

استراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة

إعداد

د/بسمة عبد اللطيف أمين عبد الوهاب

مدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

استراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى: التوصل إلى استراتيجية مقترحة في ضوء طريقة تنظيم المجتمع لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة، ويتم تحقيق ذلك الهدف من خلال تحديد مستوى تقدير الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية المتمثلة في (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وتحديد مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية المتمثلة في (عملية اكتساب/ توليد المعرفة- عملية تخزين المعرفة- عملية توزيع المعرفة- عملية تطبيق المعرفة- عملية متابعة المعرفة) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وتحديد مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وتحديد المعوقات والتحديات المحتملة التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة. وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة لأعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية، وتم الحصول على البيانات من خلال تصميم استمارة قياس طُبقت على عينة قوامها (٢٤٧) مفردة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات الأهلية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود درجات متباينة بين الكبيرة والمتوسطة في أدوار الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، كما أنه يوجد فروق دالة إحصائية بين مستوى أدوار الجمعيات الأهلية لصالح الجمعيات الأهلية في الحضر مقابل الريف، ووجود درجات عالية من مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة كما أنه يوجد فروق دالة إحصائية بين مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة لصالح الجمعيات الأهلية في الحضر مقابل الريف، ووجود درجات متنوعة من مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية بشكل عام، ووجود درجات متنوعة من المعوقات والتحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.

الكلمات الدالة: استراتيجية مقترحة- طريقة تنظيم المجتمع- الجمعيات الأهلية- مجتمع المعرفة.

A Proposed Strategy from the Perspective of Community Organization Method for the contribution of Civil Associations in Building the Knowledge Society

Abstract:

The current study aimed at:

Reaching a proposed strategy from the perspective of community organization method for the contribution of civil associations in building the knowledge society. Therefore, the previous can be achieved through determining the level of evaluation of the roles assigned to civil associations represented in (economic, social, cultural, technical and environmental roles) to contribute to build the knowledge society. The matter includes determining application level of knowledge management inside civil associations represented in the process of (acquiring /generating knowledge, storing knowledge, distribution knowledge, applying knowledge and pursuing knowledge) to contribute to build the knowledge society and determining the skills of civil society workers to contribute to build the knowledge society, and also identifying potential obstacles and challenges facing civil associations to contribute to build the knowledge society.

The current study belongs to the descriptive analytical studies. It also follows the method of social survey by sample for the members of the board of directors and workers in civil associations. The data was obtained by designing a scale form which was applied to a sample of (247) members of the board directors and workers in civil associations.

Findings of the current study came as follows:

The presence of varying degrees between large and medium in the roles of civil associations to contribute to build the knowledge society, and there are statistically significant differences between the level of the roles of civil associations in favor of civil associations in urban versus rural, and the presence of high degrees of the level of application of knowledge management processes. There are also statistically significant differences between the level of application of knowledge management processes for the benefit of civil associations in urban versus rural, and the presence of various degrees of skills of civil society workers in general, and the presence of various degrees of obstacles and challenges that civil associations face to contribute to build the knowledge society.

Key words: Proposed Strategy - Community Organization Method- Civil Associations – The Knowledge society.

أولاً- مشكلة الدراسة وأهميتها:

تسعى المجتمعات في الآونة الأخيرة لبناء مجتمع المعرفة في شتى المجالات المتعددة، وعلى مستوى مختلف المؤسسات والهيئات في كلا القطاعين الحكومي والأهلي، وتجلى ذلك واضحاً من خلال ظهور الثورة المعرفية الكبيرة، ودعم العمليات المعرفية المتمثلة في: (اكتساب/ توليد المعرفة- تخزين المعرفة- توزيع المعرفة- تطبيق المعرفة- متابعة المعرفة).

وفي هذا الصدد، فإن رؤية مصر ٢٠٣٠م تقوم على بناء مجتمع رقمي واستحداث بيئة تعليمية متطورة تكنولوجيا وتطالب بالإبتكار والمعرفة القائمة على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة؛ بهدف تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، حيث يرتبط مجتمع المعرفة بالتنمية المستدامة من خلال التركيز على عمليات إدارة المعرفة، والإستفادة منها في تقديم المؤسسات المختلفة لخدمات متجددة تسهم في تعزيز التنمية المستدامة. فقد أشارت دراسة **Dahlman and et. al (2005)** إلى أن: مجتمع المعرفة يؤدي إلى: تقليص الفجوة بين العلم والتكنولوجيا، بمعنى أن المنتج التكنولوجي ينتج في حالات كثيرة من دون أن يسبقه ظهور كيان أو انتشار للأفكار العلمية، أو مرورها بمدة زمنية قبل التحول إلى منتج كما كان عليه الوضع أثناء المجتمع الصناعي.

وباعتبار منظمات المجتمع المدني -بشكل عام- شريكاً رئيساً في بناء مجتمع المعرفة والتنمية المستدامة فكان للجمعيات الأهلية -بشكل خاص- نصيباً في المساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وذلك من خلال تقديمها للخدمات المختلفة (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية)؛ لصالح وخدمة المجتمع المحلي، ومن خلال إقامة شبكات بينها وبين بعضها البعض؛ لتحقيق الصالح والنفع العام للمجتمع.

فقد بلغ عدد الجمعيات الأهلية على مستوى جمهورية مصر العربية في عام ٢٠١٩ (٤٨٠٠٠) جمعية أهلية (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، ٢٠١٩) منهم (١٦٥٦) جمعية أهلية بمحافظة الفيوم على مستوى بندر ومراكز المحافظة (مديرية الشؤون الاجتماعية بالفيوم، ٢٠١٩).

حيث يمكن أن تكمن مساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة من خلال التركيز على: إنشاء ثروة معرفية ومخزون معرفي يمثل مجالاً تنافسياً للجمعية، ويجعل العمل المعرفي مسئولية جميع العاملين بها، الأمر الذي يسهم في تحول الجمعيات الأهلية إلى مراكز لإنتاج المعرفة والتعلم المستمر.

وقد أكدت دراسة **Detienne, et al (2004)** على: أهمية العلاقة بين تحفيز العاملين بالمنظمات الأهلية وبين المساهمة في بناء مجتمع المعرفة من خلال تهيئة المناخ التنظيمي الملائم؛ لتشجيعهم على المشاركة بخبراتهم المختلفة؛ وذلك لتكوين معارف المنظمة وتسهيل وصولهم لهذه المعارف في الوقت المناسب.

بينما أشارت دراسة **العصري وأخرون (٢٠٠٩)** إلى: ضرورة إمتلاك العاملين في المنظمات المختلفة لمجموعة من الخصائص والمهارات المختلفة حسب طبيعة عمل كل منظمة للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة والمتمثلة في: (مهارة العمل الفريقي- مهارة الاتصال- مهارة اتخاذ القرار- مهارة التفكير الإبداعي- مهارة حل المشكلات).

كما يسعى مجتمع المعرفة إلى: تفعيل إمكانيات الجمعيات الأهلية في الابتكار والمقدرة على التعلم، إضافة إلى الاهتمام بالتفكير النقدي والعلاقات والمهارات والتعاون والمشاركة بين الأفراد وبعضهم البعض، وبين الجمعيات وبعضها البعض، وتدعيم عمليات التعلم الفردي والجماعي بين العاملين وأعضاء مجلس الإدارة، وتحفيز التعاون بين تلك الموارد البشرية داخل المنظمة وخارجها، والتشارك في الخبرة والتجارب، وتوظيف التكنولوجيا لتيسير سبل الحصول على المعلومات، وتسهيل شبكة الاتصالات الداخلية والخارجية (العلي وآخرون، ٢٠١٢، ص٤٨).

فقد أشارت دراسة بيان (٢٠١١) إلى أن: الجمعيات الأهلية تؤدي دوراً مهماً في نمو المعرفة في المجتمع وتطويره سلوكياً ومعلوماتياً، وبالتالي فإن دورها فعال في تحقيق التنمية الشاملة بالمجتمع من خلال ربط المواطن بقضايا التنمية، بالإضافة إلى تعاونها مع المنظمات الشعبية كالاتحادات والنقابات، حيث تلبي الجمعيات الأهلية حاجات المجتمع في مجال المعرفة من خلال نشر وتوفير تكنولوجيا المعلومات وخدماتها.

وتتضح عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة فيما يلي:

أ- إكتساب/ توليد المعرفة: وذلك من خلال تنمية الجمعيات الأهلية للمعارف للتفكير بكل أبعاده وخاصة التفكير الإبداعي.

ب- تخزين المعرفة: من خلال تجميع الجمعيات الأهلية للمعارف في مراكز معلومات ليسهل استخدامها واسترجاعها.

ج- توزيع المعرفة: من خلال نقل ونشر إدارة الجمعيات الأهلية للمعرفة للعاملين وإيصالها في الوقت والمكان المناسب.

د- تطبيق المعرفة: وهي عملية الممارسة والاستخدام الفعلي للمعرفة التي تم اكتسابها وتوليدها.

هـ- متابعة المعرفة: من خلال بلورة الجمعيات الأهلية لدورة حياة المعرفة إلى إنتاج معرفي يستفيد منه المجتمع.

وهذا ما أكدته دراسة عليان (٢٠١٢) في أن: متطلبات بناء مجتمع المعرفة تتمثل في عمليات إدارة المعرفة وهي: عملية توليد المعرفة القائمة على التفاعل بين الحقائق والمعارف، وعملية نشر المعرفة والمقصود بها أن تنقل الإنسان يحتاج إلى المعرفة، وعملية استخدام المعرفة حيث أن قوة المعرفة تأتي من توظيفها بكفاءة في كافة شؤون الحياة.

وأشارت دراسة Aminbeidokhti, et al (2016) إلى أن: عمليات إدارة المعرفة تتمثل في: (توليد المعرفة- تخزين المعرفة- توزيع المعرفة- تطبيق المعرفة- متابعة المعرفة) وتؤثر بشكل مباشر في بناء مجتمع المعرفة من خلال تأسيس بيئة تنظيمية تقوم على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات المختلفة.

وأضافت دراسة **Burne & Mark (2006)** أن: عمليات إدارة المعرفة تتطلب: تقييم المخزون المعرفي لرأس المال الفكري الذي يضم براءات الإختراع وحملة الشهادات الأكاديمية والمهنية التي تمتلكها المنظمة، وتقييم الفاعلية للتأكد من تحقيق الكسب المالي من خلال إدارة المعرفة.

وأشارت دراسة **أبو دلي (٢٠١٨)** إلى أن: عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية تتمثل في: ضرورة تكوين منظمات متعلمة، والحث على العمل الفريقي، والحث على المشاركة المجتمعية، تطوير معارف العاملين ومهاراتهم، واكساب العاملين الكفايات الضرورية في مجال المعلومات والاتصالات، وتبني استراتيجيات معرفية تساهم في بناء مجتمع المعرفة.

وأكدت دراسة **Hong (2014)** على أن: مبادئ مجتمع المعرفة تتمثل فيما يلي: تعزيز المشاركة بين العاملين، ونشر التقنيات والاتصالات المختلفة، التعليم والتدريب المستمر، وإيجاد ثقافة المعرفة بين العاملين داخل المنظمة.

مما يساعد في تحسين نوعية حياة المواطنين بالمجتمع، كما ترتبط أبعاد مجتمع المعرفة ارتباطاً وثيقاً بالخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية، حيث تتمثل تلك الأبعاد في (البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي - البعد الثقافي - البعد التكنولوجي - البعد البيئي).

فقد استنتجت دراسة **القطراوي، الحاج (٢٠١٦)** أن: لمجتمع المعرفة خمسة أبعاد رئيسة وهي: البعد المعرفي، البعد الأمني، البعد الابتكاري، البعد التقني، البعد بالديمقراطي.

ونظراً للعديد من التحديات والصعوبات والعقبات التي قد تواجه تلك الجمعيات أثناء تقديمها لدورها المنوط به تجاه بناء مجتمع المعرفة، فإن الجمعيات الأهلية تحتاج إلى استراتيجية عمل تساعدها على القيام بهذا الدور.

وهذا ما أكدته دراسة **قنديل (٢٠٠٧)** في أن: الجمعيات الأهلية تواجه تحديات مختلفة تعيق دورها في بناء مجتمع المعرفة منها: مشكلة عدم التنسيق والتنسيق فيما بينها، وغياب التنسيق بينها وبين القطاع الخاص والحكومي من جهة أخرى، وقلة الوعي بأهمية كل قطاع، والإفتقار إلى الخطة التي تعمل بها كل هذه الأطراف.

وأضافت دراسة **أبو عودة (٢٠١٦)** أن: التحديات التي تواجه بناء مجتمع المعرفة في المنظمات تتمثل فيما يلي: الافتقار إلى القيادة العليا الداعمة لإدارة المعرفة، ضعف التدريب المتعلق بإدارة المعرفة، عدم توافر البنية التحتية المناسبة، عدم توافر الوقت الكافي لاستخلاص المعرفة، قلة فهم عمليات إدارة المعرفة ومنافعها بالمنظمة، الأسلوب الإداري المركزي الذي لا يساعد في نقل وتبادل المعرفة بين العاملين، بالإضافة إلى نقص مهارات العاملين.

ويُعد الهدف العام لطريقة تنظيم المجتمع هو: تحسين حال المجتمعات ومساعدتهم على اشباع احتياجات المواطنين وإيجاد حلول لمشكلاتهم في حدود الموارد المتاحة (عبد الفتاح، ٢٠١١، ص ١١٦)، كما يمكن ذلك في العمل على إحداث تغيير مقصود لصالح الجماهير وتحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي (بهاء الدين و جودت، ٢٠٠٩، ص ١٣٠).

ويأتي تحسين أحوال المجتمعات من خلال مساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة، والتوصل إلى استراتيجية مهنية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة. فقد استنتجت دراسة **بويحياوي (٢٠١٤)** أن: المعالم الأساسية لمجتمع المعرفة تسهم في تحديد استراتيجية واضحة المعالم لبناء مجتمع المعرفة وتمثل تلك المعالم فيما يلي: (العمل على توجيه الاستراتيجيات نحو بلوغ المعرفة، وتواجد فئات كبيرة تتعامل مع المعلومات وتعمل بها، وزيادة الاهتمام برأس المال الفكري، وزيادة المضطربة في كمية المعلومات المنتجة، والتراكم المعرفي، والتواصل غير المنقطع بين الأفراد والجماعات والمؤسسات، والتوجه نحو منظومة إلكترونية).

وأوصت دراسة **نعمة (٢٠١١)** بتعزيز مكانة المعرفة من خلال الإعتماد على استراتيجية تساهم في بناء مجتمع المعرفة من خلال: تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمنظمات المختلفة، والعمل على تحسين مهاراتهم، وتحديد المعوقات والتحديات التي تواجههم، وتطوير رأس المال البشري داخل المنظمات، والعمل على إنتاج وتوليد المعرفة على كافة المستويات.

واستنتجت أيضاً دراسة **القادي (٢٠١٠)** أن: الهدف من تقديم الاستراتيجية هو: تقديم مقترح عملي مستقبلي يُسهم في بناء مجتمع المعرفة ويُنظم كافة الجهود على مختلف المستويات وتقديم الحلول المختلفة للتحديات؛ سعياً للتقدم والتنمية المجتمعية الشاملة في المجتمع.

وأكدت دراسة **مخلص (٢٠١٧)** على: ضرورة تبني استراتيجيات تساهم في بناء مجتمع المعرفة القائم على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة عالية في جميع مجالات الحياة، والارتقاء بمستوى العاملين في المؤسسات المختلفة، وتزويدهم بالمهارات المطلوبة للمساهمة في بناءه.

كما أكدت دراسة **إبراهيم (٢٠١٦)** على: ضرورة صياغة خطة استراتيجية شاملة ومتكاملة؛ لرفع كفاءة البناء المؤسسي للجمعيات الأهلية على أن تشكل لجنة من المسؤولين بمديرية الشئون الاجتماعية وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية؛ لتحديد الاحتياجات (الفنية- الجغرافية) وأعطاء أولويات لإشباعها.

وأيضاً أوصت دراسة **عثمان، عرفان (٢٠٠٧)** بضرورة تبني استراتيجيات مهنية قادرة على تمكين الأخصائي الاجتماعي من التعامل مع القضايا المتباينة للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وتفعيل دور منظمات المجتمع المدني؛ لتؤدي دورها إلى جانب المؤسسات الحكومية في تقديم خدمات وبرامج الرعاية الاجتماعية في المجالات المختلفة.

موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- ١- أكدت الدراسات السابقة على أهمية بناء مجتمع المعرفة من خلال تقليص الفجوة بين العلم والتكنولوجيا وتكوين معارف المنظمة وتسهيل الوصول العاملين لها في الوقت المناسب -Dahlman and et. al 2005 (Detienne, et al 2004- العمري وآخرون ٢٠٠٩).
 - ٢- أكدت الدراسات السابقة على تنوع عميات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة فيما يلي: اكساب/ توليد المعرفة- تخزين المعرفة- توزيع المعرفة- تطبيق المعرفة- متابعة المعرفة (بيان ٢٠١١- عليان ٢٠١٢ - Aminbeidokhti, et al 2016 - Burne & Mark 2006).
 - ٣- أكدت الدراسات السابقة على المهارات المطلوبة للعاملين بالجمعيات الأهلية (أبو دلي ٢٠١٨ - Hong 2014).
 - ٤- أكدت الدراسات السابقة على التحديات التي تواجه بناء مجتمع المعرفة (قنديل ٢٠٠٧- أبو عودة ٢٠١٦).
 - ٥- أكدت الدراسات السابقة على أهمية بناء استراتيجيات مهنية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة (بو يحيوي ٢٠١٤- نعمة ٢٠١١- القادي ٢٠١١- مخلص ٢٠١٧- إبراهيم ٢٠١٦- عثمان ٢٠٠٧).
- وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال المساهمة في: صياغة مشكلة الدراسة والتي أكدت على أهمية الدراسة الحالية، وتحديد متغيرات الدراسة المتمثلة في:**
- ١- مساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة.
 - ٢- الاستراتيجية المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع.
- وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في:**
- ١- محاولة الوصول لاستراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع.
 - ٢- اخضاع الاستراتيجية المقترحة للتحكيم من قبل أساتذة.
- ومن خلال ما سبق يتضح أن للجمعيات الأهلية دوراً مهماً في بناء مجتمع المعرفة، ويتضح أيضاً أنه لا توجد استراتيجية موحدة تتبناها الجمعيات الأهلية؛ من أجل المساهمة في بناء مجتمع المعرفة وبالتالي فإن القضية الأساسية للبحث الحالي تتمثل في: "التوصل إلى استراتيجية مقترحة في ضوء طريقة تنظيم المجتمع لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة".

ثانياً- مفاهيم الدراسة:**١- مفهوم الاستراتيجية:**

- أ- تُعرف الاستراتيجية بأنها: الطريقة أو الكيفية التي تعمل على تحقيق الأهداف المحددة وفق أسس محددة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة، كما أنها تهدف إلى إختيار أنسب البدائل (Ramson,2005: P.1).
- ب- وتُعرف أيضاً بأنها: الخطة التي تتضمن السياسات والأهداف والعمليات الرئيسة في المنظمات، والتي تهدف إلى إختيار أفضل البدائل (Mintzberg, 1992, P.26).

ج- وتُعرف بأنها: عملية تحديد الأهداف والخطط والسياسات المناسبة للظروف البيئية، التي تعمل في ظلها المنظمة، وهي تتضمن عملية تحديد وتقديم البدائل المتوفرة للمنظمة في إطار تحقيق أهدافها ومهمتها الاستراتيجية وهي اختيار البديل الاستراتيجي المناسب (الحسيني، ٢٠٠٦، ص ١٥).

د- وتُعرف الاستراتيجية وفق البحث الحالي بأنها:

"مجموعة المُسلمات الأساسية في ضوء طريقة تنظيم المجتمع، والتي تساعد الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة" ويتم قياسها من خلال عمليات إدارة المعرفة التالية:

- إكتساب- توليد المعرفة.
- تخزين المعرفة.
- توزيع المعرفة.
- تطبيق المعرفة.
- متابعة المعرفة.

٢- مفهوم مجتمع المعرفة:

أ- فالمعرفة هي: مجموعة المعلومات "المفهومة والمحللة والمطبقة" القابلة للاستخدام في حل مشكلة مُعينة (نجم، ٢٠٠٠، ص ٤٨٩).

ب- أما مجتمع المعرفة فيُعرف بأنه: المجتمع الذي تتاح فيه الاتصالات العالمية، وتنتج فيه المعلومات بكمية ضخمة، كما توزع توزيعاً واسعاً، ويصبح للمعلومات فيه تأثيراً على الاقتصاد (حسب الله والشامي، ٢٠٠١، ص ١٢٩٧).

ج- ويُعرف أيضاً بأنه: المجتمع الذي يعتمد على المعلومات الوفيرة كمورد استثماري وكسلعة استراتيجية وكخدمة وكمصدر للدخل القومي ومجال للقوة العاملة (الفريحات، ٢٠١٣، ص ٦٥).

د- كما يُعرف بأنه: المجتمع الذي يعترف بالدور الحاسم للمعرفة في تشكيل ثروة المجتمع وتكريس رفاهيته (عبد الواحد، ٢٠٠٥، ص ٣٣).

هـ- ويُعرفه تقرير التنمية الإنسانية العربية بأنه: ذلك المجتمع الذي يقوم أساساً على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي "الاقتصاد- المجتمع المدني- السياسة- الحياة الخاصة"؛ وصولاً للإرتقاء بالحالة الانسانية بإطراد وإقامة التنمية الإنسانية (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٣، ص ٥).

و- ويعرف مجتمع المعرفة وفق البحث الحالي بأنه: "المجتمع الذي يتمتع أفراداه بمعرفة تشاركية عامة الإلتناء ومتنوعة التخصص، تكون متاحة للجميع -سواء أكانوا أفراداً أو مؤسسات حكومية وأهلية- بحرية كبيرة وبشكل مُيسر وعادل عبر حياة دورة المعرفة، وبما يسمح بأعلى توظيف ممكن لها؛ وذلك لتحقيق قوة وثروة المجتمع ورفاهيته" ويتم قياسه من خلال: (إكتساب/توليد المعرفة- تخزين المعرفة- توزيع المعرفة- تطبيق المعرفة- متابعة المعرفة).

ثالثاً- أهداف الدراسة: تحدد البحث الحالي في خمسة أهداف رئيسة هما:

- ١) تحديد مستوى تقدير الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.
- ٢) تحديد مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية (عملية اكتساب/ توليد المعرفة- عملية تخزين المعرفة- عملية توزيع المعرفة- عملية تطبيق المعرفة- عملية متابعة المعرفة) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.
- ٣) تحديد مستوى مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.
- ٤) تحديد المعوقات والتحديات المحتملة التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.
- ٥) التوصل لاستراتيجية مقترحة في ضوء طريقة تنظيم المجتمع لمساعدة الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.

رابعاً- تساؤلات الدراسة: تحدد البحث الحالي في أربعة تساؤلات رئيسة هما:

- ١) ما مستوى تقدير الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟ وهل يختلف مستوى هذه الأدوار باختلاف الموقع الجغرافي (حضر/ ريف) للجمعيات الأهلية؟
- ٢) ما مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية (عملية اكتساب/ توليد المعرفة- عملية تخزين المعرفة- عملية توزيع المعرفة- عملية تطبيق المعرفة- عملية متابعة المعرفة) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟ وهل يختلف مستوى هذه العمليات باختلاف الموقع الجغرافي (حضر/ ريف) للجمعيات الأهلية؟
- ٣) ما مستوى مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟
- ٤) ما المعوقات والتحديات المحتملة التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟

خامساً- الإطار النظري للدراسة:

١) متطلبات مساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة:

يُعد من أهم متطلبات مساهمة الجمعيات الأهلية لبناء مجتمع المعرفة ما يلي (تقرير التنمية الإنسانية العربية: ٢٠٠٣، ص ٣٩):

- أ- النشر الكامل للتعليم في جميع مستوياته والتوعية بالتعليم المستمر.
- ب- التحول نحو انتاج الخدمات والأدوار (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية).
- ج- توظيف القدرات المعرفية في البحث والنشاطات المجتمعية.

٢) الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة: وتتمثل فيما يلي (غزالي، ٢٠١٨، ص٤٦):

- أ- الأدوار الاقتصادية: وهي الأدوار التي تؤثر على تقديم الخدمات الاقتصادية وتتعلق بتقديم المساعدات المادية والتوعية بالبرامج والمشروعات والشراكات المختلفة.
- ب- الأدوار الاجتماعية: وهي الأدوار التي تستهدف تحقيق الرضا الاجتماعي للمستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية، وتقديم الخدمات التي تعتمد على التطوير المؤسسي والشراكات المختلفة.
- ج- الأدوار الثقافية: وهي الأدوار التي تهتم بالمعلومات والمعارف وتتيح العدالة في إنتاج المعلومات وتداولها وتوزيعها ونشر المعلومات من خلال عقد الفعاليات المختلفة.
- د- الأدوار التقنية: وهي الأدوار التي تهتم باستخدام التكنولوجيا وجعلها في متناول الجميع لصالح كل من العاملين بالجمعيات الأهلية والمستفيدين من الخدمات المقدمة.
- هـ- الأدوار البيئية: وهي الأدوار التي تهتم بالحفاظ على البيئة والاستخدام الأمثل للتكنولوجيا الصديقة للبيئة.

٣) عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة:

- أ- عملية توليد المعرفة: وتشير إلى إكتساب والحصول على المعرفة من مصادر مختلفة، وهناك أربعة مبادئ لتوليد المعرفة تتمثل في: تعزيز مقدرة الأفراد في حل المشكلات، والتغلب على معارضة المهنيين للمشاركة بالمعلومات، والتحول من الهياكل الهرمية إلى المنظمات الشبكية، وتشجيع التنوع الفكري داخل الجمعيات الأهلية (الزيادات، ٢٠٠٨، ص٩٦).
- ب- عملية تخزين المعرفة: فالجمعيات الأهلية تواجه خطراً كبيراً نتيجة لفقدانها للكثير من المعرفة التي يحملها الأفراد ثم يغادرونها؛ وذلك لأن عملهم فيها غير ثابت وقائم على التطوع، لذا كان من الضروري إتباع حزن المعرفة التراكمي (العلي وآخرون، ٢٠١٢، ص٤٣).
- ج- عملية توزيع المعرفة: ويُقصد بها المشاركة وتبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض وبين أعضاء مجلس الإدارة والعاملين وبعضهم البعض وبين المستفيدين من خدماتها من خلال التدفق والنقل والتحريك ويكون ذلك عن طريق وسائل الإتصال المقروءة (العلي وآخرون، ٢٠١٢، ص٤٤).
- د- عملية تطبيق المعرفة: ويُقصد بها استثمار المعرفة داخل الجمعيات الأهلية، فالحصول عليها والمشاركة فيها لا تُعد كافية، فالمهم هو تحويل تلك المعرفة إلى التنفيذ، حيث تعتمد عملية التطبيق على درجة ونوعية المعرفة المتاحة وكذلك على العمليات المستخدمة في إكتساب معارف أخرى جديدة وحفظ وتخزين هذه المعارف بالجمعيات الأهلية (طيبي، ٢٠١٠، ص١٠٥).

هـ - عملية متابعة المعرفة: ويُقصد بها تحديد توافق معارف الجمعيات الأهلية والموزعة على مختلف المستفيدين مع حاجاتهم، وتشمل عملية المتابعة تقييم مهارات العاملين بها ووسائل بناءها والمحافظة عليها (الحسنية، ٢٠٠٩، ص ١٩٠).

٤) مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة:

وتتمثل في المهارات والقدرات اللازمة للعاملين بالجمعيات الأهلية وتتحدد فيما يلي (جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠٠٧، ص ١٢٠):

أ- مهارة الإبتكار والإبداع. ب- مهارة الإتصال. ج- مهارة إتخاذ القرار.

د- مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة. هـ- مهارة استخدام قواعد البيانات. و- مهارة العمل الفريقي.

٥) التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة: وتتمثل فيما يلي (الكبيسي، ٢٠٠٥، ص ١١٢):

أ- تحديات اجتماعية: وتتمثل في تطوير الجمعيات الأهلية التي تشارك المعرفة وتُشجع التنوع الفكري والإبداع.

ب- تحديات تقنية: وتتمثل في تصميم الأنظمة البشرية والمعلوماتية التي تساعد الأفراد على التفكير معاً.

ج- تحديات إدارية: وتتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والعاملين والتي تظهر أثناء المشاركة بالمعرفة فيما بينهم.

د- تحديات شخصية: وتتمثل في الانفتاح على أفكار الآخرين والرغبة بالمشاركة بالأفكار والسعي للمعرفة الجديدة بين أعضاء مجلس الإدارة والعاملين.

سادساً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وقد تم اختيار الباحثة لهذا النوع من الدراسات؛ نظراً لطبيعة الدراسة الراهنة كي تستطيع الباحثة التوصل إلى استراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة.

٢- المنهج المستخدم: إعتمدت الدراسة الراهنة على منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية والعاملين بها من مسؤولي أنشطة متنوعة بها.

٣- أدوات الدراسة: إعتمدت الدراسة الراهنة على استمارة قياس عن: مساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة (إعداد الباحثة)، وقد تم بناءها على النحو التالي:

أ- الاطلاع على الكتابات العلمية المتخصصة.

ب- الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع.

ج- الاطلاع على استمارات القياس ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.

د- تم تحديد محاور استمارة القياس وفقاً لأهداف الدراسة وتساولاتها:

- المحور الأول: البيانات الأولية، وتضمن: (٩) أسئلة.

- المحور الثاني: وتضمن مستوى تقدير الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية في المساهمة في بناء مجتمع المعرفة:

▪ البعد الأول: الأدوار الاقتصادية (٦) عبارات.

▪ البعد الثاني: الأدوار الاجتماعية (٦) عبارات.

▪ البعد الثالث: الأدوار الثقافية (٦) عبارات.

- المحور الثالث: وتضمن مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة:

▪ البعد الأول: عملية اكتساب- توليد المعرفة (٨) عبارات.

▪ البعد الثاني: عملية تخزين المعرفة (٦) عبارات.

▪ البعد الثالث: عملية توزيع المعرفة (٦) عبارات.

- المحور الرابع: وتضمن مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة (٩) عبارات.

- المحور الخامس: وتضمن المعوقات والتحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة (١٤) عبارة.

هـ- طريقة تصحيح استمارة المقياس: اعتمدت استمارة القياس على: استخدام طريقة ليكرت في التدرج الخماسي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (مُتحقق بدرجة كبيرة- مُتحقق- أحياناً/ مُتحقق بدرجة متوسطة- نادراً- أبداً) وأعطيت لكل من هذه الاستجابات وزناً (درجة) مُتحقق بدرجة كبيرة (خمس درجات)، مُتحقق (أربع درجات)، أحياناً/ مُتحقق بدرجة متوسطة (ثلاث درجات)، نادراً (درجتين)، أبداً (درجة واحدة) وذلك في حالة العبارات الإيجابية، مع مراعاة عكس مفتاح التصحيح فيما يتعلق بالعبارات السالبة.

و- صدق استمارة القياس:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): فقد تم عرض المقياس على عدد (١٢) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية التربية جامعة الفيوم، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات، وإعادة صياغة البعض الآخر، وإضافة عبارات أخرى، وبناءً على ذلك تمت صياغة المقياس في صورته النهائية، وأصبحت عدد محاور استمارة القياس (٥) محاور.

ز- ثبات استمارة القياس:

- وقد تم اختبار ثبات استمارة القياس باستخدام معاملات ثبات (Revelle's Omega- Greatest) (Lowe bound - Coefficient H- Alpha) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة القياس، وذلك بتطبيقهم على العينة الاستطلاعية والتي كانت قوامها (٢٤٧) مفردة، وقدرت قيم معامل ثبات الفا بواسطة برنامج SPSS (version 26; 2020)، والحزمة الإحصائية psych (Revelle, 2019, 2020) ببرنامج R استخدمت تقدير باقي معاملات الثبات المذكورة.

جدول (١)

يوضح معاملات الثبات المستخدمة للأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية)

الأدوار الاقتصادية	الأدوار الاجتماعية	الأدوار الثقافية	الأدوار التقنية	الأدوار البيئية	الأدوار في استمارة القياس ككل	معاملات الثبات
٠.٩٦	٠.٩٨	٠.٩٤	٠.٩٨	٠.٩٥	٠.٩٨	أوميغا Revelle's Omega
٠.٩٦	٠.٩٧	٠.٩٦	٠.٩٨	٠.٩٣	٠.٩٩	Greatest Lowe bound
٠.٩٥	٠.٩٨	٠.٩٥	٠.٩٨	٠.٨٩	٠.٩٩	Coefficient H
٠.٨٩	٠.٩٦	٠.٨٩	٠.٩٦	٠.٨٧	٠.٩٧	Alpha الفا
قيم الثبات في حالة الحذف لكل عبارة	قيم الثبات في حالة الحذف لكل عبارة	قيم الثبات في حالة الحذف لكل عبارة	قيم الثبات في حالة الحذف لكل عبارة	قيم الثبات في حالة الحذف لكل عبارة	قيم الثبات في حالة الحذف لكل عبارة	
٠.٨٥٦	٠.٩٣٨	٠.٨٦٦	٠.٩٥٠	٠.٨٤٠		
٠.٨٥٤	٠.٩٥٧	٠.٨٤٣	٠.٩٤٦	٠.٨٥٦		
٠.٨٥٤	٠.٩٤٣	٠.٨٨٧	٠.٩٦١	٠.٨٣٧		
٠.٨٩٦	٠.٩٣٩	٠.٨٩٢	٠.٩٥٢	٠.٨٢٧		
٠.٨٧٣	٠.٩٥٠	٠.٨٧١	٠.٩٤٤	٠.٨٥٧		
٠.٨٥٦	٠.٩٥٢	٠.٨٣٧	٠.٩٦٨	٠.٨٥٣		

يتضح من الجدول السابق أن: نتائج الثبات لمعاملات الثبات السابقة تتمثل فيما يلي: بالنسبة لمعامل

أوميغا نجد (قيمة ثبات الأدوار الاقتصادية بلغت ٠.٩٦ - وقيمة ثبات الأدوار الاجتماعية بلغت ٠.٩٨ - وقيمة ثبات الأدوار الثقافية بلغت ٠.٩٤ - وقيمة ثبات الادوار التقنية بلغت ٠.٩٨ - وقيمة ثبات الادوار البيئية بلغت ٠.٩٥) أما بالنسبة لمعامل ألفا - كرونباخ فنجد أن (قيمة ثبات الأدوار الاقتصادية بلغت ٠.٨٩ - وقيمة ثبات الأدوار الاجتماعية بلغت ٠.٩٦ - وقيمة ثبات الأدوار الثقافية بلغت ٠.٨٩ - وقيمة ثبات الأدوار التقنية بلغت ٠.٩٦ - وقيمة ثبات الأدوار البيئية بلغت ٠.٨٧) واستمارة القياس ككل بلغ ثباتها بالنسبة لمعاملات السابقة ٠.٩٧، ٠.٩٨، و٠.٩٩؛ وتلك النسب تدل على أنها تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات.

جدول (٢)

يوضح معاملات الثبات لعمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية (عملية إكتساب المعرفة - تخزين المعرفة - توزيع المعرفة - تطبيق المعرفة - متابعة المعرفة)

العمليات في استمارة القياس ككل	متابعة المعرفة	تطبيق المعرفة	توزيع المعرفة	تخزين المعرفة	إكتساب المعرفة	معاملات الثبات
٠.٩٩	٠.٩٩	٠.٩٧	٠.٩٧	٠.٩٨	٠.٩٨	أوميغا Revelle's Omega
٠.٩٩	٠.٩٩	٠.٩٧	٠.٩٨	٠.٩٨	٠.٩٨	Greatest Lowe bound
٠.٩٩	٠.٩٧	٠.٩٩	٠.٩٦	٠.٩٧	٠.٩٩	Coefficient H
٠.٩٨	٠.٩٧	٠.٩٤	٠.٩	٠.٩٢	٠.٩٦	Alpha ألفا
(قيم الثبات في حالة الحذف) لكل عبارة	(قيم الثبات في حالة الحذف) لكل عبارة	(قيم الثبات في حالة الحذف) لكل عبارة	(قيم الثبات في حالة الحذف) لكل عبارة	(قيم الثبات في حالة الحذف) لكل عبارة	(قيم الثبات في حالة الحذف) لكل عبارة	
٠.٩٥٩	٠.٩٣٥	٠.٨٩٠	٠.٨٩٠	٠.٨٩٠	٠.٩٥٧	
٠.٩٥٩	٠.٩٢٧	٠.٨٩٠	٠.٨٩٠	٠.٨٩٠	٠.٩٤٩	
٠.٩٦٢	٠.٩٤٥	٠.٨٨٦	٠.٨٨٦	٠.٨٨٦	٠.٩٥٥	
٠.٩٥٩	٠.٩٢٣	٠.٩٠١	٠.٩٠١	٠.٩٠١	٠.٩٦٨	
٠.٩٥٩	٠.٩١٦	٠.٩١٤	٠.٩١٤	٠.٩١٤	٠.٩٥٩	
٠.٩٦٤	٠.٩٣٦	٠.٩١٣	٠.٩١٣	٠.٩١٣	٠.٩٥١	
					٠.٩٥٢	
					٠.٩٥٣	

يتضح من الجدول السابق أن: نتائج الثبات لمعاملات الثبات السابقة تتمثل فيما يلي: بالنسبة لمعامل

أوميغا نجد (قيمة ثبات عملية اكتساب المعرفة بلغت ٠.٩٨ - وقيمة ثبات عملية تخزين المعرفة بلغت ٠.٩٨ - وقيمة ثبات عملية توزيع المعرفة بلغت ٠.٩٧ - وقيمة ثبات عملية تطبيق المعرفة بلغت ٠.٩٧ - وقيمة ثبات عملية متابعة المعرفة بلغت ٠.٩٩) أما بالنسبة لمعامل ألفا - كرونباخ فنجد أن (قيمة ثبات عملية اكتساب المعرفة بلغت ٠.٩٦ - وقيمة ثبات عملية تخزين المعرفة بلغت ٠.٩٢ - وقيمة ثبات عملية توزيع المعرفة بلغت ٠.٩ - وقيمة ثبات عملية تطبيق المعرفة بلغت ٠.٩٤ - وقيمة ثبات عملية متابعة المعرفة بلغت ٠.٩٧) واستمارة القياس ككل بلغ ثباتها بالنسبة لمعاملات السابقة ٠.٩٨، و٠.٩٩؛ وتلك النسب تدل على أنها تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات.

٤ - مجالات الدراسة:

أ - المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة على تسع وعشرون جمعية أهلية منهم (٧) في الحضر و (٢٢) في الريف وهي: (موضحة في جدول "٤") وقد تم اختيار تلك الجمعيات بناءً على ترشيح من مديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم؛ وذلك وفقاً للأسباب التالية:

- التزام أكبر عدد من أعضاء مجلس الإدارة ومسؤولي الأنشطة في الحضور بها.
- تعقد اجتماعات دورية لمجلس الإدارة.
- تعدد أنشطة تلك الجمعيات.
- تخدم أكبر عدد من المستفيدين.
- تُنفذ أنشطة مشتركة مع جمعيات وهيئات أخرى.
- أنشطتها تخدم المجتمع المحلي.

ب-المجال البشري:

- وقد وقع اختيار الباحثة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء مجالس الإدارات والعاملين في الجمعيات الأهلية، وعددهم (٢٤٧) مفردة، وذلك وفقاً للشروط التالية:
- أعضاء مجلس الإدارة الأكثر حرصاً والتزاماً في حضور اجتماعات مجلس الإدارة الدورية.
 - مسؤولي الأنشطة المختلفة بكل جمعية.
- وقد تم التطبيق على أعضاء مجالس الإدارات والعاملين في الجمعيات الأهلية على النحو المبين في جدول (٤).

ب-المجال الزمني:

تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة من ٢٠١٩/١١/١١م حتى ٢٠٢٠/٤/١٣م.

٥- المعالجات الإحصائية:

- تم معالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار ٢٦ لعام ٢٠٢٠.
- واستخدم المعيار الموجود في جدول (٣) لتفسير نتائج متوسطات درجات العبارات وفق التقدير بمقياس ليكارت الخماسي:

الدرجة	متوسط تقدير الدرجات
درجة تقدير كبيرة جدا	٥ - ٤.٢٠
درجة تقدير كبيرة	٤.١٩-٣.٤
درجة تقدير متوسطة	٣.٣٩-٢.٦
درجة تقدير ضعيفة	٢.٥٩-١.٨
درجة تقدير ضعيفة جدا	١.٧٩-١

سابعاً- التحليل الكمي والكيفي لنتائج الدراسة:
 (١) البيانات الوصفية لعينة الدراسة:

جدول (٤)
 خصائص عينة الدراسة

ن=٢٤٧

حضر / ريفاً	المتغيرات	الفئة	ك	%	المتغيرات	الفئة	ك	%	
حضر بنهر الفيوم	بنهر الفيوم	جمعية الطريق للتنمية	١١	٤.٥	النوع	ذكر	١٩٤	٧٨.٥	
		جمعية صلاح الدين الايوبي	٣١	١٢.٦		انثى	٥٣	٢١.٥	
	بنهر الفيوم	بنهر الفيوم	جمعية المزارع المصري للتنمية	٧	٢.٨	السن	المتوسط الحسابي	٤٥.٥٨	اعلى قيمة
			جمعية سنابل لتنمية المجتمع	٩	٣.٦		الانحراف المعياري	١٠.٧٥	اقل قيمة
			جمعية المشروعات الصغيرة	٧	٢.٨		مؤهل متوسط	١٨	٧.٣
	بنهر الفيوم	بنهر الفيوم	الاتحاد النوعي للتنمية والبيئة بالفيوم	٦	٢.٤	الحالة التعليمية	مؤهل فوق المتوسط	٤٢	١٧.٠
			المصرية للتنمية والدعم المؤسسي	٩	٣.٦		مؤهل عالي	١٦٠	٦٤.٨
			الإجمالي	٨٠	٣٢.٤		دراسات عليا (دبلوم- ماجستير - دكتوراة)	٢٧	١٠.٩
			جمعية اصدقاء المجتمع للتنمية والبيئة	٩	٣.٦				
	الريف	مركز الفيوم	جمعية تنمية المجتمع بالعزب	٩	٣.٦	الحالة الاجتماعية	اعزب	١١	٤.٥
جمعية دمشق للتنمية			٧	٢.٨	متزوج		٢٢٦	٩١.٥	
جمعية تنمية المجتمع بقرية ابو حسين ببني صالح			٧	٢.٨	ارمل		٦	٢.٤	
جمعية تنمية المجتمع بمنشأة عبد الله			٧	٢.٨	مطلق		٤	١.٦	
جمعية تنمية المجتمع بالإعلام			٧	٢.٨					
سنورس		سنورس	جمعية تنمية المجتمع بالكعابي الجديدة	٩	٣.٩	المنصب الذي تشغله في الجمعية	رئيس مجلس إدارة	٢٩	١١.٧
			جمعية تنمية المجتمع بشكشوك	٥	٢.٠		نائب رئيس مجلس إدارة	٢٤	٩.٧
مركز أيسواي		مركز أيسواي	جمعية المحبين للتنمية والبيئة بابوشنب	٧	٢.٨		سكرتير الجمعية	١١	٤.٥
			جمعية تنمية المجتمع بالجيلاني	٧	٢.٨		امين الصندوق	٢٣	٩.٣
			جمعية تنمية المجتمع بابوعش	٧	٢.٨		عضو مجلس إدارة	١٠٦	٤٢.٩
	جمعية الدعوة المحمدية بالنصارية		٧	٢.٨	اخصائي اجتماعي		٢١	٨.٥	
	جمعية نهضة الفيوم رعاية الأسرة		٩	٣.٩	مدير تنفيذي		١٥	٦.١	
	جمعية تنمية المجتمع بالمزطي		٩	٣.٦	اخرى تذكر		١٨	٧.٣	
مركز طامية	مركز طامية	جمعية بسملة لتنمية المجتمع	٧	٢.٨	سنوات الخبرة		المتوسط الحسابي	١٠.٦٦	اعلى قيمة
		جمعية الوفاء والامل بكرم اوشيم	٥	٢.٠			الانحراف المعياري	٦.٥٦	اقل قيمة
		جمعية تنمية المجتمع بعبد الله بك	٩	٣.٦		نعم	١٨	٧.٣	
مركز يوسف	مركز يوسف	جمعية تنمية المجتمع بهجوسين	٧	٢.٨	الحصول تدريجية موارد تعليمية	لا	٢٢٩	٩٢.٧	
		جمعية تنمية المرأة الريفية بالاساليب الحديثة بنجيب الشرقي	٩	٣.٦					
		جمعية الشيمي لتنمية المجتمع	٧	٢.٨		أسماء الدورات لمن حصلوا عليها	إدارة المعرفة والإدارة الالكترونية	١٠	٣.٥
		جمعية ام المصريين للتنمية بمشرك قبلي	٩	٣.٦			تنمية الموارد المعرفية	٤	١.٤
جمعية تنمية المجتمع والمرأة	٨	٣.٢	الابداع الإداري	١	٠.٣				
الإجمالي	١١٧	٦٧.٦	التميز الإداري	١	٠.٣				
						منظمات المجتمع المدني والمعرفة	١	٠.٣	
						مصادر المعرفة المتجددة	١	٠.٣	

بإستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

- أ- أن غالبية عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين تنتمي إلى: الريف بنسبة (٧٦.٦%)، يليها الحضر بنسبة (٣٢.٤%).
- ب- أن متوسط أعمار عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بلغ (٤٥.٥٨) بإنحراف معياري (١٠.٧٥).
- ج- أن غالبية عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين كانت من الذكور وذلك بنسبة (٧٨.٥%) بينما الإناث بلغت نسبتهم (٢١.٥%).
- د- أن غالبية عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين طبقاً للحالة التعليمية كانت من الحاصلون على مؤهل جامعي بنسبة (٦٤.٨%)، يليها الحاصلون على مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٧%)، يليها الحاصلون على دراسات عليا بنسبة (١٠.٩%)، يليها الحاصلون على مؤهل متوسط بنسبة (٧.٣%).
- هـ- أن غالبية عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين طبقاً للحالة الاجتماعية كانت المتزوجين بنسبة (٩١.٥%)، يليها من غير المتزوجين بنسبة (٤.٥%)، ثم الأرامل بنسبة (٢.٤%)، ثم المطلقون بنسبة (١.٦%).
- و- أن غالبية عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين طبقاً للمنصب الذي يشغلونه بالجمعية كانت من فئة عضو مجلس إدارة بنسبة (٤٢.٩%)، يليها رئيس مجلس إدارة بنسبة (١١.٧%)، يليها نائب رئيس مجلس إدارة بنسبة (٩.٧%)، يليها أمين صندوق بنسبة (٩.٣%)، يليها أخصائي اجتماعي بنسبة (٨.٥%)، يليها أخرى تذكر بنسبة (٧.٣%) والتي تشمل (محاسب، ومسئولي أنشطة، ومدخلوا بيانات، ومديري مشاريع)، يليها مدير تنفيذي بنسبة (٦.١%)، ثم سكرتير الجمعية بنسبة (٤.٥%).
- ز- أن غالبية عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين طبقاً لسنوات الخبرة بلغ (١٠.٦٦) بإنحراف معياري (٦.٥٦)، وبلغت أعلى قيمة لسنوات الخبرة ٣٠ سنة.
- ح- أن غالبية عينة الدراسة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية بنسبة (٩٢.٧%)، أما من حصلوا على دورات تدريبية نسبتهم (٧.٣%).
- ط- أن من حصل على دورات تدريبية من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين تمثلت في دورات عن إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية بنسبة (٣.٥%)، يليها دورة عن تنمية الموارد المعرفية بنسبة (١.٤%)، يليها دورات عن الإبداع الإداري، التميز الإداري، منظمات المجتمع المدني والمعرفة، مصادر المعرفة المتجددة بنسبة (٠.٣%).

٢) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الأول- والذي ينص على: "ما مستوى تقدير الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟ وهل يختلف مستوى هذه الأدوار باختلاف الموقع الجغرافي (حضر/ ريف) للجمعيات الأهلية؟"

جدول (٥)

متوسط درجات الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية

ن=٢٤٧

الأمور	رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط	الترتيب	الدرجة
الاقتصادية	١	تهتم الجمعية بالتوعية بالبرامج والمشروعات لتحسين دخل المستفيدين.	٣.٩٥	١	كبيرة
	٢	توفر الجمعية فرص للتدريب والتأهيل.	٣.٥٩	٣	كبيرة
	٣	تحرص الجمعية على التوعية بترشيد مصادر الإنفاق.	٣.٤٩	٤	كبيرة
	٤	تحرص الجمعية بإقامة معارض للسلع الاستهلاكية بأسعار مخفضة.	٢.٨٠	٦	متوسطة
	٥	تقدم الجمعية المساعدات المادية باستمرار.	٣.٨٩	٢	كبيرة
	٦	تحرص الجمعية على إقامة معارض الأسر المنتجة.	٣.٢٤	٥	متوسطة
متوسط الأدوار الاقتصادية ككل			٣.٤٩		كبيرة
الاجتماعية	١	تسعى الجمعية لتحقيق الرضا الاجتماعي للمستفيدين.	٤.٠٦	٤	كبيرة
	٢	تقدم الجمعية الخدمات الصحية المختلفة.	٣.٧٧	٦	كبيرة
	٣	تقدم الجمعية الخدمات التعليمية الأساسية.	٤.٠٠	٥	كبيرة
	٤	تهتم الجمعية بالتنظيم المؤسسي لتحقيق دورها الاجتماعي تجاه المجتمع.	٤.٠٨	٣	كبيرة
	٥	تحرص الجمعية على تقديم الخدمات الاجتماعية بشكل متميز.	٤.٢٥	٢	كبيرة جداً
	٦	تراعى الجمعية الأخلاقيات المهنية عند تقديم خدماتها.	٤.٣٦	١	كبيرة جداً
متوسط الأدوار الاجتماعية ككل			٤.٠٨		كبيرة
الثقافية	١	تصدر الجمعية مجلة أو نشرة دورية تعبر عن أنشطتها.	٢.٢٨	٥	متوسطة
	٢	تحرص الجمعية على التوعية بالتشريعات الملزمة التي تكفل حقوق الملكية الفكرية.	٢.٦٧	٤	متوسطة
	٣	تحرص الجمعية على فتح فصول محو الأمية.	٣.٣٨	٣	متوسطة
	٤	ساعدت الجمعية على تطبيق بعض الأبحاث العلمية داخلها (رسائل دكتوراة/ ماجستير/ أبحاث ترقية).	٤.٣٨	١	كبيرة جداً
	٥	عقدت الجمعية فعاليات (ندوات/ مؤتمرات) ثقافية لصالح المجتمع المدني.	٤.١٩	٢	كبيرة
	٦	تمتلك الجمعية مكتبة ثقافية لخدمة أعضاء المجتمع المحلي.	٢.١٤	٦	ضعيفة
متوسط الأدوار الثقافية ككل			٣.١٧		متوسطة

الدرجة	الترتيب	المتوسط	نص العبارة	رقم العبارة	الأدوار
كبيرة	١	٣.٧٢	تستخدم الجمعية وسائل الكترونية (بريد الكتروني - فاكس - شبكات تواصل اجتماعي) مع المؤسسات المحيطة.	١	التقنية
متوسطة	٣	٣.٠٦	يتوافر بالجمعية قاعدة بيانات للمستخدمين من خدماتها.	٢	
ضعيفة	٥	٢.٤٣	تمتلك الجمعية موقع الكتروني.	٣	
ضعيفة	٥	٢.٤٣	يتوافر بالجمعية مركز تكنولوجي للمستخدمين.	٤	
متوسطة	٤	٢.٨٩	تهتم الجمعية باستخدام وسائل التواصل الالكتروني في التعامل مع المستخدمين.	٥	
كبيرة	٢	٣.٤٤	يتداول العاملون بالجمعية المعلومات والبيانات فيما بينهم إلكترونياً.	٦	
متوسطة	٢.٩٩٥		متوسط الأدوار التقنية ككل		
كبيرة	٢	٤.١٢	تقيم الجمعية ندوات دورية لتوعية المواطنين بكيفية الحفاظ على البيئة.	١	البيئية
متوسطة	٦	٣.١١	تصدر الجمعية نشرات دورية للتوعية بمخاطر التلوث.	٢	
كبيرة جداً	١	٤.٣٣	تنفذ الجمعية مشروعات للمساهمة في الحفاظ على البيئة.	٣	
كبيرة	٤	٣.٧٩	تستخدم الجمعية التكنولوجيا الصديقة للبيئة.	٤	
كبيرة	٣	٣.٨١	تحرص الجمعية على توعية المواطنين بطرق التخلص الآمن من النفايات.	٥	
كبيرة	٥	٣.٧٦	تنفذ الجمعية ندوات عن القوانين والتشريعات البيئية.	٦	
كبيرة	٣.٨٢		متوسط الأدوار البيئية ككل		

تشير استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية بجدول (٥) حول تقدير مستوى الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية إلى ما يلي:

أ- بالنسبة للأدوار الاقتصادية المنوطة للجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين وجود درجة عالية من أدوار الجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذا الدور على متوسطات درجات عالية تراوحت بين كبيرة "٣.٩٥" ومتوسطة "٢.٩٥" مما يدل على إرتفاع مستوى الأدوار الاقتصادية التي تقدمها وتؤديها الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (١) والتي مفادها "تهتم الجمعية بالتوعية بالبرامج والمشروعات لتحسين دخل المستفيدين"، و(٥) والتي مفادها "تقدم الجمعية المساعدات المادية بإستمرار"، و(٢) والتي مفادها "توفر الجمعية فرص للتدريب والتأهيل" بمتوسطات (٣.٩٥)، (٣.٥٩)، (٣.٤٩) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو أن الجمعيات الأهلية تهتم بتحسين دخل المستفيدين وتحسين مستوى معيشتهم من خلال تقديم المساعدات المادية لهم، وزيادة مصادر دخلهم، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٤) والتي مفادها "تحرص الجمعية على إقامة معارض الأسر المنتجة" بمتوسط (٣.٢٤) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة متوسطة.

ب- بالنسبة للأدوار الاجتماعية المنوطة للجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجة عالية من أدوار الجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذا الدور على متوسطات درجات عالية تراوحت بين كبيرة جدا "٤.٣٦" وكبيرة "٣.٧٧" مما يدل على إرتفاع مستوى الأدوار الاجتماعية التي تقدمها وتؤديها الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٦) والتي مفادها "تراعي الجمعية الأخلاقيات المهنية عند تقديم خدماتها"، و(٥) والتي مفادها "تحرص الجمعية على تقديم الخدمات الاجتماعية بشكل متميز"، و(٤) والتي مفادها "تهتم الجمعية بالتطوير المؤسسي لتحقيق دورها الاجتماعي تجاه المجتمع" بمتوسطات (٤.٣٦)، (٤.٢٥)، (٤.٠٨) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو ارتباط الأخلاقيات المهنية وتطوير وتحسين جودة الخدمات الاجتماعية والتطوير المؤسسي بالأدوار الاجتماعية للجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٢) والتي مفادها "تقدم الجمعية الخدمات الصحية المختلفة" بمتوسط (٣.٧٧) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة كبيرة.

ج- بالنسبة للأدوار الثقافية المنوطة للجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من أدوار الجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذا الدور على متوسطات درجات متنوعة تراوحت بين كبيرة جدا "٤.٣٨" وكبيرة "٤.١٩" ومتوسطة "٣.٣٨" وضعيفة "٢.١٤" مما يدل على تنوع مستوى الأدوار الاجتماعية التي تقدمها وتؤديها الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٤) والتي مفادها "ساعدت الجمعية على تطبيق بعض الأبحاث العلمية داخلها (رسائل دكتوراة/ ماجستير/ أبحاث ترقية)"، و(٥) والتي مفادها "عقدت الجمعية فعاليات (ندوات/ مؤتمرات) ثقافية لصالح المجتمع المدني"، و(٣) والتي مفادها "تحرص الجمعية على فتح فصول محو الأمية" بمتوسطات (٤.٣٨)، (٤.١٩)، (٣.٣٨) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو ارتباط البحث العلمي والتوعية الثقافية للمواطنين و محو الأمية بالأدوار الثقافية للجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٦) والتي مفادها "تمتلك الجمعية مكتبة ثقافية لخدمة أعضاء المجتمع المحلي" بمتوسط (٢.١٤) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة ضعيفة.

د- بالنسبة للأدوار التقنية المنوطة للجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من أدوار الجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذا الدور على متوسطات درجات متنوعة تراوحت بين كبيرة "٣.٧٢" ومتوسطة "٣.٠٦" وضعيفة "٢.٤٣" مما يدل على تنوع مستوى الأدوار التقنية التي تقدمها وتؤديها الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (١) والتي مفادها "تستخدم الجمعية وسائل إلكترونية (بريد إلكتروني- فاكس- شبكات تواصل اجتماعي) مع المؤسسات المحيطة"، و (٦) والتي مفادها "يتداول العاملون بالجمعية المعلومات والبيانات فيما بينهم إلكترونياً"، و (٢) والتي مفادها "يتوافر بالجمعية قاعدة بيانات للمستفيدين من خدماتها" بمتوسطات (٣.٧٢)، (٣.٤٤)، (٣.٠٦) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو ارتباط استخدام الوسائل الإلكترونية وتداول المعلومات إلكترونياً وتوافر قاعدة بيانات بالأدوار التقنية للجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٣) و (٤) والتي مفادها "تمتلك الجمعية موقع إلكتروني" و "يتوافر بالجمعية مركز تكنولوجي للمستفيدين" بمتوسط (٢.٤٣) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة ضعيفة.

هـ- بالنسبة للأدوار البيئية المنوطة للجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من أدوار الجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذا الدور على متوسطات درجات متنوعة تراوحت بين كبيرة جدا "٤.٣٣" وكبيرة "٤.١٢" ومتوسطة "٣.١١" مما يدل على تنوع مستوى الأدوار البيئية التي تقدمها وتؤديها الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٣) والتي مفادها "تنفذ الجمعية مشروعات للمساهمة في الحفاظ على البيئة"، و (١) والتي مفادها "تقيم الجمعية ندوات دورية لتوعية المواطنين بكيفية الحفاظ على البيئة"، و (٥) والتي مفادها "تحرص الجمعية على توعية المواطنين بطرق التخلص الآمن من النفايات" بمتوسطات (٤.٣٣)، (٤.١٢)، (٣.٨١) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو ارتباط المشروعات البيئية وعقد الندوات والتخلص الآمن من النفايات بالأدوار البيئية للجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٢) والتي مفادها "تصدر الجمعية نشرات دورية للتوعية بمخاطر التلوث" بمتوسط (٣.١١) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة متوسطة.

وترى الباحثة منطقية نتائج الدراسة الحالية واتساقها مع دراسة بيان (٢٠١١) حيث يمكن تفسير ذلك من خلال أن أدوار الجمعيات الأهلية تتعدد وتتنوع؛ لصالح المواطنين ولتقديم خدمات متنوعة للمستفيدين من خدماتها.

حيث تشير نتائج الدراسة الحالية إلى تباين درجة مستوى الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة بين الكبيرة والمتوسطة فقد جاءت درجة متوسط الأدوار الاقتصادية ككل (٣.٤٩)، ومتوسط الأدوار الاجتماعية ككل (٤.٠٨)، ومتوسط الأدوار الثقافية ككل (٣.١٧)، ومتوسط الأدوار التقنية ككل (٢.٩٩)، ومتوسط الأدوار البيئية ككل (٣.٨٢).

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في تعدد تصنيف أدوار الجمعيات الأهلية فقد تضمنت الدراسة الحالية الأدوار (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية).

وللتعرف على مدى اختلاف مستوى أدوار الجمعيات الأهلية (الاقتصادية- الاجتماعية- الثقافية- التقنية- البيئية) باختلاف الموقع الجغرافي (الحضر- الريف) للجمعيات الأهلية، استخدم اختبارات للعينات المستقلة باستخدام عامل بايز (Bayes Factor Independent Sample Test (Method = Roudier)، ويعرض جدول نتائج اختبار (T):

جدول (٦)

ن=٢٤٧

إختبار (T) للعينات المستقلة باستخدام عامل بايز

الدالة	درجات الحرية	قيمة (T)	Bayes Factor عامل بايز	فروق المتوسط	المتوسط		الأدوار
					حضر	ريف	
٠.٠٠٠٠	٢٤٥	٩.٤٣٢	٠.٠٠٠٠	٦.٧٧	٢٥.٥	١٨.٧	الاقتصادية
٠.٠٠٠٠	٢٤٥	١٢.٦٧٧	٠.٠٠٠٠	٦.٦٧	٢٩.٠	٢٢.٣	الاجتماعية
٠.٠٠٠٠	٢٤٥	١٠.٢٩١	٠.٠٠٠٠	٦.٥٧	٢٣.٤	١٦.٩	الثقافية
٠.٠٠٠٠	٢٤٥	١١.٩٦١	٠.٠٠٠٠	١١.١٢	٢٥.٥	١٤.٣	التقنية
٠.٠٤٧٣	٢٤٥	٠.٧١٩	٧.٣٠٢	٠.٤٣	٢٣.٢	٢٢.٧	البيئية

جدول (٧)

خصائص التوزيع البعدي Posterior لمتوسطات العينة المستقلة

Posterior Distribution Characterization for Independent Sample Mean

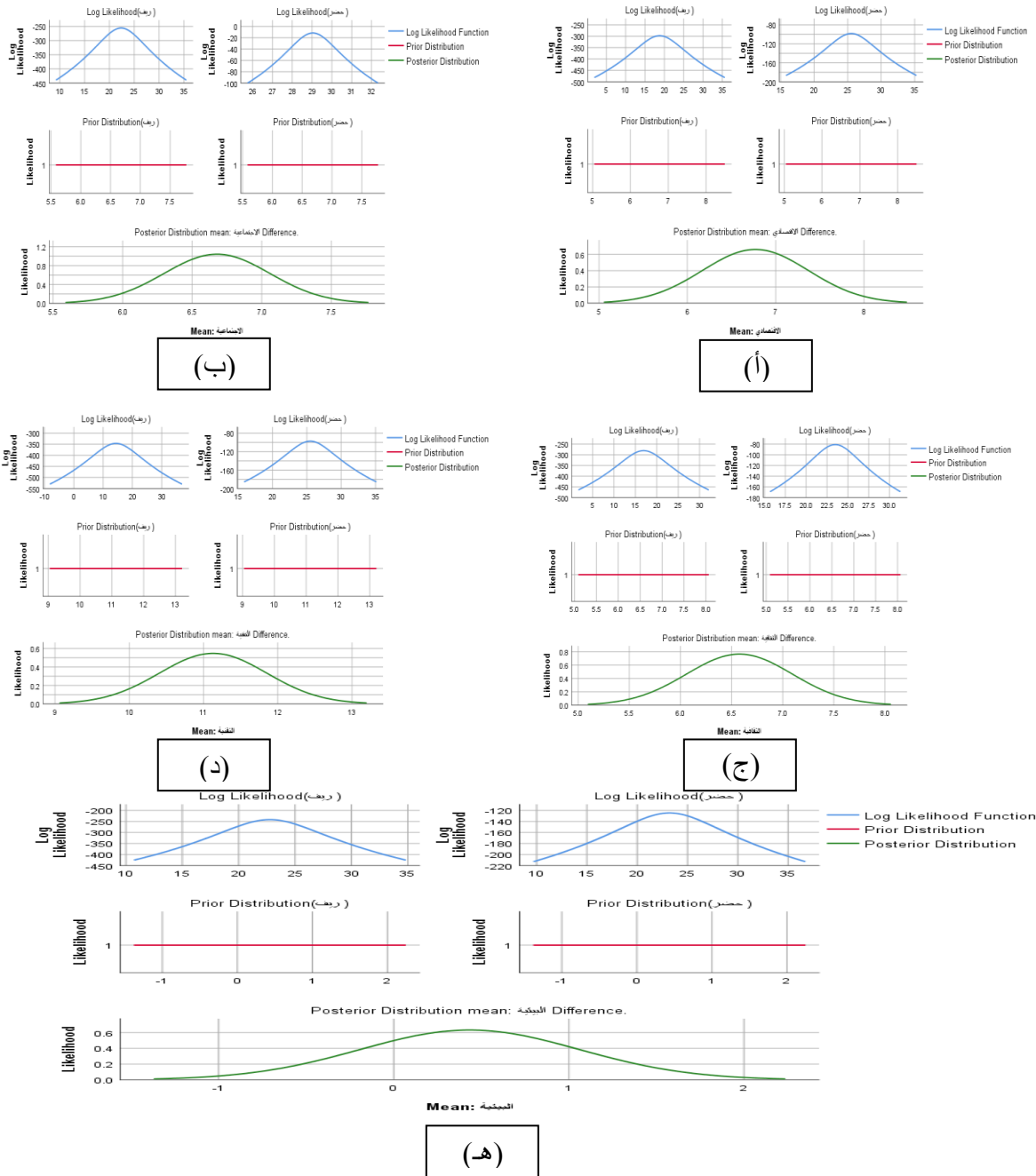
ن=٢٤٧

الحدود العليا	الحدود الدنيا	التباين	المتوسط	المنوال	الأدوار
٧.٥٩	٥.٥٨	٠.٣٦٧	٦.٧٧	٦.٧٧	الاقتصادية
٧.٤٣	٥.٩٢	٠.١٤٨	٦.٦٧	٦.٦٧	الاجتماعية
٧.٦٠	٥.٥٥	٠.٢٧٤	٦.٥٧	٦.٥٧	الثقافية
١٢.٥٦	٩.٦٩	٠.٥٣٤	١١.١٢	١١.١٢	التقنية
١.٦٧	٠.٨١١٦-	٠.٤٠٢	٠.٤٣	٠.٤٣	البيئية

باستقراء بيانات الجداول السابقة (٦) و (٧) نستنتج ما يأتي:

أ- بالنسبة للأدوار الاقتصادية: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى الأدوار الاقتصادية كأحد الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية باختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ٩.٤٣٢ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأدوار الاقتصادية بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ١٨.٧) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٥.٥) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر.

- ب- بالنسبة للأدوار الاجتماعية: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى الأدوار الاجتماعية كأحد الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية باختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ١٢.٦٧٧ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأدوار الاجتماعية بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ٢٢.٣) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٩.٠) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر .
- ج- بالنسبة للأدوار الثقافية: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى الأدوار الثقافية كأحد الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية باختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ١٠.٢٩١ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأدوار الثقافية بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ١٦.٩) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٣.٤) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر .
- د- بالنسبة للأدوار التقنية: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى الأدوار التقنية كأحد الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية باختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ١١.٩٦١ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأدوار التقنية بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ١٤.٣) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٥.٥) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر .
- هـ- بالنسبة للأدوار البيئية: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٧.٣٠٢ (أكبر من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه لا يختلف مستوى الأدوار البيئية كأحد الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية باختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ٠.٧١٩ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأدوار البيئية بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ٢٢.٧) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٣.٢).



شكل (١) يوضح الرسوم البيانية لاختبار T للعينات المستقلة بطريقة بايزن (Bayesian Independent) (Samples t Test)

لكل من:

(أ) الأدوار الاقتصادية (ب) الأدوار الاجتماعية (ج) الأدوار الثقافية (د) الأدوار التقنية (هـ) الأدوار البيئية

٢) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الثاني - والذي ينص على: "ما مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية (عملية اكتساب/ توليد المعرفة - عملية تخزين المعرفة - عملية توزيع المعرفة - عملية تطبيق المعرفة - عملية متابعة المعرفة) للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟ وهل يختلف مستوى هذه العمليات باختلاف الموقع الجغرافي (حضر/ ريف) للجمعيات الأهلية"

جدول (٨)

متوسط درجات عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية

ن = ٢٤٧

العمليات	رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط	الترتيب	الدرجة
عملية إكتساب - توليد المعرفة	١	تهتم إدارة الجمعية بجذب الكفاءات من الخبراء (الأكاديميين/ ميدانيين) لاكتساب معارف جديدة.	٤.٠٦	٤	كبيرة
	٢	تشجع إدارة الجمعية العاملين على البحث عن المعرفة المرتبطة بأنشطتها.	٣.٧٣	٥	كبيرة
	٣	يتوافر لدى العاملين بالجمعية الاستعداد للبحث عن المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادر مختلفة.	٣.١٢	٧	متوسطة
	٤	تشجع إدارة الجمعية على إجراء البحوث العلمية بداخلها.	٤.٣٤	١	كبيرة جداً
	٥	تعتمد إدارة الجمعية على فرق العمل ذات التنوع المعرفي.	٤.١٨	٢	كبيرة
	٦	توفر إدارة الجمعية وسائل تكنولوجية تساعد العاملين في اكتساب المعرفة.	٣.٧٢	٦	كبيرة
	٧	تهتم إدارة الجمعية بشراء المعرفة (الكتب) المرتبطة بأنشطتها من مصادرها المختلفة.	٢.٧١	٨	متوسطة
	٨	تشجع إدارة الجمعية العاملين بها على توليد الأفكار الخلاقة والمبدعة.	٤.١٠	٣	كبيرة
		متوسط عملية إكتساب - توليد المعرفة ككل	٣.٧٥		كبيرة
عملية تخزين المعرفة	١	تتوافر لدى إدارة الجمعية وسائل تخزين متعددة (أرشفة الكترونية، وثائق ورقية) ومنطورة لحفظ المعرفة.	٣.٤١	٥	كبيرة
	٢	تعمل الجمعية على فهرسة (تبويب) المعرفة المرتبطة بأنشطتها.	٣.١٣	٦	متوسطة
	٣	تقوم الجمعية بحفظ المعلومات والبيانات بصورة يسهل الوصول إليها.	٤.٠١	٤	كبيرة
	٤	تعتمد الجمعية على إجراءات واضحة لحفظ حقوق الملكية لأصحابها (داخل وخارج الجمعية).	٤.١٥	٢	كبيرة
	٥	تعمل الجمعية على تصنيف البيانات والمعلومات لديها.	٤.١١	٣	كبيرة
	٦	تصنف الجمعية ملفاتها طبقاً للأنشطة المقدمة للمستفيدين.	٤.٤٩	١	كبيرة جداً
		متوسط عملية تخزين المعرفة ككل	٣.٨٨		كبيرة

الدرجة	الترتيب	المتوسط	نص العبارة	رقم العبارة	العمليات
كبيرة جداً	١	٤.٤٩	تحرص إدارة الجمعية على تبادل المعرفة في جميع مستوياتها.	١	عملية توزيع المعرفة
كبيرة	٣	٤.٠٢	تمتلك الجمعية طرق مختلفة (تقارير - بريد الكتروني - اجتماعات) لتبادل المعرفة بين العاملين.	٢	
كبيرة	٥	٣.٨١	تشجع إدارة الجمعية العاملين لعرض أفكارهم الجديدة المرتبطة بالعمل.	٣	
كبيرة	٦	٣.٦٨	يتم توزيع المعرفة عن طريق عقد حلقات للمعرفة والتدريب من قبل متخصصين ذوي كفاءة وخبرة.	٤	
كبيرة	٤	٣.٩١	تهيء إدارة الجمعية الوقت والمناخ الملائمين لتبادل المعرفة بين العاملين.	٥	
كبيرة جداً	٢	٤.٢٠	تشجع إدارة الجمعية العاملين على التواصل مع بعضهم البعض لتبادل الآراء والخبرات.	٦	
كبيرة	٤.٠٢		متوسط عملية توزيع المعرفة ككل		
كبيرة	٥	٣.٧٣	يدرك العاملين بالجمعية أهمية إدارة المعرفة في دعم الأنشطة الخاصة بها.	١	عملية تطبيق المعرفة
كبيرة	٤	٣.٨٤	يتوافر لدى إدارة الجمعية رؤية واضحة حول كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة.	٢	
كبيرة	٦	٣.٥٩	تمنح إدارة الجمعية الصلاحيات الكافية لتطبيق المعلومات والمعرفة المتجددة.	٣	
كبيرة	٢	٤.٠٤	يتم توظيف المعرفة المكتسبة في حل المشكلات وتحسين أساليب وإجراءات العمل داخل الجمعية.	٤	
كبيرة	١	٤.١٠	تقيم إدارة الجمعية أداء العاملين في ضوء المعرفة المكتسبة في مجال العمل.	٥	
كبيرة	٣	٤.٠٢	تحرص إدارة الجمعية على تذليل العقبات التي تحد من قدرة العاملين على تطبيق المعرفة.	٦	
كبيرة	٣.٨٩		متوسط عملية تطبيق المعرفة ككل		
كبيرة	٥	٣.٩٤	تهتم إدارة الجمعية بمتابعة جميع العمليات المرتبطة بتطبيق الأفكار المعرفية الجديدة.	١	عملية متابعة المعرفة
كبيرة	٢	٤.٠٤	تهتم إدارة الجمعية بمعالجة عقبات العمل.	٢	
كبيرة	١	٤.١٤	تحرص إدارة الجمعية على متابعة نواتج التدريب على العاملين.	٣	
كبيرة	٣	٤.٠٠	تعتمد إدارة الجمعية في قياس نجاحها على رضا المستفيدين من خدماتها.	٤	
كبيرة	٥	٣.٩٤	تهتم إدارة الجمعية بحصولها على التغذية الراجعة الدورية من المستفيدين لتحسين خدماتها.	٥	
كبيرة	٤	٣.٩٥	تحرص إدارة الجمعية على إجراء قياس مستوى لتحقيق أهدافها.	٦	
كبيرة	٤.٠٠		متوسط عملية المتابعة ككل		

تشير استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية بجدول (٨) حول عمليات إدارة العرفة بالجمعيات الأهلية إلى ما يلي:

أ- بالنسبة لعملية إكتساب المعرفة في الجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذه العملية على متوسطات درجات متنوعة تراوحت بين كبيرة جداً "٤.٣٤" وكبيرة "٤.١٨" ومتوسطة "٢.٧١" مما يدل على تنوع مستوى متوسطات عملية إكتساب المعرفة في الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٤) والتي مفادها "تشجع إدارة الجمعية على إجراء البحوث العلمية بداخلها"، و(٥) والتي مفادها "تعتمد إدارة الجمعية على فرق العمل ذات التنوع المعرفي"، و(٨) والتي مفادها "تشجع إدارة الجمعية العاملين بها على توليد الأفكار الخلاقة المبدعة" بمتوسطات (٤.٣٤)، (٤.١٨)، (٤.١٠) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو اهتمام الجمعيات الأهلية بعملية إكتساب المعرفة وفقاً لاستجابات العاملين بها، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٧) والتي مفادها "تهتم إدارة الجمعية بشراء المعرفة (الكتب) المرتبطة بأنشطتها من مصادرها المختلفة" بمتوسط (٢.٧١) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة متوسطة.

ب- بالنسبة لعملية تخزين المعرفة في الجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذه العملية على متوسطات درجات متنوعة تراوحت بين كبيرة جداً "٤.٤٩" وكبيرة "٤.١٥" ومتوسطة "٣.١٣" مما يدل على تنوع مستوى متوسطات عملية تخزين المعرفة في الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٦) والتي مفادها "تصنف الجمعية ملفاتها طبقاً للأنشطة المقدمة للمستفيدين"، و(٤) والتي مفادها "تعتمد الجمعية على إجراءات واضحة لحفظ حقوق الملكية لأصحابها (داخل وخارج الجمعية)"، و(٥) والتي مفادها "تعمل الجمعية على تصنيف البيانات والمعلومات لديها" بمتوسطات (٤.٤٩)، (٤.١٥)، (٤.١١) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو اهتمام الجمعيات الأهلية بعملية تخزين المعرفة وفقاً لاستجابات العاملين بها، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٢) والتي مفادها "تعمل الجمعية على فهرسة (تبويب) المعرفة المرتبطة بأنشطتها" بمتوسط (٣.١٣) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة متوسطة.

ج- بالنسبة لعملية توزيع المعرفة في الجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت أغلب مفردات هذه العملية على متوسطات درجات متنوعة تراوحت بين كبيرة جداً "٤.٤٩" وكبيرة "٣.٦٨" مما يدل على تنوع مستوى متوسطات عملية توزيع المعرفة في الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (١)

والتي مفادها "تحرص إدارة الجمعية على تبادل المعرفة في جميع مستوياتها"، و (٦) والتي مفادها "تشجع إدارة الجمعية العاملين على التواصل مع بعضهم البعض لتبادل الآراء والخبرات"، و (٢) والتي مفادها "تمتلك الجمعية طرق مختلفة (تقارير - بريد الكتروني - اجتماعات) لتبادل المعرفة بين العاملين" بمتوسطات (٤.٤٩)، (٤.٢٠)، (٤.٠٢) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو اهتمام الجمعيات الأهلية بعملية توزيع المعرفة وفقاً لاستجابات العاملين بها، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٤) والتي مفادها "يتم توزيع المعرفة عن طريق عقد حلقات للمعرفة والتدريب من قبل متخصصين ذوي كفاءة وخبرة" بمتوسط (٣.٦٨) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة كبيرة.

د- بالنسبة لعملية تطبيق المعرفة في الجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت كل مفردات هذه العملية على متوسطات درجات كبيرة تراوحت بين "٤.١٠" و "٣.٥٩" مما يدل على ارتفاع مستوى متوسطات عملية تطبيق المعرفة في الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٥) والتي مفادها "تقيم إدارة الجمعية أداء العاملين في ضوء المعرفة المكتسبة في مجال العمل"، و (٤) والتي مفادها "يتم توظيف المعرفة المكتسبة في حل المشكلات وتحسين أساليب وإجراءات العمل داخل الجمعية"، و (٦) والتي مفادها "تحرص إدارة الجمعية على تذليل العقبات التي تحد من قدرة العاملين على تطبيق المعرفة" بمتوسطات (٤.١٠)، (٤.٠٤)، (٤.٠٢) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو اهتمام الجمعيات الأهلية بعملية تطبيق المعرفة وفقاً لاستجابات العاملين بها، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٣) والتي مفادها "تمنح إدارة الجمعية الصلاحيات الكافية لتطبيق المعلومات والمعرفة المتجددة" بمتوسط (٣.٥٩) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة كبيرة.

هـ- بالنسبة لعملية متابعة المعرفة في الجمعيات الأهلية: أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت كل مفردات هذه العملية على متوسطات درجات كبيرة تراوحت بين "٤.١٤" و "٣.٩٤" مما يدل على ارتفاع مستوى متوسطات عملية متابعة المعرفة في الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٣) والتي مفادها "تحرص إدارة الجمعية على متابعة نواتج التدريب على العاملين"، و (٢) والتي مفادها "تهتم إدارة الجمعية بمعالجة عقبات العمل"، و (٤) والتي مفادها "تعتمد إدارة الجمعية في قياس نجاحها على رضا المستفيدين من خدماتها" بمتوسطات (٤.١٤)، (٤.٠٤)، (٤.٠٠) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو اهتمام الجمعيات الأهلية بعملية متابعة المعرفة وفقاً لاستجابات العاملين بها، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (١) و (٥) والتي مفادها "تهتم إدارة الجمعية بمتابعة جميع العمليات المرتبطة بتطبيق الأفكار

المعرفية الجديدة" و "تهتم إدارة الجمعية بحصولها على التغذية الراجعة الدورية من المستفيدين لتحسين خدماتها" بمتوسط (٣.٩٤) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة كبيرة.

وترى الباحثة منطقية نتائج الدراسة الحالية واتساقها مع دراسة كل من بيان (٢٠١١)، ودراسة عليان (٢٠١٢)، ودراسة (Aminbeidokhti, et al (2016)، ودراسة (Burne & Mark (2006)، حيث يمكن تفسير ذلك من خلال أن عمليات إدارة المعرفة تُعد أداة تحفيز للجمعيات الأهلية؛ لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية، كما أنها توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية اللازمة بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض.

حيث تشير نتائج الدراسة الحالية إلى درجة مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة حيث جاء متوسط عملية إكتساب المعرفة ككل (٣.٧٥)، ومتوسط عملية تخزين المعرفة ككل (٣.٨٨)، ومتوسط عملية توزيع المعرفة ككل (٤.٠٢)، ومتوسط عملية تطبيق المعرفة ككل (٣.٨٩)، ومتوسط عملية متابعة المعرفة ككل (٤.٠٠)، مما يؤكد على أن مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة كبير بشكل عام.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في تعدد نسب تطبيق الجمعيات الأهلية لعمليات إدارة المعرفة.

وللتعرف على مدى اختلاف مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية (إكتساب/ توليد المعرفة- تخزين المعرفة- توزيع المعرفة- تطبيق المعرفة- متابعة المعرفة) باختلاف الموقع الجغرافي (الحضر- الريف) للجمعيات الأهلية، استخدم اختبارات للعينات المستقلة باستخدام عامل بايز Bayes Factor (Independent Sample Test (Method = Roudner)، ويعرض جدول نتائج اختبار (T):

جدول (٩)

إختبار (T) للعينات المستقلة باستخدام عامل بايز ن=٢٤٧

الدلالة	درجات الحرية	قيمة (T)	Bayes Factor عامل بايز	فروق المتوسط	المتوسط		العمليات
					حضر	ريف	
٠.٠٠٠	٢٤٥	١٠.٦١٥	٠.٠٠٠	٩.٧٠	٣٦.٥	٢٦.٨	إكتساب المعرفة
٠.٠٠٠	٢٤٥	٨.٤٤٩	٠.٠٠٠	٥.٩٧	٢٧.٣	٢١.٣	تخزين المعرفة
٠.٠٠٠	٢٤٥	٨.٧٢٣	٠.٠٠٠	٥.٣٧	٢٧.٧	٢٢.٣	توزيع المعرفة
٠.٠٠٠	٢٤٥	٨.٠١٢	٠.٠٠٠	٤.٤٥	٢٦.٣	٢١.٨	تطبيق المعرفة
٠.٠٠٠	٢٤٥	٨.٠٦٥	٠.٠٠٠	٥.٢٥	٢٧.٥	٢٢.٢	متابعة المعرفة

جدول (١٠)

خصائص التوزيع البعدي Posterior لمتوسطات العينة المستقلة

Posterior Distribution Characterization for Independent Sample Mean

ن=٢٤٧

الحدود العليا	الحدود الدنيا	التباين	المتوسط	المنوال	العمليات
١١.٠٨	٨.٣٢	٠.٤٩٢	٩.٧٠	٩.٧٠	إكتساب المعرفة
٧.٠١	٤.٩٢	٠.٢٨٣	٥.٩٧	٥.٩٧	تخزين المعرفة
٦.٣١	٤.٤٣	٠.٢٣٠	٥.٣٧	٥.٣٧	توزيع المعرفة
٥.٢٩	٣.٦١	٠.١٨٣	٤.٤٥	٤.٤٥	تطبيق المعرفة
٦.٢٥	٤.٢٤	٠.٢٦٤	٥.٢٥	٥.٢٥	متابعة المعرفة

بإستقراء بيانات الجداول السابقة (٩) و(١٠) نستنتج ما يأتي:

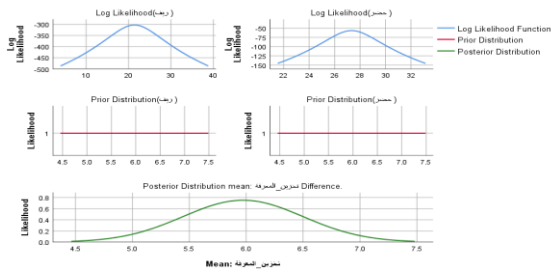
أ- بالنسبة لعملية إكتساب المعرفة: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى عملية إكتساب المعرفة كأحد عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بإختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ١٠.٦١٥ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائياً في مستوى عملية إكتساب المعرفة بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ٢٦.٨) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٣٦.٥) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر.

ب- بالنسبة لعملية تخزين المعرفة: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى عملية تخزين المعرفة كأحد عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بإختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ٨.٤٤٩ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائياً في مستوى عملية تخزين المعرفة بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ٢١.٣) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٧.٣) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر.

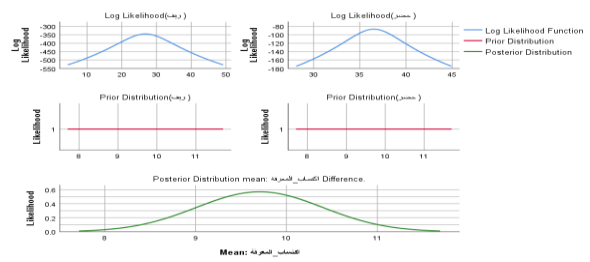
ج- بالنسبة لعملية توزيع المعرفة: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى عملية توزيع المعرفة كأحد عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بإختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ٨.٧٢٣ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائياً في مستوى عملية توزيع المعرفة بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ٢٣.٣) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٧.٧) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر.

د- بالنسبة لعملية تطبيق المعرفة: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى عملية تطبيق المعرفة كأحد عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية بإختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ٨.٠١٢ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائياً في مستوى عملية تطبيق المعرفة بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ٢١.٨) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٦.٣) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر.

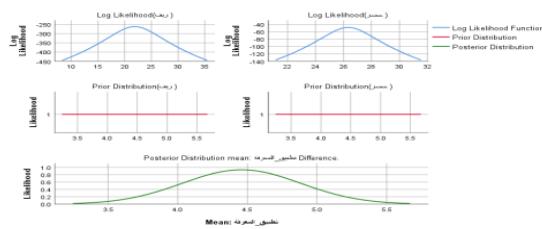
١- بالنسبة لعملية متابعة المعرفة: نجد أن قيمة عامل بايز مساوية ٠.٠٠٠٠ (أقل من ١) والتي تُعد دليلاً على أنه يختلف مستوى عملية متابعة المعرفة كأحد عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية باختلاف الموقع الجغرافي، وبفحص نتائج اختبار (T) نجد أن قيمته ٨.٠٦٥ ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدعم أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى عملية متابعة المعرفة بين الجمعيات الأهلية بالريف (متوسط حسابي = ٢٢.٢) والجمعيات الأهلية بالحضر (متوسط حسابي = ٢٧.٥) لصالح الجمعيات الأهلية بالحضر.



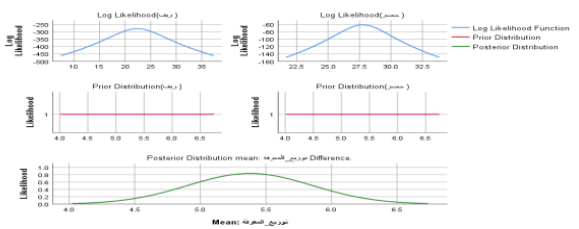
(ب)



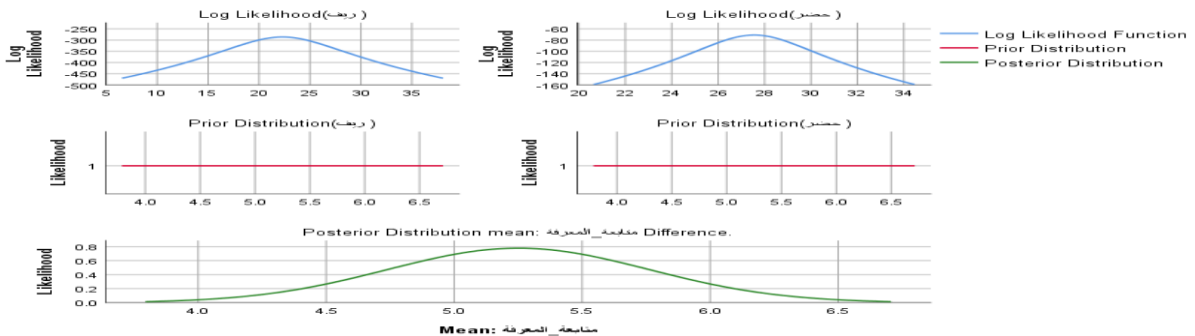
(أ)



(د)



(ج)



(هـ)

شكل (٢) يوضح الرسوم البيانية لاختبار T للعينات المستقلة بطريقة بايزن (Bayesian Independent Samples t Test) لكل من:

- (أ) عملية اكتساب المعرفة (ب) عملية تخزين المعرفة (ج) عملية توزيع المعرفة (د) عملية تطبيق المعرفة
- (هـ) عملية متابعة المعرفة

(٣) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الثالث - والذي ينص على: "ما مستوى مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟"

جدول (١١)

ن=٢٤٧

متوسط درجات مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة (مستوى) المهارات
١	لدي مجموعة من القيم التي تتوافق مع مبدأ التعلم وإدارة المعرفة.	٤.١٥	٠.٨٣٣	٣	كبيرة
٢	لدي القدرة على العمل الفريقي.	٤.٢٥	٠.٨٢٦	١	كبيرة جداً
٣	لدي القدرة على شرح الرؤية المشتركة لأخرين.	٤.١٢	٠.٨٧٨	٤	كبيرة
٤	لدي القدرة على الاتصال والتعامل الدائم مع زملائي بالجمعية.	٤.٢٥	٠.٨٣٢	١	كبيرة جداً
٥	لدي القدرة على اتخاذ القرارات بموضوعية لصالح المستفيدين.	٤.٢٥	٠.٨٦٩	١	كبيرة جداً
٦	لدي القدرة على اتخاذ القرارات بمرونة مع زملائي بالجمعية.	٤.١٦	٠.٨٩٥	٢	كبيرة
٧	لدي القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات لترشيد القرارات.	٣.٨٣	١.١٠٧	٧	كبيرة
٨	لدي القدرة على استخدام قواعد البيانات لتطبيق إدارة المعرفة	٣.٨٥	١.٢٠٢	٦	كبيرة
٩	لدي القدرة على التسجيل اليومي باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.	٤.٠٥	١.٠٦٦	٥	كبيرة

تشير استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية بجدول (١١) حول مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية إلى

ما يلي:

أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت كل مفردات هذه المهارات على متوسطات درجات كبيرة جداً "٤.٢٥" وكبيرة "٤.١٥" مما يدل على إرتفاع مستوى متوسطات مهارات العاملين في الجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (٢) و (٤) و (٥) والتي مفادها "لدي القدرة على العمل الفريقي" و "لدي القدرة على الاتصال والتعامل الدائم مع زملائي بالجمعية" و "لدي القدرة على اتخاذ القرارات بموضوعية لصالح المستفيدين"، و (٦) والتي مفادها "لدي القدرة على اتخاذ القرارات بمرونة مع زملائي بالجمعية"، و (١) والتي مفادها "لدي مجموعة من القيم التي تتوافق مع مبدأ التعلم وإدارة المعرفة" بمتوسطات (٤.٢٥)، (٤.١٦)، (٤.١٥) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو اهتمام الجمعيات الأهلية بمهارات العاملين بها وفقاً لاستجابات العاملين بها، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٧) والتي مفادها "لدي القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات لترشيد القرارات" بمتوسط (٣.٨٣) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة كبيرة.

وبشكل عام فإن درجة مستوى مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة

يتراوح بين كبيرة وكبيرة جداً وهذا ما تتفق عليه دراسة كل من العمري، وآخرون (٢٠٠٩)، ودراسة Hong (2014).

(٣) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الرابع - والذي ينص على: " ما المعوقات والتحديات المحتملة التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة؟"
جدول (١٢)

ن = ٢٤٧

متوسط درجات المعوقات والتحديات بالجمعيات الأهلية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب ب	درجة (مستوى) المعوقات
١	محدودية التمويل في الجمعيات.	٤.١٥	٠.٩٩٥	١	كبيرة جداً
٢	قلة أعداد المتطوعين بسبب ضعف ثقافة العمل التطوعي.	٤.١٠	٠.٩٠١	٤	كبيرة
٣	عدم التنسيق والتشبيك بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض.	٤.١٠	٠.٨١٨	٤	كبيرة
٤	الإفتقار إلى وجود خطة استراتيجية داخل الجمعية.	٣.٤١	١.٧٠١	١١	كبيرة
٥	عدم وجود رؤية استراتيجية لأنشطة الجمعية.	٣.٣٤	١.٧٦٩	١٢	متوسطة
٦	عدم وجود إدراك كافٍ لمفهوم مجتمع المعرفة.	٤.٤٩	١.٠٧٠	٢	كبيرة جداً
٧	عدم وجود إدراك كافٍ لدور الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة.	٣.٦٩	١.٣٧١	٨	كبيرة
٨	عدم وجود انماط قيادية عليا بالجمعيات الأهلية تدعم بناء مجتمع المعرفة.	٣.٣٢	١.٣٧١	١٣	متوسطة
٩	عدم وجود موارد مناسبة للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.	٣.٩٢	١.١٥٥	٦	كبيرة
١٠	الإفتقار للتدريب المتعلق بإدارة المعرفة.	٤.٣٦	١.١٣١	٣	كبيرة جداً
١١	عدم وجود نظام يدعم الحوافز والمكافآت لتحفيز العاملين على المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.	٤.٠٦	١.٠٨٨	٥	كبيرة
١٢	تسرب المعرفة من خلال الانتقال إلى أماكن عمل أخرى.	٣.٨٣	٠.٩٥٢	٧	كبيرة
١٣	ضعف مهارات العاملين.	٣.٤٤	١.٣٥٧	١٠	كبيرة
١٤	عدم توافر البنية التحتية المناسبة لبناء مجتمع المعرفة.	٣.٦١	١.٣٧٤	٩	كبيرة

تشير استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية بجدول (١٢) حول المعوقات والتحديات بالجمعيات الأهلية

إلى ما يلي:

أظهرت استجابات العاملين بالجمعيات الأهلية وجود درجات متنوعة من المعوقات والتحديات بالجمعيات الأهلية بشكل عام، حيث حصلت كل مفردات هذه المعوقات على متوسطات درجات كبيرة جداً "٤.٥١" وكبيرة "٤.١٠" ومتوسطة "٣.٣٢" مما يدل على تنوع مستوى متوسطات المعوقات والتحديات بالجمعيات الأهلية، فقد كانت أعلى المتوسطات للمفردات (١) والتي مفادها "محدودية التمويل في الجمعيات الأهلية"، و(٦) والتي مفادها "عدم وجود إدراك كافٍ لمفهوم مجتمع المعرفة"، و(١٠) والتي مفادها "الإفتقار للتدريب المتعلق بإدارة المعرفة" بمتوسطات (٤.٥١)، (٤.٤٩)، (٤.٣٦) على التوالي، ويعزى السبب وراء ذلك هو اهتمام الجمعيات الأهلية بمهارات العاملين بها وفقاً لاستجابات العاملين بها، وكانت أقل قيمة لمتوسطات المفردات (٨) والتي مفادها "عدم وجود انماط قيادية عليا بالجمعيات الأهلية تدعم بناء مجتمع المعرفة" بمتوسط (٣.٣٢) مما يشير إلى تحققها بالجمعيات الأهلية بدرجة متوسطة.

وبشكل عام فإن درجة المعوقات والتحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة تتراوح بين متوسطة وكبيرة وكبيرة جداً وهذا ما تتفق عليه دراسة كل من قنذلي (٢٠٠٧)، ودراسة أبو عودة (٢٠١٦).

ثامناً - الاستراتيجية المقترحة في ضوء طريقة تنظيم المجتمع؛ لمساعدة الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة:

المرحلة الأولى: الخلفية النظرية لموضوع الدراسة والمتعلقة بالاستراتيجية المقترحة:

وقد تم ذلك بإستعراض المصادر والمراجع العربية والإنجليزية المرتبطة بموضوع الدراسة، وتحديد الأدوار المنوطة للجمعيات الأهلية، وتحديد مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة الجمعيات الأهلية، وتحديد مستوى مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية، وتحديد المعوقات والتحديات المحتملة، وأخيراً التطرق إلى الاستراتيجية المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة.

فقد تم الرجوع إلى مجموعة من الدراسات التي ترتبط ببناء الاستراتيجيات ومنها:

(القادي، محمود علي ٢٠١٠).

(إبراهيم، نيفين عبد المنعم ٢٠١٦).

(مخلص، محمد محمدي ٢٠١٧).

حيث تسعى استراتيجية بناء مجتمع المعرفة إلى استثمار الموارد المعرفية وتوظيفها بشكل يتسم بالمرونة في الأداء وتوجيه الموارد المتاحة في الجمعيات الأهلية، ومواجهة التغيرات والمستجدات في البيئة التي تمارس فيها العمليات المعرفية، واستثمار الفرص التنافسية والموارد البشرية والعمليات والمخرجات والخدمات الأهلية. وقد تم استنباط المتغيرات الأساسية اللازمة لبناء الاستراتيجية وتعريفها وتوضيح علاقتها بمجتمع المعرفة، من خلال تحليل مجتمع المعرفة، وقد تضمنت هذه المتغيرات:

١) عملية إكتساب - توليد المعرفة.

٢) عملية تخزين المعرفة.

٣) عملية توزيع المعرفة.

٤) عملية تطبيق المعرفة.

٥) عملية متابعة المعرفة.

وذلك باعتبارها عمليات معرفية تقوم بها الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.

المرحلة الثانية: أسس الاستراتيجية المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع:

تستهدف الاستراتيجية المقترحة بناء مجتمع المعرفة من خلال مساهمة الجمعيات الأهلية، وتعتمد

الاستراتيجية المقترحة على مجموعة من الأسس والمنطلقات التالية:

١) المهارات اللازمة لتحقيق الاستراتيجية المقترحة: (العمل الفريقي - الاتصال - اتخاذ القرار - استخدام الوسائل

التكنولوجية بشكل إيجابي - التسجيل باستخدام الوسائل التكنولوجية - تعبئة واستثمار الموارد المتاحة - القدرة

على الشراكة بين المؤسسات المختلفة - تقدير الاحتياجات - إدارة الأصول - المناقشة الجماعية).

٢) الأدوات اللازمة لتحقيق الاستراتيجية المقترحة: (الاجتماعات - المناقشات - اللجان - المؤتمرات).

- ٣) المبادئ اللازمة لتحقيق الاستراتيجية المقترحة: (الموضوعية- المشاركة المجتمعية- المسؤولية الاجتماعية- التخطيط- التقييم- استثمار الموارد المتاحة).
- ٤) أدوار المنظم الاجتماعي الممارس اللازمة لتحقيق الاستراتيجية المقترحة: (الممكن- المفاوض- المثير- الخبير- المخطط- المشارك- المرشد- ضابط الاتصال- مدير البرنامج- القائد المهني- المعلم- المساعد- المنمي- التربوي).

المرحلة الثالثة: المنطلقات التي بُنيت عليها الاستراتيجية المقترحة:

بناءً على نتائج الدراسة تم بناء الاستراتيجية المقترحة على النحو التالي:

- ١) الدراسات ذات العلاقة والمتضمنة في الدراسات المحكمة.
- ٢) خطوات بناء المعرفة- وتطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجمعيات الأهلية (عملية توليد/ إكتساب المعرفة- عملية تخزين المعرفة- عملية توزيع المعرفة- عملية تطبيق المعرفة- عملية متابعة المعرفة).
- ٣) مهارات العاملين بالجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.
- ٤) المعوقات/ التحديات المحتملة التي تواجه الجمعيات الأهلية للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.
- ٥) الخلفية الأدبية للاستراتيجية.
- ٦) الشكل العام للاستراتيجية والمراحل التي تمر بها.
- ٧) تصديق الاستراتيجية.

المرحلة الرابعة: مكونات الاستراتيجية بشكلها النهائي:

وستتكون استراتيجية مساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة من ست خطوات رئيسة وهي:

١) التخطيط:

يُعد التخطيط الاستراتيجي مركزاً وموجهاً أساسياً لنجاح مراحل الاستراتيجية اللاحقة، إذ يُعنى بالتخطيط لفهم العمليات المعرفية وتنظيمها وتوجيهها، ويُعنى به أيضاً توجيه الموارد والخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية.

وتتضمن هذه الخطوة مجموعة من الخطوات الفرعية وهي:

- أ- **تشكيل فريق التخطيط:** ويتشكل هذا الفريق في الجمعيات الأهلية من مجموعة من أعضاء مجالس الإدارات والعاملين/ مسؤولي الأنشطة والأخصائيين الاجتماعيين ومجموعة من الخبراء الأكاديميين والميدانيين، على أن يتميز فريق التخطيط بامتلاك أعضائه للقدرات والمهارات التي تؤهلهم للقيام بالأدوار المطلوبة، كما أنه يُعد النواة لمساهمة الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة عند بدء تفعيل الإستراتيجية.
- ب- **اختيار قائد الفريق:** على أن يتم اختيار القائد بطريقة التصويت ويشارك فيه أعضاء مجالس الإدارات، ولا بد أن يتصف القائد بمجموعة من المهارات القيادية.

ج- التخطيط لعقد الدورات التدريبية: على أن يتم تأهيل فريق التخطيط من قبل الخبراء الأكاديميين والميدانيين وعقد دورات تدريبية مكثفة تتضمن المفاهيم والمبادئ والآليات التي يحتاجها أعضاء الفريق أثناء قيامهم بعملية التخطيط.

د- تشخيص واقع المعرفة: على أن يتمثل في قاعدة بيانات ومعلومات لمعرفة الواقع الحالي في الجمعيات الأهلية.

هـ- التخطيط لإنشاء قسم إدارة المعرفة: على أن يتم إبراز ذلك داخل الجمعيات الأهلية ضمن الهيكل التنظيمي لها؛ وذلك لتطبيق العمليات المعرفية اللازمة للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة.

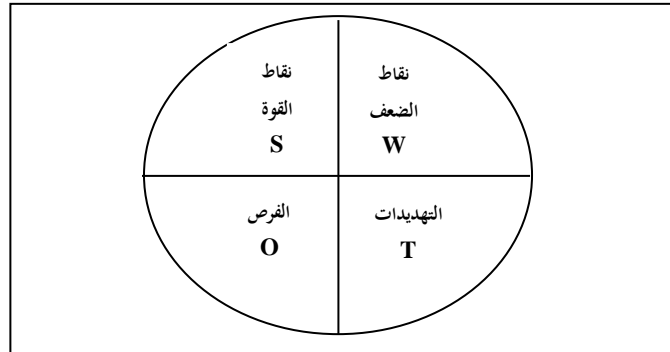
و- نشر ثقافة إدارة المعرفة: تؤدي الثقافة التنظيمية دوراً محورياً في تحديد نجاح أو فشل الاستراتيجية في الجمعيات الأهلية، على أن تتضمن هذه الخطوة التخطيط لتغيير الثقافة التنظيمية وتذليل العوائق أمام استخدام المعرفة والتشارك فيها عبر تنوع الأنماط الفكرية للموارد البشرية في الجمعيات الأهلية.

ز- التخطيط لبناء قاعدة تكنولوجية: على أن تتكون من نظم وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المستخدمة، وبناء الشبكات الداخلية والخارجية التي تخدم الاستراتيجية في الجمعيات الأهلية، وتدريب فريق التخطيط على كيفية استخدامها.

٢) التحليل الاستراتيجي للأبعاد البيئية:

يهدف التحليل الاستراتيجي للأبعاد البيئية إلى تمكين الجمعيات الأهلية من فهم البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل فيها وتحديد أفضل سبل الاستجابة للمتغيرات والمستجدات.

وتعتمد الاستراتيجية الحالية على نموذج سوات (SWOT) في تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتحليل نقاط القوة ونقاط الضعف، والفرص المتاحة التي يجب استثمارها حيث تتضمن ما يلي:



شكل رقم (٣) يوضح تحليل البيئة الداخلية والخارجية في الاستراتيجية المقترحة

- أ- نقاط القوة (Strengths):
- دعم الدولة تجاه بناء مجتمع المعرفة.
- دعم مجالس الإدارات في الجمعيات الأهلية لتبني استراتيجية بناء مجتمع المعرفة، والالتزام بتنفيذها، وتقييمها دورياً.
- توافر القيادات والكفاءات البشرية (الخبراء الأكاديميين) لإعداد الخطط الاستراتيجية.
- توافر قواعد البيانات والمعلومات التي تساعد في إعداد الخطط الاستراتيجية.

ب- نقاط الضعف (Weaknesses):

- ضعف توافر خريطة المعرفة داخل الجمعيات الأهلية (إدارة المعرفة).
- ضعف فعالية أنشطة بعض الجمعيات الأهلية.
- ضعف توافر الموارد البشرية المؤهلة لتبني الاستراتيجية في بعض الجمعيات الأهلية.
- ضعف توافر الموارد المادية (التمويل) بالجمعيات الأهلية.

ج- الفرص المتاحة (Opportunities):

- التوجه الداعم من قبل الدولة تجاه تبني رؤية مصر ٢٠٣٠م من خلال المساهمة في بناء مجتمع المعرفة من قیل شتى المجالات المختلفة.
- تزايد التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة على مستوى الدولة.
- تطوير إدارة الجمعيات الأهلية بما يسهم في تحقيق الفاعلية والكفاءة.

د- التهديدات (Threats):

- التطور المتلاحق لتكنولوجيا المعلومات مع غياب ثقافة استخدامها بشكل أمثل.
- ضعف القدرة على مواكبة التغيرات التكنولوجية.
- ضعف التمويل.
- عدم وجود رؤية استراتيجية لأنشطة بعض الجمعيات الأهلية.
- الإفتقار للتدريب المتعلق بإدارة المعرفة.

٣) الصياغة الاستراتيجية: وتتضمن أربعة عناصر وهي:

أ- الرؤية: "تحو بناء جمعيات أهلية مرتكزة على مجتمع المعرفة"

ب- الرسالة: "إيجاد جمعيات أهلية تساهم في توليد/ اكتساب المعرفة وتوظيفها وانتاجها، وذلك من خلال مساهمة الجمعيات الأهلية في إكتساب وتخزين وتطبيق ومتابعة المعرفة بين أفراد المجتمع؛ لتجعل من مصر بيئة مجتمعية ثابتة لقيام مجتمع المعرفة، يتحقق به الازدهار والتقدم صوب بناء صرح الدولة الحديثة بقيادته وأبنائه وقدراته واستشراف مستقبله"

ج- القيم:

- الإنتماء للوطن. - التنافسية المعرفية. - الإستدامة.
- الأصالة. - رضا المستفيدين. - الإيمان بأهمية مجتمع المعرفة
- الإبداع والإبتكار. - المشاركة والتعاون. - التطور المستمر.
- المساندة. - الشفافية والمساءلة.

د- الأهداف الاستراتيجية: على الجمعيات الأهلية أن:

- تتحول نحو توليد واكتساب المعرفة وتوزيعها وتطبيقها ومتابعتها وليس فقط الإكتفاء بتطبيقها.
- تنشر المعلومات والإحصاءات والتجارب الناجحة بين أفراد المجتمع.
- تهتم بإنشاء مراكز التكنولوجيا الحديثة.
- تهتم بتطبيق الأبحاث العلمية.
- تهتم بتنفيذ وتمويل الأبحاث العلمية.
- تُفعل مفهوم وقانون حماية الملكية الفكرية.
- تجعل المعرفة من أبرز الدعائم للتنمية الشاملة.
- تحول المعرفة إلى ابتكارات اجتماعية.

٤) تنفيذ الاستراتيجية (خطة العمل): من خلال بدء الجمعيات الأهلية بترجمة عملية التخطيط

والأهداف الاستراتيجية والعامّة إلى سيناريوهات قابلة للتطبيق لتلبية احتياجاتها وفقاً للموارد

وإمكانيات المتاحة، على أن تتضمن الإجراءات التالية:

أ- تطوير كفاءة أداء الجمعيات الأهلية: من خلال الإجراءات التنفيذية التالية:

- تأمين الدولة لبرامج الدعم المالي الكافية لتنفيذ هذه الاستراتيجية.
- استثمار الجمعيات الأهلية للموارد المتاحة وتوظيفها بفاعلية.
- تحديد مهام فريق التخطيط للجمعيات الأهلية في أطر تنظيمية.
- المتابعة الدورية لتقييم أداء العاملين بالجمعيات الأهلية.
- تطوير مدخلات الجمعيات الأهلية من خلال تطوير الموارد المادية والبشرية والقوانين والتشريعات الخاصة بها.

ب- تصميم خريطة معرفية للجمعيات الأهلية: من خلال الإجراءات التنفيذية التالية:

- تحديد المعرفة التي تمتلكها الجمعيات الأهلية (أدوارهم الحالية في تقديم الخدمات).
- تشكيل فريق من الخبراء الأكاديميين والميدانيين (فريق التخطيط).
- عقد مجموعة من الدورات التدريبية التي تتضمن عمليات إدارة المعرفة.
- تحديد الجهات الخارجية التي يمكن تبادل المعارف والخبرات معها.
- تحديد المعارف التي لا تمتلكها الجمعيات الأهلية (الأدوار المتوقعة).

ج- تحديد آليات تفعيل دور الجمعيات الأهلية في بناء مجتمع المعرفة: من خلال الإجراءات التنفيذية

التالية:

- تشخيص مستوى تكنولوجيا المعلومات المتوفرة لدى الجمعيات الأهلية.
- إنشاء قسم إدارة المعرفة داخل الجمعيات الأهلية.
- إنشاء شبكة داخلية بالجمعيات الأهلية.
- عقد الفعاليات المقننة.
- نشر توصيات الفعاليات على شبكة الانترنت وتقييمها من قبل الخبراء الأكاديميين ووفق ضوابط علمية محددة.
- سرعة أرشفة وحفظ المعلومات والمعارف وإتاحتها للإطلاع.
- تسويق ما تمتلكه الجمعيات الأهلية من معارف ومهارات وفق تنظيمات محددة مع الحفاظ على حقوقها الفكرية.
- تطوير أنشطة الجمعيات الأهلية (إجراء عمليات تحويلية) من خلال رفع كفاءة العاملين وتطوير الوعي المعرفي لديهم للقدرة على التعامل مع الأدوات التكنولوجية الحديثة.

د- إعتداد نظام للمكافآت وربطها بممارسة العمليات المعرفية: من خلال: ربط المكافآت العاملين والمتطوعين بالجمعيات الأهلية بالمشاركة في المعرفة وتبادلها ونشرها للمستفيدين وللمجتمع المحلي.

هـ- تبادل الخبرات والبرامج ما بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض: من خلال الإجراءات التنفيذية التالية:

- تنسيق وتبادل البرامج المستحدثة (برنامج إنشاء قاعدة معرفية- برنامج التطوير التكنولوجي ونظم المعلومات- برنامج البحث العلمي- برنامج تطبيق المعرفة- برنامج التقييم والمتابعة) ما بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض.

- تبادل الخبرات الناجحة في مجال المعرفة ما بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض.

و- تصميم خطة للمشاركة المجتمعية والتشبيك ما بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض: من خلال الإجراءات التنفيذية التالية:

- تبادل المعرفة النظرية والتطبيقية.

- العمل على إكساب المستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية المعرفة.

- التعاون في مجال إجراء الدراسات والبحوث المختلفة.

- المساعدة في تمويل بعض البحوث وفق إجراءات وضوابط معينة.

٥) تقييم الاستراتيجية ومتابعتها: على أن يتم ذلك من خلال:

أ- مراحل التقييم والمتابعة من حيث المستوى:

- تقييم طويل الأمد (على المستوى الاستراتيجي): ويكون تركيزه على مدى تحقيق الرؤية والرسالة والقيم والأهداف.

- تقييم متوسط الأمد (على المستوى التكتيكي): ويكون تركيزه على عملية تنفيذ الخطط الاستراتيجية ومدى تطابق الأداء ومستوى الانجاز وتحقيق الأهداف المحددة.

- تقييم قصير الأمد (على المستوى التشغيلي): ويكون تركيزه على تقييم البرامج والأنشطة.

ب- مراحل التقييم والمتابعة من حيث الزمن:

- متابعة سابقة.

- متابعة متزامنة.

- متابعة بعدية (لاحقة).

ج- معايير التقييم:

- التكامل.

- الواقعية.

- الاستمرارية.

- الوضوح.

- الابداع والابتكار.

- التعاون

- القابلية للتطبيق.

- الفاعلية.

- تحقيق الأهداف.

- الكفاءة.

د- أدوات التقييم:

- مقاييس المقارنات: حيث يعتمد على مقارنة الأداء الفعلي للاستراتيجية بمقارنته مع المعايير الموضوعية للأداء المرغوب.
- مقياس الحوادث الحرجة: حيث يتضمن كتابة تقارير عن جميع الحوادث التي أثرت على تنفيذ الاستراتيجية وتحليل أسباب الإنحراف.
- تحليل العمليات والمراجعة الدورية: حيث يهتم بالمراجعة الدورية لخطط العمل التي تضمنتها الاستراتيجية.
- أسلوب المسوح والاستبيانات: حيث يعتمد هذا الأسلوب على تصميم أدوات تقيس رضا كل من العاملين/مسؤولي الأنشطة بالجمعيات الأهلية والمستفيدين وأعضاء المجتمع عن أداء الاستراتيجية والنتائج المتحققة.

٦) تصديق الاستراتيجية:

- وذلك بعد عرض الاستراتيجية المقترحة على مجموعة من المحكمين لإبداء أي ملاحظات تتعلق بالخطوات والمراحل التي تمر بها الاستراتيجية وهي كما يلي:
- أ- الخطوات والمراحل التي تمر بها الاستراتيجية.
 - ب- ترتيب الخطوات الفرعية داخل الاستراتيجية.
 - ج- سلامة الصياغة اللغوية.
 - د- درجة ملائمة المجالات والفقرات التي تتضمنها الاستراتيجية.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، نيفين عبد المنعم (٢٠١٦ يناير). *استراتيجية مقترحة لرفع كفاءة البناء المؤسسي للجمعيات الأهلية بحائل*، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، ع ٥٥، مصر، ص ص ١٢١-١٦٥.
- أبو دلي، عادل سعد (٢٠١٨). *كفايات التعليم المستمر ومتطلبات تحقيقها في مجتمع المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في المملكة العربية السعودية*. بحث منشور في المجلة الدولية للأبحاث التربوية. جامعة الإمارات. مج ٤٢، ع ٢، الإمارات، ص ص ١٤٢-١٨٨.
- أبو عودة، صالح إسماعيل (٢٠١٦). *دور الأنماط القيادية في تعزيز ممارسة عمليات إدارة المعرفة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية* (رسالة ماجستير) أكاديمية الإدارة السياسية للدراسات العليا. جامعة الأقصى. غزة. فلسطين.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري (٢٠١٩). *إصدارات سنوية، باب الجمعيات والنقابات، تــــم الاســــمــــتــــرجاع مــــن موقــــع* https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23442
- حسب الله، سيد والشامي، أحمد محمد (٢٠٠١). *الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات*. ط ١. مج ٢. القاهرة، مصر: المكتبة الأكاديمية للنشر والتوزيع.
- الحسنية، سليم إبراهيم (٢٠٠٩). *الإدارة بالإبداع نحو بناء نهج نظمي*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الحسيني، فلاح حسن (٢٠٠٦). *الإدارة الاستراتيجية*. ط ٢. عمان، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- الزيادات، محمد عواد (٢٠٠٨). *اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة*. ط ١. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العلي، عبد الستار؛ وآخرون (٢٠١٢). *المدخل إلى إدارة المعرفة*. ط ٣. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العمرى، غسان؛ وآخرون (٢٠٠٩). *مجتمع المعرفة وتأثيره في العمل المعرفي*، بحث منشور في مجلة الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مج ٣١، ع ٩٥، العراق، ص ص ١٢٩-١٦٢.
- الفريجات، غالب عبد المعطي (٢٠١٣). *استخدام البيانات والمعلومات في تحسين الأداء الإداري والتربوي*. ط ١. عمان، الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- القادي، محمود علي (٢٠١٠). *استراتيجية مقترحة لبناء مجتمع المعرفة في الأردن في ضوء أسس الثقافة العلمية*، (رسالة دكتوراة). الجامعة الأردنية. كلية الدراسات العليا. عمان. الأردن.
- القطراوي، رياض علي؛ الحاج، سمر عبد الرزاق (٢٠١٦). *واقع التحولات التربوية كمدخل لتحقيق مجتمع المعرفة كما يراه مدرء ومعلمو مدارس التعليم الخاص في فلسطين*، بحث منشور في مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، ج ٢، ع ٤٤، الجزائر، ص ص ٢٥١-٢٧٦.

- الكبيسي، صلاح الدين (٢٠٠٥). *إدارة المعرفة*. ط ١. العراق: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- بويحيوي، صبرينة (٢٠١٤). *المعالم الأساسية لمجتمع المعرفة في ظل التنمية المستدامة*، ورقة عمل منشورة في مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع ١١، الجزائر، ص ص ٥١٢ - ٥٤٢.
- بهاء الدين، ماجدة؛ جودت، حزامة (٢٠٠٩). *وقفه مع الخدمة الاجتماعية*. ط ١. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- بيان، محمد سعد الدين (٢٠١١ مارس). *دور الجمعيات الأهلية في خلق مجتمع المعرفة وتطويره سلوكياً*، ورقة عمل منشورة في المؤتمر العلمي الرابع لكلية العلوم التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الأردن، ص ص ٧٤-٨٢.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣). *نحو إقامة مجتمع معرفة*. برنامج الأمم المتحدة. عمان، الأردن: المكتب الإقليمي للدول العربية.
- جامعة الملك عبد العزيز (٢٠٠٨). *نحو مجتمع المعرفة "المنظمات الأهلية والمجتمع المدني والمبادرات التطوعية"*. الإصدار الثامن عشر. السعودية: مركز الانتاج الإعلامي.
- طيبي، خضر مصباح إسماعيل (٢٠١٠). *إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول*. ط ١. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- عبد الواحد، محمد نجيب (٢٠٠٥). *مجتمع المعرفة*، ورقة عمل منشورة في المجلة العربية للفنان، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مج ٩، ع ١٧، الجمهورية التونسية، ص ص ٣٣-٤٧.
- عبد الفتاح، محمد (٢٠١١). *الاتجاهات النظرية المعاصرة لتنظيم المجتمع*. ط ١. الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- عثمان، عبد الرحمن صوفي؛ عرفان، محمود محمود (٢٠٠٧ ديسمبر). *تحديات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في ظل مجتمع المعرفة*، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي لكية الآداب والعلوم الاجتماعية بعنوان مجتمع المعرفة: التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي، جامعة السلطان قابوس، ج ٢، سلطنة عمان، ص ص ١٨٣ - ٢١٦.
- عليان، رحي مصطفى (٢٠١٢ نوفمبر). *مجتمع المعرفة: مفاهيم أساسية*، ورقة عمل منشورة في المؤتمر الثالث والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، وزارة الثقافة والفنون والتراث القطرية، الدوحة، قطر، ص ص ٢١٣٠ - ٢١٤٩.
- غزالي، عادل (٢٠١٨). *مجتمع المعرفة*. ط ١. السعودية: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- قنديل، أماني (٢٠٠٧). *تفعيل دور المنظمات غير الحكومية المعنية بالشباب في مصر*. بحث منشور في الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، مصر، ص ص ١-٤٢.
- مخلص، محمد محمدي (٢٠١٧ يوليو). *استراتيجية مقترحة لتطوير كفايات البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا بالجامعات*، بحث منشور في مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، ع ٣، ج ٢، مصر، ص ص ٦٧ - ١٠١.

- مديرية الشؤون الاجتماعية بالفيوم (٢٠١٩). بيان بعدد الجمعيات الأهلية على مستوى محافظة الفيوم، ادارة الجمعيات الأهلية والإتحادات.
- نجم، عبود نجم (٢٠٠٤). الإدارة والمعرفة الإلكترونية الإستراتيجية-الوظائف- المجالات. ط١. عمان، الأردن: اليازوري للنشر والتوزيع.
- نعمة، نغم حسين (٢٠١١). إدارة المعرفة ودورها في بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة، ورقة عمل منشورة في مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل، ع ٢، العراق، ص ص ٤٦-٨٤.

ثانياً- المراجع باللغة الانجليزية:

- Aminbeidokhti, A. and et Al (2016). *The role of transformational leadership and knowledge management processes on the rate of organisational innovation*, International Journal of Knowledge Management Studies, Semnan University, Vol 7, No s. 3/4, pp 270- 287.
- Buren, v. Mark, E., (2006). *A yard stick for knowledge management*, Training& Deveolpment.
- Dahlman, C. and et. Al (2005). *Filand as Knowledge Economy Elements of success and lesson learned*, International Bank For Reconstruction and Development word Bank.
- DeTienne, K. B., Dyer, G., Hoopes, C., & Harris, S. (2004): *Toward a model of effective knowledge management and directions for future research: culture, leadership, and CKOs*. Journal of Leadership & Organizational Studies, 10 (4), pp 26-43.
- Hong, E. (2014). *Liberal education reconsidered: cultivating humanity in knowledge Society*. Asia pacific education Review. Springer Nether Lands (15) 1. Pp 5-12.
- Mintzberg, H. , (1992). *The Strategy Process: Concept and Context*, New Yourk: Prentice- Hall.
- Ramson, M (2005). *Development in Practice The Process Capacity Building And Improvement*, Kingdom University.
- Revelle W. (2019). *Using R and the Psych Package to Findv*, Evanston, IL, Northwestern University.
- Revelle, W. (2020). psych: *Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research (2.0.7)* [Computer software]. <https://CRAN.R-project.org/package=psych>