النسبة الاشتراك في اجراء البحوث الميدانية، ثم الخبراء والمتخصصين بالمجال. بنسبة (٧,٧%)، تلي ذلك شبكة الانترنت بنسبة (٥,١%)، وفي نفس الترتيب مكرر الزيارات الميدانية، وأخيرًا المؤتمرات. بنسبة (٢,٥%)، وهو ما قد يشير لضعف اعتماد الاخصائيين الاجتماعيين على التشارك المعرفي لاكتساب المزيد من المعارف والخبرات الجديدة، وهوما يفسره اعتمادهم على الجهد الشخصي والمعارف المتاحة بالمؤسسة في عمليات التعلم أو تطوير الأفكار الجديدة بشكل أكبر من الزملاء والخبراء سواء

بالمؤسسة أو بالمؤسسات الأخرى المشابهة. وكذلك ضعف استفادتهم من الدورات التدريبية في تنمية معلوماتهم أو مهاراتهم اللازمة للتشارك المعرفي، وضعف اعتمادهم على الانترنت بما يحتوي عليه من خدمات للبريد الإلكتروني او نقل الملفات أو المحادثة لتبادل الأفكار والمعارف اللازمة لتحسين الاداء المهني، وهي نتائج تتفق مع ما اكدت عليه دراسة (ابوالمجد، ٢٠٠٩).

٢- عرض وتحليل نتائج استجابات عينة الدراسة نحو المحور الأول (واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، وابعاده الفرعية)

جدول رقم (٤)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو البعد الاول واقع ممارسة نقل المعرفة ن=٣٩

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوي
١	أستطيع الحصول على المعرفة اللازمة لأداء مهام ومتطلبات العمل بسهولة من زملائي بالمؤسسة	٢,١٣	٠,٧١	٨
٢	امتلك شبكة من العلاقات الفعالة مع زملائي تمكني من نقل المعرفة بيننا	٢,٣٩	٠,٦٥	٦
٣	ينقل لي زملائي الاكثر خبره معارفهم وتجاربهم المهنية في دراسة مشكلات الاطفال بشكل دائم	٢,٠٩	٠,٧٤	٩
٤	أخذ زمام المبادرة لنقل معارفي لزملائي	٢,٥٣	٠,٦٣	٣

٥	٢,٠٧	٠,٦٩	١٠	تكون المؤسسة فرق عمل منسجمة لتسهيل نقل المعرفة
٦	٢,٣٦	٠,٦٦	٧	يحقق نقل المعارف لزملائي التميز في أداء عملي
٧	١,٥٣	٠,٨٦	١٧	توفر المؤسسة بنية تكنولوجية حديثة تساعد على دعم نقل الأنشطة المعرفية بفاعلية
٨	٢,٦٢	٠,٦٣	١	نقل المعرفة لزملائي يشعرن بالسعادة والارتياح
٩	٢,٠٢	٠,٧٢	١٢ مكرر	نظام الاتصال داخل المؤسسة يساعد على نقل وتشارك المعرفة بفاعلية
١٠	٢,٠٧	٠,٧٦	١٠ مكرر	التفاعلات الإيجابية في مواقف العمل المختلفة تزيد من نقل المعارف بيننا
١١	٢,٤١	٠,٦٤	٥	اقترح أفكار جديدة وأنقلها لزملائي أثناء أنشطة وبرامج العمل
١٢	٢,٤٥	٠,٦٦	٤	أدرك محتوى المعارف التي أنقلها لزملائي بشكل كامل
١٣	١,٤٩	٠,٨٥	١٨	ينقل لنا الخبراء والمتميزين بالمستويات الإدارية الأعلى خبراتهم العلمية ومهاراتهم التقنية وتجاربهم بشكل مستمر
١٤	٢,٥٨	٠,٦٤	٢	اكتسبت معارف جديدة نقلها لي زملائي بالمؤسسة نتيجة للعلاقات الطيبة بيننا
١٥	٢,٠٥	٠,٧٥	١١	أثق في قدرة زملائي بالمؤسسة على نقل معارفهم الصحيحة والدقيقة المتعلقة بكيفية عمل الأشياء وابتكار الحلول للمشكلات
١٦	١,٥٥	٠,٧٩	١٦	التعاون السائد بين كافة المستويات الإدارية بالمؤسسة يفيدني في اكتساب معارف جديدة تساعدني في أنجاز عملي
١٧	١,٦١	٠,٧٨	١٤	تفويض السلطة الممنوح لنا في أداء بعض المهام يساعد على نقل معارف جديدة لي
١٨	١,٦٤	٠,٨١	١٣	المعارف التشاركية التي ينقلها لي زملائي تتعلق بأدراك التطورات بمجال عملي وتخصصي
١٩	٢,٠٢	٠,٧٣	١٢	وعي إدارة بالمؤسسة يساعد في نقل المعرفة بسهولة بين العاملين وبعضهم أو مع الخبراء
٢٠	١,٥٩	٠,٨٤	١٥	تساعد المؤسسة العاملين للتواصل مع الخبراء والمتخصصين لنقل معارفهم لنا
	٢,٠٦	٠,٧٢	متوسط	المتوسط

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

توضح معطيات الجدول السابق رقم (٤) أن واقع ممارسة نقل المعرفة كأحد أبعاد التشارك المعرفي كما حددها المبحوثين قد جاء بمستوى (متوسط) حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٦) بانحراف معياري (٠,٧٢)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بواقع نقل المعرفة أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. نقل المعرفة لزملائي يشعروني بالسعادة والارتياح. بمتوسط (٢,٦٢)، وفي الترتيب الثاني. اكتسب معارف جديدة نقلها لي زملائي بالمؤسسة نتيجة للعلاقات الطيبة بيننا. بمتوسط (٢,٥٨)، وفي الترتيب الثالث. أخذ زمام المبادرة لنقل معارفي لزملائي. بمتوسط (٢,٥٣)، وفي الترتيب الرابع. أدرك محتوى المعارف التي انقلها لزملائي بشكل كامل. بمتوسط (٢,٤٥)، وفي الترتيب الخامس. أقترح أفكار جديدة وأنقلها لزملائي أثناء أنشطة وبرامج العمل. بمتوسط (٢,٤١)، وفي الترتيب السادس. امتلك شبكة من العلاقات الفعالة مع زملائي تمكيني من نقل المعارف بيننا بمتوسط (٢,٣٩)، وفي الترتيب السابع والأخير. يحقق نقل المعارف لزملائي الشعور بالتميز في أداء عملي. بمتوسط (٢,٣٦)، ولعل ذلك يشير إلى توفر بعض مكونات الأسلوب الاجتماعي اللازم للتشارك المعرفي والذي يركز على العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء معطيات نظرية السلوك المخطط باتجاهات الاخصائيين ومواقفهم تجاه التشارك كالشعور بالمرح والسعادة والارتياح والإحساس بالتميز كمحفزات للتشارك. حيث إن الشخص لا ينقل المعرفة وخاصة الضمنية المتوفرة لدى المتميزين بسهولة إلا في حالات الإيثار والروابط القوية في بيئة العمل كناتج للمعايير الذاتية والمواقف الإيجابية.

بينما جاءت أقل العبارات المرتبطة بواقع ممارسة نقل المعرفة أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المنخفض) تنازلياً كالتالي: المعارف التشاركية التي ينقلها لي زملائي تتعلق بإدراك التطورات بمجال عملي وتخصصي. بمتوسط (١,٦٤) في الترتيب الثالث عشر، وفي الترتيب الرابع عشر. تفويض السلطة الممنوح لنا في أداء بعض المهام يساعد على نقل معارف جديدة لي. بمتوسط (١,٦١)، وفي الترتيب الخامس عشر. تساعد المؤسسة العاملين للتواصل مع الخبراء والمتخصصين لنقل معارفهم لنا بمتوسط (١,٥٩)، وفي الترتيب السادس عشر. التعاون السائد بين كافة المستويات الإدارية بالمؤسسة يفيدني في اكتساب معارف جديدة تساعدني في إنجاز عملي.

بمتوسط (١,٥٥)، وفي الترتيب السابع عشر. توفر المؤسسة بنية تكنولوجيا حديثة تساعد على دعم نقل الأنشطة المعرفية بفاعلية بمتوسط (١,٥٣)، وفي الترتيب الثامن عشر والأخير. ينقل لنا الخبراء المتميزين بالمستويات الادارية الأعلى خبراتهم العلمية ومهاراتهم التقنية وتجارهم المتخصصة بشكل مستمر. بمتوسط (١,٤٩)، ولعل ذلك يرجع إلى وجود بعض مظاهر افتقاد الثقة في معتقدات الطرف الآخر للوصول للدعم والتعاون بين فرق العمل كأحد الأبعاد المؤثرة في التشارك المعرفي، وكذلك افتقاد رؤية القيادة التي تمثلها إدارة المؤسسة التي توفر البيئة الداعمة للتفاعل المستمر بين العاملين والخبراء المتميزين لإدراك التطورات ونقل المعارف الجديدة، وعدم توفر البنية التحتية التكنولوجية وتقنية المعلومات اللازمة لتقديم الأفكار الجديدة كالاكتامات الإليكترونية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء معطيات نظرية التبادل بضعف مكونات العلاقة الاتصالية وخاصة الثقة والفهم والاتصال المتبادل، كما ان التشارك كعمليات متتابعة من التبادلات بين الأطراف التي تسعى لتعظيم عوائدها في بيئة التفاعل لآبد فيه من نقل وتحويل المعارف الضمنية لصريحة تلقائية كانت أو مصورة، وهي ما يتفق مع ما اكدت عليه دراسة (Lami & Amir, 2009)، من ضرورة توفر الثقافة التنظيمية من العادات والتقاليد والقيم الايجابية، والبيئة الداعمة والقيادة والتحفيز لفاعلية التشارك المعرفي.

جدول رقم (٥)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو البعد الثاني واقع ممارسة تبادل المعرفة ن=٣٩

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوي
١	أتواصل مع زملائي بمختلف الأقسام وفرق العمل لتبادل المعرفة	٢,٦٧	٠,٦٢	١
٢	العلاقات الإيجابية السائدة بين كافة المستويات الإدارية تساعد على تبادل المعرفة بيننا والتعلم المتبادل من بعضنا البعض	٢,٥٧	٠,٦٣	٤
٣	تحرص المؤسسة بشق الوسائل لإعلامنا	٢,١٤	٠,٦٩	١١

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

			بالتطورات المعرفية في خطط العمل لتبادلها	
٤	٢,١٥	٠,٧٥	١٠	أبدال معارف حديثة تلائم الاحتياجات المتجددة للفئات التي نخدمها مع الخبراء وهم كذلك معي
٥	١,٦٠	٠,٦٥	١٣	تتيح المؤسسة لنا تطبيقات خاصة بمجال العمل لتبادل المعرفة مع الآخرين
٦	١,٦٢	٠,٧٤	١٢ مكرر	أعضاء فرق العمل والتخصصات المختلفة يحرصون على تبادل معارفهم معي
٧	٢,٤٩	٠,٦٦	٥	المناقشات المتبادلة مع زملائي تمدني وتضيف لمعاري شيء جديد كل مرة
٨	٢,٦٥	٠,٦٣	٢	تبادل المعرفة مع زملائي يكسبني مكانة متميزة
٩	١,٥٥	٠,٦٩	١٤	تسهل التكنولوجيا المتاحة بالمؤسسة تبادل احدث المعارف مع المؤسسات الأخرى على المستوى الأفقي والرأسي
١٠	١,٥٤	٠,٧٧	١٥ مكرر	المعارف الصريحة أو المعلنة واضحة يسهل نقلها وتبادلها ومشاركتها بكل ما يتصل بمجال العمل
١١	١,٦٢	٠,٧١	١٢	تتوفر القاعات والأماكن ومتطلباتها لتهيئة مكان مناسب لتبادل المعرفة
١٢	١,٥٤	٠,٧٧	١٥	تبادل المعارف مع الخبراء والمتخصصين في المجال داخل وخارج المؤسسة بشكل مستمر
١٣	٢,٤٦	٠,٦٤	٦	استمتع كثيراً حينما أبادل المعارف مع زملائي الآخرين
١٤	٢,١٧	٠,٧٦	٩	تشجع إدارة المؤسسة جميع العاملين على التعاون والتضامن لتبادل المعارف التي تساعد

على حل المشكلات			
١٥	تنشر المؤسسة جهود فرق العمل المختلفة وخاصة المتميزين منهم عبر تقنياتها الحديثة بشكل فعال لتسهيل تبادلها بين العاملين	١,٤٨	٠,٨٦
١٦	استفيد من حضور الندوات وورش العمل والاجتماعات بالمؤسسة في تبادل المعارف مع الآخرين	٢,٢٢	٠,٧٤
١٧	نظم وطبيعة العمل والفئات التي تخدمها المؤسسة تمكننا من تبادل وتشارك المعارف بسهولة مع الآخرين	٢,٣٩	٠,٧٠
١٨	لدي القدرة على الاستفادة من التكنولوجيا المتاحة بالمؤسسة لتبادل المعرفة مع الآخرين	٢,١٥	٠,٦٤
١٩	تحفز المؤسسة العاملين دائماً لتبادل المعرفة لمواكبة التطورات في مجالات عملها	١,٥٠	٠,٧٤
٢٠	أحرص على إعلام زملائي بصدق بكل ما يستجد لي من معارف وهم كذلك	٢,٦١	٠,٦٣
	المتوسط	٢,٠٥	٠,٧٠
	متوسط		

توضح معطيات الجدول السابق رقم (٥) أن واقع ممارسة تبادل المعرفة كأحد ابعاد التشارك المعرفي كما حددها المبحوثون قد جاء بمستوى (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٥) بإنحراف معياري (٠,٧٠)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بواقع تبادل المعرفة أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. اتواصل مع زملائي بمختلف الأقسام وفرق العمل لتبادل المعرفة. بمتوسط (٢,٦٧)، وفي الترتيب الثاني. تبادل المعرفة مع زملائي يكسبني مكانة متميزة. بمتوسط (٢,٦٥)، وفي الترتيب الثالث. أحرص على إعلام زملائي بصدق بكل ما يستجد لي من معارف وهم كذلك. بمتوسط (٢,٦١)، وفي الترتيب الرابع. العلاقات الإيجابية

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

السائدة بين كافة المستويات الإدارية تساعد على تبادل المعارف بيننا والتعلم المتبادل من بعضنا البعض. بمتوسط (٢,٥٧)، وفي الترتيب الخامس. المناقشات المتبادلة مع زملائي تمدني وتضيف لمعارفي شيء جديد كل مرة. بمتوسط (٢,٤٩)، وفي الترتيب السادس استمتع كثيراً حينما اتبادل المعارف مع زملائي الآخرين. بمتوسط (٢,٤٦)، وفي الترتيب السابع والأخير. نظم وطبيعة العمل والفئات التي تخدمها المؤسسة تمكننا من تبادل وتشارك المعارف مع الآخرين. بمتوسط (٢,٣٩)، وتتفق تلك النتائج مع دراسة (جحيق وعبيدات، ٢٠١٤) والتي أكدت على أهمية توفر الإيثار بين الأفراد والاستفادة من الكفاءات الجماعية لتوليد المعارف ونقلها وتبادلها من الفردية إلى الجماعية، والدور الهام للقيادات والاتصالات بين الأفراد في تسهيل تشاركتهم بالأساليب الفعالة للاتصال والعمل الجماعي والثقة المتبادلة، ودراسة (الظاهر ومنصور، ٢٠٠٩) والتي أظهرت أهمية توافر متطلبات التشارك المعرفي ككفاءة فرق العمل في التواصل والانفتاح إذا كانت إيجابية، ودراسة (Lami. Amir, 2009) والتي أشارت إلى أن إيجابية العاملين والتفاعل الاجتماعي والبيئة الداعمة لتبادل سلوكيات التشارك بين العاملين والثقافة السائدة، ودراسة (Nacer Elddin, 2018) والتي أكدت كذلك على ضرورة توفر الثقافة التنظيمية وتشجيع المديرين للعاملين بالمنظمة على تجديد واكتساب ونشر المعارف يؤثر ايجابيا في تشارك المعارف ونشرها وتبادلها من خلال الآليات الحوارية المناسبة.

بينما جاءت أقل العبارات المرتبطة بواقع ممارسة تبادل المعرفة أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المنخفض) تنازلياً كالتالي: تتوفر القاعات والأماكن ومتطلباتها لهيئة مكان مناسب لتبادل المعرفة. بمتوسط (١,٦٢) في الترتيب الثاني عشر، وفي نفس الترتيب مكرر. أعضاء فرق العمل والتخصصات المختلفة يحرصون على تبادل معارفهم معي، وفي الترتيب الثالث عشر. تتيح المؤسسة لنا تطبيقات خاصة بمجال العمل لتبادل المعرفة مع الآخرين. بمتوسط (١,٦٠)، وفي الترتيب الرابع عشر. تسهل التكنولوجيا المتاحة بالمؤسسة تبادل أحدث المعارف مع المؤسسات الأخرى على المستوى الأفقي والرأسي. بمتوسط (١,٥٥)، وفي الترتيب الخامس عشر. نتبادل المعارف مع الخبراء والمتخصصين في المجال داخل وخارج المؤسسة بشكل مستمر. بمتوسط (١,٥٤)، وفي نفس الترتيب مكرر. المعارف الصريحة أو المعلنة واضحة يسهل نقلها وتبادلها ومشاركتها

بكل ما يتصل بمجال العمل، وفي الترتيب السادس عشر. تحفز المؤسسة العاملين دائماً لتبادل المعرفة لمواكبة التطورات في مجالات عملها بمتوسط (١,٥٠)، وأخيراً في الترتيب السابع عشر والآخر. تنشر المؤسسة جهود فرق العمل وخاصة المتميزين منهم عبر تقنياتها الحديثة بشكل فعال لتسهيل تبادلها بين العاملين. بمتوسط (١,٤٨)، ولعل ذلك يرجع الي أن تفسير التشارك المعرفي كعمليات متتابعة من التبادلات وخاصة الضمنية منها والموجودة في أذهان الخبراء والمتميزين للآخرين، وخاصة لإدراك احتياجات الأطفال بلا مأوى يفتقر للفاعلية على مستوى التشارك بين الأفراد وفرق العمل والمجموعات، نظراً لضعف الاستفادة من التكنولوجيا المتاحة في بيئة التفاعل لتحويل المعارف الضمنية لصريحة مصورة أو تلقائية أو في بيئة التكيف والممارسة وخاصة في عالم الشبكات والإنترنت المرتبطة بالتبادل بصورة رقمية أو ببنية مع المنظمات الأخرى، وكذلك عدم توفر أو ضعف مقومات التشارك المعرفي المادية كالقاعات والأماكن المجهزة أو توفر التحفيز للتفاعل الإيجابي لزيادة الكفاءة المهنية الكلية، وهو ما يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (شلي، ٢٠١١) من أن ضعف التجهيزات المادية والتقنية والبشرية يؤثر على كفاءة الأداء المهني للعاملين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

جدول رقم (٦)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو البعد الثالث واقع ممارسة تحويل المعرفة ن=٣٩

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوي
١	أستطيع إدراك المعرفة الضمنية الموجودة في أذهان الخبراء والمتميزين والاستفادة منها في مجال عملي	٢,٤٧	٠,٧١	٤
٢	تحويل المعرفة يساعدني في ابتكار حلول إبداعية للمشكلات من خلال أفكار الخبراء والمتميزين	٢,٢٠	٠,٧٥	٨
٣	استخدم التجربة للنماذج التي فهمتها لحل المشكلات التي تواجهني بالعمل	١,٤٣	٠,٧٠	١٤

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

٤	لدي القدرة على مساعدة زملائي لفهم المعارف المحولة وتطبيقاتها على أرض الواقع	٢,٤٤	٠,٦٨	٥ مكرر
٥	استطيع تحويل الأفكار المحولة غير المنظمة لمعلومات محددة وواضحة تقيديني في مجال عملي	٢,٣٠	٠,٧٣	٦
٦	الملاحظة تساعدني على فهم محتوى الأفكار المحولة من أذهان الخبراء والمتميزين	١,٩٩	٠,٦٨	١١
٧	يمكنني تحويل المعرفة الضمنية لصريحة وتقاسمها مع آخرين باللغة أو بالكتابة	١,٤٠	٠,٧٩	١٥
٨	استطيع فهم وإدراك المعارف المحولة من خلال التحوار مع الأخصائيين الاجتماعيين أو فرق العمل	٢,٥٥	٠,٦٨	٢
٩	يمكن تحويل المعرفة في شكل قواعد معلومات بالمؤسسة الجميع من الوصول إليها	٢,١١	٠,٧٣	٩
١٠	يمكن تحويل المعرفة لنماذج يمكن لكل الأفراد بالمؤسسة الاعتماد عليها كجزء من سلوكهم وذاكرتهم . المعرفة الصريحة لضمنية.	١,٥٨	٠,٨٤	١٢
١١	أساعد زملائي بالمؤسسة بإعطاء أمثلة لمواقف واقعية تساعد على تحويل المعارف بيننا	٢,٥٢	٠,٦٦	٣
١٢	أستوعب الأفكار التي يتم تحويلها وأتلاقى معها وإدراك ما يقصد منها	٢,٥٩	٠,٦٣	١
١٣	استطيع فهم وشرح وتفسير المفاهيم الضمنية للمعارف المحولة التي يمتلكها الخبراء والمتميزين	٢,٢٧	٠,٦٩	٧
١٤	توفر المعارف الضمنية المحولة المشورة الفنية من الخبراء لإيجاد حلول مثلي للمشكلات والمواقف التي نواجهها	١,٣٥	٠,٨٧	١٧

١٥	التفاعلات الإيجابية بالمؤسسة تدعم تحويل المعارف ونشرها بين الجميع والتعبير عنها من خلال تطوير الأنشطة	٢,٤٤	٠,٧٠	٥
١٦	يمكن تحويل المعارف الصريحة من داخل المؤسسة أو من خارجها ونشرها بين جميع الأشخاص الاجتماعيين للاستفادة منها	٢,١٠	٠,٦٨	١٠
١٧	يمكن فهم المعارف الضمنية غير الرسمية لكافة المشاركين ممن قام بها أو حصل عليها	١,٣٥	٠,٨٨	١٧ مكرر
١٨	من خلال الأدوات المختلفة بالمؤسسة كالاتجاهات والندوات واللقاءات يمكن تحويل المعارف المشاركة لمعارف شخصية يستفيد منها كل الأشخاص الاجتماعيين	١,٥١	٠,٧٩	١٣
١٩	تدعم إدارة المؤسسة تبسيط وتوليد الأفكار وتحويلها لبرامج واقعية	٢,١٠	٠,٧٤	١٠
٢٠	المعارف المحولة توفر أكثر من بديل يمكن الاعتماد عليها في حل المشكلات	١,٣٨	٠,٨١	١٦
	المتوسط	٢,٠	٠,٧٣	متوسط

توضح معطيات الجدول السابق رقم (٦) أن واقع ممارسة تحويل المعرفة كأحد ابعاد التشارك المعرفي كما حددها المبحوثون قد جاء بمستوى (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٠) بانحراف معياري (٠,٧٣)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بواقع تحويل المعرفة أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. أستوعب الأفكار التي يتم تحويلها وأتلاق معها وإدراك ما يقصد منها. بمتوسط (٢,٥٩)، وفي الترتيب الثاني. أستطيع فهم وإدراك المعارف المحولة من خلال التحوير مع الأشخاص الاجتماعيين أو فرق العمل. بمتوسط (٢,٥٥)، وفي الترتيب الثالث. يساعدني زملائي بالمؤسسة بإعطاء أمثلة لمواقف واقعية تساعد على تحويل

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

المعارف بيننا. بمتوسط (٢,٥٢)، وفي الترتيب الرابع. أستطيع إدراك المعرفة الضمنية الموجودة في أذهان الخبراء والمتميزين والاستفادة منها في مجال عملي. بمتوسط (٢,٤٧)، وفي الترتيب الخامس. التفاعلات الايجابية بالمؤسسة تدعم تحويل المعارف ونشرها بين الجميع والتعبير عنها من خلال تطوير الانشطة. بمتوسط (٢,٤٤)، وفي نفس الترتيب مكرر. لدي القدرة على مساعدة زملائي لفهم المعارف المحولة وتطبيقاتها على ارض الواقع، ولعل ذلك يرجع إلى حرص هؤلاء المبحوثون على التعلم والسعي إليه للحصول على المنافع التي تسهم في تحسين أدائهم المهني عن طريق التكامل مع معارف الآخرين، وخاصة غير الرسمية والذاتية في عقول المتميزين، ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء معطيات نظرية التعلم الاجتماعي بأن التركيز لاكتساب المعرفة واستيعابها يساعد على التعلم وتطوير قدرات الأفراد للحصول على عوائد التشارك المتوقعة نتيجة التأثير المتبادل من خلال آليات التشارك المباشرة، والتي تكون وجهًا لوجه من خلال الحوار واللقاءات وورش العمل، والتي توضح مدى الإصرار على المعرفة بالحرص على أن نعرف أكثر مما نستطيع أن نقول.

بينما جاءت أقل العبارات المرتبطة بواقع ممارسة تحويل المعرفة أهمية وفقًا لترتيب المتوسط الحسابي (المنخفض) تنازليًا كالتالي: يمكن تحويل المعرفة لنماذج يمكن لكل الأفراد بالمؤسسة الاعتماد عليها كجزء من سلوكهم وذاكرتهم. المعرفة الصريحة لضمنية. بمتوسط (١,٥٨) في الترتيب الثاني عشر، وفي الترتيب الثالث عشر. من خلال الأدوات المختلفة بالمؤسسة كالاجتماعات والندوات واللقاءات يمكن تحويل المعارف المتشاركة لمعارف شخصية يستفيد منها كل الأخصائيين الاجتماعيين. بمتوسط (١,٥١)، وفي الترتيب الرابع عشر. استخدم التجربة للنماذج التي فهمتها لحل المشكلات التي تواجهني بالعمل. بمتوسط (١,٤٣)، وفي الترتيب الخامس عشر. يمكن تحويل المعرفة الضمنية لصريحة وتقاسمها مع آخرين باللغة أو بالكتابة. بمتوسط (١,٤٠)، وفي الترتيب السادس عشر. المعارف المحولة توفر أكثر من بديل يمكن الاعتماد عليها في حل المشكلات. بمتوسط (١,٣٨)، وفي الترتيب السابع عشر والأخير. توفر المعارف الضمنية المحولة المشورة الفنية من الخبراء لإيجاد حلول مثلى للمشكلات والمواقف التي نواجهها. بمتوسط (١,٣٥)، وفي نفس الترتيب مكرر. يمكن فهم المعارف الضمنية غير الرسمية

لكافة المشاركين ممن قام بها أو حصل عليها، ولعل ذلك يرجع الى ضعف العائد المتوقع من التشارك المعرفي في دعم الافكار والحلول الإبداعية لدي الأخصائيين الاجتماعيين وما تمثله من فهم ضمني غير واضح الي حلول واقعية أكثر وضوحا وصلاحية للتطبيق الفعلى في حل المشكلات للأفراد والمؤسسات وانشطة عملها أو حتي للمستفيدين نتيجة لافتقاد متطلبات التشارك الفعال سواء تعلق بالمعارف أو بالأدوات أو بالتعاون ودعم القيادات، وبخاصة لإيجاد الحلول الإبداعية للمواقف والمشكلات كعائد للتشارك الفعال، وهو ما يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (Bakhar&Yousef,2009)، كما أن مخرجات التحويل المعرفي لابد وان تشمل التطوير الابداعي للمفاهيم وإيجاد انماط جديدة للتفكير، وانتاج معارف تساعد على الابتكار من اجل تحقيق التغيير وبخلاف ذلك لا تتحقق اهداف التشارك المعرفي، وهو ايضا ما اكدت عليه دراسة (Canacho .k.2007)

جدول رقم (٧)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو المحور الاول
واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين
بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى ككل ن=٣٩

م	مؤشرات التشارك المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوى
١	نقل المعرفة	٢,٠٦	٠,٧٢	١
٢	تبادل المعرفة	٢,٠٥	٠,٧٠	٢
٣	تحويل المعرفة	٢,٠٠	٠,٧٣	٣
	واقع ممارسة التشارك المعرفي ككل	٢,٠٤	٠,٧١	متوسط

توضح معطيات الجدول السابق رقم (٧) أن واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى ككل. قد جاء بمعدل (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٤) بانحراف معياري (٠,٧١)، وجاء ترتيب واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

تنازليا كالتالي: جاء في الترتيب الأول نقل المعرفة. بمتوسط (٢,٠٦)، وفي الترتيب الثاني. تبادل المعرفة. بمتوسط (٢,٠٥)، وفي الترتيب الثالث والأخير. تحويل المعرفة بمتوسط (٢,٠٤)، وبهذا تكون النتائج قد أجابت على التساؤل الأول للدراسة، والذي كان مؤداه. ما واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، والتي أظهرت أن واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى ككل. قد جاء بمستوى (متوسط)، وذلك في ضوء الإجابة على التساؤلات الفرعية المنبثقة عن التساؤل الأول للدراسة.

٣- عرض وتحليل نتائج استجابات عينة الدراسة نحو المحور الثاني (واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى، وابعاده الفرعية)

جدول رقم (٨)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو البعد الاول واقع

الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المعرفية ن=٣٩

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوي
١	تنمية معارف متصلة بالبيئة الاجتماعية والسلوك للأطفال بلا مأوى	٢,٤٧	٠,٧٢	٣
٢	استخدام أساليب وطرق جديدة في دراسة مشكلات الأطفال بلا مأوى	٢,١٣	٠,٧٦	١٠ مكرر
٣	إدراك أساليب الملاحظة العلمية لسلوك الأطفال بلا مأوى	٢,١٠	٠,٨١	١١
٤	توظيف البحوث التي أجريت على مؤسسات أخرى في حل مشكلات الأطفال بلا مأوى وإشباع احتياجاتهم بالمؤسسة	٢,١٣	٠,٧٨	١٠

٥	٢,٤٠	٠,٦١	٥	تقديم المشورة المهنية لأسر الأطفال بلا مأوى
٦	٢,٥٧	٠,٦٠	١	تطوير المعارف المهنية في التعامل مع المؤسسات ذات الصلة بمجالات الرعاية الاجتماعية أو مؤسسات التأهيل للأطفال بلا مأوى
٧	٢,٠٨	٠,٧٩	١٢	إضافة خبرات جديدة تتصل بالبحث وتقويم الخدمات للأطفال بلا مأوى
٨	١,٥٢	٠,٨١	١٦	أضافة معارف جديدة باتجاهات سياسات رعاية الطفولة بالمجتمع المصري
٩	١,٥٢	٠,٨٣	١٦ مكرر	إدراك السياسات الاجتماعية لبرامج رعاية الأطفال بلا مأوى
١٠	٢,٣٩	٠,٦٧	٦	إدراك الخصائص المختلفة للأطفال بلا مأوى والفروق الفردية بينهم
١١	١,٢٨	٠,٦٨	١٨	استخدام وتوظيف الحاسب الآلي في حل مشكلات الأطفال بلا مأوى
١٢	١,٦٤	٠,٧٧	١٣	استخدام طرق الخدمة الاجتماعية بما يتناسب مع مشاكل الأطفال بلا مأوى
١٣	٢,١٨	٠,٦١	٩	زيادة المعارف بالموضوعات التي لها علاقة بتخصصي واداري المهنية
١٤	١,٦١	٠,٦٥	١٤	إدراك النماذج المختلفة للأداء المهني التي طبقت بمؤسسات أخرى وأثبتت فعاليتها

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

١٥	معارف تتصل ببرامج التسويق الاجتماعي للبرامج المقدمة لإشباع احتياجات الأطفال بلا مأوى	١,٥٥	٠,٦٨	١٥
١٦	تنمية المعارف بالنظريات والبحوث العلمية المتخصصة التي تصدرها المؤسسات التي لها علاقة بالأطفال بلا مأوى للاستفادة منها بمجال الممارسة	١,٣١	٠,٦٩	١٧
١٧	تنمية المعارف الخاصة بخدمات وموارد المجتمع التي يمكن الاستفادة منها لإشباع احتياجات وحل مشكلات الأطفال بلا مأوى	٢,٥٥	٠,٦٤	٢
١٨	تنمية المعارف بالمبادرات الجديدة بمجال العمل مع الأطفال بلا مأوى	٢,٤٤	٠,٧٢	٤
١٩	توفير معلومات عن خطط العمل لحل مشكلات الاطفال بلا مأوى أو من خلال التعاون في البحوث المشتركة	٢,٢٤	٠,٧٧	٨
٢٠	زيادة الوعي بالقوانين والتشريعات وتطوراتها وحدود أدوار ومسئوليات	٢,٣٠	٠,٧٨	٧
المتوسط		٢,٠٢	٠,٧١	متوسط

توضح معطيات الجدول السابق رقم (٨) أن واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المعرفية كأحد ابعاد الأداء المهني كما حددها المبحوثون قد جاء بمستوي (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٢) بانحراف معياري (٠,٧١)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بواقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المعرفية أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. تطوير المعارف المهنية في التعامل مع المؤسسات ذات الصلة بمجال الرعاية

الاجتماعية أو التأهيل للأطفال بلا مأوى بمتوسط (٢,٥٧)، وفي الترتيب الثاني. تنمية المعارف الخاصة بخدمات وموارد المجتمع التي يمكن الاستفادة منها لإشباع احتياجات وحل مشكلات أطفال بلا مأوى بمتوسط (٢,٥٥)، وفي الترتيب الثالث. تنمية معارف متصلة بالبيئة الاجتماعية والسلوك للأطفال بلا مأوى بمتوسط (٢,٤٧)، وفي الترتيب الرابع. تنمية المعارف بالمبادرات الجديدة بمجال العمل مع الأطفال بلا مأوى بمتوسط (٢,٤٤)، وفي الترتيب الخامس. تقديم المشورة المهنية لأسر الأطفال بلا مأوى بمتوسط (٢,٤٠)، وفي الترتيب السادس والأخير. إدراك الخصائص المختلفة للأطفال بلا مأوى والفروق الفردية بينهم. بمتوسط (٢,٣٩). ولعل ذلك يرجع الى أن عائد التشارك المعرفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين يغلب عليه المعارف المرتبطة بالمجتمع المحيط بالمؤسسة، وإذا كانت المعارف المهنية لا بد وان تشمل آخر التطورات للمعلومات الناتجة عن التعلم المهني المستدام، فإن عائد التشارك المعرفي هنا يمكن وصفه بشكل إجمالي بالمتوسط، بالمقارنة بالعوائد أو المنافع المتوقعة كعملية تعلم مستمر ومطلب جوهري لتنمية المعارف للأعضاء الأكثر تشاركية معرفية عن غيرهم من المهنيين الآخرين في تجسيد الأداء بكل ما يتصل بأنشطة المؤسسات ومجالات عملها باستمرار نتيجة الاستفادة منها في التطبيق وهو ما اكدت عليه دراسة (Bakhar&Yousef,2009)

بينما جاءت أقل العبارات المرتبطة بواقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المعرفية أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المنخفض) تنازلياً كالتالي: استخدام طرق الخدمة الاجتماعية بما يتناسب مع مشكلات الأطفال بلا مأوى. بمتوسط (١,٦٤) في الترتيب الثالث عشر، وفي الترتيب الرابع عشر أدراك النماذج المختلفة للأداء المهني التي طبقت بمؤسسات أخرى وأثبتت فعاليتها. بمتوسط (١,٦١)، وفي الترتيب الخامس عشر. تنمية المعارف التي تتصل ببرامج التسويق الاجتماعي للبرامج المقدمة لإشباع احتياجات الأطفال بلا مأوى. بمتوسط (١,٥٥)، وفي الترتيب السادس عشر. إضافة معارف جديدة تتصل باتجاهات سياسات رعاية الأطفال بلا مأوى بمتوسط (١,٥٢)، وفي نفس الترتيب مكرر. إدراك السياسات الاجتماعية لبرامج رعاية الأطفال بلا مأوى، وفي الترتيب السابع عشر. تنمية المعارف بالنظريات والبحوث العلمية المتخصصة التي تصدرها المؤسسات التي لها علاقة بالأطفال بلا مأوى للاستفادة منها

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

بمجال الممارسة بمتوسط (١,٣١)، وفي الترتيب الثامن عشر والأخير. استخدام وتوظيف الحاسب الآلي في حل مشكلات الأطفال بلا مأوى. بمتوسط (١,٢٨)، ويمكن تفسير تلك الاستجابات في ضوء نظرية التعلم بأن عملية التعلم الاجتماعي لا ينتج عنها أنماط جديدة جوهرية تؤثر ايجابا على مستويات المعارف العامة والمهنية المرتبطة بمجال عمل هذه المؤسسات نتيجة لافتقاد الأخصائيين الاجتماعيين للتفاعل الاجتماعي او التحفيز، وهو ما يظهر في ضعف المددود على الجانب المعرفي للأداء المهني كهدف جوهرى للتشارك المعرفي، وهو نتائج تتفق ايضا مع ما اكدت عليه دراسة (ابراهيم، ٢٠٢٢)، و(عبد الفتاح، ٢٠٢٤).

جدول رقم (٩)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو البعد الثاني

واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المهنية ن=٣٩

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوى
١	تنمية المهارات الإدارية الفكرية أو الإنسانية أو الفنية	٢,٠	٠,٧١	١١
٢	إنجاز وكتابة التقارير الدورية بالأسلوب العلمي	٢,١٥	٠,٦٩	٩
٣	التفاوض وحل النزاعات	٢,٣٥	٠,٧٠	٧
٤	توظيف الموارد المتاحة لحل المشكلات	١,٦٢	٠,٧٨	١٣
٥	تكوين علاقة مهنية فعالة مع الزملاء والرؤساء و فرق العمل	٢,١٨	٠,٦٨	٨
٦	اكتشاف المواهب للأطفال وتنميتها	٢,٤٦	٠,٧٢	٢
٧	التوثيق الفعال للملفات الخاصة بكل حالة على حده	٢,٣٨	٠,٧٠	٥

٨	الاتصال بالأطفال وفرق العمل والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة بأنشطة المؤسسة	٢,٣٧	٠,٦٩	٦
٩	التطبيق الفعلي للتدخل في عمليات الدراسة والتشخيص والعلاج لمشكلات الأطفال	٢,١١	٠,٧٦	١٠
١٠	التنسيق بين المسؤولين وفرق العمل لإنجاز المهام الميدانية	٢,٥٠	٠,٧١	١
١١	الاستماع لتحقيق الإدراك الكامل للموقف الإشكالي لحالات الأطفال	٢,٤٣	٠,٧٣	٣
١٢	تقييم عائد الخدمات المقدمة على الأطفال والمؤسسة	١,٢٧	٠,٧٧	١٩
١٣	وضع خطط العمل أو التأهيل وتقديم الخدمات فعلًا بالمشاركة مع فرق العمل والمسؤولين	١,٥٢	٠,٨١	١٥
١٤	إجراء البحوث الميدانية عن الظواهر المرتبطة بمشكلات الأطفال بلا مأوى	١,٣١	٠,٨٤	١٨
١٥	إتقان النماذج المهنية وآليات تطبيقها بالمؤسسة	١,٣٨	٠,٨٥	١٧
١٦	إدارة الوقت بكفاءة لإنجاز المهام	٢,٤١	٠,٧٥	٤
١٧	تقويم برامج الرعاية المقدمة للأطفال بلا مأوى	١,٤٤	٠,٨٣	١٦ مكرر
١٨	تقدير احتياجات الأطفال المتنوعة وفقاً لأولوياتها	١,٦٦	٠,٨٧	١٢

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

١٩	تحديد البدائل والموازنة بينها	١,٥٧	٠,٨٠	١٤
٢٠	استخدام التقنية الحديثة لتقديم التدخلات الطارئة أو رصد حالات الأطفال جغرافيًا	١,٤٤	٠,٨٦	١٦
المتوسط		١,٩٢	٠,٧٢	متوسط

توضح معطيات الجدول السابق رقم (٩) أن واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المهنية كأحد ابعاد الأداء المهني كما حددها المبحوثون قد جاء بمستوى (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (١,٩٢) بانحراف معياري (٠,٧٢)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بواقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المهنية أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. التنسيق بين المسؤولين وفرق العمل لإنجاز المهام الميدانية. بمتوسط (٢,٥٠)، وفي الترتيب الثاني. اكتشاف المواهب للأطفال وتنميتها. بمتوسط (٢,٤٦)، وفي الترتيب الثالث. الاستماع لتحقيق الإدراك الكامل للموقف الاشكالي لحالات الأطفال. بمتوسط (٢,٤٣)، وفي الترتيب الرابع. إدارة الوقت بكفاءة لإنجاز المهام. بمتوسط (٢,٤١)، وفي الترتيب الخامس. التوثيق الفعال للملفات الخاصة بكل حالة على حدة. بمتوسط (٢,٣٨)، وفي الترتيب السادس. الاتصال بالأطفال وفرق العمل والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة بأنشطة المؤسسة. بمتوسط (٢,٣٧)، وفي الترتيب السابع والأخير. التفاوض وحل النزاعات. بمتوسط (٢,٣٥)، ولعل تلك يرجع إلى أن عائد التشارك المعرفي لدى المبحوثون يغلب عليه الاستفادة في اكتساب المهارات المعاونة والمهارات المرتبطة بالعمل مع الزملاء وفرق العمل ومهارات الفهم والدراسة كقدرات شخصية ضرورية للقيام بالسلوك الاجتماعي اللازم للأداء المهني.

بينما جاءت أقل العبارات المرتبطة بواقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المهنية أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المنخفض) تنازلياً كالتالي: تقدير احتياجات الاطفال المتنوعة وفقاً لأولوياتها. بمتوسط (١,٦٦) في الترتيب الثاني عشر، وفي الترتيب الثالث عشر. توظيف الموارد المتاحة لحل المشكلات. بمتوسط

(١،٦٢)، وفي الترتيب الرابع عشر. تحديد البدائل والموازنة بينها. بمتوسط (١،٥٧)، وفي الترتيب الخامس عشر. وضع خطط العمل أو التأهيل وتقديم الخدمات فعلياً بالمشاركة مع فرق العمل والمسؤولين. بمتوسط (١،٥٢)، وفي الترتيب السادس عشر. استخدام التقنية الحديثة لتقديم التدخلات الطارئة أو رصد حالات الأطفال جغرافياً. بمتوسط (١،٤٤)، وفي نفس الترتيب مكرر. تقويم برامج الرعاية المقدمة للأطفال بلا مأوى، وفي الترتيب السابع عشر. اتقان النماذج المهنية وآليات تطبيقها بالمؤسسة. بمتوسط (١،٣٨)، وفي الترتيب الثامن عشر. إجراء البحوث الميدانية عن الطواهر المرتبطة بمشكلات الأطفال بلا مأوى. بمتوسط (١،٣١)، وفي الترتيب التاسع عشر والأخير. تقييم عائد الخدمات المقدمة على الأطفال والمؤسسة. بمتوسط (١،٢٧)، وتتفق تلك النتائج مع ما اكدت عليه العديد من الدراسات السابقة، ومنها دراسة (ابوالمجد، ٢٠٠٩)، والتي اكدت على ضعف مهارات الاخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال الاحداث نتيجة ضعف الاعداد المهني وعدم توفر الدورات التدريبية، وخاصة ما يرتبط منها بمهارات التفاوض والاتصال، ودراسة (على ٢٠١٤)، و(عبدالفتاح ٢٠٢٤) واللذان اكدا على ضعف كفاءة الاداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين نتيجة عدم المامهم بالمعارف اللازمة للأداء المهني أو الجانب المهاري، ودراسة (حسين، ٢٠١٠) والتي اشارت الى احتياج الأخصائيين الاجتماعيين للمعارف العامة والمهنية والمهارية، وان المتطلبات المهنية تتجاوز لديهم بشكل عام نسبة ٧٤%، وذلك لاقتران التشارك المعرفي دائماً بنقل المعارف والمهارات بتطبيقها على ارض الواقع طبقاً لمجال العمل من قبل المنفذين لضمان انتقالها واستمرارها بين العاملين داخل المؤسسة وخارجها كأنها بمثابة ثقافة عامة يلتزم بها العاملين، وهو ما اكدت عليه كذلك دراسة (Bakhar&Yousef.2009). ودراسة (جقيق وعبيدات، ٢٠١٤)، من ان عدم الاهتمام باستخدام الادوات المناسبة لتبادل المعارف والخبرات واكتساب المهارات من خلال اللقاءات الدورية أو تنظيم الاجتماعات أو ورش العمل تمثل معوقات للتشارك المعرفي بالمنظمات المختلفة.

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

جدول رقم (١٠)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو البعد الثالث

واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب القيمية ن=٣٩

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوي
١	الإيثار والرغبة الدائمة في نقل معارفي للآخرين	٢,٥٤	٠,٦٨	٦
٢	احترام الآراء الذاتية للأطفال وتقديرها	٢,٥٨	٠,٦٤	٤
٣	عدم التحيز للآراء وللأشخاص أو لوجهات النظر غير العلمية	٢,١٥	٠,٨٥	١٠ مكرر
٤	المحافظة على أسرار الأطفال كعملاء	٢,٤٩	٠,٦٣	٧
٥	بحث شكاوى ومشكلات ومقترحات الأطفال ذات الخصوصية الشديدة بالوسائل المناسبة لمراحلهم العمرية وثقافتهم بسرية	٢,٧٠	٠,٦١	١
٦	تغيير القيم الخاطئة وتصحيح العادات السلبية السيئة التي تشكلت لدى الأطفال بلا مأوى	٢,١٥	٠,٨٠	١٠
٧	أدراك التكامل في التعامل مع جوانب شخصية الطفل المختلفة وتقدير الأبعاد الاجتماعية لشخصيته في حل المشكلات	١,٦٢	٠,٦٦	١٧
٨	تقبل حالات الأطفال كما هي والسعي الدائم لتعديل اتجاهاتها السلبية	٢,٦٦	٠,٦٤	٢
٩	الالتزام بالعدالة في توزيع الخدمات	١,٧٩	٠,٧٩	١٥

			على الأطفال طبقًا لاستحقاقها	
١٠	١,٨١	٠,٨١	إعطاء فرص متكافئة للأطفال للاختيار من بين بدائل الحلول لمشكلاتهم	١٤
١١	٢,٤٩	٠,٦٢	الالتزام بتقديم النصيحة في التعامل مع الأطفال أو أسرهم	٧ مكرر
١٢	٢,٠٤	٠,٦٨	تطبيق حق تقرير المصير للاختيار من بين الخدمات أو الحلول المختلفة لمواجهة مشكلة كل طفل على حده	١١
١٣	٢,٥٦	٠,٦٧	إعطاء الحرية للطفل للتعبير عن آرائه فيما لا يؤدي إلى ضرر عله	٥
١٤	١,٩٠	٠,٧١	التدرج في تعديل السلوكيات الخاطئة في خطط العلاج طبقًا لمراحلها	١٢
١٥	١,٥١	٠,٨١	السعي لاستصدار تشريعات وتعديل اللوائح لصالح الأطفال	١٨
١٦	٢,٦٢	٠,٦٢	التسامح مع الأخطاء التي قد تصدر من الأطفال أو أسرهم لأنهم في أشد الاحتياج لذلك	٣
١٧	٢,٢١	٠,٧٧	الشعور بالثقة بالآخرين والانتماء للمؤسسة وأهمية دورها في المجتمع	٨
١٨	١,٨٨	٠,٧٤	إدراك قيمة العمل الجماعي التعاوني بين كافة التخصصات	١٣
١٩	٢,١٧	٠,٧٦	احترام وتقدير آراء زملائي الآخرين ووجهات نظرهم في طرق العمل لحل المواقف الإشكالية المختلفة	٩
٢٠	١,٦٤	٠,٦١	الدفاع عن مصالح الأطفال بلا ماؤي	١٦

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

			والمطالبة بالحصول على حقوقهم والخدمات التي تشبع احتياجاتهم امام الجهات الأخرى
المتوسط	٢,١٧	٠,٦٦	متوسط

توضح معطيات الجدول السابق رقم (١٠) أن واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب القيمية كأحد ابعاد الأداء المهني كما حددها المبحوثون قد جاء بمستوى (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٧) بانحراف معياري (٠,٦٦)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بواقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب القيمية أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول: بحث شكاوى ومشكلات ومقترحات الأطفال ذات الخصوصية الشديدة بالوسائل المناسبة لمراحلهم العمرية وثقافتهم بسرية. بمتوسط (٢,٧٠)، وفي الترتيب الثاني. تقبل حالات الأطفال كما هي والسعي الدائم لتعديل اتجاهاتها السلبية. بمتوسط (٢,٦٦)، وفي الترتيب الثالث. التسامح مع الأخطاء التي قد تصدر من الاطفال او اسرهم لأنهم في أشد الاحتياج لذلك. بمتوسط (٢,٦٢)، وفي الترتيب الرابع. احترام الآراء الذاتية للأطفال وتقديرها. بمتوسط (٢,٥٨)، وفي الترتيب الخامس. اعطاء الحرية للطفل للتعبير عن آرائه فيما لا يؤدي إلى ضرر عليه. بمتوسط (٢,٥٦)، وفي الترتيب السادس. الإيثار والرغبة الدائمة في نقل معارف للآخرين. بمتوسط (٢,٥٤)، وفي الترتيب السابع. المحافظة على أسرار الأطفال كعملاء. بمتوسط (٢,٤٩)، وفي نفس الترتيب مكرر. الالتزام بتقديم النصيحة في التعامل مع الأطفال أو أسرهم.

بينما جاءت أقل العبارات المرتبطة بواقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب القيمية أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المنخفض) تنازلياً كالتالي: الدفاع عن مصالح الاطفال بلا مأوى والمطالبة بالحصول على حقوقهم والخدمات التي تشبع احتياجاتهم امام الجهات الأخرى. بمتوسط (١,٦٤) في الترتيب السادس عشر، وفي الترتيب السابع عشر. أدراك التكامل في التعامل مع جوانب شخصية الطفل المختلفة وتقدير الأبعاد الاجتماعية لشخصيته في حل المشكلات. بمتوسط (١,٦٢)، وفي الترتيب الثامن عشر والاخير. السعي لاستصدار تشريعات وتعديل اللوائح لصالح

الأطفال بمتوسط (١,٥١)، وتتفق تلك النتائج مع ما أكدت عليه دراسة (راشد، ٢٠٢١) من احتياج الأخصائيين الاجتماعيين للمتطلبات القيمة لدعم أدائهم المهني والتي تتجاوز لديهم ٧٤%، كما أوصت دراسة (ابراهيم، ٢٠٢٢) بضرورة اهتمام العاملين بدعم ممارسة الاطفال بلا ماؤي لحقوقهم والدفاع عنها امام المنظمات الحكومية والاهلية كأهم القيم المهنية الموجهة للممارسة،

جدول رقم (١١)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو المحور الثاني واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي

ككل ن=٣٩

م	عائد التشارك المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوى
١	تنمية الجوانب المعرفية	٢,٠٢	٠,٧١	٢
٢	تنمية الجوانب المهارية	١,٩٢	٠,٧٢	٣
٣	تنمية الجوانب القيمية	٢,١٧	٠,٦٦	١
	عائد التشارك المعرفي ككل	٢,٠٣	٠,٦٩	متوسط

توضح معطيات الجدول السابق رقم (١١) أن واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي ككل قد جاء بمستوي (متوسط) حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٣) بانحراف معياري (٠,٦٩)، وجاء ترتيب مؤشرات عائد التشارك المعرفي وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. تنمية الجوانب القيمية. بمتوسط (٢,١٧)، وفي الترتيب الثاني. تنمية الجوانب المعرفية. بمتوسط (٢,٠٢)، وفي الترتيب الثالث. تنمية الجوانب المهارية. بمتوسط (١,٩٢)، وبهذا تكون النتائج قد أجابت على التساؤل الثاني للدراسة والذي كان مؤداه. ما واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا ماؤي، والتي أظهرت أن واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين

یہ ساری باتیں جو کہیں کہیں لکھی ہیں ان کے بارے میں پتہ نہیں چل سکا ہے۔

جدول رقم (۱۲)

مأوی ن = ۳۹

٩	عدم توفر قواعد معلومات حديثة تدعم التشارك سواء تعلقت بالأطفال أو أسرهم أو خطط الرعاية	٢,٦٥	٠,٧٠	٣
١٠	ضعف الانسجام بين فرق العمل المختلفة بالمؤسسة	٢,٤١	٠,٦٧	٩
١١	صعوبة فهم وترتيب الأفكار الناتجة عن التشارك والاستفادة منها بشكل عملي لتطبيقها على ارض الواقع مع الزملاء	٢,٤٨	٠,٦٦	٨ مكرر
١٢	ضعف الثقة والمصداقية فيما يتم تشاركه من معارف وتشكك البعض من تضليل زملائهم بمعارف غير دقيقة علميا	٢,٣٦	٠,٦٥	١١
١٣	عدم توفر التخصصات المهنية والخبرات بالكم والكيف المطلوب لفاعلية التشارك	٢,٥٠	٠,٦١	٧
١٤	عدم توافق المعارف والمقترحات والأفكار التشاركية مع نظام وظروف وإمكانيات المؤسسة	٢,٣١	٠,٧٥	١٣
١٥	رغبة بعض العاملين في الاحتفاظ بمعارفهم للمحافظة على مكانتهم ومكتسباتهم الخاصة وعدم تشاركتها مع الآخرين	٢,٥٣	٠,٦٨	٦
١٦	صعوبة النقل والتبادل المباشر للمعارف الضمنية الموجودة في أذهان الخبراء المتاحة بالمؤسسة أو خارجها	٢,٧٠	٠,٥٩	١
١٧	ضعف المشاركة في التخطيط أو اتخاذ القرارات	٢,٥٩	٠,٦٥	٥ مكرر
١٨	الاعتماد على التعليمات الشفهية أو المكتوبة بصورة أكبر من التشارك المعرفي	٢,٤٨	٠,٧٠	٨
١٩	المخزون المعرفي المتاح لدى بعض العاملين بالمستويات الإدارية العليا بالمؤسسة يصعب الحصول عليه بسهولة	٢,٦٨	٠,٦٤	٢

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

٢٠	فرق العمل الافتراضية لا تتيح تشارك معارفها مع الآخرين بالمؤسسة بسهولة	٢,١٨	٠,٦٦	١٥
المتوسط		٢,٤٦	٠,٦٦	مرتفع

توضح معطيات الجدول السابق رقم (١٢) أن معوقات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، كما حددها المبحوثون قد جاءت بمستوى (مرتفع)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٦) بانحراف معياري (٠,٦٦)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بتلك المعوقات أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. صعوبة النقل والتبادل المباشر للمعارف الضمنية الموجودة في أذهان الخبراء المتاحة بالمؤسسة أو خارجها. بمتوسط (٢,٧٠)، وفي الترتيب الثاني. المخزون المعرفي المتاح لدى المستويات الإدارية العليا يصعب الحصول عليه بسهولة من الآخرين. بمتوسط (٢,٦٨)، وفي نفس الترتيب مكرر. عدم تقييم أداء العاملين بشكل علمي دورياً للتحفيز على التشارك، وفي الترتيب الثالث. عدم توفر قواعد معلومات حديثة تدعم التشارك سواء تعلقت بالأطفال أو أسرهم أو خطط الرعاية. بمتوسط (٢,٦٥)، وفي الترتيب الرابع. عدم توفر التمويل المناسب لدعم التشارك المعرفي أو توفير حوافز لدعمه. بمتوسط (٢,٦١)، وفي الترتيب الخامس. ضعف التكنولوجيا الحديثة المتاحة بالمؤسسة لنقل وتبادل وتحويل المعرفة. بمتوسط (٢,٥٩)، وفي نفس الترتيب مكرر. ضعف المشاركة سواء في التخطيط أو اتخاذ القرارات، وفي الترتيب السادس. رغبة بعض العاملين في الاحتفاظ بمعارفهم للمحافظة على مكانتهم ومكتسباتهم الخاصة وعدم تشاركها مع الآخرين. بمتوسط (٢,٥٣)، وفي الترتيب السابع. عدم توفر التخصصات المهنية والخبرات بالكم والكيف المطلوب لفاعلية التشارك. بمتوسط (٢,٥٠)، وفي الترتيب الثامن. الاعتماد على التعليمات الشفهية المكتوبة بصورة أكبر من التشارك المعرفي. بمتوسط (٢,٤٨)، وفي نفس الترتيب مكرر. صعوبة فهم وترتيب الأفكار الناتجة عن التشارك والاستفادة منها بشكل علمي لتطبيقها على أرض الواقع، وفي الترتيب التاسع. ضعف الانسجام بين فرق العمل المختلفة بالمؤسسة. بمتوسط (٢,٤١)، وفي الترتيب العاشر. الأعباء الوظيفية وعدم توفر الوقت الكافي لدعم نقل

وتبادل المعارف وتشاركها مع الآخرين. بمتوسط (٢,٣٩)، وفي نفس الترتيب مكرر. عدم نشر جهود فرق العمل عبر التقنيات الحديثة، وفي الترتيب الحادي عشر والأخير. ضعف الثقة والمصادقية فيما يتم تشاركه من معارف وتشكيك بعض العاملين من تضليل زملائهم بمعارف غير دقيقة علميا. بمتوسط (٢,٣٦)، وتتفق تلك النتائج مع ما أكدت عليه دراسة (ابو المجد، ٢٠٠٩) من ضعف الوعي بأهمية العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الاطفال الأحداث يمثل معوقا للأداء المهني، ودراسة (محمد، ٢٠١٠) والتي أكدت على ان فقد وضعف الثقة يؤثر سلبا في فعالية التشارك والتفاعل بين العاملين، وكذلك دراسة (الظاهر ومنصور، ٢٠٠٩) والليدان اكدا على ان العوامل الأخرى تؤثر على فعالية التشارك اذا كانت ضعيفة او سلبية كمؤهلات وتخصصات العاملين وكفاءة فرق العمل، وأماكن حفظ واسترجاع المعلومات أو حفظ المعرفة او البنية التكنولوجية والبيئة التعاونية الداعمة والانسجام بين فرق العمل وبين الإدارة العاملين، ودراسة

(Angozi Anasietela.Et.al,2014) التي أكدت على ان ضعف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تؤثر في جودة الأداء المهني كعائد للتشارك المعرفي الفعال كوسائل تبادل المعرفة الحديثة وتقاسمها، كما تتفق تلك النتائج مع بعض الاطر النظرية التي تناولتها الدراسة الراهنة ل(حمادي، ٢٠١٩).

جدول رقم (١٣)

يوضح استجابات عينة الدراسة نحو البعد الثاني مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى ن=٣٩

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب والمستوي
١	تدريب العاملين على استخدام الآليات المناسبة للتشارك المعرفي	٢,٤٧	٠,٦٢	١١
٢	توفير آليات التواصل الفعال مع المؤسسات	٢,٥٧	٠,٦٦	٨

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

			الأخرى ذات العلاقة بخطط رعاية الأطفال بلا مأوى
٣	٢,٧٢	٠,٦٠	١
٤	٢,٣١	٠,٦٤	١٤ مكرر
٥	٢,٦٢	٠,٧١	٦ مكرر
٦	٢,٧٠	٠,٧٠	٣
٧	٢,٦٤	٠,٦٦	٥
٨	٢,٤٠	٠,٦٣	١٣
٩	٢,٧٠	٠,٦٤	٣ مكرر
١٠	٢,٥٣	٠,٦٩	٩ مكرر
١١	٢,٢٦	٠,٦٢	١٥

١٢	التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث العلمية المرتبطة بمجال عمل المؤسسة وابتكار اليات جديدة للشراكة معها	٢,٦٢	٠,٦٧	٦
١٣	تسهيل تواصل الأخصائيين الاجتماعيين مع الخبراء والمتخصصين والأكاديميين	٢,٦٨	٠,٦٦	٤
١٤	تحفيز التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وبعضهم أو غيرهم من التخصصات الأخرى في إجراء البحوث والزيارات الميدانية أو خطط العمل المقترحة	٢,٥١	٠,٦٠	١٠
١٥	توفير مناخ ديمقراطي يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات بعد تشاركتها معرفيا بين جميع المستويات الإدارية	٢,٤٥	٠,٦٥	١٢
١٦	توفير نماذج قيادية والاختيار الدقيق للنماذج القيادية الفعالة والواعية لتحفيز سلوكيات التشارك وإيجاد المعارف الجديدة	٢,٥٣	٠,٦٨	٩
١٧	تحقيق العدالة في التعامل بين كافة العاملين بالمؤسسة	٢,٢٢	٠,٨١	١٦
١٨	توفير الهيكل التنظيمي المناسب لتسهيل تقاسم المعرفة ودعم التواصل والمشاركة في المعلومات	٢,٣١	٠,٦٦	١٤
١٩	توفير أحدث الدراسات والتقارير والإحصائيات ذات الصلة بالخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الطفولة بشكل عام والاطفال بلا مأوى بشكل خاص	٢,٧١	٠,٦٠	٣
٢٠	توفير العوامل التنظيمية الداعمة لممارسة سلوكيات التشارك المعرفي كتنظيم الندوات	٢,٦٠	٠,٦٣	٧

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

مؤشر	المتوسط	المرتبة	القيمة
ورش العمل والمحاضرات وغيرها عن أحدث التطورات في بيئة المؤسسة والمجتمع واختصاصات العاملين	٢,٥٢	٠,٦٥	مرتفع

توضح معطيات الجدول السابق رقم (١٣) أن مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، كما حددها المبحوثون قد جاءت بمستوى (مرتفع)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢) بانحراف معياري (٠,٦٥)، وجاءت أكثر العبارات المرتبطة بتلك المقترحات أهمية وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي (المرتفع) تنازلياً كالتالي: جاء في الترتيب الأول. توفير حوافز مادية ومعنوية للجهود المتميزة لدعم تقاسم المعارف وسلوكيات التشارك الإيجابي في حل المشكلات بمتوسط (٢,٧٢)، وفي الترتيب الثاني. توفير أحدث الدراسات والتقارير والإحصائيات ذات الصلة بالخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الطفولة. بمتوسط (٢,٧١)، وفي الترتيب الثالث. توفير الأجهزة الحديثة التي تلائم التطور التقني لنقل وتبادل وتحويل المعارف المتشاركة. بمتوسط (٢,٧٠)، وفي نفس الترتيب مكرر. الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لدعم المعارف وتحويلها لبرامج حقيقية، وفي الترتيب الرابع تسهيل تواصل الأخصائيين الاجتماعيين مع الخبراء والمتخصصين والأكاديميين. بمتوسط (٢,٦٨)، وفي الترتيب الخامس. نشر ثقافة التشارك المعرفي بين كافة المستويات الإدارية وبين كافة العاملين بالتخصصات المختلفة بالمؤسسة. بمتوسط (٢,٦٤)، وفي الترتيب السادس. التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث المرتبطة بمجال عمل المؤسسة وابتكار اليات للشراكة معها. بمتوسط (٢,٦٢)، وفي نفس الترتيب مكرر. توفير الأماكن والتجهيزات التي تساعد على تهيئة مناخ مناسب للتشارك الفعال، وفي الترتيب السابع. توفير العوامل التنظيمية الداعمة لممارسة سلوك التشارك كتنظيم الندوات والمحاضرات وورش العمل عن أحدث التطورات في بيئة المؤسسة والمجتمع واختصاصات العاملين. بمتوسط (٢,٦٠)، وفي الترتيب الثامن توفير آليات التواصل الفعال مع المؤسسات الأخرى ذات العلاقة بخطط رعاية الأطفال بلا مأوى. بمتوسط (٢,٥٧)، وفي الترتيب التاسع. توفير نماذج قيادية

والاختيار الدقيق للنماذج الفعالة الواعية لتحفيز سلوكيات التشارك وإيجاد المعارف الجديدة. بمتوسط (٢,٥٣)، وفي نفس الترتيب مكرر. الاختيار الدقيق لفرق العمل لمراعاة تكوينها منسجمة من أصحاب الخبرات والمعارف وحديثي الخبرة، وفي الترتيب العاشر. تحفيز التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وبعضهم أو غيرهم من التخصصات الأخرى في إجراء البحوث والزيارات الميدانية أو خطط العمل. بمتوسط (٢,٥١)، وفي الترتيب الحادي عشر. تدريب العاملين على استخدام الآليات المناسبة للتشارك المعرفي. بمتوسط (٢,٤٧)، وفي الترتيب الثاني عشر. توفير مناخ ديمقراطي يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات بعد تشاركتها معرفيًا بين جميع المستويات الإدارية. بمتوسط (٢,٤٥)، وفي الترتيب الثالث عشر والأخير. تحفيز الالتحاق ببرامج التنمية المهنية لتطوير المعارف المهنية ومواكبة التطور في التخصصات المرتبطة بمجال عمل المؤسسة. بمتوسط (٢,٤٠)، وتتفق تلك النتائج مع ما أكدته عليه الدراسات العديد من الدراسات السابقة، ومنها دراسة (Mund.B.Zawigayah.Y.2009) والتي أكدت على ضرورة توفير متطلبات المعارف اللازمة لتحسين الاداء وتداول المعلومات والتعاون بين العاملين داخل المؤسسات ومع المؤسسات الأخرى من خلال مجموعات تشاركية، ودراسة (Maiga.2012) والتي ايضا أكدت على أن توفير البنية التحتية للمعلومات وتوفير الحوافز المادية والمعنوية يدعم التشارك المعرفي من خلال الادوات المناسبة، ودراسة (جقيق وعبيدات، ٢٠١٤) والتي اظهرت أن تطوير أسلوب العمل الفريقي ونقل المعارف من الكفاءات الفردية للجماعية يساهم في تطوير اداء العاملين والمؤسسات وجود القيادات الفعالة والتجهيزات الضرورية ووسائل دعم الاتصالات بين الأفراد يسهل تشاركتهم معرفيا وتفاعلهم، ودراسة (محمد، ٢٠١٠)، والتي أكدت كذلك على أن نشر الثقة التي تعتمد على الثقافة العامة للنشر والانفتاح تؤثر إيجابيا في التشارك، ودراسة (الظاهر ومنصور، ٢٠٠٩) والليان اكدا ايضا على وجود علاقة بين اماكن حفظ المعرفة أو البنية التكنولوجية والبيئة التعاونية السائدة وفعالية التشارك المعرفي، ودراسة (Maiga,2017)، و(Angozi Anasietela, Et.al,2014)، والليان اكدا ايضا على ضرورة توفر البنية التحتية و استخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل العاملين في نقل المعرفة بطريقة علمية للمساعدة في جودة الأداء المهني، ودراسة (Nacer Eddine,

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

(2018،) والتي ايضا أكدت على أن الثقافة التنظيمية تؤثر في دعم تشارك المعرفة ونشرها بين الأفراد والمؤسسات من خلال برامج التدريب المكثفة وتشجيع وتحفيز العاملين على اكتساب وتبادل المعارف، ودراسة (Lami&Amir,2009) والتي اظهرت أن تقييم سلوك تشارك المعرفة بين العاملين يكون من خلال الثقة ونظام المكافآت وإيجابية العاملين والتفاعل الاجتماعي وتوفير التكنولوجيا ونظام المكافآت الداعم للتشارك المعرفي، كما تتفق تلك النتائج مع ما اكدت عليه معطيات الاطار النظري الذي تناولته الدراسة الراهنة، وخاصة ما يرتبط منها بمتطلبات تفعيل التشارك المعرفي ل(جحيق وعبيدات ٢٠١٤)، و(نورالدين ٢٠١٠).

٥- عرض وتحليل نتائج الدراسة المرتبطة (بالعلاقة الارتباطية بين الاستفادة من التشارك المعرفي وتحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى)

جدول رقم (١٤)

يوضح العلاقة بين الاستفادة من التشارك المعرفي وتحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى

م	الاداء المهني التشارك المعرفي	تنمية الجوانب المعرفية	تنمية الجوانب المهارية	تنمية الجوانب القيمية	الأداء المهني ككل
١	نقل المعرفة	*.٢٤٤	*.٢٩١	*.٢٦٨	*.٢١٧
٢	تبادل المعرفة	*.٠٥١	*.٢٦٥	*.٢٨٨	*.٠٦٦
٣	تحويل المعرفة	*.٢٥٤	*.١٧٥	*.٠٥٥	*.٢٩٠
٤	التشارك المعرفي ككل	**٠.٥٤٩	**٠.٧٣١	**٠.٦١١	**٠.٤٠٦

** معنوي عند (٠.٠١) * معنوي عند (٠.٠٥)

توضح معطيات الجدول السابق رقم(١٤) وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التشارك المعرفي وتحسين الاداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط

(٠,٤٠٦)، وهو يشير الى وجود ارتباط طردي بين متغيري الدراسة، وبذلك تكون النتائج قد اجابت على التساؤل الثالث للدراسة والذي كان مؤداه هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وتحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلاً ماؤي كمتغير تابع، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين التشارك المعرفي وتحسن الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلاً ماؤي.

جدول رقم (١٥)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين الاستفادة من التشارك المعرفي وتحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)		اختبار (ف)		معامل الارتباط	معامل التحديد
		القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية		
التشارك المعرفي ككل	٠,٦٨١	٢,٠٧٧*	٠,٤٠	٣,٠٤٤*	٠,١٦	٠,٤٢٩	٠,١٨٣

توضح معطيات الجدول السابق رقم (١٥) أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل وهو التشارك المعرفي، والمتغير التابع وهو تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين كما حددها الأخصائيين المبحوثين قد بلغت (٠,٤٢٩) وهي دالة إحصائيا عند مستوي معنوية (٠,٠١) وتدل على وجود ارتباط طردي بين متغيرات الدراسة، كما تشير النتائج إلى ان نتيجة اختبار F.test قد بلغت (٣,٠٤٤) وهي ايضا داله وتشير إلى معنوية نموذج الانحدار، كما بلغت قيمة معامل التحديد (٠,١٨٣) بمعنى ان التشارك المعرفي ككل يمثل (١٨,٣%) من تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين ككل، أيضا بلغت قيمة معامل الانحدار (٠,٦٨١) وتشير لوجود علاقة طردية دالة إحصائيا بين المتغير المستقل والتابع، كما تشير نتيجة اختبار (ت) الى تأثير مؤشرات التشارك المعرفي والتي بلغت قيمتها اجمالا (٢,٠٧٧) وهو تأثير معنوي دال إحصائيا عند مستوي معنوية (٠,٠٥) في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلاً ماؤي، ومن ثم فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباطية دالة

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

إحصائيا بين التشارك المعرفي وتحسن الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات
رعاية الاطفال بلا مأوى.

٦- عرض وتحليل نتائج الدراسة المرتبطة (بالعلاقة الارتباطية بين المتغيرات
الديموغرافية للإخصائيين الاجتماعيين وبين اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك
المعرفي بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى)

جدول رقم (١٦)

يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الديموجرافية للإخصائيين الاجتماعيين وبين
اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك المعرفي والاستفادة منه في تحسين ادائهم المهني
بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى

ممارسة التشارك المعرفي ككل			
م	المتغيرات	المعامل المستخدم	قيمة المعامل الدلالة
١	النوع	٢٥	٢٧,٣٩٩ **
٢	السن	جاما	٠,٨٤٣ *
٣	المؤهل الدراسي	جاما	٠,٧٥٥ *
٤	عدد سنوات العمل بالمؤسسة	بيرسون	٠,١١٩ **
٥	الحصول على دورات تدريبية	جاما	٠,٨٣٧ *
٦	الاستفادة من الدورات التدريبية	جاما	٠,٨٤٢ *
٧	مصادر التشارك المعرفي	جاما	٠,٧٨١ *

* معنوي عند (٠,٠١) ** معنوي عند (٠,٠٥)

توضح معطيات الجدول السابق رقم (١٦) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة
إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين بعض المتغيرات الديموجرافية للإخصائيين
الاجتماعيين وبين اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك المعرفي وبالتالي الاستفادة منه في
تحسين ادائهم المهني بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى، وذلك في المتغيرات المرتبطة
بالسن، والمؤهل الدراسي، والحصول على الدورات التدريبية، والاستفادة منها،

واستخدامهم لمصادر التشارك المعرفي، بمعنى انه كلما ارتفع معدل الإعمار، وكان المؤهل الدراسي أعلى، وكان الحصول على عدد دروات تدريبية أكبر والاستفادة منها أكثر، واستخدام مصادر متعددة للتشارك المعرفي، كلما زادت اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين نحو ممارسة التشارك المعرفي، وبالتالي الاستفادة منه في تحسين ادائهم المهني، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية على ذلك في المتغيرات المرتبطة بالنوع وعدد سنوات العمل بالمؤسسة، ومن ثم فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للإخصائيين الاجتماعيين وبين اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك المعرفي وبالتالي الاستفادة منه في تحسين ادائهم المهني بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى

تاسعاً: النتائج العامة للدراسة:

١- النتائج الخاصة بالإجابة على تساؤلات الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة على تساؤل رئيس مؤداه (ما الرؤية التخطيطية المقترحة لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى)، وقد أمكن الإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

(أ) اشارت النتائج إلى أن واقع ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى. قد جاء بمستوى (متوسط) في كل الابعاد المرتبطة به والتي جاءت كالتالي:

- واقع ممارسة نقل المعرفة (متوسط)
- واقع ممارسة تبادل المعرفة (متوسط)
- واقع ممارسة تحويل المعرفة (متوسط)

(ب) اشارت النتائج إلى أن واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى، قد جاء بمستوى (متوسط) في كل الأبعاد المرتبطة به، والتي جاءت كالتالي:

- واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المعرفية (متوسط)
- واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المهارية، (متوسط)

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

- واقع الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب القيومية (متوسط)
- (ج) اشارت النتائج إلى (وجود) علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من التشارك المعرفي وتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى
- (د) اشارت النتائج إلى (وجود) علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية المرتبطة (بالسن والمؤهل الدراسي والحصول على دورات التدريبية والاستفادة منها واستخدام مصادر متعددة للتشارك المعرفي للأخصائيين الاجتماعيين، وبين اتجاهاتهم نحو ممارسة التشارك المعرفي وبالتالي الاستفادة منه في تحسين ادائهم المهني، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية على ذلك في المتغيرات المرتبطة بالنوع وعدد سنوات العمل بالمؤسسة
- (هـ) اشارت النتائج إلى أن معوقات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الأطفال بلا مأوى. قد جاءت بمستوى (مرتفع)
- (و) اشارت النتائج إلى أن مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى. قد جاءت بمستوى (مرتفع)
- ٢ - النتائج الخاصة بالرؤية التخطيطية المقترحة لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى:

أ - أسس الرؤية التخطيطية المقترحة:

- الإطار النظري للدراسة الحالية بشكل عام، والتراث النظري للتخطيط الاجتماعي في مهنة الخدمة الاجتماعية على وجه الخصوص
- النتائج الميدانية للدراسة الحالية
- تحليل الدراسات السابقة التي استعان بها الباحث في تحديد المشكلة وتفسير نتائجها
- الموجهات النظرية للدراسة.

ب - مسلمات الرؤية التخطيطية المقترحة:

- أن الأخصائيين الاجتماعيين في احتياج للتشارك المعرفي للحاق بأحدث المعلومات والتطورات المهنية لتلبية احتياجاتهم المعرفية بالمعلومات والخبرات ذات العلاقة بالأداء المهني مما يزيد من موارد مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى وعوائد خدماتها على المستفيدين ويحد من الجهد والوقت ومحاولات الخطأ، ويوسع المجال المعرفي بمناقشة المعارف وتطبيقها بما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء المهني
- احتياج مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى لنقل المعرفة ونشرها واستمرارها وتوجيه التفاعلات الإيجابية بين العاملين نحوها لإيجاد بيئة مؤسسية فعالة تزيد من تنوع وتوزيع المعرفة داخلها وخارجها
- أن رأس المال الفكري يعبر عما لدى العاملين من موارد معلوماتية متكونة من المعارف الظاهرة التي يسهل التعبير عنها وتحتاجها وتنقلها للآخرين، أو الضمنية المبنية على الخبرات الشخصية، وأن امتلاك العاملين للطاقت المعرفية يكون بدعم قدرتها على الأداء المهني المثالي والإبداع المستمر فضلاً عن تحقيق الميزة التنافسية لتلك المؤسسات
- أن التخطيط الاجتماعي في مهنة الخدمة الاجتماعية يعتبر العنصر البشري من أهم موارد المؤسسات وهو في نفس الوقت أهم مدخلات التخطيط لتطوير وزيادة الكفاءة بها، حيث أن مستوى أداء المؤسسات يرتبط بمدى كفاءة مواردها البشرية، والتي تعد المعرفة فيه وليدة رأس المال البشري، ولذا فإن التركيز على الموارد البشرية لتحسين أدائها هي أهم أولويات التخطيط الاجتماعي لتنمية معارفها ومهاراتها وقيمتها واتجاهاتها بالتحفيز على تبادل ونقل وتوليد المعارف لإيجاد القيمة المضافة، بل والإبداع للأفراد وفرق العمل والمؤسسات ككل، وخاصة لدعم ما يتصل منها بالجانب السلوكي والذي يظهر في سلوكيات العمل كالتعاون والتنسيق والثقة واكتساب المعرفة والمشاركة في اتخاذ القرارات من خلال آليات مخططة تضمن الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المنشودة في الفترات الزمنية المحددة.

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

ج - أهداف الرؤية التخطيطية المقترحة:

يتمثل الهدف العام للرؤية المقترحة في تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، أما الأهداف الفرعية له فتتمثل في الآتي:

١- تفعيل ممارسة التشارك المعرفي للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، وللوصول إلى تشارك معرفي فعال في هذا المحور، فإن هذا يستلزم طبقاً لنتائج الدراسة التركيز على تحقيق المتطلبات الآتية في كل بعد فرعي من أبعاده: ممارسة نقل المعرفة):

- أن ترتبط المعارف التشاركية المنقولة بادراك التطورات بمجال العمل والتخصص
- زيادة تفويض السلطة الممنوح في أداء بعض المهام للمساعدة على نقل المعارف الجديدة
- مساعدة الاخصائيين الاجتماعيين في التواصل مع الخبراء والمتخصصين لنقل المعارف بينهم
- توفر التعاون بين كافة المستويات الإدارية لتعزيز اكتساب معارف جديدة تساعد في أنجاز العمل
- توفر بنية تكنولوجية حديثة تساعد على دعم نقل الأنشطة المعرفية بفاعلية
- توجيه والتزام الخبراء المتميزين بالمستويات الادارية الأعلى بنقل خبراتهم العلمية ومهاراتهم التقنية وتجاربهم المتخصصة بشكل مستمر للمستويات الإدارية الأدنى (ممارسة تبادل المعرفة):
- توفر القاعات والأماكن ومتطلباتها لتهيئة مكان مناسب لتبادل المعرفة
- تحفيز أعضاء فرق العمل بالتخصصات المختلفة على تبادل معارفهم مع الآخرين
- اتاحه تطبيقات خاصة بمجالات عمل هذه المؤسسات لتبادل المعارف مع الآخرين
- أن تسهل التقنية المتاحة تبادل أحدث المعارف مع المؤسسات الأخرى ذات الصلة بمجالات العمل على المستوى الأفقي والرأسي
- تدعيم تبادل المعارف مع الخبراء والمتخصصين في المجالات الخاصة بمجالات النشاط سواء داخل هذه المؤسسات أو خارجها بشكل مستمر

- أن تتسم المعارف الصريحة أو المعلنة بالوضوح ليسهل نقلها وتبادلها ومشاركتها في كل ما يتصل بمجال العمل والنشاط
- التحفيز الدائم للعاملين لتبادل المعرفة لمواكبة أحدث التطورات في مجالات عملها
- نشر جهود فرق العمل وخاصة المتميزين منهم عبر التقنيات الحديثة لهذه المؤسسات بشكل فعال لتسهيل تبادلها بين العاملين الآخرين.
- (ممارسة تحويل المعرفة):
- تبسيط تحويل المعرفة لنماذج يمكن لكل الأخصائيين الاجتماعيين الاعتماد عليها كجزء من سلوكهم وذاكرتهم (المعرفة الصريحة لضمنية)
- الاستثمار الامثل للأدوات المختلفة كالا اجتماعات والندوات واللقاءات لتحويل المعارف المتشاركة لمعارف شخصية يستفيد منها كل الأخصائيين الاجتماعيين
- استخدم التجربة الواقعية للنماذج لفهمها من اجل حل المشكلات التي تواجه العمل
- تسهيل تحويل المعرفة الضمنية لصريحة وتقاسمها مع آخرين باللغة أو بالكتابة
- ان توفر المعارف المحولة أكثر من بديل يمكن الاعتماد عليها في حل المشكلات
- أن توفر المعارف الضمنية المحولة المشورة الفنية من الخبراء لإيجاد حلول
- مثلى للمشكلات والمواقف التي يواجهها الأخصائيين الاجتماعيين
- الفهم الواضح للمعارف الضمنية غير الرسمية لكافة المشاركين ممن قام بها أو حصل عليها
- ٢- تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، وللوصول إلى استفادة فعالة من التشارك المعرفي في هذا المحور، فإن ذلك يستلزم طبقاً لنتائج الدراسة التركيز على تحقيق المتطلبات الآتية في كل بعد فرعي من أبعاده:
- (الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المعرفية):
- استخدام طرق الخدمة الاجتماعية بما يتناسب مع مشكلات الاطفال بلا مأوى
- إدراك النماذج المختلفة للأداء المهني التي طبقت بمؤسسات أخرى وأثبتت فعاليتها

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

- تنمية المعارف التي تتصل ببرامج التسويق الاجتماعي للبرامج المقدمة لإشباع احتياجات الأطفال بلا مأوى
- إضافة معارف جديدة تتصل باتجاهات سياسات رعاية الأطفال بلا مأوى
- إدراك المعارف المرتبطة بالسياسات الاجتماعية لبرامج رعاية الأطفال بلا مأوى
- تنمية المعارف بالنظريات والبحوث العلمية المتخصصة التي تصدرها المؤسسات التي لها علاقة بالأطفال بلا مأوى للاستفادة منها بمجال الممارسة
- استخدام وتوظيف الحاسب الآلي في حل مشكلات الأطفال بلا مأوى
- (الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب المهنية):
- تقدير احتياجات الاطفال المتنوعة وفقا لأولوياتها
- توظيف الموارد المتاحة لحل المشكلات
- تحديد البدائل والموازنة بينها
- وضع خطط العمل أو التأهيل وتقديم الخدمات فعليا بالمشاركة مع فرق العمل والمسؤولين
- استخدام التقنية الحديثة لتقديم التدخلات الطارئة أو رصد حالات الأطفال جغرافيًا
- تقويم برامج الرعاية المقدمة للأطفال بلا مأوى
- اتقان النماذج المهنية وآليات تطبيقها بالمؤسسة
- إجراء البحوث الميدانية عن الطواهر المرتبطة بمشكلات الأطفال بلا مأوى
- تقييم عائد الخدمات المقدمة على الأطفال والمؤسسة
- (الاستفادة من التشارك المعرفي في تنمية الجوانب القيمية):
- الدفاع عن مصالح الاطفال بلا مأوى والمطالبة بالحصول على حقوقهم والخدمات التي تشبع احتياجاتهم امام الجهات الأخرى
- أدراك التكامل في التعامل مع جوانب شخصية الطفل المختلفة وتقدير الأبعاد الاجتماعية لشخصيته في حل المشكلات
- استصدار تشريعات وتعديل اللوائح لصالح الأطفال بلا مأوى.

٣ - مواجهة أو الحد من معوقات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلامأوى، والتي جاءت مرتبة طبقاً لأهميتها في هذا المحور كالتالي:

- صعوبة النقل والتبادل المباشر للمعارف الضمنية الموجودة في أذهان الخبراء المتاحة بالمؤسسة أو خارجها
- المخزون المعرفي المتاح لدى المستويات الإدارية العليا يصعب الحصول عليه بسهولة
- عدم تقييم أداء العاملين بشكل علمي دورياً لتحفيز على التشارك
- عدم توفر قواعد معلومات حديثة تدعم التشارك سواء تعلقت بالأطفال أو أسرهم أو خطط الرعاية
- عدم توفر التمويل المناسب لدعم التشارك المعرفي أو توفير حوافز لدعمه
- ضعف التكنولوجيا الحديثة المتاحة بالمؤسسات لنقل وتبادل وتحويل المعرفة
- ضعف المشاركة في الإدارة سواء في التخطيط أو اتخاذ القرارات
- رغبة بعض العاملين في الاحتفاظ بمعارفهم للمحافظة على مكانتهم ومكتسباتهم الخاصة وعدم تشاركها مع الآخرين
- عدم توفر التخصصات المهنية والخبرات بالكم والكيف المطلوب لفاعلية التشارك
- الاعتماد على التعليمات الشفهية المكتوبة بصورة أكبر من التشارك المعرفي
- صعوبة فهم وترتيب الأفكار الناتجة عن التشارك والاستفادة منها بشكل علمي لتطبيقها على أرض الواقع
- ضعف الانسجام بين فرق العمل المختلفة بالمؤسسة
- الأعباء الوظيفية وعدم توفر الوقت الكافي لدعم نقل وتبادل المعارف وتشاركها مع الآخرين
- عدم نشر جهود فرق العمل عبر التقنيات الحديثة
- ضعف الثقة والمصداقية فيما يتم تشاركه من معارف وتشكيك بعض العاملين من تضليل زملائهم بمعارف غير دقيقة علمياً

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

٤- تدعيم مقترحات تفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الأداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، والتي جاءت مرتبة
طبقاً لأهميتها في هذا المحور كالتالي:

- توفر حوافز مادية ومعنوية للجهود المتميزة لدعم تقاسم المعارف وسلوكيات التشارك الإيجابي في حل المشكلات
- توفر أحدث الدراسات والتقارير والإحصائيات ذات الصلة بالخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الطفولة
- توفر الأجهزة الحديثة التي تلائم التطور التقني لنقل وتبادل وتحويل المعارف المتشاركة
- الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لدعم المعارف وتحويلها لبرامج حقيقية
- تسهيل تواصل الأخصائيين الاجتماعيين مع الخبراء والمتخصصين والأكاديميين
- نشر ثقافة التشارك المعرفي بين كافة المستويات الإدارية وبين كافة العاملين بالتخصصات المختلفة بالمؤسسة بوسائل مناسبة
- التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث المرتبطة بمجال عمل المؤسسة وابتكار آليات للشراكة معها
- توفر الأماكن والتجهيزات التي تساعد على تهيئة مناخ مناسب للتشارك الفعال
- توفر العوامل التنظيمية الداعمة لممارسة سلوك التشارك كتنظيم الندوات والمحاضرات وورش العمل عن أحدث التطورات في بيئة المؤسسة والمجتمع واختصاصات العاملين
- توفر آليات التواصل الفعال مع المنظمات الأخرى ذات العلاقة بخطط رعاية الأطفال بلا مأوى
- توفر نماذج قيادية والاختيار الدقيق للنماذج الفعالة لتحفيز سلوكيات التشارك وإيجاد المعارف الجديدة

- الاختيار الدقيق لفرق العمل لمراعاة تكوينها منسجمة من أصحاب الخبرات والمعارف وحديثي الخبرة
- تحفيز التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وبعضهم أو غيرهم من التخصصات الأخرى في إجراء البحوث والزيارات الميدانية أو خطط العمل
- تدريب العاملين على استخدام الآليات المناسبة للتشارك المعرفي
- توفر مناخ ديمقراطي يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات بعد تشاركتها معرفيًا بين جميع المستويات الإدارية
- تحفيز الالتحاق ببرامج التنمية المهنية لتطوير المعارف المهنية ومواكبة التطور في التخصصات المرتبطة بمجال عمل المؤسسة

د- إجراءات تحقيق أهداف الرؤية التخطيطية المقترحة:

- توفر تكنولوجيا المعلومات بما تشمله من أجهزة ومعدات ومعينات بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى لتسهيل الوصول لمعارف الخبراء والمتميزين
- التواصل المستمر مع المؤسسات المعنية بالأطفال بلا مأوى حكومية أو أهلية أو أكاديمية لتقديم الدعم الفني والتقني والمهني لمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، وتوطيد العلاقات بينهما
- بناء شبكة اتصال بين المؤسسات المعنية بالأطفال بلا مأوى لتبادل المعلومات والخبرات وجهود المتميزين وتشكيل إدارة مختصة بها لتطبيق منهجية واحدة لتفعيل التشارك المعرفي
- عقد الندوات وورش العمل والدورات التدريبية والمؤتمرات لتعزيز التشارك المعرفي بين الأخصائيين الاجتماعيين والمتميزين والخبراء سواء تعلق بالوعي به أو آليات تطبيقية
- التزام وتحفيز القيادات العليا بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى للإخصائيين الاجتماعيين بتشارك معارفهم لتوليد أفكار جديدة كهدف للتشارك المعرفي
- توفر الأوقات المناسبة لنشر تبادل المعارف واكتساب المعارف الجديدة

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

- توجيه الهياكل التنظيمية لمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى بعدم التقيد بالعمليات البيروقراطية والمركزية في نقل المعارف والمعلومات أو التعليمات والرقابة والتوجيه لتحقيق مزيد من المرونة والابتكار
 - استخدام آليات مناسبة لنشر ثقافة التشارك المعرفي وأهميته ومواجهة المظاهر السلبية التي تحد من فعاليته كنقص الثقة والاعتقاد بأنه يقلل من فرص التميز أو المكانة كالاجتماعات واللقاءات الدورية والندوات وورش العمل واللجان
 - إمداد مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى بالتقارير والدوريات والخطط ذات الصلة بتلك الفئة وإرفاقها بنسخ الكترونية يسهل على الأخصائيين الاجتماعيين الوصول والحصول عليهما
 - عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية وورش العمل والمحاضرات للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى حول آخر التطورات المهنية للخدمة الاجتماعية ومجالاتها المتخصصة في مجال رعاية الطفولة بشكل عام وأطفال بلا مأوى على وجه الخصوص
 - إشراك الأخصائيين الاجتماعيين بجانب الخبراء وفرق العمل والمسؤولين في وضع خطط الرعاية المختلفة للأطفال بلا مأوى
 - استغلال مواقع التواصل المختلفة لزيادة فرص التشارك ونشر الجهود المتميزة للإخصائيين الاجتماعيين وفرق العمل على مواقع مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى
 - توفر نظام للحوافز المادية والمعنوية لتشارك الجهود المعرفية المتميزة
- هـ- جهات تنفيذ الرؤى التخطيطية المقترحة:
- وزارة التضامن الاجتماعي وإداراتها النوعية المعنية بالطفل والمؤسسات الإيوائية الحكومية والاهلية
 - المجلس القومي للأمومة والطفولة
 - وزارة التربية والتعليم وإدارتها التوعوية المعنية بالطفل والمدارس المجتمعية أو الصديقة للأطفال بلا مأوى

- الجامعات ومراكز البحوث ذات الصلة بشكل عام وكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية على وجه الخصوص
- منظمات المجتمع المدني
- هيئة انقاذ الطفولة
- و- استراتيجيات الرؤية التخطيطية المقترحة:
- تحليل الوضع الراهن: لتحديد واقع التشارك المعرفي ومعوقات ومقترحات تفعيله
- تحديد الاهداف: لصياغة النتائج النهائية التي تسعى مؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى لتحقيقها من التشارك المعرفي ووضع خطط تفصيلية بالموارد البشرية والمادية المتاحة أو التي يمكن ايجادها لتحقيقها في الفترات الزمنية المحددة.
- التنفيذ لخطط التنمية المهنية للإخصائيين الاجتماعيين ودعمها ومتابعتها
- التوعية والتثقيف: لزيادة وعي الأخصائيين الاجتماعيين والقيادات بأهمية التشارك المعرفي في تميز مؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى وضمان استدامة المعرفة
- بناء القدرات: لتطوير معارف ومهارات وقيم الأخصائيين الاجتماعيين بوسائل التنمية المهنية المناسبة
- المشاركة: بين الجهات الرسمية وغير الرسمية المعنية بالأخصائيين الاجتماعيين أو بالأطفال بلا مأوى لتفعيل التشارك المعرفي بين الأخصائيين الاجتماعيين وبعضهم وبينهم وبين الخبراء المتخصصين والمتميزين داخل وخارج مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى، والاستعانة بجهود الخبراء بجانب الأخصائيين الاجتماعيين في التخطيط واتخاذ القرارات المناسبة لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي
- التعاون: بين كافة المؤسسات المعنية بالأطفال بلا مأوى وبين الأخصائيين الاجتماعيين وبعضهم وبينهم وبين الخبراء المتخصصين والمتميزين داخل وخارج هذه المؤسسات
- العمل الفريقي: بين كافة الأخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين بالمستويات الإدارية الأعلى وفرق العمل

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

- الإقناع: لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين وفرق العمل والمسؤولين بالمستويات الإدارية العليا بالتشارك المعرفي وعوائده في تحسين الأداء المهني وتحقيق أهداف مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى
- التفاعل: لتوجيه الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء للتفاعل الإيجابي داخل مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى أو مع الجهات ذات الصلة بأنشطتها لتعزيز عوائد التشارك المعرفي سواء بالندوات أو الاجتماعات أو اللجان أو ورش العمل
- التكتل: بين كافة المؤسسات المعنية بالأطفال بلا مأوى والخدمة الاجتماعية في هذا المجال لتحقيق التكامل بينها وخاصة في تبادل المعلومات والخبرات والنماذج الناجحة
- الاتصال: لزيادة الدعم الفني والتنسيق ومواجهة المشكلات باستخدام وسائل الاتصال المتاحة أو التي يمكن إنشاءها مستقبلاً بين الجهات المعنية

ز- تكتيكات الرؤية التخطيطية المقترحة:

- المناقشة الجماعية كنشاط تعاوني يشارك فيه الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء المستهدفون
- العصف الذهني لتشارك المعارف وتحفيز التفكير والتبادل والإبداع في حل المشكلات نتيجة الحصول على كم كبير من المعارف حول موضوع القرار أو المشكلة

س- أدوار المخطط الاجتماعي في الرؤية التخطيطية المقترحة:

- الخبير: للاستفادة من نسق المعلومات المتوفرة والممكنة للإمداد وتزويد الآخرين بالمعارف التي يحتاجونها في عملية نقل وتبادل وتحويل المعرفة
- الوسيط: بين الجهات المعنية بالأطفال بلا مأوى الحكومية أو الأهلية المتخصصة أو البحثية لتيسير تشارك المعارف من مصادرها وبين خبراتها
- المرشد: لتوجيه الآخرين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى ومختلف مستوياتها الإدارية إلى أساليب التشارك الرسمية التي يمكن أن تشرف عليها هذه المؤسسات كالمؤتمرات والتقارير والنشرات الدورية أو غير الرسمية كاللقاءات خارج المؤسسات لنشر ثقافة التشارك المعرفي وعوائده في تحقيق أهدافها المنشودة

- **المخطط:** لتحديد الاحتياجات ذات الأولوية لتفعيل التشارك المعرفي والموارد والإمكانات اللازمة لذلك، واختيار الأدوات المناسبة لتحقيقه على أرض الواقع، وحل المشكلات التي تواجهه، وترجمة ذلك لبرامج وأنشطة قابلة للتنفيذ وتقويم العائد منها على الأخصائيين الاجتماعيين
- **المعلم:** لإكساب المستهدفين المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لتحسين الأداء من خلال ممارسة سلوك التشارك المعرفي
- **المنسق:** بين الأنشطة التشاركية المقدمة، أو بين المسؤولين عنها داخل وخارج مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى كالخبراء وفرق العمل والمتميزين، أو بين التوقيتات المناسبة لها

ش - مبادئ الرؤية التخطيطية المقترحة:

- **الواقعية:** للانطلاق من واقع التشارك المعرفي الحالي وعوائده الفعلية في تحسين الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين كمدخل لتخطيط برامج التشارك المستقبلية لضمان فعاليتها وانسجامها مع الواقع
- **الشمول:** أن تتسم آليات التشارك المعرفي بالوصول لجميع الأخصائيين الاجتماعيين في كافة التخصصات المهنية وبجميع مسمياتهم الوظيفية وفي كافة مستوياتهم الإدارية
- **التنوع:** لسلوكيات وأدوات التشارك المعرفي طبقاً للإمكانات والموارد المتاحة بما يتلائم مع احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين المعرفية
- **التكامل:** لمراعاة ترابط الأنشطة المعرفية الهادفة للمستهدفين من الأخصائيين الاجتماعيين وفعالية الاتصال والتبادل والتنسيق والتعاون بين جهودهم، أو بين جهود المنظمات ذات الصلة

ع- أدوات الرؤية التخطيطية المقترحة:

- **الأدوات النظرية:** المحاضرات - الندوات - الاجتماعات الفنية والإدارية - المؤتمرات
- **الأدوات العملية:** ورش العمل والحلقات النقاشية-التعلم عن بعد-الزيارات الميدانية- التدريب

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

غ- مهارات الرؤية التخطيطية المقترحة:

- الاتصال - التسجيل
- الإقناع - العمل مع المنظمات المجتمعية
- المقابلة - تحديد الأولويات

(قائمة المراجع):

- أبو المجد، أ. الس. (٢٠٠٩). الصعوبات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب المراقبة الاجتماعية للأحداث وتصور مقترح للتخفيف من حدتها. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (٢٧). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أبو نازل، ع. م. أ. (٢٠٢٠). متطلبات تدعيم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الأهلية لحماية الفئات المعرضة للخطر. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٢(٥٠). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ابورياش، ح.، & عبد الحق، ز. (٢٠٠٧). علم النفس التربوي للطلاب الجامعي والمعلم والممارس. عمان: دار المسيرة.
- إبراهيم، أ. ح. (٢٠٠٣). الإبداع المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، الجزء الأول، عدد أبريل. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- إبراهيم، أ. ف. ع. ر. (٢٠٢٢). دور مؤسسات الدفاع الاجتماعي في تأهيل الأطفال بلا مأوى وتنمية مهارة المشاركة الاجتماعية والبيئية لهم: دراسة ميدانية بمحافظة الشرقية. مجلة كلية التربية للعلوم الإنسانية والآداب، ٢٧(٣). كلية التربية، جامعة عين شمس.
- إبراهيم، ف. (٢٠١٧). أثر التوجيه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- البطانية، م. ز.، & المشاركة، ز. م. (٢٠١٠). إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق. عمان:

دار جليس الزمان للنشر.

العدوان، م. (٢٠٠٢). العمل المؤسسي. بيروت: دار ابن حزم للنشر والإعلان.
الظاهر، أ. م.، & منصور، إ. م. (٢٠٠٩). متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركة الاتصالات الأردنية. المؤتمر العلمي الثالث: إدارة المنظمات التحديات العلمية المعاصرة. جامعة العلوم التطبيقية، الأردن.
العزاوي، ج. (٢٠٠٤). مهارات الممارسة في العمل الاجتماعي. الإسكندرية: مكتبة الإشعاع الفنية.

عجلان، ح. ح. (٢٠٠٨). استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال. عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.

على، ع. ع. (٢٠١٤). تقويم الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي في ضوء المتغيرات التكنولوجية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الأزهر.

علبان، ر. م. (٢٠٠٨). إدارة المعرفة (الطبعة الأولى). عمان: دار صفاء للنشر.
الفيومي، أ. م. (د.ت). المصباح المنير في غريب الشرح الكبير. القاهرة: المكتبة العلمية.
قنديل، م. ب. (٢٠٢٣). رؤية مستقبلية لتطوير آليات العمل مع جماعات الأطفال بلا مأوى. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، (٦٤)، الجزء الأول. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

كراسنة، ع. ف. ع. ر.، & توفيق، س. م. (٢٠٠٩). مكونات إدارة المعرفة: دراسة تحليلية في وزارة التربية والتعليم الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، (٥). عمان.

جقيق، ع. م.، & عبيدات، س. (٢٠١٤). تأثير التشارك المعرفي على تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميد ترام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ٣(٦). ورقلة، الجزائر.

الجوهري، أن. إ. ب. (د.ت). الصحاح في اللغة. القاهرة: دار العلم للملايين.
الدباغ، ع. إ. (٢٠٠٣). المنظور الإسلامي لممارسة الخدمة الاجتماعية. الفيوم: دار الصفوة للنشر.

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

رفاعي، ع. م. (٢٠١٣). الخدمة الاجتماعية في مجال تأهيل ورعاية أطفال الشوارع.
القاهرة: دار الفكر العربي.

رفعت، أ. م. (٢٠٠٩). نحو برنامج مقترح لتنمية المعارف المهنية للإخصائيين الاجتماعيين
في العمل مع حالات العنف الأسري. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية
والعلوم الإنسانية، ١ (٢٦). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

راشد، ش. ع. م. (٢٠٢١). المتطلبات المهنية اللازمة لتنمية الأداء المهني للإخصائيين
الاجتماعيين للتخفيف من مشكلات التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات
التعلم. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية: دراسات وبحوث تطبيقية،
١ (١٣).

زغلول، ع. ع. ر. (٢٠١٠). نظريات التعلم (الطبعة الأولى). القاهرة: دار الشروق للنشر
والتوزيع.

سعيد، ع. م. ح. (٢٠١٥). تأثير نظرية السلوك المخطط على الأداء التنظيمي عبر
مشاركة المعرفة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٧ (١٣).
السكري، أ. ش. (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية.
الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

السيد، ع. ا. (٢٠٠٤). مقدمة الخدمة الاجتماعية في العالم النامي. القاهرة: بل برنت
للطباعة.

شلي، ن. ز. (٢٠١١). تقويم برامج الرعاية الاجتماعية لأطفال الشوارع. مجلة دراسات
الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (٢٧). كلية الخدمة الاجتماعية،
جامعة حلوان.

عبد الحميد، ع. ا. ص. (٢٠١٢). معوقات عمل الأخصائي الاجتماعي بمدارس الدمج
الشامل لذوي الإعاقة وتصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة
الاجتماعية. مجلة المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، (١١)، السنة
السادسة. الإسكندرية.

عبد الحافظ، ث. ع. ا.، & الهنداوي، ي. ف. (٢٠١٥). ممارسة التشارك المعرفي لدى
أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض
الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦ (٤). القاهرة.

عبد الجواد، س. ع. ا. (٢٠٠٩). تصور مقترح لطريقة تنظيم المنح في مساعدة المؤسسة الإيوائية على إشباع احتياجات الأطفال بلا مأوى. المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون، ١٠. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

عبد الله، أ. م. (٢٠١٨). ظاهرة أطفال الشوارع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
عبد الله، ع. ع. (٢٠١٤). تقويم الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي في ضوء المتغيرات التكنولوجية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الأزهر.

عبد الفضيل، م. أ. (٢٠٢٠). الدور الدفاعي للتنظيمات المجتمعية العاملة مع الأطفال المعرضين للخطر (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

عبد المجيد، ه. س. (١٩٩٣). الأساس المعرفي للأخصائيات الاجتماعيات العاملات مع الحالات الفردية في مجال الطفولة. المؤتمر العلمي السادس. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

عبد الفتاح، أ. ر. أ. (٢٠٢٤). العائد الاجتماعي والاقتصادي لخدمات الرعاية الاجتماعية لإعادة تأهيل الأطفال بلا مأوى. مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، (٤٣).

عمر، أ. م. ع. (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة: عالم الكتب.
الطيبي، خ. م. أ. (٢٠١٠). إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول (الطبعة الأولى). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

فارس، ع. (٢٠٠٦). رياض الأطفال والتنشئة والإدارة النشطة. عمان: دار أسامة للنشر.
لطيف، خ.، & حميد، ج. (٢٠١٧). إسهام التشارك المعرفي في تشجيع الطلب على التأمين على الحياة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٣ (٣٩). جامعة بغداد.

المحاسنة، إ. م. (٢٠١٣). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار جرير للنشر.

المعجم. (د.ت). معجم اللغة العربية المعاصرة.

التخطيط لتفعيل الاستفادة من التشارك المعرفي في تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الاطفال بلا مأوى.

المجلس القومي للطفولة والامومة.(٢٠٢٢). خط نجدة الطفل. تقرير حماية الطفل .
المليس، أ. (٢٠١٢). جودة الحياة الوطنية الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة).
الجامعة الإسلامية بغزة.

محمد، ص. ص. (٢٠١٢). متطلبات تطوير الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الثانوية الفنية للتعليم والتدريب المزدوج في ضوء بعض معايير الاعتماد والجودة الشاملة (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، جامعة الأزهر.

معجم اللغة العربية.(٢٠٠٤). المعجم الوسيط، المجلد الاول، الطبعة الثانية، القاهرة، دار الشروق الدولية
مجمع اللغة العربية.(٢٠٠٤). المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية.

مجمع اللغة العربية والاعلام.(١٩٨٦). بيروت، المكتبة الشرقية.
محمد، م. ع. ع. (٢٠١٠). أثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة: دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمصر للطيران. مجلة المحاسبة والإدارة، (٧٦). كلية التجارة، جامعة القاهرة.

محمد، م. ف. (٢٠٠٥). التضامن كاستراتيجية اجتماعية لحماية أطفال أمهات صغيرات بلا مأوى بمصر. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (٣٠). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

منصور، س. ح. (٢٠٠٠). طريقة العمل مع الجماعات. الإسكندرية: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.

نور الدين، ع. (٢٠١٠). إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة (الطبعة الأولى). عمان: دار أسامة للنشر.

وزارة التضامن الاجتماعي.(٢٠١٩).

وزارة القوى العاملة.(٢٠١٨). الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر ودعم الأسرة (٢٠١٨ – ٢٠٢٥) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية،

يونيو.

- بدوي، أ. ز. (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت.
- حمادي، أ. ع. (٢٠١٩). توظيف تقاسم المعرفة في عملية تحسين الأداء: دراسة مسحية لآراء عينة من منتسبي بعض كليات جامعة الفلوجة. مجلة تنمية الرافدين، ٣٨ (١٢٤).
- حجازي، ه. ع. (٢٠١٤). المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات (الطبعة الأولى). القاهرة: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- خزام، م. ع. (٢٠١١). التخطيط الاجتماعي في الواقع المعاصر. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- سعيد، ع. م. ح. (٢٠١٥). تأثير نظرية السلوك المخطط على الأداء التنظيمي عبر مشاركة المعرفة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٧ (١٣).
- النبوي، ن.، & الحوراني، م. (٢٠٠٨). إرهاصات نظرية التبادل الاجتماعي في فكر أبي حيان التوحيدي. مجلة العلوم الإنسانية، ٣٠ (ب). جامعة منتوري قسنطينة.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠١٩).

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50.
- Ahmed, A. A. (n.d.). [Unpublished manuscript]. University of Fallujah.
- Angozi, A., Aklanlomj, J., & Adedokun, T. (2014). Information and communication technologies and knowledge sharing among academic librarians in South West Nigeria: Implications for professional development. *Library Review*, 63(8/9), 640–657. Emerald Group Publishing Limited.
- Assefa, I. (2010). Enabling knowledge sharing to promote innovative organizations in Africa. In Expert group meeting on harnessing knowledge to achieve MDGs. Addis Ababa, Ethiopia.
- Barker, R. L. (1997). *The social work dictionary* (4th ed.). Washington, DC: NASW Press.
- Bakhar, M., & Zawigyah, D. (2009). *Knowledge management in organizations*. New York: Oxford University Press.

- Brink, V. P. (2001). Measurement of conditions for knowledge sharing. In Proceedings of the 2nd European Conference on Knowledge Management (pp. xx–xx). Bled, Slovenia.
- Bruegg, W. E. (2001). The practice of macro social work. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Canacho, K. (2007). La Catalina knowledge sharing experience for capacity building process. Agency Latin American Promotion.
- Child Welfare Information Gateway. (2012). What is child welfare: A guide for educators. Children's Bureau,ACYF, Washington, DC.
- Cummings, J. N. (2004). Workgroup structural diversity and knowledge sharing in a global organization. Management Science, 50(3),.
- Donothy, A., & Alive, M. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS Quarterly, 25(1),
- Farhad, D. (2005). An awareness provisioning methodology for asynchronous virtual global knowledge management. Journal of Knowledge Management Practice, 7(2),
- Farke, S. F. (2003). The role of leadership in knowledge management and knowledge transfer in small and medium-sized enterprises and regional development in Hungary. Knowledge Management Review, 6(2)
- Gigik, A., & Obeldat, A. (2014). The effect of knowledge sharing on the development of collective competencies: An empirical study at Meditram Company in Algiers. Business Performance Magazine, 6, 55–69. Mokhtar Annaba University.
- Gpeterston, M. N., & Molm, L. N. (2000). Risk and trust in social exchange: An experimental test of a classical proposition. American Journal of Sociology, 105(5).
- Holman, S. (2009). Guideline on professional development for continuing competence in social work practice. NASW Press.
- Hsu, L., Lin, G., & Tseng, C. H. (2021). The identification of ideal social media influencers: Integrating the social capital, social exchange, and social learning theories. Journal of

- Electronic Commerce Research, 22(1).
- Lama, S. A., & Abdullah, N. Z. (2009). Assessing knowledge sharing behaviour among employees in SMEs: An empirical study. *International Business Research*, 2(2)
- Maiga, B. Z. (2017). Knowledge sharing among academics: Selected universities in Tanzania (Master's thesis). University of KwaZulu-Natal, Pietermaritzburg, South Africa.
- Mehrabani, E. S., & Mohmed, A. N. (2011). The role of training activities and knowledge sharing in the relationship between leadership development and organizational effectiveness. In *International Conference on Sociality and Economics Development* (Vol. 11).
- Nacer Elddin, G. (2018). The impact of organizational culture on knowledge sharing. *Business Administration and Economic Studies Journal*, 5(2),
- The Irish Association of Social workers. (2014). *Continuing Professional Development Policy*
- Zitouni, S. (2007). Factures individuels et intention d'utilisation de l'EAD pacified. *Revue Française de Gestion*, 33(176) .