

نسق المعلومات التخطيطية وتطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب

Planning information format and developing performance
for youth center workers

٢٠٢٤/٤/٢٣ تاريخ التسليم

٢٠٢٤/٥/١٢ تاريخ الفحص

٢٠٢٤/٥/٢٨ تاريخ القبول

إعداد

رأفت فكري سرور

نسق المعلومات التخطيطية وتطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب

اعداد وتنفيذ رأفت فكري سرور

الملخص:

تعد مراكز الشباب كمؤسسة مهنية يمكنها ان تقوم بدور فعال في المجتمع للحفاظ على البيئة والحد من ممارسة سلوكيات البيئة الخاطئة عن طريق البرامج والأنشطة ولمراكز الشباب لها دور فعال في المجتمع ويجب الحفاظ عليه حتى تطور ما بداخل الشباب.

و تطوير الأداء للعاملين هو عملية مستمرة ومهمة في بيئة العمل التي تهدف إلى تحسين وتعزيز أداء العاملين في تحقيق الأهداف المنظمة، ويعتبر تطوير الأداء أحد العوامل الرئيسية لتعزيز الإنتاجية وتحقيق التفوق التنافسي، حيث تهدف الدراسة الى تحديد العلاقة بين استخدام نسق المعلومات التخطيطية وتطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب، من خلال تحديد واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب، و ابعاد تطوير الاداء للعاملين، والصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب، وهي دراسة وصفية اعتمدت علي منهج المسح الشامل للأخصائيين الاجتماعيين البالغ عددهم (٢٦٠)، مستخدمة استبيان للعاملين بمراكز الشباب، تم التطبيق في مراكز الشباب، وتوصلت الدراسة الي انه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للعاملين وتحديدهم لأبعاد نسق المعلومات التخطيطية ، كذلك لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للعاملين وتحديدهم لأبعاد تطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب، واوصت الدراسة القيام بتحليل كيفية استخدام التكنولوجيا مثل البرامج والتطبيقات الذكية في تسهيل جمع وتبادل المعلومات وتحسين الاتصال بين الموظفين ، و القيام بدراسة تأثير استخدام هذا النسق على تطوير مهارات القيادة، التنظيم، ومهارات الاتصال لدى العاملين في مراكز الشباب.

الكلمات المفتاحية: نسق المعلومات التخطيطية، أداء العاملين، مركز الشباب

Planning information format and developing performance for youth center workers

Abstract

Youth centers are considered a professional institution that can play an effective role in society to preserve the environment and reduce the practice of wrong environmental behaviors through programs and activities. Youth centers have an effective role in society and must be preserved in order to develop what is inside the youth.

Developing employee performance is a continuous and important process in the work environment that aims to improve and enhance employee performance in achieving organizational goals. Performance development is considered one of the main factors for enhancing productivity and achieving competitive excellence. The study aims to determine the relationship between the use of planning information format and performance development for employees in centers. Youth, by determining the reality of using the planning information format for workers in youth centers, the dimensions of developing the performance of workers, and the difficulties that prevent the actual use of the planning information format to develop the performance of workers in youth centers. It is a descriptive study that relied on the approach of a comprehensive survey of the (260) social workers. Using a questionnaire for workers in youth centers, which was applied in youth centers, the study concluded that there is no statistically significant relationship between some of the demographic variables of the employees and their identification of the dimensions of the planning information format. Likewise, there is no statistically significant relationship between some of the demographic variables of the employees and their identification of the dimensions of developing the employees' performance. In youth centers, the study recommended analyzing how to use technology, such as smart programs and applications, to facilitate the collection and exchange of information and improving communication between employees, and to study the impact of using this system on developing leadership, organizational, and communication skills among workers in youth centers.

Keywords: planning information format, employee performance, youth center.

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

يشهد العالم تغييرات كثيرة في تركيب المجتمعات والمؤسسات، تمثلت هذه التغييرات في التطور التكنولوجي السريع والتطور المعرفي، حيث أثرت هذه التطورات علي كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والتي نتج عنها العديد من التحديات التي انعكست بدورها علي كافة المؤسسات بما فيها مؤسسات الرعاية الاجتماعية والتي منها مؤسسات رعاية الشباب(سليمان، ٢٠٢٠، ٢٠٩).

ويسعي المجتمع المصري في المرحلة الحالية الي تحقيق تقدم في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال تحسين موارده وطاقاته المادية والبشرية التي تمكنه من مواجهة كافة المشكلات التي تعوقه، حيث ان التنمية كقضية حضارية تمثل في مضمونها قضية انسانية واصبح الاهتمام بالافراد وتنمية قدراتهم هو نتيجة لإهتمامات الدول وشبابها نحو تحقيق التنمية(خزام، ٢٠٢٠، ٣٣).

حيث يمثل العنصر البشري المحرك الاساسي لعجلة التنمية، واحد الاسلحة الفعالة لتحقيق الميزة التنافسية، وتحسين اوضاع المؤسسة، فهو من اهم القوي واعظمها تأثيراً علي حركة المؤسسة(حسن، ٢٠٢١، ٣٤).

وترجع أهمية الشباب بالنسبة للمجتمع فيما يمثله من مصدر للتغيير والتجديد من خلال مشاركته في مسئولية تحقيق أهداف المجتمع، فالشباب هم البنية الاساسية لبناء المجتمع وتقدمه وهو صاحب الفكر المخطط لبرامج التنمية وهو العامل علي تنفيذ هذه البرامج (السروجي، حمزاوي، ٢٠٠٢، ٤٢).

وحيث يتم الاهتمام بالشباب من خلال العديد من المؤسسات التي من ضمنها مراكز الشباب، والتي تعد أماكن حيوية مجهزة لتحقيق استمتاع الشباب بأوقات الفراغ بالأنشطة التربوية والترويحية

الموجهة، إلى جانب ممارسة الأنشطة العلمية والتدريبية واكتساب المعارف والعلوم العلمية للكشف عن قدرات الشباب وتنمية هويتهم وتنمية ثقافة التطوع بينهم، وإحداث نوع من التكيف الاجتماعي مع الأفراد والجماعات لمزيد من تنمية العلاقات الإنسانية(أحمد، ٢٠٠٣، ٧٨).

حيث أن مراكز الشباب من المؤسسات التربوية التي تهتم بالشباب، وهي الفئة التي يقع عليها مسؤولية إحداث تنمية شاملة في المجتمع حيث يبلغ تعدادهم (٢١،٣٠٠٠٠٠) نسمة، بنسبة ٢١% من إجمالي عدد السكان، ذكور ٥١،٥%، وإناث ٤٨،٥%، وهي الفئة العمرية التي تقع بين(١٨:٢٩) سنة، وذلك طبقاً لتقديرات السكان عام ٢٠٢٢(الجهاز المركزي للتعبة العامة والاحصاء، ٢٠٢٢).

وتعد مراكز الشباب كمؤسسة مهنية يمكنها ان تقوم بدور فعال في المجتمع للحفاظ على البيئة والحد من ممارسة سلوكيات البيئة الخاطئة عن طريق البرامج والأنشطة ولمراكز الشباب دور فعال في المجتمع ويجب الحفاظ عليه حتى تطور ما بداخل الشباب(عبدالرازق، ٢٠٠٢، ٦٩).

ومن ثم تعتبر مراكز الشباب من اهم المؤسسات الشبابية التي يجب ان تنهض بمسئولياتها تجاه الشباب، فهي تهتم بإعداد الشباب أعداداً ثقافياً وقيماً واجتماعياً ودينياً وبدنياً من خلال البرامج والأنشطة التي تقدمها من خلال مشرفين متخصصين قادرين علي ذلك(أحمد، ٢٠٠٣، ٩٣). ويعتبر الاداء هو المنظومة المتكاملة لنواتج اعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية وخاصة اداء الافراد (الشميلي، ٢٠١٧، ١٣٤).

ولهذا باتت الحاجة الي ضرورة تنمية وتطوير الاداء المهني للعاملين بمراكز الشباب من خلال اكسابهم المزيد من المعارف والخبرات والمهارات بما يصقل شخصيتهم المهنية، ويحدد سلوكياتهم للقيام بالعمل

القرارات علي كافة المستويات داخل
المنظمة (Johnson, 2002).

كما يعد نسق المعلومات مسؤولاً عن التعرف على
الفئات التي تحتاج إلى خدمات وبرامج اجتماعية
لمساعدتهم على إشباع احتياجاتهم ومواجهة
مشكلاتهم وكذلك لتسهيل عملية الاتصال بين كافة
الوحدات داخل المنظمة (علي، ٢٠١٣، ٣٢٢).

ومن هنا اصبح نسق المعلومات أحد المحددات
الرئيسية المستخدمة لتحقيق الكفاءة والفعالية التي
تسعى إليها المنظمات ، سواء تحقيق ذلك في
الخدمات والبرامج المقدمة او في تطوير الاداء
للعاملين انفسهم.

ولما كانت مهنة الخدمة الاجتماعية تتعامل مع
الافراد والجماعات والمؤسسات بهدف احداث
تغييرات اجتماعية مرغوبة تؤدي للنهوض
بالمجتمع، ولما كانت تتعامل مع وحدات متفاعلة
ومتغيرة وتمارس في مجتمع سريع التغيير، فإن
عليها أن تتغير من وقت لآخر حتي تواكب المجتمع
وتتمكن من تحقيق الاهداف المجتمعية (ادريس،
٢٠٠٥، ٥٦).

فالتخطيط الإجتماعي من الأدوات اللازمة لتعزيز
وتطوير الموارد البشرية والذي يهدف الي احداث
التغيير داخل المجتمع، وذلك من خلال مواجهة
القضايا المجتمعية والقدرة على تلبية مطالب أفراد
المجتمع، وتطوير ثقافة جديدة بين الأفراد، وكذلك
المشاركة الفعالة لأفراد المجتمع في عمليات التنمية
حيث يؤثر ذلك على إتخاذ القرارات التي تؤثر على
حياته (عسيوي، ٢٠١٧، ١١).

ويلعب التخطيط الاجتماعي دوراً حاسماً في
تحقيق وتطوير اداء العاملين في المنظمة، حيث
يسهم في تحديد الاحتياجات الاجتماعية وفهم
تفاعلات العاملين في المنظمة، ويعمل علي تحديد
الاهداف الاجتماعية للعاملين في المنظمة والعمل
علي تنظيم الدورات التدريبية، وإدارة التغيير

من اجل الحصول علي افضل أداء (الدرادكة،
٢٠٠١، ٩٠).

وتعتمد عملية تطوير الاداء علي البناء المهاري
كأحد الاسس المهنية التي تحقق الفعالية في
التطبيق، كما نجاح اي مهني في عمله يتوقف
علي ما يتمتع به من مهارات في التطبيق العلمي
للاساس المعرفي الخاص بالمهنة (باهر، النمر،
٢٠٠٤، ١٨٧).

ويعد تطوير الأداء للعاملين هو عملية مستمرة
ومهمة في بيئة العمل التي تهدف إلى تحسين
وتعزيز أداء العاملين في تحقيق الأهداف المنظمة،
ويعتبر تطوير الأداء أحد العوامل الرئيسية لتعزيز
الإنتاجية وتحقيق التفوق التنافسي (حسن،
٢٠٠٣، ٨٧).

وتتضمن عملية تطوير الأداء مجموعة من الأنشطة
والممارسات التي تهدف إلى تحديد احتياجات
العاملين وتعزيز قدراتهم وتطوير مهاراتهم ومعرفتهم،
ويتم تحقيق ذلك من خلال توفير التدريب والتعليم
المستمر، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز العلاقات
داخل العمل.

حيث ان عملية تطوير الاداء هي عملية منظمة
ومستمرة تتطلع للمستقبل ويهدف الي الارتقاء
بالاداء الي مستويات افضل تتضمن ادخال اساليب
جديدة علي مستويات ثلاثة (الأفراد والجماعات
والمنظمات) (بن عبدالله، ٢٠٢٣، ٥٩).

حيث يهتم نسق المعلومات التخطيطية بتجميع
البيانات وتسجيلها وتحليلها وتوحيد مصادر
المعلومات التي يتم التخطيط لها، كما يسهم في
تحسين مستويات الخدمة المقدمة للعملاء ويعمل
علي تحقيق الفاعلية في توصيل هذه الخدمات
لمستحقيها (Iey, Meyer, 2007).

ويهدف نسق المعلومات التخطيطية الي ربط
الانظمة والادارات الفرعية معاً في كيان واحد
متكامل يعمل علي تنسيق البيانات وتوفيرها لمن
يطلبها، ويعمل ايضاً علي تسهيل عملية اتخاذ

الاجتماعي للعاملين مما يجعل عملية التغيير اكثر فاعلية وقبولاً (بن عبدالله، ٢٠٢٣، ٢١٠).

ويري الباحث أن التخطيط الاجتماعي يعمل علي تطوير اداء العاملين من خلال نسق المعلومات التخطيطية باعتباره آلية تساعد علي توجيه السلوك الانساني للوجه الصحيحة التي تعمل علي إشباع الحاجات المتعددة بعد موازنتها مع الموارد المجتمعية المتاحة حالياً والتي يمكن إتاحتها مستقبلاً من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة.

ثانياً: الدراسات السابقة.

المحور الاول: الدراسات السابقة المرتبطة بنسق المعلومات التخطيطية:

١- دراسة (حسن، ٢٠١٢)

بعنوان الثقافة الالكترونية ونسق المعلومات التخطيطية لدى العاملين بمركز دعم واتخاذ القرار بأسيوط والتي استهدفت تحديد العلاقة بين الثقافة الالكترونية ونسق المعلومات التخطيطية لدى العاملين بمركز دعم واتخاذ القرار بأسيوط، وتوصلت نتائج الدراسة الي وجود علاقة طردية دالة احصائياً بين الثقافة الالكترونية ونسق المعلومات التخطيطية نسق المعلومات التخطيطية لدى العاملين بمركز دعم واتخاذ القرار بأسيوط.

٢- دراسة (Sprehn K. A , 2014)

بعنوان الفروق الفردية وتأثير نسق المعلومات علي اتخاذ القرار، استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين الفروق الفردية وتأثير نسق المعلومات علي اتخاذ القرار، وتوصلت نتائج الدراسة الي نسق المعلومات يوفر الأساس الضروري لاتخاذ القرارات الصحيحة والفعالة، حيث يؤثر بشكل كبير على جودة وسرعة القرارات وقدرتها على تلبية احتياجات وأهداف الفرد أو المنظمة.

٣- دراسة (الفتي، ٢٠١٨)

بعنوان نسق المعلومات لتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية للمدمنين، استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين استخدام نسق المعلومات وتطوير

خدمات الرعاية الاجتماعية للمدمنين وتوصلت نتائج الدراسة الي ان نسق المعلومات يعمل علي تسهيل عملية الاتصال بين كافة الوحدات داخل المنظمة، وهو أحد المحددات الرئيسية المستخدمة لتحقيق الكفاءة والفعالية التي تسعى إليها المنظمات، وأصبحت أيضاً الأساس المنطقي والفعال لتحقيق الميزة التنافسية في السوق، والوصول إلى الريادة بالنسبة للمنظمات.

٤- دراسة (عبد المعطي، ٢٠١٩)

بعنوان نسق تكنولوجيا المعلومات كمتغير في تخطيط خدمات الرعاية الاجتماعية للمعاقين بصريا، استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين نسق تكنولوجيا المعلومات كمتغير في تخطيط خدمات الرعاية الاجتماعية للمعاقين بصريا وتوصلت الدراسة الي أن لنسق تكنولوجيا المعلومات دور محوري في دعم واتخاذ القرار حيث انه يساهم في دعم متخذي القرار بالمعلومات والبيانات وإعداد الخطط والبرامج والتوثيق والترجمة والنشر وتسجيل وتنظيم المعلومات والاستعداد لرد الفعل السريع المناسب للتغيرات والتطورات المجتمعية، كما يعد نسق المعلومات مسئولاً عن التعرف على الفئات التي تحتاج إلى خدمات وبرامج اجتماعية لمساعدتهم

٥- دراسة(عبد النور، ٢٠٢٠)

بعنوان دور النسق التكنولوجي في تنمية العمل داخل المؤسسات الحديثة: قراءة سوسيو-تنظيمية ، استهدفت الدراسة تحديد أهمية نسق التقنيات الحديثة داخل التنظيم لتفعيل الواقع المؤسسي، وتحديد آليات تحقيق التحسين المستمر، من خلال الاستثمار في قدرات المورد البشري، وتوصلت الدراسة اهمية التقنيات الحديثة في سبيل تنمية العمل والسلوك الإيجابي لأفراد التنظيم.

٦- دراسة (Suleimenova, 2023)

بعنوان دراسة الجودة في نظم المعلومات الصحية: تصورات لجودة نظم المعلومات الصحية الرقمية في المجال الصحي العالمي استهدفت الدراسة تحديد

اهمية دراسة الجودة في نظم المعلومات الصحية، وتوصلت نتائج الدراسة الي ضرورة الاهتمام المتزايد بدعم القرارات السريرية وجودة البيانات من قبل منشئي السجلات الطبية الإلكترونية والمنفذين وضرورة تحديد الفعالية والكفاءة كمجالات رئيسية، مع التركيز على دعم القرار السريري، وتوافر البيانات والجودة، وتلبية المتطلبات الوظيفية. المحور الثاني: الدراسات السابقة المرتبطة بتطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب:

١- دراسة (محمد، احمد، ٢٠١٥)

بعنوان أثر أنماط القيادة على أداء العاملين بالمستشفيات: دراسة مقارنة بين المستشفى العسكري والمستشفى المدني بشقيه عام / خاص هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة السائدة بالمؤسسات العلاجية السودانية (ثلاثة مستشفيات) وأثره على أداء العاملين فيها في دراسة مقارنة كذلك مدى تأثير المتغيرات الشخصية على الأداء الوظيفي، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: ١. أن النمط القيادي الاتوفاطي هو السائد بالمؤسسات العلاجية الحكومية ٢. النمط القيادي الديمغرافي هو السائد بالمؤسسات العلاجية الخاصة. ٣. الرضى الوظيفي لدى العاملين بهذه المؤسسات غير مرتبط بالنمط القيادي والإداري المعمول به بل يرتبط بأخلاق المهنة والدين. ٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية نسبة لمتغير النوع في الإجابات غير النمط القيادي الديمغرافي حيث أجاز عنصر الإناث (النمط إيجابيات القيادي الديمغرافي بينما لا يتأثر عنصر الرجال بهذه الأنماط. قام الباحث بتقديم عدة توصيات تهدف إلى تعزيز الرضى الوظيفي باستخدام النمط الديمغرافي وكذلك توسيع الاستيعاب في هذه المؤسسات وخلق فرص عمل أكثر لخلق مسافة بين هذه المؤسسات لتجويد الخدمة والأداء.

٢- دراسة (متولي، ٢٠٢١)

بعنوان متطلبات تطوير الاداء الإداري للعاملين بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الحديثة استهدفت الدراسة تحديد مدي توافر متطلبات تطوير الاداء الإداري للمعاهد الأزهرية، وتوصلت نتائج الدراسة الي ضرورة التركيز علي الحافز المعنوي للعاملين، والتخلص من البيروقراطية في العمل، وضرورة الاهتمام بتدريب العاملين واستخدام التقنيات الحديثة في العمل الإداري.

٣- دراسة (عبدالحليم، ٢٠٢١)

بعنوان كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب (مستوى متوسط) وذلك وفقا لمؤشرات (معدل أداء العاملين بمراكز الشباب، استخدام المهارات المهنية، الاستثمار الأمثل الموارد والإمكانيات المتاحة، التعاون مع انساق العمل)، وأن هناك صعوبات تواجه كفاءة الأداء ومنها ما يرجع إلى (الأخصائيين الاجتماعيين، مراكز الشباب، الشباب المستفيدين)، ومن أهم مقترحات زيادة كفاءة الأداء توفير قنوات اتصال بين الأخصائيين والقطاعات المختلفة، عقد دورات تدريبية، وتم وضع توصيات مقترحة لتحقيق جودة الأداء المهني.

٤- دراسة (محمد، محروس، ٢٠٢٢)

بعنوان تطوير الاداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمي للجامعات هدفت الدراسة تطوير الاداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمي للجامعات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن ممارسات الاداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمي للجامعات تتم بدرجة

متوسطة (حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعده التخطيط ٣.١٩، ولبعد التنظيم ٣.٢٤، ولبعد المتابعة ٣.٣٢، ولبعد الاتصال ٣.٠٣، ولبعد اتخاذ القرار ٣.٠٣، ولبعد تقويم الأداء ٣.٤)، وأن البنية التكنولوجية المتاحة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم كمتطلبات للتحويل الرقمي توجد بدرجة متوسطة أيضا (حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد ١.٨). وفي ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج وتم التوصب الي مجموعة من الآليات المقترحة لتطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمي للجامعات، منها ضرورة تدريب القيادات الأكاديمية للإلمام بالمعارف والمهارات الضرورية لتوظيف تقنيات التحول الرقمي في أداء العمليات الإدارية من خلال برامج معدة خصيصا لذلك، وتوفير البنية التكنولوجية اللازمة.

٥- دراسة (عبد المقصود ، ٢٠٢٢)

بعنوان متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارة رعاية الشباب بالجامعات في ظل التحول الرقمي هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارة رعاية الشباب بالجامعات في ظل التحول الرقمي، وتوصلت النتائج الدراسة الي ان جاء في الترتيب السابع توفير المناخ المناسب للعمل المهني برعاية الشباب بقوة نسبية (٤٨.٦٥%)، وأوضحت النتائج حاجة الأخصائي لمعرفة احتياجات ومشكلات الشباب الجامعي، وتشجيع مشاركة الأخصائيين على ثقل مهاراتهم وخبراتهم.

٦- دراسة (الزهراني، ٢٠٢٣)

بعنوان التطوير التنظيمي وتطوير اداء العاملين استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين التطوير التنظيمي وتطوير الاداء للعاملين، وتوصلت نتائج الدراسة الي ان للتطوير التنظيمي دور كبير في استمرار العمل في المنظمات والمؤسسات

واستقرارها، وكذلك وضحت الدراسة اهمية اداء العاملين وما له من دور في نجاح المنظمة وتطويرها.

٧- دراسة (كامل، ٢٠٢٣)

بعنوان الادارة بالاهداف كمدخل لتطوير الاداء الوظيفي بمؤسسات رعاية المسنين هدفت الدراسة تحديد مستوي تطوير الاداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات رعاية المسنين، وتوصلت الدراسة الي ان اهم ابعاد التطوير للاداء هي مناخ العمل والتي تتمثل في وجود علاقات التقدير المتبادل بين العاملين والمديرين واهمية الاتصال الفعال وضرورة توزيع المهام بشكل عادل، وتوصلت الدراسة ايضاً الي مجموعة من المعوقات التي تمثلت في ضعف الحافز المادي للعاملين وعدم وجود اتصال فعال وغياب التنسيق الكافي داخل المؤسسة وضعف العلاقات بين اعضاء فريق العمل.

تحليل واستنتاج:

من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة بنسق المعلومات التخطيطية وتطوير الاداء للعاملين يمكن تحليل واستنتاج ما يلي: -

(١) اتفقت بعض الدراسات علي اهمية

دراسة بنسق المعلومات التخطيطية،

كما جاء في دراسة Biswas,

D,2004 ودراسة

Suleimenova, A. T, 2023

ودراسة Muller, L. F, 2000.

(٢) ركزت بعض الدراسات علي تحديد

مدي تأثير نسق المعلومات علي

بعض المتغيرات مثل تطوير خدمات

الرعاية الاجتماعية، والثقافة

الالكترونية، ورضا المنتج،

كما جاء في دراسة (الفي، ٢٠١٨)،

دراسة (عبد المعطي، ٢٠١٩)

ودراسة (Hill, D, 2009)

٤- وجود ضرورة حتمية لاستخدام نسق المعلومات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

١- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية نسق المعلومات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب.

٢- أيضاً تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ضرورة تنمية المهارات اداء العاملين بمراكز الشباب.

٣- وتختلف الدراسة الحالية في محاولتها لتحديد العلاقة بين نسق المعلومات التخطيطية وتطوير اداء العاملين بمراكز الشباب.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

١. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في دعم الجانب النظري في الدراسة.

٢. استفادة الدراسة في صياغة الاهداف والتساؤلات الخاصة بالدراسة.

٣. استفاد الباحث ايضاً من الدراسات السابقة في مجالات الدراسة والاجراءات المنهجية للدراسة.

٤. استفاد الباحث منها في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة.

٥. الاستفادة منها في تحديد وإعداد أدوات الدراسة والمنهج المستخدم.

٦. الاستفادة منها في تحليل وتفسير النتائج من خلال ربطها بنتائج الدراسة.

ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة:

يعد نسق المعلومات التخطيطية بشكل فعال ومنظم في مراكز الشباب أمراً حاسماً لتطوير اداء العاملين، عن طريق توجيه الأهداف الإدارية

(٣) اهتمت العديد من الدراسات علي

تصميم برامج لتطوير الاداء كما جاء

في دراسة (يماني، ٢٠٢٠) ودراسة

(محمد، ٢٠٠٤) ودراسة (عبد الحميد،

٢٠٠٣) ودراسة (كامل، ٢٠٢٣)

(٤) أكدت بعض الدراسات علي دراسة

العلاقة بين نسق المعلومات وبين

بعض المتغيرات الاخرى التطوير

التنظيمي، وإدارة الوقت، انماط

القيادة، شغل اوقات الفراغ كما جاء

في دراسة (الزهراني، ٢٠٢٣)

ودراسة (محمد، احمد، ٢٠١٥) دراسة

(فهيمي، ١٩٩٥)

(٥) غياب الدراسات (في حدود علم

الباحث) التي تهتم بنسق المعلومات

التخطيطية من منطلق تخصص

التخطيط الاجتماعي في محيط مهنة

الخدمة الاجتماعية، وأهميتها في

تنمية اداء العاملين بمراكز الشباب

وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

وبتحليل الدراسات السابقة يمكن استخلاص الآتي:-

في حدود إطلاع الباحث من دراسات عربية

وأجنبية متعلقة بموضوع الدراسة، وجد أن هذه

الدراسات تعد بمثابة موجه علمي للباحث للوصول

إلي تحديد مشكلة الدراسة الحالية، يمكن استخلاص

الآتي:-

١- أكدت الدراسات السابقة على أهمية

نسق المعلومات التخطيطية وتطوير

الاداء لدى العاملين بمراكز الشباب

بشكل عام.

٢- ضرورة دراسة واقع استخدام نسق

المعلومات التخطيطية لدى العاملين

بمراكز الشباب.

٣- وجود معوقات تحول دون تنمية

الاداء لدى العاملين بمراكز الشباب.

والتواصل الفعال، يمكن لنسق المعلومات أن يساهم في توجيه الجهود نحو الأولويات الصحيحة وزيادة كفاءة العمل.

حيث يساهم نسق المعلومات التخطيطية الجيد في مراكز الشباب في تحقيق الانسجام التنظيمي، حيث يعمل كوسيلة لتنظيم الأنشطة وتحديد الأدوار والمسؤوليات بشكل أفضل، وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي للعاملين.

ويمكن أن يساعد نسق المعلومات التخطيطية الفعال في مراكز الشباب في تحفيز الابتكار والإبداع بين العاملين من خلال توفير الوصول إلى المعلومات المهمة وتحفيز التفكير الإبداعي، يمكن للعاملين أن يقدموا مقترحات جديدة وحلول مبتكرة لتحسين البرامج والخدمات.

عندما يتم تحسين نسق المعلومات التخطيطية، يكون لهذا تأثير إيجابي مباشر على تجربة العملاء في مراكز الشباب فعندما يكون العاملون متناسقين في توجيه جهودهم وتنفيذ البرامج، يشعر الشباب بتجربة أكثر سلاسة وفاعلية، مما يعزز رضاهم ومشاركتهم المستمرة في الأنشطة.

يمكن لنسق المعلومات التخطيطية أيضاً أن يعزز جهود الإشراف والتقييم في مراكز الشباب، من خلال توفير بيانات ومعلومات دقيقة حول أداء العاملين ونتائج البرامج، يمكن للإدارة توجيه التغييرات واتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على أدلة قوية وموثوقة.

ومن خلال العرض السابق لمشكلة الدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بتطوير الاداء، ونسق المعلومات التخطيطية ومراكز الشباب يمكن القول بأن هناك العديد من المعوقات للاداء المهني مرتبط بضعف القدرات المهنية ووجود قصور في المهارات والقدرات وانساق المعلومات اللازمة لممارسة العاملين لأدوارهم بمراكز الشباب.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لتحديد العلاقة بين نسق المعلومات التخطيطية وتطوير اداء العاملين بمراكز الشباب، وتأسيساً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية

١- ما واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب؟

١- ما مستوي ابعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب؟

٢- ما الصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب؟

٣- ما مقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب؟

رابعاً: الموجهات النظرية للدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على نظرية الانساق العامة:

حيث أن مفهوم النسق system مبنى على أساس فكرة التفاعل بين وحدتين أو أكثر. فالنسق الاجتماعي هو مجموعة من الوحدات (فرد- جماعة- مجتمع) بينها اعتماد متبادل وله أهداف وغايات يسعى إلى تحقيقها كما أن خاصية التفاعل هي أساس تكوين الأنساق الفرعية (عبداللطيف، ١٩٩٩، ١٦٠).

وفي ضوء نظرية النسق يمكن النظر إلى المجتمع على أنه نسق كبير يضم العديد من المؤسسات يمثل كلا منها نسقاً فرعياً بينهما علاقات تفاعلية حيث أن المجتمع يساعد المؤسسات الموجودة به إلى إشباع احتياجاتها ومن ناحية أخرى فإن المؤسسة عندما تحقق أهدافها فهي تساعد المجتمع على إشباع احتياجاته (عبدالعال، ٢٠٠١، ٢٩).

ويعتبر التحليل النسقي مطبقاً على المنظمات الاجتماعية أحد التطورات الحديثة في دراسة المنظمات حيث أن مفهوم النسق مبنى على أساس

فكرة التفاعل بين وحدتين أو أكثر وفي إطار علم الاجتماع فإن هذه الوحدة قد تكون أشخاص - جماعات - منظمات - مجتمعات.

مكونات النسق:

ويكون النسق المفتوح من ثلاثة أجزاء رئيسية ترتبط معاً في تكامل ولكل منهما أهمية خاصة في حركة النسق الكلي (عبدالفتاح، ٢٠٠٩،):

المدخلات: وهي الطاقة التي يجلبها النسق من البيئة التي يوجد فيها وهي تتنوع وتختلف بحسب طبيعة النسق والأهداف التي تسعى إليها والأنشطة التي تختص بالقيام بها ومدخلات المنظمات الأهلية هنا كنسق اجتماعي مفتوح تتمثل في الموارد والإمكانيات المادية والبشرية، المستفيدين، الاحتياجات والمشكلات، الأهداف، والسياسة التي تتبناها المؤسسة...إلخ.

العمليات التحويلية: وهي العمليات والأنشطة الهادفة للمنظمة، وتهدف إلى تحويل الطاقة والموارد (المدخلات) إلى الناتج الذي يصدر عن النسق ويتجه إلى البيئة مرة أخرى، أي أنها مجموعة من الأنشطة الداخلية والتي تتم داخل النسق بتحويل المدخلات إلى مخرجات مثل الخدمات والبرامج والأنشطة والأعمال التي تقوم بها المنظمات الأهلية وعمليات الإدارة، والضبط، والتكامل...إلخ.

المخرجات: وهي تتمثل في حجم الإنجازات التي تتضمنها هذه العمليات والأنشطة فالمخرجات هي نتاج عملية النسق والعائد النهائي له وتخرج في صورة البرامج والخدمات التي يقدمها النسق للمستفيدين، ومخرجات تلك المنظمات تتمثل في ارتباط خدمات وبرامج المنظمات وتغطية الخدمة لأكبر قدر ممكن من المستفيدين بالإضافة إلى تحقيق الكفاءة والفعالية.

التغذية العكسية: يتميز النسق باستمرارية أنشطته، حيث يأخذ النشاط شكل دورة كاملة تغذى نفسها أو تتكامل في البدايات والنهايات - فالموارد تتحول إلى مخرجات يكون لها تأثير مرة أخرى في نوعية

ومقدار الموارد الجديدة الذي يستطيع النسق الحصول عليه وبالتالي دورة النشاط.
وظائف النسق (يماني، ٢٠٢٠، ١٥٣):

١- تحقيق هدف النسق: ترتيب أولويات

الأهداف وحشد الموارد الداخلية والخارجية لتحقيقها.

٢- التكيف: وتهتم بعلاقات النسق مع البيئة

الخارجية والداخلية فكلما كانت هناك أنساق فرعية أكثر كلما كانت العملية التكيفية أصعب تعقيداً.

٣- صيانة النمط: الحفاظ على استمرار

النسق.

٤- التكامل: ويعتمد على ثلاثة قواعد هي

التساوي الوظيفي المتبادل للأدوار-القيم التي تعمل على تماسك النسق المتمركز حول أهدافه.

ويمكن الاستفادة من هذه النظرية في النقاط الآتية:

١- تحديد أنساق التعامل في الدراسة الحالية

كنسق التغيير وهو المخطط الاجتماعي وفريق العمل بمراكز الشباب، ونسق العمل الذي يتمثل في العاملين بمراكز الشباب.

٢- تحديد المدخلات تتمثل في هذه الدراسة في

تحديد واقع استخدام نسق المعلومات

التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب، تحديد

آليات تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب،

وتحديد الصعوبات التي تحول دون الاستخدام

الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير

اداء للعاملين بمراكز الشباب، وتحديد مقترحات

تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية

لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب،

والمخرجات فتتمثل في عائد تلك الأنشطة على

العاملين في تطوير ادائهم.

٣- تفسير وتحليل النتائج ومناقشتها.

خامساً: أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية في النقاط الآتية:

أ. أهداف مجتمعية

١- تعد فئة الشباب شريحة هامة من الشرائح المؤثرة في المجتمع، وطبقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فإن عدد الشباب المصري في الفئة العمرية من (١٨) إلي (٢٩) سنة بلغ (٣٢.٢) مليون حيث يمثلون (٣٧.٦%) من إجمالي السكان، وفقاً لتقديرات السكان لعام ٢٠٢١م (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢١).

٢- تعتبر مرحلة الشباب من أهم المراحل التي يمر بها الفرد والتي يمكن من خلالها إعداد بناة المستقبل

٣- تقرير التنمية البشرية لمصر ٢٠١٠م يدعم الشباب ويهتم بهم في جميع المجالات وتمييزهم بشكل متكامل.

ب. اهداف مهنية

٤- اهتمام وزارة الشباب والرياضة بالعاملين مع الشباب والعمل علي تنمية قدراتهم.

٥- يوفر نسق المعلومات التخطيطية اطاراً للعمل يتضمن التخطيط والتفكير وتصميم العمل المستقبلي.

ج. اهداف تخصصية

٦- أهمية تطوير اداء العاملين بمراكز الشباب وأثرها الإيجابي علي الشباب بشكل متكامل.

سادساً: أهداف الدراسة:

تسعي الدراسة الحالية الي تحقيق هدف رئيسي هو : تحديد العلاقة بين استخدام نسق المعلومات التخطيطية وتطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب. وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الاهداف الفرعية الآتية:

١- تحديد واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب.

٢- تحديد مستوي ابعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب.

٣- تحديد الصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب.

٤- تحديد مقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء العاملين بمراكز الشباب.

٥- التوصل الي آليات تخطيطية لتفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية في تطوير اداء العاملين بمراكز الشباب.

سابعاً: فروض الدراسة :

وبناءً علي الطرح السابق وما تم عرضه وتحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الفروض الآتية:

الفرض الاول: من المتوقع أن يكون مستوي نسق المعلومات التخطيطية بمراكز الشباب مرتفعاً
ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الابعاد الآتية:

١- كفاءة الأجهزة بالمؤسسة	٢- الموارد البشرية	٣- أساليب الحصول علي البيانات والمعلومات
٤- تنظيم البيانات وتحليلها	٥- توظيف البيانات	

الفرض الثاني: من المتوقع أن يكون مستوي ابعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب مرتفعاً. ويمكن قياس هذا الفرض من خلال المؤشرات الآتية:

١- الالتزام في العمل	٢- انجاز المهام	٣- العلاقة بين الزملاء	٤- الاتصال بين العاملين
٥- تطوير وتحسين العمل	٦- الإنتاجية	٥- الابداع	

الفرض الثالث: توجد علاقة طردية دالة احصائياً بين نسق المعلومات التخطيطية وأبعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب.

أساليب الحصول علي البيانات والمعلومات	الموارد البشرية	كفاءة الاجهزة الموجودة بالمؤسسة.
	توظيف البيانات وتحليلها	تنظيم البيانات

ب- مفهوم تطوير الاداء :

يعرف الاداء في اللغة علي انه إيصال الشيء، وإتمامه وقضاؤه(مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٠، ٣٤٥).

كما يعرف الأداء بأنه القيام بأعمال الوظيفة التي يقوم بها الشخص من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من الاخصائي الاجتماعي الكفاء المدرب (Rubin, 2012).

بينما يعرف الأداء علي انه : النتائج النهائية التي يصل إليها الفرد عند إتمامه للمهام المهنية المطلوبة منه بحيث يختلف الأداء عن الجهد، فالجهد هو سلوك وعمل الفرد أما الأداء يُعتبر نتيجة الجهد المبذول، ويعكس الأداء المهني الطرق التي اتبعها الفرد لتحقيق الأعمال التي يقوم بها(ابوالنصر، ٢٠٢٠، ٤٨).

وتطوير الاداء هو نوع من أنواع التعليم المستمر، وبالتالي توفير مخزون مهاري محترف في المؤسسة لدي العاملين بها(حياصات، ٢٠٢٢،).

وهناك من يري ان تطوير الاداء هو القيام بإنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي حدود اللوائح المنظمة لهذه المهام ، وبطريقة اقتصادية هادفة، وبمستوي إنجاز مميز يحقق الأهداف المرجوة من تنفيذ هذه المهام والمسؤوليات(محمد، ٢٠٢٢).

يشير مفهوم تطوير الاداء إلى الجهد المخطط والمستمر لتحسين مستوى الاداء وتجويد المخرجات من خلال الإشراف والتقييم المستمر للأداء(Aksar, 2024).

ويعرف أيضاً تطوير الاداء: بأنه التحسين المستمر في التنظيم، ومن اجل ذلك يجب ان تعمل المنظمة

ثامناً: مفاهيم الدراسة: تركز الدراسة الحالية علي عدة مفاهيم:

أ- مفهوم نسق المعلومات التخطيطية:

يعرف نسق في اللغة مصدر نَسَقَ والنَّسَقُ : ما كان على نظام واحد من كل شيء(السكري، ٢٠٠٠). واصطلاحاً يعرف نسق المعلومات بأنه عملية تنظيمية يتم فيها التجميع والتسجيل وتصنيف البيانات(السالمالوطي، ٢٠٠٧، ٢٥).

كما يعرف نسق المعلومات التخطيطية بأنه بيئة متكاملة للأجهزة والبرمجيات والاشخاص الذين يعملون بشكل اساسي لغرض جمع ومعالجة البيانات الي المعلومات القيمة من خلال تطبيق قائمة الاجراءات علي جميع البيانات وبالتالي يتم اشتقاق المعلومات من البيانات بواسطة اجراءات نظم المعلومات وتوضيح الفرق بين البيانات والمعلومات(Hassan,2018).

المفهوم الاجرائي لنسق المعلومات التخطيطية:

١- نظام او مجموعة النظم تعمل في شكل متكامل ومتربط.

٢- يتضمن مجموعة من الاجراءات لإمداد الإدارة بالمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات بشأن العملاء.

٣- يقوم به الخبراء والمتخصصين بمراكز الشباب.

٤- يعزز بيئة العمل ويحقق اهداف مراكز الشباب.

٥- يعمل علي تطوير اداء العاملين في مراكز الشباب.

٦- يستخدم في تطوير الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

٧- ويمكن تحقيق ذلك من خلال عدة ابعاد تتمثل فيما يلي:

علي خلق بيئة يمكن ان تشارك جميع العاملين فيها بتطوير مستوي الأداء (بن عبدالله، ٦٤).

ويعرف المفهوم الاجرائي لتطوير الاداء في هذه الدراسة بانه:

المخرجات والأهداف التي تسعى مراكز الشباب إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها من خلال استخدام نسق المعلومات التخطيطية، ويمكن قياس تطوير الاداء من خلال المؤشرات الاتية (الالتزام في العمل، انجاز المهام، العلاقة بين الزملاء، الاتصال بين العاملين، تطوير وتحسين اساليب العمل، الانتاجية والابداع).

تاسعا: الإجراءات المنهجية

أولاً: نوع الدراسة:-

تنتمي الدراسة الراهنة الى الدراسات الوصفية باعتبارها من أنسب الدراسات ملائمة لموضوع الدراسة، حيث تستهدف الدراسة الحالية وصف وتحديد الواقع الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية ودوره في تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب، ومن ثم التوصل الي خطة عمل لتفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية في تطوير اداء العاملين بمراكز الشباب.

ثانياً: المنهج المستخدم:-

اتساقاً مع نوع الدراسة وأهدافها اعتمدت الدراسة الراهنة علي استخدام منهج المسح الشامل للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة اسيوط وعددهم (٦٥) مركز للشباب، وعينة عمدية من الخبراء بمديرية الشباب والرياضة وعددهم (١١) خبير.

ثالثاً: حدود الدراسة:-

١- المجال المكاني:- تمثل المجال المكاني

للدراسة في مراكز الشباب باسيوط وعددهم (٦٥) مركز للشباب.

٢- المجال البشري:- تمثل المجال المكاني

للدراسة في الاخصائيين الاجتماعيين العاملين

بمراكز الشباب بمحافظة اسيوط ، وعددهم (٢٦٠) مفردة، وعينة عمدية من الخبراء بمديرية الشباب والرياضة قوامها ١١ خبير.
٣- المجال الزمني:- وهي الفترة الزمنية المستغرقة لجمع البيانات من الميدان واستخلاص النتائج ووضع التوصيات، هي الفترة من ٢٠٢٤/٢/١ الي ٢٠٢٤/٣/١٥
رابعاً: أدوات الدراسة: أعتمدت الدراسة الحالية علي أداتين لجمع البيانات:

(أ) استبيان للعاملين بمراكز الشباب حول نسق

المعلومات التخطيطية وتطوير الاداء

للعاملين بمراكز الشباب:

تم الاعتماد في الدراسة الحالية علي استخدام استمارة استبيان مطبقة علي العاملين استبيان للعاملين بمراكز الشباب، واشتمل الاستبيان علي الابعاد الاتية البيانات الاولية، بالاضافة العديد من الابعاد وذلك لجمع البيانات حول واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب، ومستوي أبعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب، الصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب، ومقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب.

وقد تم مراعاة الآتي عند إعداد وتصميم أبعاد الاستبيان:

١. أن تشتمل كل عبارة على فكرة واحدة.

٢. عدم استخدام الكلمات التي تحمل أكثر من معني.

٣. أن تكون العبارات بعيدة عن الغموض اللغوي حتى تتناسب مع المبحوثين.

١- مرحلة تحديد موازين التقدير: في هذه المرحلة تم استخدام أوزان الرتب الثلاثية ليكرت:

نعم (٣) إلى حدما (٢) لا (١) في
العبارات الموجبة.

نعم (١) إلى حدما (٢) لا (٣) في
العبارات السلبية.

٢- مرحلة صدق الاداة: حيث اعتمد الباحث في
إجراء صدق الاستمارة على ثلاث أنواع من
الصدق هما:

النوع الأول: صدق المحتوى (الصدق المنطقي)
:Logical Validity

ولتحقيق هذا النوع من الصدق قام الباحث بالآتي:

١. الاطلاع علي العديد من الكتابات النظرية
المتصلة بنسق المعلومات التخطيطية ، وأيضاً
الكتابات التي تناولت موضوع تطوير اداء
العاملين.

٢. الاطلاع علي الدراسات والأبحاث العلمية
العربية والاجنبية السابقة المرتبطة بمتغيري
الدراسة.

٣. التوصل إلي العلاقة بين استخدام نسق
المعلومات التخطيطية وتطوير اداء للعاملين
بمراكز الشباب.

٤. التعبير عن أبعاد واقع استخدام نسق
المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز
الشباب، ومستوي أبعاد تطوير الاداء للعاملين
بمراكز الشباب، الصعوبات التي تحول دون
الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية
لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب،

ومقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات
التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب
في صورة أسئلة.

النوع الثاني: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

Face Validity:

تم التحقق منه من خلال عرض استمارة الاستبيان
على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (١٤) من
أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية
جامعة حلوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة
اسيوط وفي ضوء ملاحظاتهم قام الباحث بتعديل
وإعادة صياغة وإضافة وحذف بعض الأسئلة من
الاستمارة، وقد تم الحكم علي الاستمارة في ضوء
عدة معايير هي:

١. مدى سلامة الصياغة للعبارة ووضوحها.

٢. مدى ارتباط العبارة بالبعد الذي تقيسه.

٣. إضافة بعض العبارات التي قد تكون ذات
أهمية من وجهة نظر المحكم.

النوع الثالث: صدق الاتساق الداخلي (الصدق
العالمي):

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي
علي معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية،
وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من الاخصائيين
الاجتماعيين مجتمع الدراسة، وتبين أنها معنوية
عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل
الصدق مقبول، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (١)

يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استمارة استبيان العاملين بمراكز الشباب ودرجة الاستبيان ككل

(ن = ١٠)

م	الابعاد	معامل الارتباط	الدالة
١	مستوي واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب.	٧٩١,٠	**
٢	مستوي أبعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب.	٠,٧٣٤	**
٣	الصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب.	٠,٦٠٢	**
٤	مقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب.	٠,٧٥٥	**

*معنوية عند (٠,٠٥)

**معنوية عند (٠,٠١)

الاخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب خارج إطار العينة مجتمع الدراسة والتي توافرت فيهم شروط اختيار مجتمع الدراسة، وتم حساب ثبات الاداة باستخدام معامل الفا كرونباخ لقيم الثبات التقديرية لإستبيان العاملين ، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين ابعاد الاستبيان ، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد علي ما تحقق من نتائج.
٣- مرحلة ثبات الاداة: حيث قام الباحث بالتأكد من ثبات الاستمارة، وذلك بتطبيق الاستمارة على عدد (١٠) عشرة مفردات من

جدول رقم (٢)

يوضح نتائج ثبات استبيان العاملين بمراكز الشباب باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) (ن=١٥)

م	الابعاد	معامل (ألفا كرونباخ)
١	مستوي واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب.	٠,٩٠
٢	مستوي أبعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب.	٠,٨٥
٣	الصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب.	٠,٩٢
٤	مقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب.	٠,٩٣
	ثبات استبيان العاملين ككل	٠,٨٩

نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يكون معامل الصدق والثبات مقبولين مما يدل على صدق الاستمارة وثباتها وصلاحيته للتطبيق.

يوضح جدول رقم (٣) أن: معاملات الثبات لأبعاد استبيان العاملين تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على

(ب) دليل مقابلة شبه المقننة للخبراء حول نسق المعلومات التخطيطية وتطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب:

وأتابع الباحث عدة خطوات لتصميم هذه الإستمارة وهي كالآتي:

١- بناء دليل المقابلة شبه المقننة للخبراء حول تحديد أبعاد واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب، ومستوي أبعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز الشباب، الصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب، ومقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب.

٢- تم حساب (الصدق الظاهري) لدليل المقابلة شبه المقننة للخبراء، وذلك من خلال عرض الاداة علي عدد ١١ من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط وحلوان لأبداء الرأي في صلاحية الدليل، وقد تم الاعتماد علي نسبة اتفاق (٨٠%)، وقد تم حذف بعض الاسئلة وإعادة صياغة البعض، واستناداً علي ذلك خرج دليل المقابلة في صورته النهائية.

٣- وتم حساب (الصدق المنطقي) لدليل المقابلة شبه المقننة للخبراء من خلال ما يلي:

٤- الإطلاع علي الادبيات والكتب والأطر النظرية والدراسات والبحوث التي تناولت متغيرات الدراسة.

٥- تحليل هذه الادبيات والدراسات والبحوث، وذلك للوصول الي الابعاد المختلفة ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، من حيث تحديد أبعاد واقع استخدام نسق المعلومات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب، ومستوي أبعاد تطوير الاداء للعاملين بمراكز

الشباب، الصعوبات التي تحول دون الاستخدام الفعلي لنسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب، ومقترحات تفعيل استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير اداء للعاملين بمراكز الشباب .

خامساً: أساليب التحليل الاحصائي للبيانات:
استخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها، وقد تم تطبيق بعض القوانين يدوياً وبعضها الآخر باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) (statistical package for social sciences)، حيث يمكن الإشارة إلى أن المعاملات الإحصائية التي سوف تستخدم في الدراسة:

- ١- النسب المئوية لحساب استجابات المسؤولين عن الجداول البسيطة للدراسة.
- ٢- حساب المتوسط الحسابي لبعض الخصائص الشخصية والاجتماعية لعينة الدراسة من المسؤولين والمستفيدين.
- ٣- التكرارات المرجحة والمتوسط المرجح ومجموع أوزان والانحراف المعياري وذلك لترتيب العبارات الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة.
- ٤- الدرجة النسبية لتحديد قيمة الدرجات الفعلية التي حصلت عليها العبارات والمتغيرات.
- ٥- حساب القوة النسبية لكل متغير من متغيرات الإستمارة، وقد تم وضع النسب الآتية لتحديد دلالة ومستوى القوة النسبية من خلال ثلاثة مستويات كمؤشرات للأداء:

جدول رقم (٣)

يوضح مستويات أبعاد الاستبيان لدي العاملين بمراكز الشباب

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

٤- أكبر نسبة من العاملين بمراكز الشباب مساهم الوظيفي مدير مركز شباب بنسبة (٢٥%)، ثم العاملين بمراكز الشباب تحت مسمى اخصائي اجتماعي بنسبة (٣٢%)، ثم العاملين بمراكز الشباب تحت اخصائي رياضي بنسبة (٢٥.٤%)، واخيراً العاملين بمراكز الشباب تحت مسمى اداري بنسبة (١٧.٦%).

٥- مجتمع الدراسة من العاملين بمراكز الشباب قد حصلوا منهم علي دورات تدريبية في مجال عملهم نسبة (٩٣.٤%)، ونسبة (٦.٦%) لم يحصلوا علي دورات تدريبية.

٦- اكثر الدورات التدريبية التي حضرها العاملين بمراكز الشباب كانت دورة تنمية مهارات ومواهب الطلائع والشباب بنسبة (٨١.٤%)، يليها دورة تنمية مهارات القيادات الشبابية بنسبة (٦٩.٩%)، ثم دورة التطوير الاداري بنسبة (٦٧.٩%)، ثم دورة الادارة الفعالة بنسبة (٥٥.١%)، يليها دورة البرنامج المتكامل لإدارة المشاريع الاحترافية بنسبة (٤١.١%) واخيرا دورة الكتابة الصحفية والتعامل مع الإعلام الرياضي بنسبة (٣٩%).

٧- متوسط سن الخبراء (٤٦) سنة بانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً، ومتوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (١٥) سنة بانحراف معياري (٤) سنوات.

٦- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستمارة.

٧- معامل الارتباط الفا كرو نباخ لحساب قيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.

أولاً: نتائج الدراسة المتعلقة بوصف مجتمع الدراسة:

١- متوسط سن العاملين بمراكز الشباب (٤١) سنة بانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً، متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (١٣) سنوات بانحراف معياري (٧) سنوات تقريباً.

٢- أكبر نسبة من العاملين بمراكز الشباب ذكور بنسبة (٦٩.٢%)، بينما الاناث بنسبة (٣٠.٨%).

٣- أكبر نسبة من العاملين بمراكز الشباب حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (٣٧.٤%)، يليها العاملين بمراكز الشباب الحاصلين علي مؤهل فوق متوسط بنسبة (٢٥.٧%)، يليها العاملين بمراكز الشباب الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (١٨.٤%)، يليها العاملين بمراكز الشباب الحاصلين علي مؤهل دبلوم في الدراسات العليا بنسبة (١١.٢%) يليها العاملين بمراكز الشباب الحاصلين علي مؤهل ماجستير في الدراسات العليا بنسبة (٤.٧%) واخيراً العاملين بمراكز الشباب الحاصلين علي درجة الدكتوراه بنسبة (٢.٦%).

صحة هذا الفرض حيث جاء الفرض في
مستوي مرتفع.

٣- فيما يتعلق بإختبار الفرض الثالث للدراسة
والذي مؤداه: " توجد علاقة طردية دالة
أحصائياً بين نسق المعلومات التخطيطية
وابعاد تطوير اداء العاملين بمراكز الشباب
أثبتت نتائج الدراسة صحة هذا الفرض
حيث اظهرت نتائج الدراسة انه توجد
علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين
كلاً من ابعاد نسق المعلومات التخطيطية
وابعاد تطوير اداء العاملين بمراكز الشباب
، وذلك عند مستوى دلالة (٠,٠١).

رابعاً: آليات تخطيطية لتفعيل استخدام نسق
المعلومات التخطيطية لتطوير أداء العاملين في
مراكز الشباب:

١. تقييم الاحتياجات وتحديد الأهداف:
- القيام بإجراء تقييم شامل لاحتياجات مركز
الشباب ومتطلبات العاملين.
- تحديد الأهداف التي ترغب في تحقيقها من
خلال تطبيق نسق المعلومات التخطيطية.
٢. تدريب العاملين:
- القيام بتنظيم دورات تدريبية للعاملين حول
كيفية استخدام نسق المعلومات التخطيطية.
- تضمين تدريب على الأدوات والتقنيات
المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.
٣. تطبيق نسق المعلومات التخطيطية:
- القيام بإنشاء نظام لجمع وتوزيع المعلومات
الخاصة بالمشاريع والأنشطة في المركز.
- تضمين خطط عمل واضحة ومحددة للمشاريع
والأنشطة المختلفة.
٤. تقييم ومتابعة الأداء:
- القيام بإجراء تقييم دوري لأداء العاملين
وفعالية استخدام نسق المعلومات التخطيطية.
- تحليل البيانات المجمعمة وتقديم تقارير دورية
للإدارة حول التقدم المحقق.

٨- أكبر نسبة من الخبراء ذكور بنسبة
(٧٢.٧%)، بينما الاناث بنسبة
(٢٧.٣%).

٩- أكبر نسبة من الخبراء حاصلين علي
مؤهل دكتوراه بنسبة (٦٣.٦%)، يليها
الخبراء الحاصلين علي مؤهل جامعي
ومؤهل ماجستير بنسبة (١٨.٢%).

١٠- أكبر نسبة من الخبراء اساتذة
جامعيين بنسبة (٦٣.٦%)، يليها الخبراء
مدراء ادارة بنسبة (٢٧.٣%)، يليها
الخبراء مدراء ادارة بنسبة (٦٣.٦%).

١١- مجتمع الدراسة من الخبراء قد
حصلوا جميعاً علي دورات تدريبية في
مجال عملهم بنسبة (١٠٠%).

١٢- أكبر وجه استفادة الخبراء كانت
في زيادة الخبرة في مجال العمل بنسبة
(٧٩.٢%)، ثم اكتساب مهارات جديدة في
مجال العمل بنسبة (٧٣.٤%)، ثم التعرف
علي المستجدات التكنولوجية الحديثة
بنسبة (٦٥.٣%)، يليها تطوير الاساليب
الفنية المستخدمة في العمل بنسبة
(٦١.٥%) واخيرا التعرف علي كيفية
تطبيق التحول الرقمي بنسبة (٤٣%).

ثالثاً: نتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة:

١- فيما يتعلق بإختبار الفرض الاول للدراسة
والذي مؤداه: من المتوقع أن يكون
مستوى ابعاد نسق المعلومات التخطيطية
مرتفعاً، أثبتت نتائج الدراسة صحة هذا
الفرض حيث جاء الفرض في مستوى
مرتفع.

٢- فيما يتعلق بإختبار الفرض الثاني
للدراسة والذي مؤداه: " من المتوقع أن
يكون مستوى أبعاد تطوير اداء للعاملين
بمراكز الشباب ". أثبتت نتائج الدراسة

٥. تحفيز ودعم العاملين:

- القيام بتوفير دعم وتشجيع للعاملين على استخدام نسق المعلومات التخطيطية.

- القيام بتكريم وتقدير الجهود المبذولة وتحفيز الابتكار في استخدام النسق.

٦. تحسين وتطوير العملية:

- الاستمرار في جمع ملاحظات واقتراحات من العاملين حول كيفية تحسين عملية استخدام نسق المعلومات التخطيطية.

- القيام بإجراء التعديلات والتحسينات اللازمة لتحسين الأداء وفعالية النسق.

٧. تواصل وتبادل المعرفة:

- تنظيم جلسات دورية لتبادل المعرفة والخبرات بين العاملين في المركز.

- تشجيع على التواصل والتعاون في تطبيق وتطوير نسق المعلومات التخطيطية.

٨. تقييم النتائج والاستفادة من التجارب:

- القيام بتقييم النتائج وتحليل البيانات لتحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة.

- الاستفادة من التجارب والتحديات التي واجهتها خلال تطبيق النسق لتحسينه في المستقبل.

من خلال تنفيذ هذه الخطوات، يمكن تحسين أداء العاملين في مراكز الشباب وتعزيز الفعالية والكفاءة في استخدام نسق المعلومات التخطيطية.

وهناك بعض الآليات التخطيطية المقترحة لتنفيذ استخدام نسق المعلومات التخطيطية لتطوير أداء العاملين بمراكز الشباب:

١. تحليل الاحتياجات: القيام بإجراء تقييم شامل لاحتياجات العاملين في مراكز الشباب، بما في ذلك المهارات، والمعرفة، والمهارات الناعمة المطلوبة لأداء مهامهم بكفاءة.

٢. وضع أهداف واضحة: تحديد أهدافاً محددة وقابلة للقياس لتطوير أداء العاملين، مثل تحسين

مهارات الاتصال، وتطوير مهارات القيادة، وتعزيز التعاون بين الفرق.

٣. توفير التدريب وورش العمل: عقد جلسات تدريبية وورش عمل منتظمة لتطوير مهارات العاملين، سواء كانت مهارات فنية أو مهارات ناعمة، مثل التواصل الفعال وحل المشكلات.

٤. تعزيز التواصل والتفاعل: القيام بتشجيع العاملين على التواصل المفتوح والبناء، وتبادل الخبرات والأفكار لتحسين الأداء وتعزيز التعاون بين الفرق.

٥. إنشاء نظام للمتابعة والتقييم: القيام بتطوير نظام يسمح بمتابعة أداء العاملين بانتظام وتقديم تقييمات فورية ومنتظمة، واستخدام هذه التقييمات لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتوجيه الجهود بشكل فعال.

٦. تشجيع الابتكار والإبداع: القيام بإنشاء بيئة تشجيعية للابتكار والإبداع، وتشجيع العاملين على تقديم الأفكار الجديدة وتطبيقها لتحسين العمل وتطوير الخدمات المقدمة في مراكز الشباب. سادساً: توصيات الدراسة.

١. تحليل فعالية نسق المعلومات التخطيطية في تحسين أداء العاملين في مراكز الشباب: القيام بتقييم كيفية تأثير تطبيق نسق المعلومات التخطيطية على أداء وكفاءة الموظفين في مراكز الشباب، واستكشاف الجوانب التي يمكن تحسينها.

٢. دراسة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطبيق نسق المعلومات التخطيطية: القيام بتحليل كيفية استخدام التكنولوجيا مثل البرامج والتطبيقات الذكية في تسهيل جمع وتبادل المعلومات وتحسين الاتصال بين الموظفين في مراكز الشباب.

٣. تقييم أثر نسق المعلومات التخطيطية على تحسين مهارات وقدرات العاملين: القيام بدراسة تأثير استخدام هذا النسق على تطوير مهارات القيادة، التنظيم، ومهارات الاتصال لدى العاملين في مراكز الشباب.

المراجع

-أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٢٠): الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية من منظور تكاملي، مركز نشر وبيع الكتاب الجامعي ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بدمنهور، دمنهور.

- حياصات، محمد أحمد واللحام، محمد محمد عبدالعزيز (٢٠٢٢): دور الحوسبة السحابية في تطوير أداء العاملين: دراسة ميدانية: البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن.

-محمد، وآخرون، رمضان محمد (٢٠٢٢): تطوير الأداء الرقمي للادارات التعليمية. المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.

<http://search.mandumah.com/Record/1146627>

-أحمد، عبد الله فرغلي (٢٠٠٣): منظومة مراكز الشباب التربوية ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.

-ادريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٥): نظم المعلومات الادارية في المنظمات المعاصرة، ط١، الدار الجامعية، الاسكندرية.

-ألفي، حسام تيتو (٢٠١٨): نسق المعلومات لتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية للمدمنين. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة اسيوط.

-باهر، مصطفى و النمر، فاتن (٢٠٠٤): تقويم الاداء في العلوم التربوية والنفسية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

-بن عبدالله، محمد (٢٠٢٣): ادارة المعرفة: استراتيجية لتطوير الاداء، ط١، دار الخليج للنشر والتوزيع، الاردن.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠٢٢): التقرير السنوي، القاهرة.

- الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء (٢٠٢١): التقرير السنوي، القاهرة.

-حسن، احمد جابر (٢٠٢١): التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.

-حسن، عادل (٢٠٠٣): ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة.

-خزام، مني عطية (٢٠٢٠): التنمية الاجتماعية في اطار المتغيرات المحلية والعالمية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.

-الدرادكة، مؤمن (٢٠٠١): ادارة الجودة الشاملة، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

-الزهراني، محمد احمد (٢٠٢٣): التطوير التنظيمي وتطوير اداء العاملين، بحث منشور بمجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

-السروجي، طلعت مصطفى ، حمزاوي، رياض (٢٠٠٢): سياسات الرعاية الاجتماعية والحاجات الإنسانية، ط٢، دار القلم للنشر والتوزيع، دبي.

-السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠): قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

-سليمان، ايمان عبد الرؤوف (٢٠٢٠): الاعلام الآلي والتغيير التنظيمي، دار غيداء للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.

-السمالوطي، إقبال (٢٠٠٧): تخطيط الخدمات الإنسانية ، مكتبة عين شمس، القاهرة.

-الشميلي، عائشة يوسف (٢٠١٧): برنامج تحسين الاداء، ط١، المنهال للنشر والتوزيع، الاردن.

-عبد الرازق، احمد حسين (٢٠٠٢): ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال ورعاية الشباب، ط٢، مطابع عباس طنطا.

- عبد الفتاح، محمد محمد (٢٠٠٩): الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

- عبدالحليم، هيثم سيد (٢٠٢١): كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٢٢، ٢٨٩ - ٣٢٨.

<http://search.mandumah.com/Record/1117907>

- عبدالعال، عبدالحليم رضا وآخرون (٢٠٠١): تنظيم المجتمع أجهزة ومجالات الممارسة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.

- عبداللطيف، رشاد أحمد (١٩٩٩): نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

- عبدالمعطي، عصام حسين محمد (٢٠١٩): نسق تكنولوجيا المعلومات كمتغير في تخطيط خدمات الرعاية الاجتماعية للمعاقين بصريا. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة اسيوط.

- عبدالمقصود، سمر (٢٠٢٢): متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارة رعاية الشباب بالجامعات في ظل التحول الرقمي. بحث منشور مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٢٦، ٢٢٧ - ٢٥٥.

<http://search.mandumah.com/Record/126517>

- عبدالنور، عبدالنور موسى (٢٠٢٠): دور النسق التكنولوجي في تنمية العمل داخل المؤسسات الحديثة: قراءة سوسيو-تنظيمية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مج ٥، ع ٢.

- عسيوي، زيد ع منير (٢٠١٧): الاستراتيجية الحديثة في ادارة التخطيط والتطوير، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان.

- علي، ماهر ابو المعاطي (٢٠١٣): الاتجاهات الحديثة في تسويق الخدمات الاجتماعية وتكنولوجيا المعلومات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.

- فؤاد يوف عبد الرحمن (٢٠١٢): بيئة العمل المادية واثرها علي تحسين اداء العاملين، بحث منشور بمجلة الإدارة والاقتصاد، ع ٩١.

- كامل، هبة جاسم (٢٠٢٣): الادارة بالاهداف كمدخل لتطوير الاداء الوظيفي بمؤسسات رعاية المسنين، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ج ٢، ع ٦٢.

- متولي، عبد الرحمن عطية (٢٠٢٢): متطلبات تطوير الاداء الاداري للعاملين بقطاع المعاهد الازهرية في ضوء مدخل الادارة الحديثة، بحث منشور بمجلة كلية التربية، جامعة الازهر، عدد ١٩٠، ج ٢.

- مجمع اللغة العربية (٢٠٠٠): المعجم الوجيز، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

- محمد، طارق يوسف وأحمد، موسى (٢٠١٥): أثر أنماط القيادة على أداء العاملين بالمستشفيات: دراسة مقارنة بين المستشفى العسكري والمستشفى المدني بشقيه عام / خاص (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.

<http://search.mandumah.com/Record/789129>

- محمد، عيبر أحمد و عبدالستار، محروس (٢٠٢٢): تطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمي للجامعات. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٦، ج ٢، ١٩٨ - ٣٠٥.

<http://search.mandumah.com/Record/1292640>

from
<https://www.proquest.com/dissertations-theses/individual-differences-effect-information-format/docview/1554721503/se->

Suleimenova, A. T. (2023): -
The quality in health
information systems study:
Perceptions of the quality of
digital health information
systems in the global health
domain Available from
ProQuest Dissertations &
Theses Global Retrieved from
<https://www.proquest.com/dissertations-theses/quality-health-information-systems-study/docview/2836651590/se-2>

-موسي، فؤاد ومحمود، صادق وأحمد،
وخالد(٢٠٠١): الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية
الشباب، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة.
-يماني، شرين حسان (٢٠٢٠): برنامج تدريبي
مقترح لتنمية الأداء المهني للأخصائي الإجتماعي
في العمل مع جماعات النشاط المدرسي، مجلة
دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية،
المجلد ١، العدد ١٥٣ .

- Aksar, B. (2024): Machine
learning-based performance
analytics for high-performance
computing systems Available from
ProQuest Dissertations & Theses
Global.

Hassan, F. F. (2018): A -
Review Study of Information
Systems, International Journal
of Computer Applications,
Volume 179, Number 18,
Foundation of Computer
Science, United Kingdom.

Retrieved from
<https://www.proquest.com/dissertations-theses/machine-learning-based-performance-analytics>.

Rubin, A., Weiss, E. L., & -
Coll, J. E. (2012): Handbook
of military social work.
Hoboken, NJ: John Wil

K. A. (2014): ، Sprehn -
Individual differences and the
effect of information format
on decision making Available
from ProQuest Dissertations
& Theses Global. Retrieved