

**أدوار الممارس العام في التخفيف من المعوقات التي تواجه  
فريق العمل بمراكز الشباب**

**The roles of Generalist Social Work Practitioner to alleviate  
the Obstacles Facing Team Work at Youth Centers**

٢٠٢٥/١/١٣ تاريخ التسليم

٢٠٢٥/١/٢٣ تاريخ الفحص

٢٠٢٥/١/٣٠ تاريخ القبول

إعداد

**دعاء عيد زين الدين عبدربه**

Doaa Eid Zaineldeen Abdrabh

doaa.eid1943@social.aun.edu.eg



## أدوار الممارس العام في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب

### اعداد وتنفيذ

### دعاء عيد زين الدين عبدربه

#### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى تحديد المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب وتحديد دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب، وتعد من الدراسات الوصفية التي استخدمت منهج المسح الاجتماعي واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق الدراسة في (٢٩) مركز شباب التابعين لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط وعينة من العاملين بلغت (١٠١) مفردة، وتوصلت نتائج الدراسة الى ان المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب تمثلت في المعوقات الراجعة لفريق العمل نفسه، والمعوقات الراجعة للشباب، والمعوقات الراجعة لأسر الشباب، والمعوقات الراجعة لإدارة مركز الشباب، والمعوقات الراجعة للمجتمع، كما توصلت الدراسة الى دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب تمثل في مساعدة الأخصائي فريق العمل على تنمية القدرة على التواصل، مساعدة الأخصائي فريق العمل على تنمية روح العمل الفريقي، قيام الأخصائي بتحليل مشكلات فريق العمل بمراكز الشباب، قيام الأخصائي بدور الوسيط بين فريق العمل وبين رؤساءهم، وقيام الأخصائي بتوفير وإستثمار جميع الإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف فريق العمل، وقيام الأخصائي بعقد جلسات تدريبية لتنمية مهارات فريق العمل

**الكلمات المفتاحية:** أدوار الممارس العام، التخفيف من المعوقات، فريق العمل، بمراكز الشباب.

---

## The roles of Generalist Social Work Practitioner to alleviate the Obstacles Facing Team Work at Youth Centers

### Abstract

The current study aimed to identify the obstacles facing the work team in youth centers and determine the role of the social worker in alleviating the obstacles facing the work team in youth centers, and it is one of the descriptive studies that used the social survey methodology and relied on the questionnaire as a tool for data collection, and the study was applied in (29) youth center affiliated with the Directorate of Youth and Sports in Assiut Governorate and a sample of workers amounted to (101) single, and the results of the study found that the obstacles facing the work team in youth centers were obstacles The study also found the role of the social worker in alleviating the obstacles facing the work team in youth centers represented in helping the specialist work team to develop the ability to communicate, helping the specialist work team to develop the spirit of teamwork, the specialist analyzing the problems of the work team in youth centers, the specialist acting as a mediator between the work team and their superiors, and the specialist By providing and investing all the necessary capabilities to achieve the goals of the work team, and the specialist holding training sessions to develop the skills of the work team

### أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تعتبر مديرية الشباب والرياضة من المؤسسات الرياضية المتخصصة في المجال الرياضي والتي تهدف إلى تطوير الرياضة والسعي المتواصل إلى زيادة قاعدة الممارسة وتفعيل دورها الإيجابي، كما أنها تلعب دوراً هاماً في تنشئة الفرد وتكوين شخصيته، فهي المؤسسة الحكومية التي أنشأها المجتمع لتلبية حاجات أعضائه من الشباب وتحقيق رغباتهم كما أنها تتيح للشباب ممارسة نشاطه في سهوله ويسر بهدف اعداد المواطن الصالح ودون تحديد أو تخصيص لنوع معين من النشاط لفئة بعينها من المواطنين، فهي تتيح الممارسة لكافة فئات المجتمع حرصاً منها على تكوين الصورة المتكاملة للفرد والجماعات للوصول إلى مستويات ملائمة للمعيشة والصحة، كما تهدف إلى قيام علاقات سوية بين الافراد بتنمية قدراتهم وتحسين الحياة الإنسانية. (الشمري، ٢٠١٩، ٧٢)

حيث إن النجاح الذي حققه مؤسسة حكومية أو أهلية يعتمد بالدرجة الكبيرة على اندماج الموظفين في عملهم بشكل صحيح، وبالتالي يساعد المؤسسة تأدية واجباتهم بالشكل الصحيح والبعيد عن التذمر في العمل، وبالتالي يتم تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة من خلال التخفيف من المعوقات التي تواجه العاملين، ويساعد ذلك في تحسين مستوى الاستقرار الوظيفي لديهم في عملهم وفي المنظمات التي يعملون بها، لأن ذلك الاستقرار يساعد في أن يكون العاملين على قدر كبير من الثقة بالنفس وتحقيق نوع من الرضا الوظيفي، مما يساهم بشكل كبير في تحقيق التكيف التنظيمي الذي يعد الأساس لأي استقرار داخل المؤسسة. (عباس، ٢٠١٦، ٢١٦)

ومن الأهمية أن تكون الإدارة على مستوى التحديات، فالإدارة تهجر التقليد وتتعامل مع رياح التغيير وما تحمله بين طياتها من امال واحلام واستعداد للتكيف مع احداث التغيير المدروس والعمل على احداثه وايجاد مناخ تنظيمي يتلاءم من تطلعات العاملين ورغباتهم وحاجاتهم، حيث يشكل الافراد اهمية كبيرة للمنظمات فهم الذين يعملون على تحقيق اهداف المنظمة. (عبدالعزیز، ٢٠١٤، ٢١٣)

كما إن تقسيم العمل هو الأساس في تكامل المهن فيما بينها إذ أن التقسيم يعكس تباين وتمايز المهن المشاركة في تقديم ألوان متعددة من الخدمات ويترتب على ما سبق أن العمل الفريقى هو أفضل اطار لتحقيق التفاعل والاتصال وغيرها، مما يلزم تحقيق التكامل فيما بين المهن والمشاركة في تحقيق الرعاية المستهدفة، ويساعد العمل الفريقى على استخدام القدرات المتعددة لأعضاء مختلفين في تخصصاتهم، مما يساعد في زيادة وتوسيع نطاق المعرفة والخبرة والمهارة التي تؤدي الى تقديم أفضل خدمة، كما يقدم ميكانيزم لتنسيق الخدمة المقدمة وزيادة فعالية الخدمات التي تقدم مما يعطى صورة أفضل عنها لدى التخصصات الأخرى، وهناك أنماط متعددة من فرق العمل فقد يقصد بفريق العمل العديد من الأعضاء في نفس المهنة مثل الفريق الذي يمثله عدد من الأخصائيين الاجتماعيين من الأجهزة المختلفة لتنسيق الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعاملين بالشباب والرياضة. (على، ٢٠٠٣، ٣٩٥)

ان التزايد المتنامي للعديد من التخصصات التي تعمل في مجالات واحدة وارتفاع مستوى أساليبها المهنية يستوجب ضرورة احداث تفاعل ايجابي بين هذه التخصصات لإيجاد نوع من التضافر والتعاون لحل المشكلات المجتمعية

ولن يأتي ذلك الا من خلال العمل الفريقي الذي يحدد توصيفا لدور كل تخصص من التخصصات وكيفية تعاون تلك التخصصات لتحقيق الأهداف.

ويعد الانسان العنصر الرئيسي في تقدم الأمم ورفيها، فهو وسيلة كل تنمية وغايتها في أي مجتمع من المجتمعات، ليصبح الانسان عنصرا قادرا على تحمل المسئوليات والاعباء التي ستلقى على كاهله مستقبلا ولضمان امتلاكه المهارات الأساسية التي تمكنه من التكيف مع الظروف التي يعيشها ومسايرة المتغيرات والتطورات التي يشهدها العصر. (الحارسي، كاظم، ٢٠١١، ٤٠٩)

عندما يصل الانسان إلى درجة معينة من الوعي والنضج يصبح بذلك أهلا لتحمل المسئولية في جميع أمور حياته، ومن أهم سمات تحمل المسئولية هي قدرة الفرد على اتخاذ القرار السليم، فالقرار الذي يقوم الأفراد باتخاذها من الممكن أن يترتب عليه نتيجة تؤثر على مستقبله أو تؤثر على مستقبل الآخرين أو تؤثر على سير العمل. (العقامي، ٢٠٢٠، ١٠)

ويوجد العديد من الظواهر مثل عدم الرغبة في الاستمرار في اداء العمل في المؤسسة ووجود قصور في الصلاحيات والمسئوليات التي تُعطى للعاملين، وانفراد بعض الأشخاص بالسلطة واتخاذ القرار دون اشراك العاملين معهم مما استدعى النظر إلى هذه الظواهر التي تكمن في عزوف البعض من العاملين عن القيام بمهامهم الوظيفية والتي يكون سببها عدم اشراكهم في اتخاذ القرار، الامر الذي يؤدي الى عدم الشعور بالمسئولية تجاه هذا القرار والخوف من الوقوع في الاخطاء وبالتالي محاسبتهم من رؤسائهم، الامر الذي يستدل منه على نسبة الانتماء لديهم وولائهم للعمل.

وهذا يتطلب معرفة الاسباب التي تنتج من عدم وجود الانتماء للمؤسسات الشبابية ونتيجة عدم الانتماء لفريق العمل وجماعة المؤسسة الشبابية وبالتالي قد يؤدي ذلك إلى عدم الاهتمام بالأداء في العمل والعزوف المبكر الذي قد يؤدي إلى الإهمال وعدم الترقى الوظائف نتيجة عدم وجود الانتماء بين فريق العمل وعدم اهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، والذي يترتب عليه عدم الانتماء للمجتمع الكبير المتمثل في الانتماء للوطن. (اشرف، حسين، ٢٠٢٣، ٨١)

أن ادارة المنظمات والمؤسسات في المجتمعات المعاصرة أو الحديثة تختلف تماما عما كانت عليه منذ سنوات مضت، فقد تطورت الادارة وأصبحت تمثل مجموعه متكاملة من التطور العلمي ومن نتائج العلوم الاجتماعية والطبيعية والسلوكية ومن الدراسات الأكاديمية ومن التجارب العلمية، ومن ثم أصبح لها نظرياتها وأسسها العلمية والتي من خلالها يتم ادارتها بشكل يحقق الاهداف المنشودة. (درويش، حسانين، ٢٠٠٤، ١٤٠)

ونتيجة لتطور الفكر الإداري ظهرت مدارس عديدة ومختلفة، وقد ركزت على حركة النشاط الإنساني من جهة ومدى ارتباط هذه الحركة بالمناخ الثقافي والحضاري للمؤسسة، وكذلك الفهم المتبادل بين أعضائها رئيس ومرؤوسين، وبما أن المؤسسة ليست مجرد بنايات وآلات انتاجية، بل يدخل ضمن اطارها العنصر البشري الذي يعتبر نسق اجتماعي تنشأ بينهم علاقات وانسجام داخل البناء الكلي، علاقة رئيس ومرؤوس تحدد طرق اتصالهم ببعض البعض مجموعة من القوانين واللوائح والتي هي عبارة عن علاقات رسمية تختلف من مؤسسة إلى اخرى، بالإضافة إلى وجود رغبات وميول

واتجاهات أو علاقات غير رسمية. (حاجي،  
٢٠١٥، ٥)

والخدمة الاجتماعية من المهن التي تهتم  
بدورها بالمشكلات التي تواجه العاملين بالشباب  
والرياضة التي منها نقص الموارد والامكانيات  
والظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها  
هؤلاء العاملين، ومن أجل ذلك كان اهتمام  
مهنة الخدمة الاجتماعية بفريق العمل  
والمشكلات التي تواجههم. (عبدالمجيد،  
١٩٩٢، ٥)

وتلعب الخدمة الاجتماعية دورا بارزا في  
الهيئات الشبابية حيث تقوم بمساعدة العاملين  
في مجال الشباب والرياضة على مواجهة  
المشكلات والمعوقات التي تؤثر على أدائهم  
الوظيفي والخدمة الاجتماعية بهذا المفهوم  
يمكن أن تحقق الرفاهية من خلال تحقيق  
أهداف الهيئة. (قصوة، ٢٠٠١، ٥٤)

وذلك من خلال اهتمامها بالعنصر البشري  
والذي يعد من أهم مدخلات الهيئات الشبابية،  
وكذلك اهتمامها بالعلاقات الاجتماعية السائدة  
بين العاملين، وبناء على ذلك ترى مهنة  
الخدمة الاجتماعية انه لابد من التعامل مع  
العاملين كبشر لهم مشاعر وامال ولهم روحهم  
المعنوية التي يجب احترامها ومراعاتها، وعلى  
هذا الاساس تبدو أهمية الخدمة الاجتماعية  
كمهنة متخصصة في مجال العمل الشبابي.  
(سرحان، ٢٠٠١، ١٣)

والممارس العام يعمل ضمن فريق العمل داخل  
الهيئات الشبابية ويعد دور الممارس العام من  
الأدوار الهامة في التنظيم والتنسيق داخل  
الهيئات الشبابية فهو يقوم بنشر التوعية  
اللازمة داخل الهيئات الشبابية والمشاركة في  
تعزيز عملها والمساهمة في نشر الوعي الازم  
لدى الشباب بالهيئات الشبابية ونظرا لأن مهنة  
الخدمة الاجتماعية المعنوية بالتغيرات

الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تحدث  
في المجتمع من خلالها يتم التعرف على  
احتياجات العاملين ومطالبهم والمساعدة في  
تحقيق أهدافهم. (توفيق، ٢٠٠٤، ٣٤٧٨)

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

١. دراسة عباس (٢٠٢٣): استهدفت الدراسة إلى  
التعرف على واقع التكيف التنظيمي في  
مديريات الشباب والرياضة ودوره في تحقيق  
الاستقرار الوظيفي من وجهة نظرهم وتوصلت  
الدراسة إلى ضرورة تشجيع المديرين  
بالمديريات التابعة لوزارة الشباب والرياضة على  
عقد الاجتماعات الدورية مع العاملين من أجل  
تشجيعهم وتحفيزهم للعمل بالشكل الصحيح  
. وضرورة أن يقوم المديرين بالمديريات التابعة  
لوزارة الشباب والرياضة بتوفير كافة البيانات  
والمستلزمات الضرورية التي يحتاجها العاملين  
في المديريات ويجب أن يراعى المديرين  
بالمديريات التابعة لوزارة الشباب والرياضة  
رغبات وميول العاملين في المديرية.

٢. دراسة عبد المعبود (٢٠٢٣): استهدف البحث  
إلى التعرف على العلاقة بين العدالة المدركة  
لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي للأخصائيين  
الاجتماعيين بجامعة بنها، وتوصلت النتائج  
إلى وجود علاقة ارتباط موجبه بين العدالة  
المدركة لنظام الحوافز والاستغراق الوظيفي، أي  
كلما زاد الشعور بالعدالة التوزيعية كلما زاد  
استغراقهم الوظيفي والعكس صحيح، وادراك  
العاملين للأصناف في اسلوب معاملة رؤسائهم  
لهم واحساسهم بالمساواة في توزيع المكافآت  
وتعزيز الثقة لدى الأخصائيين مما يؤدي إلى  
تحفيزهم واثارة دافعيتهم للمزيد من الولاء  
للجامعة.

٣. دراسة عبدالمحسن (٢٠٢٢): هدفت الدراسة  
إلى تحديد المعوقات التي تواجه الممارسين  
عند التعامل مع الأطفال ذوي اضطرابات النطق

والكلام، وأظهرت النتائج أن الأخصائي الاجتماعي يواجه العديد من الصعوبات والمعوقات عند ممارسته لهذه الأدوار مع حالات الأطفال ذوي اضطرابات النطق والكلام والمتمثلة في معوقات راجعة إلى الطفل حيث بلغت القوة النسبية (٨٢.٨٥%)، معوقات راجعة إلى أسرة الطفل حيث بلغت القوة النسبية (٧٩.٥٥%)، معوقات راجعة للأخصائي الاجتماعي نفسه حيث بلغت القوة النسبية (٧٥.٦٣%)، معوقات راجعة إلى المؤسسة حيث بلغت القوة النسبية (٧٨.٣٣%)، معوقات راجعة إلى المجتمع حيث بلغت القوة النسبية (٨٦.٠٠%).

٤. نجيب (٢٠٢٢): هدفت الدراسة الى التعرف على المعوقات التي تواجه الاخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي في مواجهة الأوبئة داخل مستشفيات العزل الصحي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى دور الأخصائي الاجتماعي كعضو في الفريق الطبي بمستشفيات العزل للحالات المصابة بفيروس كورونا المستجد كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون بلغ (٢.٠٤) وهو مستوى متوسط، وأن مستوى المعوقات التي ترجع إلى إدارة المستشفى التي تواجه دور الأخصائي الاجتماعي كعضو في الفريق الطبي بمستشفيات العزل للحالات المصابة بفيروس كورونا المستجد كما يحددها المستفيدون بلغ (٢.٦) وهو مستوى مرتفع.

٥. دراسة فتحي (٢٠٢٢): يهدف البحث إلى تطوير ممارسات الإبداع الإداري لدى مدراء مراكز الشباب بمحافظة البحيرة وذلك من خلال التعرف على: السمات الشخصية للإبداع الإداري لمدراء مراكز الشباب في محافظة البحيرة. التعرف على الوعي بالأساليب التنظيمية للإبداع الإداري لمدراء مراكز الشباب

في محافظة البحيرة، وقد توصل الباحث في محور السمات الشخصية للإبداع الإداري إلى: عناصر السمات الشخصية للإبداع الإداري حسب الوزن النسبي والترتيب هي (تفهم المشكلات- المرونة- الأصالة- المخاطر)، يستخدم الانتباه- الأصالة- المخاطر)، يستخدم الأسلوب العلمي في إنجاز الأعمال وإنتاج الأفكار الجديدة، يشترك مع العاملين في إيجاد حلول إبداعية جديدة تخدم العمل. النمط القيادي المتبع ديمقراطي وأن المدير لا يتمتع المدير بدرجة من الحرية والاستقلالية مما يعوقه في اتخاذ القرار.

٦. دراسة محمد (٢٠٢١): هدفت الى تحديد المعوقات التي تواجه فريق العمل في المدارس الفنية الصناعية، وتحديد الدور الفعلي للخدمة الاجتماعية لمواجهة معوقات فريق العمل في المدارس الثانوية الصناعية، وأثبتت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات المهنية هي وجود منازعات وصراعات في جماعة الفريق، وأن أهم المعوقات الإدارية هي غياب الرقابة والحساب، عدم عقد اجتماعات دورية لتقييم أداء فريق العمل، وعدم وجود مكان مناسب للعمل المهني، وأن أهم المعوقات المادية ضيق مساحة المدرسة، بعد المدرسة عن محل إقامة اغلب أعضاء الفريق، وعدم توافر وسائل مواصلات مناسبة للوصول إلى المدرسة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم الأدوار التي يؤديها الأخصائي الاجتماعي لمساعدة فريق العمل لمواجهة المعوقات كانت كالاتي دوره كمعالج يعدل اتجاهات المحيطين بأعضاء الفريق، يعمل على تغيير النظرة والآثار السلبية لأعضاء الفريق، دوره كمُدافع يؤثر على أعضاء الفريق لتقديم الخدمات لبعضهم البعض وللطلاب، دوره كوسيط يقنع الطلاب بأهمية فريق العمل بالمدرسة، دوره كممكن يساعد

بتزييف الاستجابات فيما يخص قدرات التلميذ  
في المقابلة الأسرية

٩. دراسة علي (٢٠١٨): هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي من وجهة نظر الممارسين، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها، لا يوجد اهتمام كافي بأراء الأخصائي الاجتماعي بالرغم من مشاركته ضمن الفريق العلاجي خاصة في المستشفيات الصغيرة، المرتبات ضعيفة ولا تلبى المتطلبات الاجتماعية للأخصائي الاجتماعي من توفير سبل العيش لأسرته وغيرها من الاحتياجات ولا توجد حوافز بصورة مستمرة مما يؤثر على الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي وكثرة الأعباء الإدارية للأخصائي الاجتماعي خارج إطار عمله مما يشعره بعدم الرضا الوظيفي..

١٠. دراسة العنزي (٢٠١٨): هدفت هذه الدراسة بالتعرف على معوقات تمكين الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بمحاكم الأحوال الشخصية من وجهة نظر العاملين والخبراء والمتضمنة معوقات (وظيفية، مهنية، اجتماعية)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها ومن أبرز المعوقات المهنية التي تواجه العاملين والتي تحد من تفعيل الخدمة الاجتماعية في محاكم الأحوال الشخصية: قلة معرفة وخبرة الأخصائيين للعمل بمحاكم الأحوال الشخصية ونقص الأعداد المهني لديهم وترجع الباحثة ذلك؛ لحدثة التجربة بالمملكة العربية السعودية، ومن ضمن المعوقات الاجتماعية عدم تقبل الشرعيين للأخصائيين الاجتماعيين، وعدم ثقة العملاء بالأخصائيين الاجتماعيين، وأما الصعوبات من جانب المهنة فيعود إلى عدم وجود قوانين خاصة لمزاولة المهنة إما أبرز المعوقات الوظيفية فتتضمن في زيادة عدد الحالات مقارنة بعدد الأخصائيين وعدم

علي استثمار قدرات فريق العمل والاستفادة منها وتنمية مهاراتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم، دوره كمنسق يساعد في إيجاد مصادر لتقديم الخدمات لفريق العمل لم تكن متاحة من قبل، ودوره كمساعد حيث يساعد فريق العمل في الاستفادة من خدمات المدرسة

٧. دراسة يماني (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات دور الأخصائي الاجتماعي في تحقيق الدمج الاجتماعي لجماعات المعاقين ذهنياً، توصلت الدراسة إلى تحديد أهم معوقات دور الأخصائي وهي عدم تعاون فريق العمل مع الأخصائي وعدم وجود اعداد كافية تتناسب مع حجم وطبيعة العمل وقلّة عدد الدورات التدريبية، وتمثلت أهم المقترحات في ضرورة وجود تنسيق بين المؤسسات العاملة في هذا المجال وتطوير أنماط العمل حتى تتحقق الأهداف المبتغاة وضرورة زيادة عدد الدورات التدريبية وزيادة اعداد الأخصائيين الاجتماعيين.

٨. دراسة العمري (٢٠١٩): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإجراءات الممارسة من قبل فريق متعدد التخصصات بمعاهد التربية الفكرية في المملكة العربية السعودية من منظور الدليل التنظيمي للتربية الخاصة المطبقة في ميدان التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات: (المنطقة الإدارية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وكذلك التعرف على معوقات عمل فريق متعدد التخصصات لتحديد أهلية التلاميذ في تلقي خدمات التربية الخاصة. وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن من بين أهم الإجراءات الممارسة أن لدى فريق العمل فهما والتزاما بإجراءات القبول والأهلية كما حددها الدليل التنظيمي للتربية الخاصة. أن من أكثر المعوقات الإجرائية الممارسة قيام الأسرة

مناسبة مدة التسوية، وصعوبة الإجراءات الإدارية في المحكمة، وعدم وجود تنسيق أو العمل بروح الفريق بين الأخصائيين وغيرهم وكذلك هدر طاقة الأخصائيين للقيام بالأعمال الإدارية.

١١. دراسة مجد (٢٠١٧): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات دور الأخصائي الاجتماعي مع فريق العمل في أقسام الرعاية التلطيفية لمرضى السرطان وتوصلت الى معوقات تقديم خدمات الرعاية التلطيفية لمرضى السرطان من قبل فريق العمل من وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي بمستوى مرتفع بمتوسط (٢.٤٢) حيث عدم إدراك أعضاء فريق العمل بالمهام والمسئوليات المسندة اليهم، وقله إهتمام أعضاء فريق العمل بمتابعة حالات مرضى السرطان، وضعف التعاون بين أعضاء فريق العمل على تقديم خدمات الرعاية التلطيفية، وقله إدراك فريق العمل لدور الأخصائي الاجتماعي مع مرضى السرطان، وإهمال فريق العمل لدور الأخصائي الاجتماعي في تقديم خدمات الرعاية التلطيفية للمرضى، وتدخل أعضاء فريق العمل في مهام الأخصائي الاجتماعي ويعتبر هذا البعد دلالة على أنماط الفكر والثقافة التي يؤمن بها الأفراد في المجتمعات النامية، من حيث الإتجاه نحو العمل الفردي الذاتي ، وإغفال الجانب التعاوني التضامني الذي يساعد على تحقيق أهداف العمل.

١٢. دراسة حسن (٢٠١٥): هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى معوقات الممارسة المهنية لدى الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الطبية في مدينة عمان، وقد توصلت الدراسة إلى أن أكثر المعوقات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي هي عدم تفهم المريض وأهله للأبعاد النفسية والاجتماعية للمشكلة، واعتقاد

الأطباء بأن عمل الأخصائي الاجتماعي يقتصر على تقديم المساعدات المالية ويحاولون التقليل من أهمية دوره، وعدم توفر ميزانية خاصة لقسم الخدمة الاجتماعية ورواتب مناسبة ونقص الدورات التدريبية والتأهيلية وعدم وجود حوافز للعاملين في قسم الخدمة الاجتماعية.

١٣. دراسة العويد وآخرون (٢٠١٥): هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات التدخل المهني للأخصائيين الاجتماعيين بوحدة الحماية الاجتماعية المتعلقة بمستفيديا الحماية الاجتماعية، والمتعلقة بشخصية الأخصائي الاجتماعي، وبالإعداد المهني والتعليم المستمر للأخصائي الاجتماعي، والمعوقات المجتمعية للتدخل المهني للأخصائيين الاجتماعيين بوحدة الحماية الاجتماعية، أسفرت نتائج الدراسة عن أن المتوسط النسبي العام لمعوقات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في وحدة الحماية الاجتماعية بلغ (٢.٠٧٤)، ووافق أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه الخدمة الاجتماعية بوحدة الحماية الاجتماعية المتعلقة بمستفيديا الحماية والتي جاءت في المرتبة الأولى، وتبين من النتائج موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات المهنية للخدمة الاجتماعية المتعلقة بالمجتمع في المرتبة الثانية بينما أظهرت النتائج موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه الخدمة الاجتماعية بوحدة الحماية الاجتماعية المتعلقة بشخصية الأخصائي والتي جاءت في المرتبة الثالثة. وجاءت في المرتبة الرابعة المرتبة الرابعة المعوقات التي تواجه الخدمة الاجتماعية بوحدة الحماية الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة، بينما جاء في المرتبة الخامسة

المعوقات المهنية للخدمة الاجتماعية المتعلقة  
بالإعداد المهني والتعليم المستمر للأخصائي.

(أ) التعليق على الدراسات السابقة:

- هناك بعض الدراسات السابقة التي ركزت على معوقات الممارسة المهنية في المجالات المهنية المختلفة مثل المجال الطبي وغيره.
  - هناك بعض الدراسات السابقة التي ركزت على المعوقات التي تواجه الاخصائي الاجتماعي في المجالات المهنية المختلفة مثل المجال المدرسي ومجال الطفولة وغيره.
  - هناك بعض الدراسات السابقة التي ركزت على معوقات فريق العمل في المجالات المهنية المختلفة مثل المجال الاسري ومجال رعاية المعاقين وغيره.
  - هناك بعض الدراسات السابقة التي ركزت على دور مهنة الخدمة الاجتماعية في التخفيف من المعوقا التي تواجه معوقات فريق العمل في المجالات المهنية المختلفة.
- (ب) أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اهمية الاهتمام بفريق العمل في مختلف التخصصات المهنية من اجل تحسين أدائهم المهني والتغلب على المعوقات التي تواجههم أياً كانت ادارية او مالية أو تنظيمية...إلخ.
- (ج) أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: اختلفت وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع المعوقات التي تواجه جميع أعضاء فريق العمل المعني بمراكز الشباب مع محاولة الوصول لبرنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتخفيف منها والتغلب عليها.

(د) أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية: ساعدت الدراسات السابقة الباحثة في صياغة مشكلة الدراسة الحالية، وصياغة أهداف وتساؤلات الدراسة الحالية، وصياغة مفاهيم الدراسة الحالية.

### ثالثاً- تحديد مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الآتي "إلى أي مدى يمكن أن تساهم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية بما تتضمنه من أدوار مهنية مستندة إلى قيم ومبادئ وأخلاقيات المهنة محاولا التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب.

### رابعاً- أهمية الدراسة:

١. تكمن أهمية الدراسة في تناولها لفئة هامة من فئات المجتمع وهي فئة العاملين بمجال الشباب حيث انه يمثلون العنصر الأساسي من عناصر التنمية البشرية في المجتمع المصري الحديث حيث يبلغ عدد العاملين بالهيئات الشبابية بمديرية الشباب والرياضة بأسبوط (٤٠٦).
٢. وجود الكثير من المعوقات التي تعترض العاملين بالهيئات الشبابية بمديرية الشباب والرياضة بأسبوط نتيجة ضغوط العمل المتنوعة وقلة عدد العاملين بالنسبة لنسبة الجمهور المستفيد من هذه الهيئات.
٣. وقد تؤدي هذه المعوقات الى وجود بعض الاثار السلبية المترتبة عليها والتي قد تؤثر سلبياً على خطة سير العمل بالهيئات الشبابية بأسبوط.
٤. وقد تتسبب هذه المعوقات في زيادة حدة إضطرابات العاملين وإحتياجاتهم وقد ينتج عن ذلك ضعف الأداء المهني داخل الهيئات الشبابية وهذا يتطلب إلقاء الضوء على هذه المعوقات التي تعترض العاملين بالهيئات

الشبابية مما تؤثر على ممارسة أدوارهم المهنية المتخصصة في العمل.  
٥. كما تتضح أهمية الدراسة في تناولها لحد مجالات الخدمة الاجتماعية وهو المجال العمالي باعتباره مجالاً ارتبط بتطورها التاريخي وباعتباره من أكثر مجالات الممارسة المهنية ارتباطاً بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع المصري.

#### خامساً- أهداف الدراسة:

١. تحديد المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب
٢. تحديد دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب

#### سادساً- تساؤلات الدراسة:

١. ما المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب؟
٢. ما دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب؟

#### سابعاً- مفاهيم الدراسة:

١. مفهوم المعوقات:  
المعوقات في اللغة تعنى عاق أي خالف مثل عاق الولد أباه أي خالفه كما وردت في معجم الوسيط، وعاق يعوق عوقاً أي منع، حجز، أعترض كما وردت في المعجم العربي وتعنى في قاموس أكسفورد: هي الشى الذى يعوق التقدم في السير سواء ذلك بعوائق طبيعية أو مصطنعة ويؤدى ذلك الى التعسر في اجتياز الموقف. (ابن منظور، ١٩٨٤، ٢٣١)
- المعوقات اصطلاحاً هي العوامل التي تؤدي الى الانحراف عن النموذج المثالي وتحول دون تحقيق الأهداف التي يسعى إليها ويقصد بمفهوم المعوقات أيضاً بأنها كل ما يعترض أو

يواجه أو يعرقل عملية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية في الهيئات الشبابية أو عائق يحول دون تحقيق الهدف أو مجموعة من العوائق التي تواجه الفرد عند الأقدام لتحقيق أمر محدد وهذه المعوقات تتطلب معرفة عواملها وأسبابها من أجل التوصل إلى قرار بشأنها.  
(زيدان، ٢٠٠٢، ٤٦)

ومن خلال ما سبق من مفاهيم وتعريفات يمكن تعريف المعوقات إجرائياً في ضوء الدراسة الحالية كالتالي: بأنها العوائق النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي تواجه العاملين بالهيئات الشبابية وكل المعوقات الإدارية والتنظيمية والإجرائية التي تؤثر على أداء العاملين بمراكز الشباب في العمل مع جمهور المستفيدين.

#### ٢. مفهوم الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.

اتجاه الممارسة المهنية الذي يركز فيه الأخصائي الاجتماعي على استخدام الأنساق البيئية والأساليب الفنية لحل المشكلة دون تفضيل التركيز على تطبيق طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية لمساعدة المستفيدين من خدمات المؤسسات الاجتماعية في إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم ووضعا في اعتباره كافة أنساق التعامل مستنداً على أسس معرفية ومهارية وقيمية تعكس الطبيعة المنفردة لممارسة الخدمة الاجتماعية في تعاملها مع التخصصات الأخرى لتحقيق الأهداف وفقاً لمجال الممارسة. (على، ٢٠٠٩، ٣٦)

وهناك من يعرفها "بأنها أسلوب جديد يركز على استخدام اتجاه التركيز على العلاج بالعمل أو قيام العميل بأعمال معينة يكلفه بها الأخصائي الاجتماعي خلال مراحل التدخل المهني في سبيل حل المشكلة وتحقيق أعلى درجة من التكيف". (السروجي، ٢٠٠٩، ١٦٠)

معينة بحيث تنصهر في وحدة واحدة تنتهي باتخاذ قرارات موحدة بشأن هذه الموضوعات التي يتفق عليها الجميع والعمل مع الافراد غير العاديين يتطلب عمل الفريق والتعاون في سلبيتهم". (فهى، ١٩٩٦، ٤١)

ويشير فريق العمل فريق العمل الى انه "جماعة من الافراد يؤثر كل منهم الاخرين بالخبرة والمهارة التي تتوفر لديهم ويمكن تحقيق الاهداف العامة من خلال اجتماعهم معا وتبادل المعلومات التي تساعد على الاستجابة المناسبة واتخاذ القرارات المؤثرة". (على، ٢٠٠٣، ٣٩٧)

ويعرف فريق العمل بانه "مجموعة من الافراد الذين يتفقون على هدف عام وتناسب بينهم الوظائف والمهارات لكل عضو مع الاخرين في الفريق دون صراع او مشكلات تعوق تحقيق الاهداف". (منقربوس، على، ٢٠٠٩، ٢٢١)

كما يعرف على انه "مجموعة من الاعضاء ذوى تخصصات مهنية متنوعة تم اختيارهم بشكل مدروس للقيام بمهمة او بمهام معينة في زمن محدد". (ابوالنصر، ٢٠١٥، ٣٩)

ويمكن وضع تعريف اجرائي لفريق العمل في ضوء الدراسة الحالية كالتالي:

- افراد مهنيون (أخصائيين اجتماعيين، أخصائيين نفسيين، أخصائي رياضي، مدير المركز) ويعملون معا في مركز الشباب.
- لديهم هدف مشترك هو تقديم الدعم الاجتماعي والنفسي والاخلاقى والتعليمى والصحى والاقتصادى والترفيهى للشباب بمراكز الشباب.
- فى حاجة الى تفعيل دورهم فى تحقيق الدعم الاجتماعى للشباب.
- بينهم علاقة تعاون مشترك.
- مفهوم مراكز الشباب.

مراكز الشباب هى هيئة شبابية تربية أهلية ذات نفع عام ولها اعتبارية مستقلة تساهم في

كما تعرف أيضا "بأنها المنهج أو الأسلوب الذي يستخدمه الأخصائي الاجتماعي عند ممارسة الخدمة الاجتماعية في المواقف والمشكلات الاجتماعية والتدخل مع متصل أنساق العملاء والاهتمام بالعميل واحتياجاته ومقترحاته لمدى التدخل". كما عرفت دائرة معارف الخدمة الاجتماعية الممارسة العامة على انها الاطار النظري الذى يوفر للأخصائي الاجتماعي اساسا نظريا انتقائيا للممارسة المهنية حيث ان التغيير البناء يتناول كل مستوى من مستويات الممارسة المهنية. (حبيب، ٢٠١٤، ١٩٠)

ويمكن تعريف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية إجرائياً في ضوء الدراسة الحالية كالتالي:

- أحد الإتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية والذي يركز فيها الأخصائي الاجتماعي على المعوقات التي تواجه فريق العمل بالشباب والرياضة.
- تتضمن مجموعة منظمة من الخطوات للعمل على التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بالشباب والرياضة.
- تركز على جميع الانساق المهنية سواء كانوا (العمال- الاداريين- الأخصائيين- المشرفيين- المديرين).
- يعمل الممارس العام من خلالها على مساعدة العاملين على تحديد المعوقات التي تواجههم ومساعدتهم في توصيلها للمسؤولين.
- يستخدم الممارس العام من خلالها أنسب الاساليب المهنية والإستراتيجيات لمساعدة العاملين بالشباب والرياضة على التخفيف من هذه المعوقات.
- مفهوم فريق العمل.

ويقصد بالعمل الفريقي "ذلك العمل الذى يشترك فيه عدد من المهنيين ذوى التخصصات المختلفة بقصد مناقشة موضوع او موضوعات

تنمية النشء والشباب الثقافية والاجتماعية والرياضية والوطنية وتسعى لإكسابهم المهارات اللازمة التي تكفل تحمل المسؤولية في إطار القانون والسياسة العامة للدولة. (السباعي، ٢٠٠٩، ١٧)

وتعرف مراكز شباب بأنها "كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد منفردين أو متعاونين في المدن والقرى بقصد تنمية الشباب بمراحل العمر المختلفة وبعناية أكبر للمرحلة التي تبدأ من السادسة من العمر واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الترويحية والاجتماعية والرياضية وما يتصل بها تحت إشراف قيادة متخصصة ولائحة نظام أساسي لمراكز الشباب واللوائح الداخلية". (غباري، ٢٠٠١، ٢١٤)

ويمكن وضع مفهوم إجرائي لمراكز الشباب في ضوء الدراسة الحالية كالتالي:

- كل هيئة أهلية مجهزة بالإنشاءات والإمكانات المختلفة تقوم بتنفيذها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد.
- تقدم هذه المراكز برامج وخدمات للشباب والنشء.
- تهدف هذه البرامج لإعداد وتأهيل هؤلاء الشباب سياسياً واجتماعياً وخلقياً وعلمياً.
- يقوم بالإشراف على هذه الأنشطة قيادات متخصصة.
- تستهدف البرامج المقدمة داخل هذه المراكز استثمار أوقات فراغ هؤلاء الشباب والنشء.

#### ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

اولاً: نوع الدراسة: -

انطلاقاً من مشكلة الدراسة واتساقاً مع أهدافها تم تحديد نوع الدراسة، وهي الدراسة الوصفية التحليلية

ثانياً: المنهج المستخدم: -

قد تم الاعتماد في الدراسة الحالية على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة العمدية للعاملين بمراكز الشباب التابعة لإدارة شباب اسيوط بمحافظة أسيوط.

ثالثاً: مجالات الدراسة: -

#### ١- المجال المكاني:

يتحدد المجال المكاني للدراسة في مراكز الشباب التابعة لإدارة شباب اسيوط عدد ٢٩ مركز

وترجع مبررات اختيار المجال المكاني للدراسة للأسباب التالية:

- ١- مجال عمل الباحثة مما يسهل من عملية جمع البيانات بدقة عالية
- ٢- دراسة هذه المراكز تساعد على فهم أفضل لاحتياجات الشباب وكيفية تلبيتها.
- ٣- تعتبر تلك المراكز فرصة لدراسة كيفية تحسين المشاركة الاجتماعية والأنشطة الشبابية في المناطق النائية أو الأقل حظاً.
- ٤- التوزيع الجغرافي المناسب مما يتيح دراسة جوانب متعددة في بيئات اجتماعية وجغرافية مختلفة يساعد في توفير رؤية شاملة حول دور مراكز الشباب في مختلف الأحياء.

#### ٢- المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة فيما يلي:

جدول (١)

يوضح توزيع العاملين مراكز الشباب التابعة لإدارة شباب أسيوط (ن = ١١٦)

م	أسم المركز	عدد العاملين	م	أسم المركز	عدد العاملين
١	مركز شباب ناصر	١٢	١٦	مركز شباب نزلة عبد اللاه	٥
٢	مركز شباب مسرع	٦	١٧	مركز شباب الشغبة	٢
٣	مركز شباب علوان	٥	١٨	مركز شباب بنى حسين	٦
٤	مركز شباب منقباد	٣	١٩	مركز شباب بهيج	٣
٥	مركز شباب ريفا	٥	٢٠	مركز شباب أولاد إبراهيم	٣
٦	مركز شباب دير درنكة	٣	٢١	مركز شباب قرقارص	٣
٧	مركز شباب درنكة	٥	٢٢	مركز شباب سلام	٤
٨	مركز شباب شطب	٤	٢٣	مركز شباب إسكندرية التحرير	٣
٩	مركز شباب موشا	٥	٢٤	مركز شباب الزاوية الجديدة	٣
١٠	مركز شباب الزاوية القديمة	٣	٢٥	مركز شباب درنكة الجديدة	٣
١١	مركز شباب المطيعة	٢	٢٦	مركز شباب أولاد على	٢
١٢	مركز شباب الهدايا	٤	٢٧	مركز شباب عرب المدابع	٤
١٣	مركز شباب بنى غالب	٣	٢٨	مركز شباب عزبة أبو القاسم	٣
١٤	مركز شباب نجع سبع	٤	٢٩	مركز شباب النمايسة	٣
١٥	مركز شباب البورة	٥			
الإجمالي			١١٦		

- يوضح الجدول السابق أن:-

تمثل المجال البشري للدراسة في عينة  
عمدية من العاملين مراكز الشباب التابعة لإدارة  
شباب أسيوط والذين بلغ عددهم (١١٦) مفردة  
وفقاً لعام ٢٠٢٤/٢٠٢٥. وقبل التطبيق تم أخذ  
عينة استطلاعية عدد (١٥) مفردة لإجراء  
الصدق والثبات عليها وبعد التأكد من نتائجها  
تم استبعادها ليصبح مجتمع الدراسة الاساسي  
عدد (١٠١) مفردة عند التطبيق.

٣- المجال الزمني:

وهي الفترة من ٢٥/٩/٢٠٢٤ الى  
٣١/١٠/٢٠٢٤

رابعاً: أدوات الدراسة:-

استمارة استبيان عن المعوقات التي تواجه  
فريق العمل بمراكز الشباب مطبقة على  
العاملين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط:-  
تم بناء استمارة استبيان عن المعوقات التي  
تواجه فريق العمل بمراكز الشباب بمحافظة  
أسيوط وفقاً للخطوات التالية:  
١- المرحلة التمهيدية: في هذه المرحلة قامت  
الباحثة بالرجوع إلى مجموعة من الدراسات  
المتصلة بالدراسة، وقامت بالاطلاع على  
الاستمارات والمقاييس الخاصة بهذه الدراسات،  
واستفادت الباحثة في الحصول على بعض  
المتغيرات المتصلة بموضوع الدراسة.  
٢- مرحلة صياغة عبارات الاستبيان: وفي هذه  
المرحلة قامت الباحثة بتحديد اسئلة الاستبيان  
المرتبطة بكل فقرة من فقرات الاستبيان بناء

على أهداف الدراسة وتساؤلاتها وتم عرضها على هيئة الاشراف والسادة المحكمين ثم تم تعديلها، وذلك بحذف بعض الاسئلة وبإضافة اسئلة جديدة أخرى وقد تضمنت المحاور الآتية:

- المحور الأول: البيانات الأولية الخاصة بالعاملين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط
  - المحور الثاني: المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب عدد (٤٤) سؤال.
  - المحور الثالث: دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب عدد (١٣) سؤال.
- وقد تم مراعاة الآتي عند إعداد وتصميم عبارات الاستبيان وفقاً لما يلي:

- أن تشتمل كل عبارة على فكرة واحدة.
- عدم استخدام الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.
- ولذلك بلغ إجمالي عدد العبارات للاستبيان (٥٧) سؤال، وتم تحديد الاستجابات (نعم، إلى حد ما، لا)، كما تم تحديد الدرجات المعيارية بواقع (٣، ٢، ١).

٣- صدق الأداة: حيث قامت الباحثة بإجراء صدق الاستبيان من خلال الآتي:

(١) صدق المحتوي "الصدق المنطقي":

وللتحقق من هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بما يلي:

- الاطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة.
- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد المعوقات التي تواجه

فريق العمل بمراكز الشباب، وتحديد دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب.

(٢) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

حيث تم عرض الأداة على عدد (١٧) من أعضاء هيئة التدريس موزعين كالاتي: كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط (١٠) مفردة، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان (٣) مفردة، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم (١) مفردة، ومعهد الخدمة الاجتماعية بقنا (١) مفردة، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة بني سويف (١) مفردة، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الوادي الجديد (١) مفردة، لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق (٨٢%) كمتوسط عام للآراء، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستبيان في صورته النهائية.

(٣) صدق الاتساق الداخلي:-

وقد اعتمدت الباحثة لحساب صدق الاتساق الداخلي لارتباط كل بُعد في الاداة مع المحور الذي ينتمي اليه ثم حساب ارتباط كل بُعد ومحور مع الدرجة الكلية للاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (١٥) مفردة من العاملين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط وقد تم استبعادها من مجتمع الدراسة. وقد تبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٢)

يوضح الاتساق الداخلي لارتباط كل بُعد بالمحور الذي ينتمي اليه وارتباط المحور مع الدرجة الكلية (ن = ١٥)

الابعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب	٠.٩٢٩ **
دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب	٠.٨٦٩ **

\*\* معنوي عند ٠.٠١

\* معنوي عند ٠.٠٥

يوضح الجدول السابق أن:

يوجد اتساق داخلي وارتباط المحاور مع الدرجة الكلية للأداة، إذ جاءت نسب الدلالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥%) مما يؤكد على وجود اتساق داخلي بين كل الابعاد والمحاور والدرجة الكلية مما يؤكد على صلاحية الاستبانة للتطبيق الميداني.

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ)  $(\alpha)$  Cronbach's Alpha)) وذلك للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (١٥) مفردة من العاملين بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط وبعد التأكد من النتائج تم استبعادها كما يتضح من الجدول التالي.

(٤) حساب ثبات الاستبيان كما يحددها العاملين:

جدول (٣)

يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا . كرونباخ) لأبعاد الاستبانة (ن = ١٥)

الابعاد	معامل (ألفا . كرونباخ)
المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب	٠.٩٥٧
دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب	٠.٩٤٥
ثبات الابعاد ككل	٠.٩٥١

يوضح الجدول السابق أن:

معامل الثبات لأبعاد الاستبانة ككل كما يحددها العاملين مرتفع حيث بلغ (٠.٩٥١) لأجمالي فقرات المتغيرات وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

تاسعا: نتائج الدراسة:

المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب  
المعوقات الراجعة لفريق العمل نفسه

جدول رقم (٤)

المعوقات الراجعة لفريق العمل نفسه ، ن = ١٠١

م	المعوقات الراجعة لفريق العمل نفسه	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الوزني المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب	
١	القصور في الإعداد المهني لفريق العمل بمراكز الشباب .	٣٢	٥١	١٨	٢١٦	٢.١٤	%٧١.٣	الرابع	
٢	قلة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المرتبطة بالعمل مع الشباب	٤٠	٤٤	١٧	٢٢٥	٢.٢٣	%٧٤.٣	الثالث	
٣	ضعف الإهتمام بالإطلاع على مراجع حديثة خاصة بالعمل مع الشباب	٤٧	٤١	١٣	٢٣٦	٢.٣٤	%٧٧.٩	الأول	
٤	عدم حضور فريق العمل دورات تدريبية خاصة بالعمل مع الشباب	٣٥	٤١	٢٥	٢١٢	٢.١٠	%٧٠.٠	الخامس	
٥	نقص مهارة فريق العمل في التعامل مع الشباب.	٣٠	٤٧	٢٤	٢٠٨	٢.٠٦	%٦٨.٦	الثامن	
٦	نقص خبرة فريق العمل في التعامل مع الشباب	٣١	٤٧	٢٣	٢١٠	٢.٠٨	%٦٩.٣	السابع	
٧	الإهتمام بالأعمال الإدارية أكثر من العمل المهني مع الشباب	٥١	٣٢	١٨	٢٣٥	٢.٣٣	%٧٧.٦	الثاني	
٨	ضعف القدرة على إقناع الشباب للمشاركة في البرامج التي تنمي مهاراتهم	٣٣	٣٨	٤٠	٢٠٥	٢.٠٣	%٦٧.٧	العاشر	
٩	عدم إعتراف كل تخصص بالأخر داخل مراكز الشباب	٣٩	٣٣	٢٩	٢١٢	٢.١٠	%٧٠.٠	الخامس	
١٠	عدم فهم كل عضو مهام باقي أعضاء الفريق	٣٤	٣٧	٣٠	٢٠٦	٢.٠٤	%٦٨.٠	التاسع	
القوة النسبية							%٧١.٤٥		
المتوسط الوزني ومستوى الدلالة							٢.١٤	مستوى متوسط(*)	

أوزان (٢٣٦) ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٤) مما يدل ذلك على وجود ضعف لدى فريق العمل بمراكز الشباب في الإطلاع على المراجع الحديثة الخاصة بالعمل مع الشباب.

٢- الإهتمام بالأعمال الإدارية أكثر من العمل المهني مع الشباب في المرتبة الثانية وقد بلغت قوة نسبية (٧٧.٦%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٣٥) ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٣) مما يدل على إهتمام فريق العمل بمراكز الشباب بالأعمال

يتضح من الجدول السابق : أن المعوقات الراجعة لفريق العمل نفسه توجد بقوة نسبية بلغت (٧١.٤٥%) وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (٢١٦٥) ومتوسط مرجح قدره (٢.١٤) والتي تؤكد على أهمية المعوقات الراجعة لفريق العمل نفسه والتي جاءت مرتبة حسب شدتها كالآتي:

١- ضعف الإهتمام بالإطلاع على مراجع حديثة خاصة بالعمل مع الشباب في المرتبة الاولى وقد بلغت قوة نسبية (٧٧.٩%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع

الإدارية أكثر من العمل المهني مع الشباب.  
٣- ضعف القدرة على إقناع الشباب للمشاركة في البرامج التي تنمي مهاراتهم في المرتبة الأخيرة وقد بلغت قوة نسبية (٦٧.٧%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع

أوزان (٢٠٥) ومتوسط مرجح قدره (٢٠٣) وهذا يوضح ضعف القدرة لدى فريق العمل بمراكز الشباب على إقناع الشباب للمشاركة في البرامج التي تنمي مهاراتهم.  
المعوقات الراجعة للشباب:

جدول رقم (٥)

المعوقات الراجعة للشباب ، ن = ١٠١

م	المعوقات الراجعة للشباب	نعم	لا	إلى حد ما	مجموع الأوزان	المتوسط الوزني المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب	
١	ضعف إيمان الشباب بأهمية فريق العمل .	٤٣	١١	٤٧	٢٣٤	٢.٣٢	٧٧.٢%	الثاني	
٢	قلة إستجابة الشباب لفريق العمل .	٤٤	١٦	٤١	٢٣٠	٢.٢٨	٧٥.٩%	الرابع	
٣	عدم إلتزام الشباب بحضور الجلسات التدريبية.	٤٢	٢٤	٣٥	٢٢٠	٢.١٨	٧٢.٦%	الخامس	
٤	قلة الإهتمام بالمشاركة والإدلاء بالرأى.	٤٥	١٤	٤٢	٢٣٣	٢.٣١	٧٦.٩%	الثالث	
٥	عدم وجود إنسجام بين الشباب وفريق العمل	٢٩	٢١	٥١	٢١٠	٢.٠٨	٦٩.٣%	التاسع	
٦	إحجام الكثير من الشباب عن المشاركة في الأنشطة المتنوعة التي ينظمها فريق العمل	٣٥	٢٤	٤٢	٢١٣	٢.١١	٧٠.٣%	الثامن	
٧	محدودية معرفة الشباب بدور فريق العمل في مجال العمل الشبابي	٤٧	١٣	٤١	٢٣٦	٢.٣٤	٧٧.٩%	الأول	
٨	ضعف إلتزام الشباب بتعليمات فريق العمل التي تساعدهم في تنمية مهاراتهم	٣٣	٢١	٤٧	٢١٤	٢.١٢	٧٠.٦%	السابع	
٩	عدم معرفة الشباب بأعضاء فريق العمل	٢٩	٢٤	٤٨	٢٠٧	٢.٠٥	٦٨.٣%	العاشر	
١٠	عدم تعامل الشباب مع كافة أعضاء فريق العمل	٣٦	١٨	٤٧	٢٢٠	٢.١٨	٧٢.٦%	الخامس	
							القوة النسبية	٧٣.١٧%	
							المتوسط الوزني ومستوى الدلالة	٢.٢٠	مستوى متوسط

وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (٢٢١٧) ومتوسط مرجح قدره (٢٢٠) وهذا يتفق مع

يتضح من الجدول السابق: أن المعوقات الراجعة للشباب بلغت القوة النسبية لها (٧٣.١٧%)

الدراسة والتي تؤكد على أهمية المعوقات  
الراجعة للشباب على اعتبارها من أهم المعوقات  
والتي جاءت مرتبة حسب شدتها كالاتي:

- ١- محدودية معرفة الشباب بدور فريق العمل  
في مجال العمل الشبابي في المرتبة الاولى  
وقد بلغت قوة نسبية (٧٧.٩%) وهي  
نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٣٦)  
ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٤) مما يدل  
على المعرفة المحدودة لدى الشباب بدور  
فريق العمل في مجال العمل الشبابي.
- ٢- ضعف إيمان الشباب بأهمية فريق العمل  
في المرتبة الثانية وقد بلغت القوة النسبية

لها (٧٧.٢%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع  
أوزان (٢٣٤) ومتوسط مرجح قدره  
(٢.٣٢) مما يدل على ضعف إيمان  
الشباب بأهمية فريق العمل.

- ٣- عدم معرفة الشباب بأعضاء فريق العمل  
في المرتبة الأخيرة وقد بلغت القوة النسبية  
لها (٦٨.٣%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع  
أوزان (٢٠٧) ومتوسط مرجح قدره  
(٢.٠٥) وهذا يوضح عدم المعرفة  
الكافية لدى الشباب بأعضاء فريق العمل.  
المعوقات الراجعة لأسر الشباب:

### جدول رقم (٦)

المعوقات الراجعة لأسر الشباب ، ن = ١٠١

م	المعوقات الراجعة لأسر الشباب	نعم	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الوزني المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب
١	قلة وعى الأسرة بالدور الذي يقوم به فريق العمل بمراكز الشباب	٥٥	١١	٢٤٦	٢.٤٤	٨١.٢%	الأول
٢	القصور لدى الأسرة في توفير وقت مناسب للشباب للمشاركة في البرامج بمراكز الشباب	٤٥	١٣	٢٣٤	٢.٣٢	٧٧.٢%	الخامس
٣	قلة إهتمام الأسرة بمشاركة الشباب في الأنشطة التي ينظمها فريق العمل للشباب	٤٧	١٢	٢٣٧	٢.٣٥	٧٨.٢%	الرابع
٤	عدم ثقة الأسرة بأهمية دور فريق العمل مع الشباب	٤٧	١٨	٢٣١	٢.٢٩	٧٦.٢%	السادس
٥	نقص وعى الأسرة بأهمية البرامج والأنشطة التي ينظمها فريق العمل للشباب	٤٤	١٦	٢٣٠	٢.٢٨	٧٥.٩%	السابع
٦	ضعف الإمكانيات المادية للأسرة	٥١	١٢	٢٤١	٢.٣٩	٧٩.٥%	الثاني
٧	الإعتقاد الخاطئ لدى الأسرة بأن مشاركة الشباب في الأنشطة مضيعة للوقت	٤٥	١٩	٢٢٨	٢.٢٦	٧٥.٢%	الثامن
٨	إختلاف وجهات النظر بين الأسرة والشباب	٤٧	٩	٢٤٠	٢.٣٨	٧٩.٢%	الثالث
القوة النسبية						%٧٧.٨٥	
المتوسط الوزني ومستوى الدلالة						٢.٣٤	مستوى متوسط

يتضح من الجدول السابق أن المعوقات الراجعة لأسر الشباب بقوة نسبية بلغت (٧٧.٨٥%) وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (١٨٨٧) ومتوسط مرجح قدره (١٨.٧) والتي تؤكد على أهمية المعوقات الراجعة لاسر الشباب والتي جاءت مرتبة حسب شدتها كالآتي:

- ١- قلة وعى الأسرة بالدور الذي يقوم به فريق العمل بمراكز الشباب فى المرتبة الاولى وقد بلغت قوة نسبية (٨١.٢%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٤٦) ومتوسط مرجح قدره (٢.٤٤) مما يدل على قلة وعى الأسرة بالدور الذى يقوم به فريق العمل بمراكز الشباب .
- ٢- ضعف الإمكانيات المادية للأسرة فى المرتبة الثانية وقد بلغت قوة نسبية

- (٧٩.٥%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٤١) ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٩) مما يدل على ان من المعوقات الراجعة لاسره ضعف الإمكانيات المادية للأسرة
  - ٣- الإعتقاد الخاطئ لدى الأسرة بأن مشاركة الشباب فى الأنشطة مضيعة للوقت فى المرتبة الأخيرة وقد بلغت قوة نسبية (٧٥.٢%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٢٨) ومتوسط مرجح قدره (٢.٢٦) وهذا يوضح أن الإعتقاد الخاطئ لدى الأسرة بأن مشاركة الشباب فى الأنشطة مضيعة للوقت من اقل المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب .
- المعوقات الراجعة لإدارة مركز الشباب:

#### جدول رقم (٧)

المعوقات الراجعة لإدارة مركز الشباب ، ن = ١٠١

م	المعوقات الراجعة لإدارة مركز الشباب	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الوزني المصحح	الدرجة النسبية	الترتيب
١	القصور فى تفهم الإدارة لأهمية دور فريق العمل .	٣٩	٣٥	٢٧	٢١٤	٢.١٢	٧٠.٦%	الخامس
٢	قلة الوقت الكافى لفريق العمل للقيام بدوره المهني .	٣١	٤٧	٢٣	٢١٠	٢.٠٨	٦٩.٣%	السادس
٣	القصور فى التعاون والتنسيق من جانب بقية الإدارات والعاملين	٣١	٣٩	٣١	٢٠٢	٢.٠٠	٦٦.٧%	السابع
٤	ضعف اهتمام الإدارة بمشكلات فريق العمل	٤٥	٣٣	٢٣	٢٢٤	٢.٢٢	٧٣.٩%	الثالث
٥	عدم توفير الإعتمادات المالية الكافية لفريق العمل لتنظيم البرامج والأنشطة للشباب	٥١	٣٧	١٣	٢٤٠	٢.٣٨	٧٩.٢%	الأول
٦	ضعف الإستفادة من الخبراء فى	٣٩	٤٤	١٨	٢٢٣	٢.٢١	٧٣.٦%	الرابع

مجالات العمل الفرقي						
٧	قلة عدد الأخصائيين بمراكز الشباب	٥٥	٢٥	٢١	٢٣٦	٢.٣٤
٨	سوء العلاقات بين فريق العمل وإدارة المركز	٢٦	٤٧	٢٨	٢٠٠	١.٩٨
القوة النسبية		%٧٢.١٥				
المتوسط الوزني ومستوى الدلالة		٢.١٦				
مستوى متوسط						

٢- قلة عدد الأخصائيين بمراكز الشباب في المرتبة الثانية وقد بلغت قوة نسبية (٧٧.٩%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٣٦) ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٤) مما يدل على اهم المعوقات الراجعة لإدارة مركز الشباب هي قلة عدد الأخصائيين بمراكز الشباب.

٣- سوء العلاقات بين فريق العمل وإدارة المركز في المرتبة الأخيرة وقد بلغت قوة نسبية (٦٦.٠%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٠٠) ومتوسط مرجح قدره (١.٩٨) وهذا يدل على ان سوء العلاقات بين فريق العمل وإدارة المركز يعتبر احد المعوقات الراجعة لإدارة المركز المعوقات الراجعة للمجتمع:

يتضح من الجدول السابق أن المعوقات الراجعة لإدارة مركز الشباب بقوة نسبية بلغت (٧٢.١٥%) وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (١٧٤٩) ومتوسط مرجح قدره (١٧.٣) والتي جاءت مرتبة حسب شدتها كآتي:

١- عدم توفير الإعتمادات المالية الكافية لفريق العمل لتنظيم البرامج والأنشطة للشباب في المرتبة الأولى وقد بلغت قوة نسبية (٧٩.٢%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٤٠) ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٨) مما يدل على ان اهم المعوقات الراجعة لإدارة مركز الشباب هي عدم توفير الإعتمادات المالية الكافية لفريق العمل لتنظيم البرامج والأنشطة للشباب .

#### جدول رقم (٨)

المعوقات الراجعة للمجتمع ، ن = ١٠١

م	المعوقات الراجعة للمجتمع	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الوزني المصحح	الدرجة النسبية	الترتيب
١	ضعف الوعي المجتمعي بأهمية دور فريق العمل بمراكز الشباب	٥٢	٣٩	١٠	٢٤٤	٢.٤٢	%٨٠.٥	الأول
٢	نقص الوعي المجتمعي بأهمية البرامج والأنشطة التي ينظمها فريق العمل بمراكز الشباب	٤٨	٤٣	١٠	٢٤٠	٢.٣٨	%٧٩.٢	الثاني
٣	عدم قيام الإعلام بتوعية المجتمع بأهمية العمل الفرقي	٤٢	٣٧	٢٢	٢٢٢	٢.٢٠	%٧٣.٣	السادس

مع الشباب						
٤	نقصاً اهتمام المؤسسات بدور فريق العمل في تنمية المهارات لدي الشباب	٥١	٣٤	١٦	٢٣٧	٢.٣٥
٥	إحجام الكثير من الشباب عن المشاركة في الأنشطة الجماعية المجتمعية .	٤٦	٤٢	١٣	٢٣٥	٢.٣٣
٦	قلة المبادرات المجتمعية المهمة بالعمل الفريقي	٤٦	٣٩	١٦	٢٣٢	٢.٣٠
٧	عدم التنسيق الكافي بين الهيئات و المؤسسات المجتمعية	٣٢	٥٠	١٩	٢١٥	٢.١٣
٨	التنافس الغير شريف بين بعض المؤسسات المجتمعية	٤١	٣٥	٢٥	٢١٨	٢.١٦
القوة النسبية		%٧٦.٠٣				
المتوسط الوزني ومستوى الدلالة		٢.٢٨				
مستوى متوسط						

(٧٩.٢%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٤٠) ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٨) مما يدل على ان نقص الوعي المجتمعي بأهمية البرامج والأنشطة التي ينظمها فريق العمل بمراكز الشباب من المعوقات الراجعة للمجتمع .

٣- عدم التنسيق الكافي بين الهيئات و المؤسسات المجتمعية في المرتبة الأخيرة وقد بلغت قوة نسبية (٧١.٠%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢١٨) ومتوسط مرجح قدره (٢.١٦) وهذا يوضح أن عدم التنسيق الكافي بين الهيئات و المؤسسات المجتمعية من اقل المعوقات دور الأخصائي الإجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب.

يتضح من الجدول السابق أن المعوقات الراجعة للمجتمع بقوة نسبية بلغت (٧٦.٠٣%) وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (١٨٤٣) ومتوسط مرجح قدره (١٨.٢) والتي جاءت العبارات مرتبة حسب شدتها كالاتي:

١- ضعف الوعي المجتمعي بأهمية دور فريق العمل بمراكز الشباب في المرتبة الاولى وقد بلغت قوة نسبية (٨٠.٥%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٤٤) ومتوسط مرجح قدره (٢.٤٢) مما يدل على أن ضعف الوعي المجتمعي بأهمية دور فريق العمل بمراكز الشباب من المعوقات الراجعة للمجتمع.

٢- نقص الوعي المجتمعي بأهمية البرامج والأنشطة التي ينظمها فريق العمل بمراكز الشباب المرتبة الثانية وقد بلغت قوة نسبية

جدول رقم (٩)

دور الأخصائي الإجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب، ن = ١٠١

م	دور الأخصائي الإجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الوزني المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب
١	يساعد الأخصائي على تنمية القدرة على التواصل لدى فريق العمل .	٦٩	٢٥	٧	٢٦٤	٢.٦١	%٨٧.١	الأول
٢	يساعد الأخصائي على تنمية روح العمل الفريقي لدى فريق العمل .	٦٨	٢٣	١٠	٢٦٠	٢.٥٧	%٨٥.٨	الثاني
٣	يساعد الأخصائي على تنمية القدرة على إتخاذ القرار لدى فريق العمل .	٦١	٣٠	١٠	٢٥٣	٢.٥٠	%٨٣.٥	الرابع
٤	يقوم الأخصائي بتوفير وإستثمار جميع الإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف فريق العمل .	٤٤	٤٧	١٠	٢٣٦	٢.٣٤	%٧٧.٩	الثاني عشر
٥	يقوم الأخصائي بتحليل مشكلات فريق العمل بمراكز الشباب .	٦٦	٢٣	١٢	٢٥٦	٢.٥٣	%٨٤.٥	الثالث
٦	يقوم الأخصائي بتزويد فريق العمل بالمهارات اللازمة.	٥٦	٣٢	١٣	٢٤٥	٢.٤٣	%٨٠.٩	السابع
٧	يقوم الأخصائي بعقد جلسات تدريبية لتنمية مهارات فريق العمل .	٤٩	٣٧	١٥	٢٣٦	٢.٣٤	%٧٧.٩	الثاني عشر
٨	يساعد فريق العمل على التواصل مع المؤسسات والهيئات الموجودة بالمجتمع .	٥٣	٣٥	١٣	٢٤٢	٢.٤٠	%٧٩.٩	العاشر
٩	تحقيق التعاون والتنسيق بين أعضاء فريق العمل لتحقيق الأهداف المنشودة .	٦١	٢٧	١٣	٢٥٠	٢.٤٨	%٨٢.٥	الخامس
١٠	خلق روح التنافس بين أعضاء فريق العمل .	٥٣	٣٨	١٠	٢٤٥	٢.٤٣	%٨٠.٩	السابع
١١	يمكن فريق العمل من التعرف على التشريعات والقوانين .	٥٦	٣٣	١٢	٢٤٦	٢.٤٤	%٨١.٢	السادس
١٢	يقوم بدور الوسيط بين فريق العمل وبين رؤساءهم.	٥٣	٣٣	١٥	٢٤٠	٢.٣٨	%٧٩.٢	الحادي عشر
١٣	يمكن فريق العمل من المطالبة بحقوقهم في مجال عملهم.	٥٦	٣٢	١٣	٢٤٥	٢.٤٣	%٨٠.٩	السابع
						%٨١.٧٠	القوة النسبية	
						٢.٤٥	المتوسط الوزني ومستوى الدلالة	
							مستوى مرتفع	

يتضح من الجدول السابق أن دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب بقوة نسبية بلغت (٨١.٧٠%) وهي نسبة مرتفعة، ومجموع أوزان (٣٢١٨) ومتوسط مرجح قدره (٣١.٩) والتي جاءت مرتبة حسب شدتها كالاتي:

١- يساعد الأخصائي على تنمية القدرة على التواصل لدى فريق العمل في المرتبة الاولى وقد بلغت قوة نسبية (٨٧.١%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٦٤) ومتوسط مرجح قدره (٢.٦١) مما يدل على أن يساعد الأخصائي على تنمية القدرة على التواصل لدى فريق العمل من اهم دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب.

٢- يساعد الأخصائي على تنمية روح العمل الفريقي لدى فريق العمل في المرتبة الثانية وقد بلغت قوة نسبية (٨٥.٨%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٦٠) ومتوسط مرجح قدره (٢.٥٧) مما يدل على إ يساعد الأخصائي على تنمية روح العمل الفريقي لدى فريق العمل من اهم دور الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من المعوقات التي تواجه فريق العمل بمراكز الشباب.

٣- يقوم الأخصائي بعقد جلسات تدريبية لتنمية مهارات فريق العمل في المرتبة قبل الأخيرة وقد بلغت قوة نسبية (٧٧.٩%) وهي نسبة مرتفعة ومجموع أوزان (٢٣٦) ومتوسط مرجح قدره (٢.٣٤) وهذا يوضح أن اقل الادوار التي يقوم بها الاخصائي الاجتماعي هودور يقوم الأخصائي بعقد جلسات تدريبية لتنمية مهارات فريق العمل

### المراجع:

الشمري، خلود خلف (٢٠١٩): الإدارة  
بالمشاركة وعلاقتها بالابداع الإداري واتخاذ  
القرار لدى العاملين بالهيئة العامة للشباب  
والرياضة بدولة الكويت، رسالة دكتوراه غير  
منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة جنوب  
الوادي

عباس، عمر نوري (٢٠١٦): التكيف  
التنظيمي للعاملين في مديريات وزارة الشباب  
والرياضة ودوره في تحقيق الاستقرار الوظيفي  
من وجهة نظرهم، مجلة علوم التربية الرياضية،  
كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، ع (١٦)، ج  
(٢)

عبدالعزیز، محمد فوزی (٢٠١٤): استراتيجية  
الاصلاح الإداري وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى  
العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة  
المنيا، مجلة اسبوط لعلوم وفنون التربية  
الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة  
اسبوط، ع (٣٨)، ج (٣)

علي، ماهر أبوالمعاطي (٢٠٠٣): مقدمة في  
الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة  
المهنة في الدول العربية، القاهرة، مكتبة زهراء  
الشرق، ط (٢)

الحارسی، حمود بن خلفان & كاظم، علي  
مهدى (٢٠١١): التنبؤ بالصعوبات التي تواجه  
الطلاب القاطنين خارج الحرم الجامعي في ضوء  
بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة بحوث  
التربية النوعية، جامعة المنصورة، كلية التربية  
النوعية ع (٢٢)

العلقامی، نبیه عبدالحمید (٢٠٢٠): اتخاذ  
القرار لدى الافراد العاملين بقطاعات الإدارة  
المختلفة بوزارة الشباب والرياضة، المجلة  
العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة  
بنها، كلية التربية الرياضية للبنين، ع (٢٦)،  
ع (٢)

أشرف، رشا محمد & حسين، أحمد عبدالعاطي  
(٢٠٢٣): بناء مقياس الانتماء كسمة لدى  
العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات  
جنوب الصعيد، مجلة سوهاج لعلوم وفنون  
التربية الدينية والرياضة، جامعة سوهاج، كلية  
التربية الرياضية، ع (١١)

درويش، كمال & حسنين، محمد صبحي  
(٢٠٠٤): موسوعة متجهات الإدارة الرياضية  
في مطلع القرن الجديد، ج (٢)، دار الفكر  
العربي، القاهرة

حاجي، احمد (٢٠١٥): النمط الإشرافي  
وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال قطاع  
الشباب والرياضة، رسالة ماجستير غير  
منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،  
جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر

عبدالمجيد، لبنى (١٩٩٢): استخدام طريقة  
تنظيم المجتمع في مساعدة النقابات العمالية  
على تحقيق أهدافها، رسالة دكتوراه غير  
منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة  
حلوان

قنصوه، عوني محمود (٢٠٠١): مدخل إلى  
الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية،  
جامعة القاهرة، فرع الفيوم، مركز الكتاب  
الجامعي

سرحان، نظيمة أحمد (٢٠٠١): الخدمة  
الاجتماعية في مجال العمل العمالي ومجال  
حماية البيئة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة  
حلوان، المركز الريادي

توفيق، محمد نجيب (٢٠٠٤): دور الخدمة  
الاجتماعية العمالية في تحديث وتنمية مهارات  
واتجاهات الانتاج لدى شباب العمال في  
المصانع، المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية  
الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان

عباس، عمر نوري (٢٠٢٣): التكيف  
التنظيمي للعاملين في مديريات وزارة الشباب

والرياضة ودوره في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظرهم، مجلة علوم التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، ع (١٦)، ج (٢).

عبدالمعبود، اسامة رجب (٢٠٢٣): العدالة المدركة لنظم الحوافز وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على الأخصائيين الاجتماعيين بجامعة بنها، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة بنها، ع (٣١)، ج (٤).

عبدالمحسن، داليا ممدثر (٢٠٢٢): المعوقات التي تواجه الممارسين عند التعامل مع الأطفال ذوي اضطرابات النطق، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ع (٢٠)، ج (٣).

نجيب، هيثم محمد (٢٠٢٢): المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي في مواجهة الأوبئة داخل مستشفيات العزل الصحي، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ع (١٨)، ج (٢).

فتححي، فتححي توفيق (٢٠٢٢): تطوير ممارسات الإبداع الإداري لدى مدراء مراكز الشباب مجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة مدينة السادات، ع (٣٧)، ج (١).

يماني، شيرين حسان (٢٠٢٠): معوقات دور الأخصائي الاجتماعي في تحقيق الدمج الاجتماعي لجماعات المعاقين ذهنيا ومقترحات التغلب عليها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع (٤٩)، ج (٢).

العمرى، يحيى علي (٢٠١٩): واقع ومعوقات ممارسة الفريق متعدد التخصصات في تحديد

أهلية التلاميذ في تلقي خدمات التربية الفكرية في ضوء الدليل التنظيمي، المجلة السعودية للتربية الخاصة، جامعة الملك سعود، الجمعية السعودية للتربية الخاصة، ع (١١).

علي، تسابيح عثمان (٢٠١٨): المعوقات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي العامل بالمجال الطبي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

العنزي، نورا صياح (٢٠١٨): معوقات تمكين الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في محاكم الأحوال الشخصية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ع (٩٩)، ج (٢٨).

حسن، أمل سالم (٢٠١٥): معوقات الممارسة المهنية لدى الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الطبية في مدينة عمان، مجلة العلوم الانسانية، كلية الاداب، جامعة البحرين، ع (٢٦).

العويد، مشاعل فهد (٢٠١٥): معوقات التدخل المهني للأخصائيين الاجتماعيين بوحدات الحماية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (٣٤)، ج (١).

ابن منظور، محمد بن مكرم (١٩٨٤): لسان العرب، ج (٥)، دار أدب الحوزة، إيران زيدان، علي حسين (٢٠٠٢): نماذج ونظريات معاصرة في خدمة الفرد، مكتبة التجارة والتعاون للطباعة والنشر، القاهرة

علي، ماهر أبوالمعاطي (٢٠٠٩): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية أسس نظرية ونماذج تطبيقية، ط (٢)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،

السروجي، طلعت مصطفى (٢٠٠٩): الخدمة الاجتماعية أسس النظرية والممارسة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية

- حبيب، جمال شحاتة (٢٠١٤): الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسى من منظور الممارسة العامة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان
- فهيمى، سامية محمد (١٩٩٦): قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة الجزء الاول الاعاقة السمعية والحركية، المكتب العلمى للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الاسكندرية
- علي، ماهر أبوالمعاطى (٢٠٠٣): مقدمة فى الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة المهنة فى الدول العربية ط (٢)، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة،
- منقريوس، نصيف فهيمى & علي، ماهر أبوالمعاطى (٢٠٠٩): تعليم وممارسة المهارت فى المجالات الانسانية والخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية
- أبوالنصر، مدحت محمد (٢٠١٥): فرق العمل الناجحة البناء والنمو والادارة، القاهرة، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع،
- السباعي، محمد أحمد محمد (٢٠٠٩): مقترح لتطوير برنامج الثقافة الرياضية بمراكز الشباب بمحافظة أسيوط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط،
- غباري، محمد سلامة (٢٠٠١): الخدمة الاجتماعية ورعاية الأسرة والطفولة والشباب، المكتب الجامعي الحديث، ط (٢)، الإسكندرية