

## آليات تطوير رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

إعداد الدارسة

إيمان حسين عبد الرحمن عويس

أخصائي رعاية الشباب بكلية الحاسبات والمعلومات جامعة الفيوم



## الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد آليات تطوير رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي من خلال (تحديد آليات تطوير التعليم بأجهزة رعاية الشباب الجامعي, تحديد آليات تطوير التدريب بأجهزة رعاية الشباب الجامعي), وتنتمي هذه الدراسة إلى نوع الدراسات الوصفية التحليلية وتم تطبيقها على ١١٥ من العاملين بأجهزة رعاية الشباب, وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها (أن حصول العاملين على دورات لتنمية قدراتهم في تقديم الخدمات جاءت بدرجة متوسطة, حصول العاملين على دورات في مجال تكنولوجيا المعلومات جاءت بدرجة متوسطة, إطلاع العاملين على التجارب العالمية الرائدة بمجال العمل للاستفادة منها جاءت بدرجة متوسطة, تشجيع العاملين على الابتكار في مجال العمل جاءت بدرجة منخفضة, سعي العاملين إلى إكتساب معارف خاصة بالإتجاهات الحديثة للعمل مع الشباب جاءت بدرجة منخفضة).

## Abstract:

The study aimed to identify mechanisms for developing human capital in university youth welfare agencies through (identifying mechanisms for developing education in university youth welfare agencies, identifying mechanisms for developing training in university youth welfare agencies), this study belongs to the type of descriptive analytical study and was applied to 115 workers in university youth care agencies Taking care of the youth of 124 workers, and the study concluded that (workers' access to courses to develop their ability to provide services came to a moderate degree, workers' access to information technology courses came to a moderate degree, workers' access to leading global experiences in the field of work to benefit from them came to a moderate degree, Encouraging workers to innovate in the field of work came to a low degree, and the efforts of workers to acquire special knowledge of modern trends to work with young people came to a low degree.

## أولاً: مشكلة الدراسة:

يعد الاستثمار في الموارد البشرية استثماراً وطنياً، وهو أعلى طرق رأس المال من حيث القيمة والعائد، لأنه من خلال الإنسان تتطور الأمم، ويشهد العالم الآن تقدماً علمياً كبيراً، خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات ويعود استخدام الإلكترونيات وأجهزة الكمبيوتر والاتصالات إلى المهارات والقدرات التي تم تأهيلها لأفراد رفيعو المستوى من العنصر البشري،<sup>(١)</sup> يشرح رأس المال البشري أشكال المعرفة وتنوعها، لذلك نجد بعضها يعتمد على التفاعل الإلكتروني، الملكية الفكرية، العمليات، الأفراد والوسائط.<sup>(٢)</sup>

بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى الاستثمار في رأس المال البشري على أنه من أبرز القضايا التي تؤثر على المجتمعات في جميع مستويات تنميتها وأنظمتها، حيث برز العنصر البشري في طليعة المقاييس الأساسية لثروة الأمم، وتستمر هذه الأهمية في الازدياد يوماً بعد يوم، وبشكل مستمر على جميع المستويات الدولية والمحلية والإقليمية، ويشهد العالم خاصة تغيرات متتالية بسبب التطورات التكنولوجية.<sup>(٣)</sup>

وتوصلت دراسة "محمد أحمد محمد، ٢٠٢٠" إلى أن استخدام المواقع الإلكترونية التفاعلية في التعليم على أن يكون وفق خطة استراتيجية تضعها ضمن المناهج الدراسية.<sup>(٤)</sup>

كما أشارت دراسة " بدر فتحي سيف النصر، ٢٠١٩" إلى إنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية ورأس المال البشري، كما تبين أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية قوية بين الثقة بالإدارة ورأس المال البشري، كذلك يوجد تأثير للثقة بالرئيس المباشر والثقة بزملاء العمل ورأس المال البشري.<sup>(٥)</sup>

(١) محمد موسى أحمد: إدارة الأفراد (الموارد البشرية H.R) بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، مكتبة دار الوفاء القانونية، ط١، ٢٠١٤، ص ص (٢٠٧-٢٠٨).

(٢) عبد الكريم أبو الفتوح درويش: إدارة المعرفة (خارطة الطريق للقيمة المؤسسية المضافة)، الشارقة، د.ط، ٢٠٠٧، ص٨٧.

(٣) محمود عبد اللطيف موسى: قياس العائد من الإستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، القاهرة، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٣، ص١٧.

(٤) محمد أحمد محمد السيد حفنى: فاعلية استخدام المواقع الإلكترونية التفاعلية فى تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على عينة من طلاب المرحلة الثانوية فى مدينة الإسكندرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ٢٠٢٠.

(٥) بدر فتحي سيف النصر: دور الثقة التنظيمية في تنمية رأس المال البشري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٩.

وأوضحت دراسة "هاني علي شارد، ٢٠١٩" إلى إدراك الجامعة لأهمية رأس المال البشري، كما أظهرت نتائج البحث وجود ارتباط طردي قوي بين المعرفة، الخبرة، المهارات والقدرات، التدريب والتطوير الإداري.<sup>(١)</sup>

ويشكل التدريب ركيزة أساسية لتحسين الأداء وتوسيع قدرتنا الحالية، وهو طريقة فعالة لتحقيق الأهداف التي وضعناها والعمل الذي يقوم به الفرد وفي ضوء التوقعات المستقبلية للوظيفة التي يؤديها المجتمع،<sup>(٢)</sup> يعد التدريب من الوظائف الأساسية للإدارة، وأهمية رئيسية للإدارة السليمة، وهو من المهام الضرورية لعملية التطوير التنظيمي والتنمية الذاتية.<sup>(٣)</sup>

كما سعت العديد من أجهزة رعاية الشباب ولا تزال تدرب أفضل موظفيها، وذلك لأهمية التدريب ودوره الفعال في تعظيم جهود العاملين وتطويرها، لا سيما في عالم يشهد تحديات وتقلبات تلوح في الأفق، إنها تصر على أن وتيرة الحياة تنمو بشكل أسرع يوماً بعد يوم، ويتم فرض قيم جديدة علينا لا تسمح بالوقت الضائع والهدر، بل تتطلب خلق بيئة فكرية متطورة وجديدة تساهم في الإبداع للمستقبل.<sup>(٤)</sup>

وتوصلت دراسة "أحمد عبد الشافي سيد، ٢٠٢١" إلى أن متطلبات الجودة لتنمية المهارات القيادية لمديري رعاية الشباب هي المتطلبات المهارية والإدارية والمالية وأثبتت أيضاً أن المهارات القيادية اللازمة للمديرين هي مهارة الاتصال والإدارة والتفاوض واتخاذ القرار وحل المشكلة وأثبتت أيضاً أن أهم مقترحات تنمية المهارات القيادية للمديرين هي الخاصة بالمديرين والجامعة والبرامج التدريبية.<sup>(٥)</sup>

وبالإضافة إلى ذلك، يعتبر التعليم والتعلم من أسس الحياة، لدرجة أنه لا يوجد نشاط بشري بدونهما، وهما يمثلان جانبيين رئيسيين من جوانب حياة كل مجتمع: وهذا هو السبب في أن الدولة

(١) هاني علي شارد: أثر تنمية رأس المال البشري علي التطوير الإداري بالتطبيق علي جامعة شقراء"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٩.

(٢) عبد الكريم بكار: المسلمون بين التحدي والمواجهة حول التربية والتعليم، دمشق، دار القلم، ط٣، ٢٠١١، ص٣٢٥.  
(٣) مدحت محمد أبو النصر: التدريب عن بعد - بوابتك لمستقبل أفضل، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١، ٢٠١٧، ص٢٢.

(٤) خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر: التمكين الإداري وصناعة قادة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، د.ط، ٢٠١٨، ص٣٥.

(٥) أحمد عبد الشافي سيد سليمان: نحو برنامج تدريبي مركّز على متطلبات الجودة لتنمية المهارات القيادية لمديري رعاية الشباب في العمل مع جماعات الشباب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ٢٠٢١.

أعطت طريقة للتعليم والتعلم، ولهذا السبب أولت الدول عملية التعلم والتعليم أكبر قدر من الاهتمام، وأنشئت لها مؤسسات مسؤولة عن توجيهها وإدارتها واستمراريتها. (١)

وأوضحت دراسة "هبة أحمد يوسف، ٢٠٢١" إلى وجود قصور فيه دور التعليم الجامعي الخاص في خدمة المجتمع على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وقد أوصى البحث على تقديم تصور مستقبلي لدور التعليم الجامعي الخاص في خدمة المجتمع على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. (٢)

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في التنمية المستدامة فهو دعامة الإنتاج، وهو العنصر الذي لا يمكن الاستغناء عنه في عمليات التنمية، فالإنسان هو الذي يستثمر الطبيعة ويوظفها لإشباع إحتياجاته وهو الذي يمارس نشاطاته المختلفة في البيئة وعليه يقع عبء تقدم المجتمع. (٣)

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

نظراً لإهتمام الجامعات برعاية طلابها أنشأت كل جامعة إدارة عامة لرعاية الشباب بها تقدم العديد من الأنشطة والخدمات الطلابية على مستوى الجامعة، وتتضمن إدارة رعاية الشباب على مستوى الكلية العديد من لجان النشاط مثل: الاجتماعية والرحلات والفنية، والرياضية، والجوالة والخدمة العامة، هذا بالإضافة إلى الاتحادات الطلابية ونشاط الأسر الطلابية. (٥)

وأضحت دراسة "فيروز علي الدين عبد الجواد، ٢٠١٣" إلى أن تتوافر العدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - عدالة التعاملات) بدرجة متوسطة لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات

(١) النظم الخبيرة: المهارات الأكاديمية، حقوق الطبع والنشر محفوظة للنظم الخبيرة، ط١، ٢٠١٢، ص١٣.

(٢) هبة أحمد يوسف محمد العركي: دراسة تقييمية لدور التعليم الجامعي الخاص في خدمة المجتمع : على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٠٢١.

(٣) جمال شحاته حبيب ومريم إبراهيم حنا: الخدمة الاجتماعية المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠١١، ص٣٤١.

(٤) سلوى عثمان الصديقي: منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، دار الكتب والوثائق القومية، ط١، ٢٠١٣، ص٤٧٣.

(٥) مدحت محمد أبو النصر: إدارة الأنشطة والخدمات الطلابية في المؤسسه التعليمية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠٠٩، ص٢٧.

رعاية الشباب، يتواجد (التحفيز - أساليبه) بدرجة متوسطة لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب<sup>(١)</sup>.

لقد كشفت كل البحوث عن أهمية النشاط المدرسي وبرامج رعاية الشباب في الجامعات في تدعيم العملية التعليمية وفي تنمية شخصية الطالب، وأن لا تقتصر على جانب واحد من جوانب شخصية الطالب، بل تتناوله كلا لا يتجزأ<sup>(٢)</sup>.

يشير "خدمات الشباب" إلى الخدمات التي تقدمها سلطات التعليم المحلية ومجموعة من المنظمات التطوعية التي تتلقى تمويلاً حكومياً، ويساعدون الشباب على الاستعداد للعمل من خلال:

- اكتساب المهارات الاجتماعية: مساعدتهم على أن يصبحوا مواطنين وإعدادهم لعالم العمل.
- من الناحية التاريخية: تباينت هيئات التعليم المحلية في التزامها بتقديم خدمات الشباب مع التزام هيئة التعليم بمعظم الموارد لخدمات الشباب<sup>(٣)</sup>.

وأُسفرت دراسة "باهر محمد السعيد، ٢٠١٥" إلى أهمية المساهمة في تطوير كافة الخدمات التي تقدمها أجهزة رعاية الشباب، ويتمثل الدافع الرئيسي من الدراسة الحالية في ضرورة الانفتاح على مختلف العلوم الأخرى<sup>(٤)</sup>.

وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة البحث الحالي تتضح في أن العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في التنمية المستدامة فهو دعامة الإنتاج، وهو العنصر الذي لا يمكن الإستغناء عنه في عمليات التنمية، كما أن الاستثمار في الموارد البشرية استثماراً وطنياً، وهو أعلى طرق رأس المال من حيث القيمة والعائد، لأنه من خلال الإنسان تتطور الأمم، بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى الاستثمار في رأس المال البشري على أنه من أبرز القضايا التي تؤثر على المجتمعات في جميع مستويات تنميتها وأنظمتها، نظراً لإهتمام الجامعات برعاية طلابها أنشأت كل جامعة إدارة عامة لرعاية الشباب بها تقدم العديد من الأنشطة والخدمات الطلابية على مستوى الجامعة، فقد اتضح للباحثة أن أجهزة رعاية الشباب الجامعي تحتاج إلى العديد من المقومات التي تعمل على ثقل وتنمية

(٦) فيروز علي الدين عبد الجواد: العدالة التنظيمية والتحفيز وعلاقتهما بالمناخ التنظيمي لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة القاهرة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠١٧.

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

(٣) heLenA BARwick: Youth work today: a review of the issues and challenges, New Zealand, Ministry of Youth Development APriL 2006, p16.

(٤) باهر محمد السعيد محمود درار " بعنوان "الثقافة المعلوماتية كمتغير في التخطيط لتطوير خدمات رعاية الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٥.

معارف ومهارات وخبرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بها من أجل تطوير الأداء المهني لهم وتقديم خدمات متميزة ومبتكرة، ووفقاً لذلك فإن الاعتماد على رأس المال البشري كأحد الأساليب ذات الفاعلية في تحقيق أهداف أجهزة رعاية الشباب كأحد المؤسسات التي تسعى إلى تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية للشباب فهذا الأسلوب يعمل على استغلال ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات وكذلك يساهم في إدارته أداء العاملين مما يساهم في تطوير خدمات أجهزة رعاية الشباب وخروجها بشكل متميز.

### ثانياً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية بما يلي:

- ١) يعد رأس المال البشري مورداً فريداً في أجهزة رعاية الشباب لتطويرها.
- ٢) يساعد على الإكتشاف وإبتكار منتجات علمية وفكرية جديدة لتنمية رعاية الشباب.
- ٣) يهتم بالتدريب والتأهيل سواء كان تأهيلاً إدارياً أو فنياً لمواكبة المتغيرات الحديثة.

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

#### الهدف الرئيسي:

تحديد آليات تطوير رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ويندرج من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

- ١- تحديد آليات تطوير التعليم بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- ٢- تحديد آليات تطوير التدريب بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

#### رابعاً: تساؤلات الدراسة:

#### التساؤل الرئيسي:

ما آليات تطوير رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي؟  
ويندرج من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ١- ما آليات تطوير التعليم بأجهزة رعاية الشباب الجامعي؟
- ٢- ما آليات تطوير التدريب بأجهزة رعاية الشباب الجامعي؟



خامساً: مفاهيم الدراسة:

#### ١- تعريف رأس المال البشري:

يعرف بأنه عملية لتحديد الوظائف المهنية التي يؤديها أخصائي رعاية الشباب والمهارات والمعرفة التي يحتاجونها لصياغة المهارات / الكفاءات وأداء هذه المهام بنجاح. <sup>(١)</sup>  
يُعرّف رأس المال البشري على أنه: "المهارات والمعرفة والكفاءات والسمات التي يجسدها أخصائي رعاية الشباب والتي يسهل خلق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية والشخصية". <sup>(٢)</sup>

#### التعريف الإجرائي لرأس المال البشري:

أ- هو عملية تهدف إلى تحديد مهام الوظائف التي يؤديها أخصائي رعاية الشباب لتطوير التعليم بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.  
ب- هو عملية تهدف إلى تحديد مهام الوظائف التي يؤديها أخصائي رعاية الشباب لتطوير التدريب بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

#### ٢- تعريف رعاية الشباب:

هي خدمات مهنية أو عمليات ومجهودات منظمة ذات صبغة وقائية وإنشائية وإنمائية وعلاجية تؤدي للشباب وتهدف إلى مساعدتهم كأفراد أو جماعات للوصول إلى حياة تسودها علاقات طيبة ومستويات إجتماعية تتمشى مع رغباتهم وإمكانياتهم وتتوافق مع مستويات وآمال المجتمع الذي يعيش فيه. <sup>(٣)</sup>

ويعرف رعاية الشباب بأنها: هي مجموعة من الأنشطة والبرامج المنظمة التي تقدم لقطاعات النشء والشباب من خلال العديد من المنظمات الأهلية والحكومية التي تعمل فيها العديد من التخصصات والمهن بهدف مساعدتهم على حل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم وتوجيههم وتربيتهم بما يسهم في زيادة نضجهم وقدراتهم على تحمل المسؤولية الاجتماعية في إطار قيم وثقافة المجتمع. <sup>(١)</sup>

(١) حاتم ابن صلاح سنوسي أبو الجداول: رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط١، ٢٠١٢، ص ٢٢٩.

(٢) المصطفى بنتور: منهجيات بناء وحساب مؤشرات رأس المال البشري مع الإشارة إلى وضع الدول العربية، الإمارات، صندوق النقد العربي، د.ط، ٢٠٢٠، ص ٧.

(٣) عبد المحيي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ط١، ٢٠١٥، ص ص (١٥٠-١٥١).

## ٣-تعريف أجهزة رعاية الشباب الجامعي:

هي تلك النسق الفرعي داخل الكليات والمعاهد الذي يسعى إلى معاونتها في تحقيق رسالتها التربوية والتعليمية من خلال مجموعة جهود مهنية متكاملة إجتماعياً وثقافياً ورياضياً وفنياً يقدمها مهنيون متخصصون كفريق عمل وفق سياسة محددة وخطة عمل متفق عليها يتم تنفيذها لرعاية الطلاب جسماً وعقلياً ونفسياً وخلقياً بما يؤدي إلى تنمية الوعي الإجتماعي لديهم وجعلهم مواطنين صالحين.<sup>(٢)</sup>

وتعرف أجهزة رعاية الشباب الجامعي: بأنها هي "المنظمات الإجتماعية (الجمعيات أو النوادي أو الحركات) التي تم إنشاؤها لخدمة الشباب والتي يكون الشباب فيها مسئولين عن الهيكل التنظيمي وهي ديمقراطية وغير حكومية وغير هادفة للربح".<sup>(٣)</sup>

## التعريف الإجرائي لأجهزة رعاية الشباب:

- أ- تنظيم اجتماعي من العاملين بأجهزة رعاية الشباب.
- ب- تسعى إلى تحقيق الأهداف من خلال جهود مهنية متكاملة اجتماعياً وثقافياً ورياضياً وفنياً.
- ج- يتم من خلالها تقديم خدمات مهنية ومجهودات منظمة.
- د- تسعى إلى تنمية الوعي الاجتماعي لدى الطلاب مما يجعلهم مواطنين صالحين.
- هـ- تسعى إلى تحقيق رسالة الجامعة التربوية والتعليمية.

## سادساً: الإطار النظري للدراسة:

## المحور الأول : (تطوير رأس المال البشري):

## أ- أهمية رأس المال البشري:

## رأس المال البشري مهم للأسباب الآتية:

- ١) يعد مورداً فريداً وهاماً يؤثر على الأداء.
- ٢) يساهم في إكتشاف معرفة جديدة.
- ٣) يساهم في اكتساب ميزة تنافسية لأجهزة رعاية الشباب.<sup>(١)</sup>
- ٤) الحاجة إلى نجاح طويل المدى في الأداء التنظيمي.

<sup>(٢)</sup> عبد المنصف حسن على رشوان: ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب وقضاياهم، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠٠٦، ص ص (٦٩-٧٠)

<sup>(٣)</sup>Duncan Holtom Et All: Study On The Social Value Of Youth Organisations, Belgium, The European Youth Foundation Of The Council Of Europe, 2016, P64.

<sup>(١)</sup> أحمد إسماعيل المعاني وآخرون: قضايا إدارية معاصرة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٢، ٢٠١٦، ص ٢٤٨.

- (٥) تكون رعاية الشباب أكثر نجاحًا عندما يعاملون موظفيهم بشكل أفضل.
  - (٦) هو مفتاح لنجاح أجهزة رعاية الشباب وسبب لفشلها. (٢)
  - (٧) تنشيط البحث والتطوير كمحرك للتطوير والتغيير.
  - (٨) متغيرة ومرنة للغاية، تتطور لتلبي الاحتياجات المتغيرة.
  - (٩) لديه القدرة على الإكتشاف وإبتكار وتوليد منتجات علمية وفكرية جديدة. (٣)
- ب- فوائد التخطيط لإدارة رأس المال البشري:

يسمح لأجهزة رعاية الشباب بتشكيل وبناء مجموعة من الموارد المصممة لتحقيق أهداف استراتيجية وتحقيق العديد من المزايا، بما في ذلك ما يلي:

- (١) يسمح لها بالاستفادة بشكل أكثر فعالية وكفاءة من مواردها.
- (٢) يساعد أجهزة رعاية الشباب على إيجاد بدائل للوظائف المهمة وإعدادها.
- (٣) يزويد لأجهزة رعاية الشباب باحتياجات واقعية من القوى العاملة للموازنة.
- (٤) يوفر أساسًا للالتزام واضح بربط وإعادة نفقات التدريب والمصروفات. (٤)
- (٥) العناية بصحة المجتمع والرعاية الاجتماعية وإعادة تأهيلها.
- (٦) الاهتمام بالتدريب والتأهيل سواء كان تأهيلاً إدارياً أو فنياً.
- (٧) تنظيم القوى العاملة بالأجهزة الإدارية والمؤسسات في الدولة لتطويرها.
- (٨) تدريب الكوادر البشرية على البحث العلمي وأساليبه لخدمة التنمية المتقدمة. (٥)
- (٩) تتبنى الإدارة العليا اختراعات الموظفين وابتكاراتهم واختراعاتهم وتطبيقها.
- (١٠) توفير الاحتياجات اللازمة للاستفادة الكاملة من تقنية المعلومات.
- (١١) تحفيز العاملين للمشاركة في المؤتمرات الدولية والمحلية الهادفة لنشر الإبداع.
- (١٢) تغيير موقف الإدارة العليا من التفكير على تجنب المخاطرة إلى تحفيز الإبداع. (١)

(٢) حاتم ابن صلاح سنوسي أبو الجدائل: رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، مرجع سبق ذكره، ص ص (٢٤٠-٢٤٢).

(٣) صبحي محمد إسماعيل ومهدي معيض السلطان: إقتصاديات التمويل والإستثمار، جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي، ٢٠١٩، ص ص (٢٢-٢٣).

(٤) حاتم ابن صلاح سنوسي أبو الجدائل: رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، مرجع سبق ذكره، ص ٢٩٤.

(٥) محمود عبد اللطيف موسى: قياس العائد من الإستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، مرجع سبق ذكره، ص ص (١٨-١٩).

(١) حمادة عيد نوارت العنتبلي ومنصور سلطان الطويقي: الأبعاد الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، الإسكندرية، مطبعة دار الهدى، د.ط، ٢٠١٥، ص ص (٣٣٩-٣٤٠).

## الجانب الثاني: أجهزة رعاية الشباب

### أ- أهمية رعاية الشباب:

تتضح أهمية رعاية الشباب في أنه تكسب الشباب الخصائص الآتية:

- (١) الإيمان بالأهداف المشتركة وتربية الفرد تربية إجتماعية ليتفهم ويعي أهداف الجماعة والمجتمع.
- (٢) اللياقة والكفاية البدنية والعناية بالشباب من النواحي الصحية وتزويده بألوان النشاط المناسبة وقدرته على ممارستها وإكسابه المهارات اللازمة التي تساعده لتحقيق تقدم مستمر في الإنتاج.
- (٣) القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية والتعبئة من خلال صحة نفسية متوازنة.
- (٤) احترام النظم العامة والتقاليد.
- (٥) القدرة على التفكير الواعي وإدراك حقائق الأمور يجعل الشباب يعيش في حاضره.
- (٦) الإحساس بالسعادة وعلى أن تقوم برامج رعاية الشباب بإكسابهم المهارات المناسبة.<sup>(٢)</sup>

### ب- أنشطة وبرامج رعاية الشباب:

- ١- **البرامج الرياضية:** هي من أهم الأنشطة التي تجذب الشباب إليها حيث أنها تعتبر متنفساً للطاقة الجسمية والحركية وتساعدهم على إكتساب اللياقة البدنية.
- ٢- **البرامج الصحية:** لا تقل أهمية البرامج الصحية عن البرامج الرياضية، ورعاية الشباب عندما تهتم بالبرامج الصحية فإنها تدرب الشباب على الإسعافات الأولية وعلى طرق الوقاية من الأمراض وتسعى إلى نشر الوعي الصحي.
- ٣- **البرامج الاجتماعية:** الشباب هو أحد الدعامات الأساسية لأي مجتمع ولذلك تعمل أجهزة رعاية الشباب على تزويده بالمهارات الاجتماعية اللازمة للحياة في المجتمع والتعامل مع الناس عن طريق البرامج والأنشطة الاجتماعية.
- ٤- **البرامج الثقافية:** كما نرعى الأجسام وننميها، وندعم العلاقات ونقويها، فإننا نشد العقول ونغذيها بتتمية المعلومات والانفتاح على الثقافات والحضارات الإنسانية المعاصرة، وعن طريق البرامج الثقافية يصبح الشباب قادراً على ممارسة الديمقراطية والتعبير عن رايه بحرية.
- ٥- **برامج الخدمة العامة ومعسكرات العمل:** تهتم أجهزة رعاية الشباب بالخدمة العامة والمعسكرات لأنها تساعد الشباب علي توجيه أكبر قدر ممكن من طاقاتهم وقدراتهم للمساهمة التطوعية في تنفيذ مشروعات خطة التنمية.

(٢) كلثم جبر الكواري وصلاح سلطان المناعي: رعاية الشباب في المجتمع العربي (أسس وتطبيقات)، المكتب الجامعي الحديث، ط١، ٢٠١٢، ص ص (٥٧-٥٨).

٦- **المعسكرات والرحلات:** وهي من أهم البرامج التي تعتمد عليها أجهزة رعاية الشباب حيث أنها تهدف إلى تعريف الشباب ببيئتهم المحلية والقومية وتدعم العلاقات الاجتماعية بينهم وتجعلهم يتذوقون حياة الخلاء والمخاطرة مما يدرّبهم على الإعتماد على النفس.<sup>(١)</sup>  
سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

أ- **نوع الدراسة:** تنتمي هذه الدراسة إلى نوع "الدراسات الوصفية التحليلية"، حيث تسعى إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات لتطوير رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

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

ج- **الطرق المستخدمة:** استندت الدراسة الحالية على:

طريقة المسح الاجتماعي الشامل: وذلك للعاملين في أجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

د- **أدوات الدراسة:**

(١) **أدوات جمع البيانات:** تم الإعتماد على مقياس لتحديد آليات تفعيل رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم: مطبق على العاملين في أجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

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

أ- **مرحلة جمع العبارات وصياغتها لغوياً وإعداد فقرات المقياس:**

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

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

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

(١) محمد سلامة محمد غباري: التنمية ورعاية الشباب، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠١١، ص ص (٢١٨-٢٢٤).

المحور الثاني: واقع رأس المال البشري: وموزعة على (١١) عبارة تقيس التدريب في أجهزة رعاية الشباب الجامعي وهما (١-١١)، (٧) عبارات تقيس التعليم في أجهزة رعاية الشباب الجامعي وهما (٧-١)، (٩) عبارات تقيس الخبرة في أجهزة رعاية الشباب الجامعي وهما (١-٩)، (٨) عبارات تقيس المهارة في أجهزة رعاية الشباب الجامعي وهما (١-٨).

وبالتالي فقد بلغت عبارات المقياس (١٨) عبارة.

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

أ- التكرارات، النسب المئوية.

ب- الأوزان المرجحة، القوة النسبية، المتوسط الحسابي المرجح.

هـ- مجالات الدراسة:

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

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

١- النوع:

### جدول (٣)

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

ن = ١١٥

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

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

٢- السن

### جدول (٤)

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

ن = ١١٥

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

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن، حيث يتبين أن (٧) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٦,١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح أعمارهم من ٣٠ : ٣٥ سنة، وأن (٢٦) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٢,٦%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح أعمارهم من ٣٥ : ٤٠ سنة، وأن (٤٠) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣٤,٨%) من إجمالي أفراد عينة

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

٣- الحالة الاجتماعية:

### جدول (٥)

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

الاجتماعية: ن = ١١٥

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

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

٤- المؤهل العلمي:

### جدول (٦)

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

ن = ١١٥

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



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

٥- الدرجة الوظيفية :

### جدول (٧)

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

الوظيفية: ن = ١١٥

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

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

## ٦ - سنوات الخبرة في مجال رعاية الشباب

## جدول (٨)

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

ن = ١١٥

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

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

## - المجال الزمني:

وهو فترة إجراء الدراسة الميدانية.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

النتائج الخاصة بالإجابة على التساؤل الأول للدراسة ومؤداه:

(١) ما واقع رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟ يتمثل في:

ما واقع التدريب بأجهزة رعاية الشباب بجامعة الفيوم؟

جدول (٩) يوضح واقع التدريب من وجهة نظر العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن = ١١٥)

الترتيب	القوة النسبية	المرحلة النسبية	الوزن المخرج	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة
					%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٥٧,١	٨,٣١	٦٥,٦٧	١٩٧	%٤٠,٩	٤٧	%٤٧	٥٤	%١٢,٢	١٤	الحدثة لتطوير أدائي المهني.
٤	٦٠,٨٧	٨,٨٦	٧٠	٢١٠	%٤٣,٥	٥٠	%٣٠,٤	٣٥	%٢٦,١	٣٠	دورات في مجال تكنولوجيا المعلومات.
٢	٦٨,١٢	٩,٩١	٧٨,٣٣	٢٣٥	%٣٢,٢	٣٧	%٣١,٣	٣٦	%٣٦,٥	٤٢	دورات لتنمية قدرتي في تقديم الخدمات.
٨	٥٣,٠٤	٧,٧٢	٦١	١٨٣	%٥٩,١	٦٨	%٢٢,٦	٢٦	%١٨,٣	٢١	أداء مهام ضمن فريق العمل.
٣	٦٤,٠٦	٩,٣٢	٧٣,٦٧	٢٢١	%٤٥,٢	٥٢	%١٧,٤	٢٠	%٣٧,٤	٤٣	دورة في تشخيص وحل المشكلات.
٩	٥١,٣	٧,٤٧	٥٩	١٧٧	%٥٧,٤	٦٦	%٣١,٣	٣٦	%١١,٣	١٣	الوقت لإنجاز المهام المطلوبة.
٨ مكرر	٥٣,٠٤	٧,٧٢	٦١	١٨٣	%٥١,٣	٥٩	%٣٨,٣	٤٤	%١٠,٤	١٢	إتخاذ القرارات الإدارية في مجال العمل
١	٦٩,٢٨	١٠,١	٧٩,٦٧	٢٣٩	%٣٢,٢	٣٧	%٢٧,٨	٣٢	%٤٠	٤٦	دورات إدارية تؤهلني للترقي للمناصب

الترتيب	القوة النسبية	المرحلة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة
					%	ك	%	ك	%	ك	
٧	٥٤,٢	٧,٨٩	٦٢,٣٣	١٨٧	%٤٨,٧	٥٦	%٤٠	٤٦	١١,٣	١٣	م قدراتي الإبداعية في العمل.
١١	٤٧,٥٤	٦,٩٢	٥٤,٦٧	١٦٤	%٦٨,٧	٧٩	%٢٠	٢٣	%١١,٣	١٣	س تحمل المسؤولية في العمل.
٥	٥٩,٤٢	٨,٦٥	٦٨,٣٣	٢٠٥	%٤٠	٤٦	%٤١,٧	٤٨	%١٨,٣	٢١	في الأعمال لزملائي إذا تطلب الأمر
١٠	٤٩,٢٨	٧,١٧	٥٦,٦٧	١٧٠	%٦٤,٣	٧٤	%٢٣,٥	٢٧	%١٢,٢	١٤	يحتاجون التدريب في العمل.
	٦٨٧,٢	١٠٠	٧٩٠,٣	٢٣٧١							المجموع
١٩٧,٥٨											المتوسط الحسابي
٥٧,٢٧											القوة النسبية

يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الأول وهو رأس المال البشري والذي يتمثل في (يوضح واقع التدريب من وجهة نظر العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي) أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٩٧,٥٨) وقوة نسبية بلغت (٥٧,٢٧%)، وهذا يدل على أن بعض العاملين ليس لديهم وعي بالتدريب بدرجة كبيرة.

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

١- "حصلت على دورات لتنمية قدرتي في تقديم الخدمات" بوزن مرجح (٧٨,٣٣) ونسبة مرجحة (٩,٩١) وقوة نسبية (٦٨,١٢) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات لتنمية قدرات العاملين في تقديم الخدمات بصورة أكثر فاعلية.

٢- "حصلت على دورة في تشخيص وحل المشكلات" بوزن مرجح (٧٣,٦٧) ونسبة مرجحة (٩,٣٢) وقوة نسبية (٦٤,٠٦) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات في تشخيص وحل المشكلات بصورة أكثر فاعلية.

٣- "حصلت على دورات إدارية تؤهلني للتقدم للمناصب الإدارية العليا" بوزن مرجح (٧٩,٦٧) ونسبة مرجحة (١٠,١) وقوة نسبية (٦٩,٢٨) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات إدارية للتقدم للمناصب الإدارية العليا بصورة أكثر فاعلية.

٤- "حصلت على دورات في مجال تكنولوجيا المعلومات" بوزن مرجح (٧٠) ونسبة مرجحة (٨,٨٦) وقوة نسبية (٦٠,٨٧) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

٥- "لدي القدرة على أداء مهامي ضمن فريق العمل" بوزن مرجح (٦١) ونسبة مرجحة (٧,٧٢) وقوة نسبية (٥٣,٠٤) وهذا يعني أن جميع العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات تدريبية خاصة بالعمل الفريقي.

٦- "أفوض مهامي في الأعمال لزملائي إذا تطلب الأمر ذلك" بوزن مرجح (٦٨,٣٣) ونسبة مرجحة (٨,٦٥) وقوة نسبية (٥٩,٤٢) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات في مهارة التفويض.

- بينما جاءت العبارات التي حصلت على أقل درجة موافقة في الترتيب الأخير وهي كالآتي:
- ١- "أعرف الأساليب الحديثة لتطوير أدائي المهني" بوزن مرجح (٦٥,٦٧) ونسبة مرجحة (٨,٣١) وقوة نسبية (٥٧,١) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى معرفة الأساليب الحديثة لتطوير أدائهم المهني.
  - ٢- "أشارك في تحديد الإحتياجات التدريبية للعمل" بوزن مرجح (٥٦,٦٧) ونسبة مرجحة (٧,١٧) وقوة نسبية (٤٩,٢٨) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات لتحديد الإحتياجات التدريبية للعمل وتوفيرها لهم للحصول عليها لتطوير أدائهم المهني.
  - ٣- "أستطيع إستثمار الوقت لإنجاز المهام المطلوبة" بوزن مرجح (٥٩) ونسبة مرجحة (٧,٤٧) وقوة نسبية (٥١,٣) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى التوعية بأهمية الوقت لإنجاز المهام في وقت قليل.
  - ٤- "أعمل على دعم قدراتي الإبداعية في العمل" بوزن مرجح (٦٢,٣٣) ونسبة مرجحة (٧,٨٩) وقوة نسبية (٥٤,٢) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى دعم قدراتهم الإبداعية وتنميتها.
  - ٥- "لدي القدرة على تحمل المسؤولية في العمل" بوزن مرجح (٥٤,٦٧) ونسبة مرجحة (٦,٩٢) وقوة نسبية (٤٧,٥٤) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى التدريب على القيادة وتحمل المسؤولية.
  - ٦- "لدي القدرة على إتخاذ القرارات الإدارية في مجال العمل بكفاءة" بوزن مرجح (٦١) ونسبة مرجحة (٧,٧٢) وقوة نسبية (٥٣,٠٤) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على دورات تدريبية لإتخاذ القرارات الإدارية في مجال العمل بصورة أكثر فاعلية.

ب بجامعة الفيوم؟

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

الترتيب	القوة النسبية	النسبة المرحجة	الوزن العرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		
					%	ك	%	ك	%	ك	
١	٥٠,٤٣	١٤,٨	٥٨	١٧٤	%٦٠,٩	٧٠	%٢٧	٣١	%١٢,٢	١٤	
٢	٤٩,٨٦	١٤,٦	٥٧,٣٣	١٧٢	%٦٢,٦	٧٢	%٢٥,٢	٢٩	%١٢,٢	١٤	ن الأمن الفكري بكفاءة.
٦	٤٦,٠٩	١٣,٥	٥٣	١٥٩	%٦٩,٦	٨٠	%٢٢,٦	٢٦	%٧,٨	٩	
٥	٤٧,٨٣	١٤	٥٥	١٦٥	%٦٤,٣	٧٤	%٢٧,٨	٣٢	%٧,٨	٩	ت الحديثة للعمل مع الشباب.
٢ مكرر	٤٩,٨٦	١٤,٦	٥٧,٣٣	١٧٢	%٦٦,١	٧٦	%١٨,٣	٢١	%١٥,٧	١٨	مها بشكل أفضل.
٣	٤٩,٥٧	١٤,٥	٥٧	١٧١	%٦٤,٣	٧٤	%٢٢,٦	٢٦	%١٣	١٥	رعاية الشباب.
٤	٤٨,١٢	١٤,١	٥٥,٣٣	١٦٦	%٦٦,١	٧٦	%٢٣,٥	٢٧	%١٠,٤	١٢	نسب تخصصه.
	٣٤١,٧	١٠٠	٣٩٣	١١٧٩							
١٦٨,٤٣											مباي
٤٨,٨٢											بة



يتضح من الجدول السابق والخاص بالبعد الأول وهو رأس المال البشري والذي يتمثل في (يوضح واقع التعليم من وجهة نظر العاملين في أجهزة رعاية الشباب الجامعي) أن استجابات عينة الدراسة جاءت بمستوى منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٦٨,٤٣) وقوة نسبية بلغت (٤٨,٨٢%)، وهذا يدل على أن بعض العاملين ليس لديهم نقص في مستوى التعليم.

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

١- "أسعى لإيجاد طرق مبتكرة في العمل وتعلمها بشكل أفضل" بوزن مرجح (٥٧,٣٣) ونسبة مرجحة (١٤,٦) وقوة نسبية (٤٩,٨٦) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى معرفة الطرق المبتكرة في العمل.

٢- "أعرف اللوائح المنظمة للعمل داخل إدارات رعاية الشباب" بوزن مرجح (٥٧) ونسبة مرجحة (١٤,٥) وقوة نسبية (٤٩,٥٧) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى معرفتهم باللوائح المنظمة في العمل.

٣- "أهتم بتبادل الأفكار بين فريق العمل" بوزن مرجح (٥٨) ونسبة مرجحة (١٤,٨) وقوة نسبية (٥٠,٤٣) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى توعيتهم بالأفكار الجديدة في العمل والتي تؤدي إلى تنمية العمل.

٤- "أسعى لإكتساب معلومات حول كيفية تحقيق الأمن الفكري بكفاءة" بوزن مرجح (٥٧,٣٣) ونسبة مرجحة (١٤,٦) وقوة نسبية (٤٩,٨٦) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على إكتساب معلومات حول كيفية تحقيق الأمن الفكري.

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

١- "أبادل الآراء بين أعضاء فريق العمل كل حسب تخصصه" بوزن مرجح (٥٥,٣٣) ونسبة مرجحة (١٤,٥) وقوة نسبية (٤٩,٥٧) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى تبادل الآراء بين فريق العمل.

٢- "أشجع الابتكار في مجال العمل" بوزن مرجح (٥٣) ونسبة مرجحة (١٣,٥) وقوة نسبية (٤٩,٨٦) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى تعليمهم بأهمية الابتكار في العمل.

٣- "أسعى لإكتساب معارف خاصة بالإتجاهات الحديثة للعمل مع الشباب" بوزن مرجح (٥٥) ونسبة مرجحة (١٤) وقوة نسبية (٤٧,٨٣) وهذا يعني أن غالبية العاملين بحاجة إلى الحصول على معارف خاصة بالإتجاهات الحديثة للعمل مع الشباب.

## ثامناً: مقترحات الدراسة:

## تقترح الدراسة الآتي:

- ١- إقامة لقاءات للطلاب الجدد لتعريفهم بأنشطة رعاية الشباب.
- ٢- توعية العاملين بكيفية استخدام مهارة الإقناع مع الطلاب.
- ٣- مراعاة التنوع في الأنشطة لإرضاء إهتمامات الطلاب.
- ٤- عقد دورات تدريبية لاكتساب العاملين مهارات العمل مع الشباب.
- ٥- تدريب العاملين على ممارسة المهارات المهنية اللازمة للعمل.
- ٦- دعم أجهزة رعاية الشباب بالتقنيات الحديثة لدعم العمل.
- ٧- تطبيق التجارب العالمية الرائدة بمجال العمل.
- ٨- توفير ورش عمل لتبصير العاملين بكيفية إتخاذ القرارات الإدارية.
- ٩- إتاحة دورات تدريبية لتوعية العاملين باللوائح المنظمة للعمل.

## قائمة المراجع:

- (١) أحمد إسماعيل المعاني وآخرون: قضايا إدارية معاصرة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٢، ٢٠١٦.
- (٢) أحمد عبد الشافي سيد سليمان: نحو برنامج تدريبي مركّز على متطلبات الجودة لتنمية المهارات القيادية لمديري رعاية الشباب في العمل مع جماعات الشباب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ٢٠٢١.
- (٣) باهر محمد السعيد محمود درار " بعنوان "الثقافة المعلوماتية كمتغير في التخطيط لتطوير خدمات رعاية الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٥.
- (٤) بدر فتحي سيف النصر: دور الثقة التنظيمية في تنمية رأس المال البشري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٩.
- (٥) جمال شحاته حبيب ومريم إبراهيم حنا: الخدمة الاجتماعية المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠١١.
- (٦) حاتم ابن صلاح سنوسي أبو الجدائل: رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط١، ٢٠١٢.
- (٧) حمادة عيد نوارت العنتبلي ومنصور سلطان الطويقي: الأبعاد الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، الإسكندرية، مطبعة دار الهدى، د.ط، ٢٠١٥.
- (٨) خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر: التمكين الإداري وصناعة قادة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، د.ط، ٢٠١٨.

- ٩) سلوى عثمان الصديقي: منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، دار الكتب والوثائق القومية، ط١، ٢٠١٣.
- ١٠) صبحي محمد إسماعيل ومهدي معيض السلطان: إقتصاديات التمويل والإستثمار، جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي، ٢٠١٩.
- ١١) عبد الكريم أبو الفتوح درويش: إدارة المعرفة (خارطة الطريق للقيمة المؤسسية المضافة)، الشارقة، د.ط، ٢٠٠٧.
- ١٢) عبد الكريم بكار: المسلمون بين التحدي والمواجهة حول التربية والتعليم، دمشق، دار القلم، ط٣، ٢٠١١.
- ١٣) عبد المحيي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ط١، ٢٠١٥.
- ١٤) فيروز علي الدين عبد الجواد: العدالة التنظيمية والتحفيز وعلاقتهما بالمناخ التنظيمي لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة القاهرة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠١٧.
- ١٥) كلثم جبر الكواري وصلاح سلطان المناعي: رعاية الشباب في المجتمع العربي (أسس وتطبيقات)، المكتب الجامعي الحديث، ط١، ٢٠١٢.
- ١٦) محمد أحمد محمد السيد حفنى: فاعلية استخدام المواقع الإلكترونية التفاعلية فى تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على عينة من طلاب المرحلة الثانوية فى مدينة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ٢٠٢٠.
- ١٧) محمد سلامة محمد غباري: التنمية ورعاية الشباب، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، ٢٠١١.
- ١٨) محمد موسى أحمد: إدارة الأفراد (الموارد البشرية H.R) بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، مكتبة دار الوفاء القانونية، ط١، ٢٠١٤.
- ١٩) محمود عبد اللطيف موسى: قياس العائد من الإستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٣.
- ٢٠) مدحت محمد أبو النصر: إدارة الأنشطة والخدمات الطلابية في المؤسسه التعليمية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠٠٩.
- ٢١) مدحت محمد أبو النصر: التدريب عن بعد - بوابتك لمستقبل أفضل، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١، ٢٠١٧، ص٢٢.
- ٢٢) مدحت محمد أبو النصر: الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب، مكتبة المتنبي، ط١، ٢٠١٣.

٢٣) المصطفى بنتور: منهجيات بناء وحساب مؤشرات رأس المال البشري مع الإشارة إلى وضع الدول العربية، الإمارات، صندوق النقد العربي، د.ط، ٢٠٢٠.

٢٤) النظم الخبيرة: المهارات الأكاديمية، حقوق الطبع والنشر محفوظة للنظم الخبيرة، ط١، ٢٠١٢.

٢٥) هاني علي شارد: أثر تنمية رأس المال البشري علي التطوير الاداري بالتطبيق علي جامعة شقراء", المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, كلية التجارة, جامعة قناة السويس, ٢٠١٩.

٢٦) هبة أحمد يوسف محمد العركي: دراسة تقويمية لدور التعليم الجامعي الخاص في خدمة المجتمع : على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠", رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الدراسات العليا للتربية, جامعة القاهرة, ٢٠٢١.

- 27) Duncan Holtom Et All: Study On The Social Value Of Youth Organisations, Belgium, The European Youth Foundation Of The Council Of Europe, 2016.
- 28) heLenA BArick: Youth work today: a review of the issues and challenges, New Zealand, Ministry of Youth Development APril 2006.