

المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

**Planning Skills and Improving The Job Performance of Employees of
Youth Centers**

٢٠٢٥/٦/١٧	تاريخ التسليم
٢٠٢٥/٧/٦	تاريخ الفحص
٢٠٢٥/٧/١٧	تاريخ القبول

إعداد

الدكتور/ مصطفى حلمي محمد عمر

دكتور الفلسفة في الخدمة الاجتماعية

تخصص التخطيط الاجتماعي

mostafa.helmy@social.aun.edu.eg

المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

اعداد

دكتور/ مصطفى حلمي محمد عمر

دكتور الفلسفة في الخدمة الاجتماعية

تخصص التخطيط الاجتماعي

الملخص:

المهارات التخطيطية من العناصر الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل كبير، حيث تمكن الموظف من تنظيم مهامه وتحديد أولوياته بفعالية. كما تسهم هذه المهارات في تحقيق الأهداف الوظيفية بدقة وفاعلية، وتعزز من كفاءة اتخاذ القرار.

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف رصد ووصف وتحليل العلاقة بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب، واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لموظفي مراكز الشباب والرياضة دون العمال التابعة لإدارة الشباب والرياضة بمركز فرشوط - محافظة قنا و عددهم (٥٣) مفردة، واستخدمت استمارة استبيان لجميع الموظفين دون العمال.

استهدفت الدراسة رصد واقع المهارات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب، تحديد مستوى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب، وتحديد العلاقة بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المهارات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب ككل مرتفعاً حيث جاء في الترتيب الأول مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات ثم تحديد الأولويات ثم اتخاذ القرار وأخيراً الاستخدام الأمثل للموارد، مستوى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ككل مرتفعاً حيث جاء في الترتيب الأول المثابرة أثناء العمل ثم الكفاءة في العمل ثم نوعية وطبيعة العمل وأخيراً معرفة متطلبات العمل، توجد علاقة طردية دالة احصائياً بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.

الكلمات المفتاحية: المهارات التخطيطية، الأداء الوظيفي، مراكز الشباب

Planning Skills and Improving The Job Performance of Employees of Youth Centers

Abstract

Planning skills are fundamental elements that significantly contribute to improving job performance, as they enable employees to organize their tasks and set priorities effectively. These skills also contribute a key role in achieving professional goals with precision and efficiency, while enhancing the quality of decision-making.

This study is a descriptive research that aims to observe, describe, and analyze the relationship between planning skills and the improvement of job performance among employees in youth centers. The study employed a comprehensive social survey methodology targeting all employees (excluding labor workers) at the youth and sports centers under the administration of the Youth and Sports Directorate in Farshout District, Qena Governorate, with a total sample size of (53) individuals. A structured questionnaire was used as the primary data collection tool for all employees, excluding labor workers.

The study aimed to examine the current state of planning skills among employees in youth centers, determine the level of job performance improvement among these employees, and identify the relationship between planning skills and the enhancement of job performance within youth centers..

The study found that the overall level of planning skills among employees in youth centers was high. Among these skills, the ability to implement programs and projects ranked first, followed by prioritization, decision-making, and optimal resource utilization. Similarly, the overall level of job performance improvement among youth center employees was also high, with perseverance at work ranking first, followed by work efficiency, the quality and nature of work, and finally, understanding job requirements. The study also found a statistically significant positive correlation between planning skills and the improvement of job performance among employees in youth centers

Keywords: Planning Skills , Improving The Job Performance , Youth Centers

أولاً: مشكلة البحث:

تعد مراكز الشباب من المؤسسات الاجتماعية التي تهتم بإعداد الشباب إعداداً ثقافياً واجتماعياً وعلمياً وسياسياً وكذلك بدنياً ونفسياً من خلال البرامج والأنشطة التي يقدمها مراكز الشباب المنتشرة في كل المحافظات والمدن والقرى من خلال مشرفين ومتخصصين في كافة البرامج والأنشطة المتعددة المقدمة للشباب . (قاسم ، ٢٠١٠ ، ٢٣٤)

ولما كانت مراكز الشباب مؤسسات يتجمع فيها الشباب لممارسة الأنشطة المختلفة في سهولة ويسر ، وتهدف إلى الارتقاء بمستوى المواطنة الصالحة دون تحديد أو تخصيص لنوع معين أو فئة من المواطنين ، وحيث أنها تعد مدرسة شعبية تمارس فيها شتي المجالات والهوايات والألعاب والفنون وبعض المشروعات والبرامج التي تخص البيئة المحيطة والمجتمع المحلي ، ويظهر فيها الأعضاء كمحور أساسي في هذه البرامج والأنشطة ، فمن الضروري النظر إلى الأداء الوظيفي للعاملين داخل هذه المؤسسات الاجتماعية الهامة . (علام ، ٢٠١٨ ، ٢٢)

ويرتبط نجاح مراكز الشباب ووصولها إلى أهدافها بشكل كبير بمدى إيمان الموظفين العاملين بها بتلك الأهداف ، وقناعتهم بها ، وسعيهم للوصول لتحقيقها ، ولذا لابد من التزام الموظفين بقيم ومبادئ وقوانين العمل المنظمة لمراكز الشباب ، ومن هنا تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين ، فإن كان أدائهم جيد وفعال ، فإن ذلك سيضمن التميز والاستمرارية . (الخضيري ، ٢٠٢٠ ، ١٧)

مما دفع المؤسسات الاجتماعية إلى التخطيط لتكوين موظفيها وتنمية وتحديث ومعارفهم ، وتطوير مهاراتهم التخطيطية بغرض تحسين الأداء الوظيفي ، ومواكبة التطورات بهدف تحقيق أفضل النتائج وزيادة فعالية المؤسسة ، حيث أصبح تكوين الموظفين في العصر الحالي ضرورة حتمية لآبد

منها ولا يمكن تجاهلها ، حتي تتمكن المؤسسات من الاستمرارية والتطور وتحقيق أهدافها بأحسن صورة وعلي أكمل وجه . (بن طاهر ، ٢٠٢١ ، ٥١٩)

ولتحقيق ما سبق سرده يجب الاهتمام بتنمية المهارات التخطيطية للعاملين الموظفين في مراكز الشباب حتي يتمكنوا من مواجهة المتغيرات والتحديات المستمرة في العمل ، وفي الوقت نفسه يتمكنوا من أداء الأعمال المطلوبة ويكون لديهم القدرة علي تنفيذ البرامج والمشروعات علي أكمل وجه، وتم تنمية المهارات التخطيطية بزيادة المعرفة بطرق ومراحل وأساليب ومبادئ التخطيط ، والتي من شأنها تعمل علي انجاز المهام بفعالية ، وتحسين النتائج وتجنب المخاطر والفشل المحتمل والوقوع في الأخطاء . (عبد السلام ، ٢٠٢٠ ، ١٤٨)

ثانياً : الدراسات السابقة :-

الدراسات الخاصة بالمهارات التخطيطية :-

١ - دراسة (Greenlee et ، 2015) : استهدفت هذه الدراسة التعرف علي المفارقات والاختلافات في المهارات التخطيطية من وجهة نظر الأكاديميين المتخصصين في التخطيط والممارسين المهنيين ، رغم أن العديد من المهارات التخطيطية الأساسية لا تزال تحظى بالأهمية في مختلف المجالات والسياقات وتوصلت الدراسة إلي المجتمعات التي تعاني من تراجع وانخفاض في السكان تظهر طلباً علي مهارات تخطيطية مختلفة مقارنة بالمجتمعات التي تشهد نمو سكاني ، يقدر الأكاديميون في مجال التخطيط مهارات التدريس التي تتماشى بشكل أكبر مع المهارات التي يقدرها المخططون ذوو المناصب العليا ، مقارنة بالمهارات المطلوبة للمخططين في المستويات المبتدئة

٢ - دراسة (صبره ، ٢٠٢٠) : استهدفت الدراسة تحديد أكثر المهارات التخطيطية ارتباطاً ببناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية وتوصلت الدراسة إلي

الي وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين المهارات التخطيطية (مهارة تحديد الاحتياجات المجتمعية، مهارة إجراء الدراسات والبحوث، مهارة استخدام بحوث العمليات والتحليل الإحصائي، مهارة تحديد البدائل والموازنة بينها، مهارة العمل الفريقي، مهارة الاتصال) وبناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية المتمثلة في (القدرات التنسيقية، القدرات التمويلية، القدرات المعلوماتية، القدرات التدريبية، القدرات التخطيطية، القدرات التنفيذية، القدرة على الحوار المجتمعي) .

٣ - دراسة (أبوزيد، ٢٠٢٠) : استهدفت الدراسة تحديد أليات دعم المهارات التخطيطية للقيادات النسائية ، تحديد المعوقات التي تواجه دعم المهارات التخطيطية للقيادات النسائية بالجمعيات الأهلية وتوصلت الدراسة إلي أليات دعم المهارات التخطيطية للقيادات النسائية (الأليات الذاتية ، الأليات المؤسسية ، الأليات المجتمعية ، الأليات التمويلية ، الأليات التكنولوجية) والمعوقات التي تواجه دعم المهارات التخطيطية (قلة الدورات التدريبية المرتبطة بالمهارات التخطيطية ، غياب التقييم الذاتي للقيادات النسائية ، عدم الاهتمام بالتطوير الذاتي) .

٤ - دراسة (Demir ، 2021) : استهدفت هذه الدراسة تطوير وتطبيق نسخة حاسوبية من اختبارات (برج لندن ، TOL) المكون من أربعة أقراص لقياس مهارات التخطيط وتوصلت الدراسة إلي أن الجنس يؤثر علي فترة وزمن التخطيط لدى البالغين، كما أظهرت النتائج أن اختبارات (برج لندن ، TOL) يتمتع بمستوى صعوبة متوسط بشكل عام ودرجة تميز جيدة للفقرات في عينة الأطفال ، بالإضافة كانت مستويات صعوبة العناصر وتميزها في اختبارات (برج لندن ، TOL) في عينة البالغين مقبولة وكذلك مستوى الاتساق الداخلي كان مقبولا ، وقد اقتصررت هذه الدراسة على تحليل صعوبة الفقرات، والتميز، والاتساق الداخلي فقط .

٥ - دراسة (حسن - محمد ، ٢٠٢٤) : استهدفت الدراسة وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتعزيز المهارات التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال العمالي وتوصلت الدراسة إلي وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتعزيز المهارات التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال العمالي .

٦ - دراسة (عبد المحسن ، ٢٠٢٥) : استهدفت الدراسة رصد واقع استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، تحديد مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي وتوصلت الدراسة إلي مستوى استثمار رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع وتتمثل في (الخبرات ثم العمل الفريقي ثم المعارف وأخيراً الابتكار)، مستوى تنمية المهارات التخطيطية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع وتتمثل في (مهارة الاتصال ثم المفاضلة بين البدائل ثم اتخاذ القرار وأخيراً مهارة الاستخدام الأمثل للموارد) .

الدراسات الخاصة بتحسين الأداء الوظيفي :-

١ - دراسة (AbuAlRub ، 2004) : استهدفت هذه الدراسة تأثير الضغوط المرتبطة بالعمل على الأداء الوظيفي بين ممرضات المستشفيات ، تأثير الدعم الاجتماعي من زملاء العمل على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي وتوصلت الدراسة إلي أن ارتباط الدعم الاجتماعي المدرك من زملاء العمل بتحسين الأداء الوظيفي المُبلَّغ عنه وانخفاض مستوى ضغوط العمل المُبلَّغ عنها، كما أشار التحليل إلى وجود علاقة منحنية (على شكل حرف U) بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، حيث كان أداء الممرضات اللاتي أبلغن عن مستويات معتدلة من ضغوط العمل أقل جودة من أولئك اللاتي أبلغن عن مستويات منخفضة أو مرتفعة من ضغوط العمل

٤ - دراسة (الصرايرة , ٢٠٢٢) : استهدفت هذه الدراسة التعرف علي أثر التدوير الوظيفي في فاعلية الأداء الوظيفي وتوصلت الدراسة إلي مستوى كل من التدوير الوظيفي والأداء الوظيفي لدى مديرية جمرک العقبة من وجهة نظر العاملين فيها جاء مرتفع , وجود أثر ذي دلالة احصائية للتدوير الوظيفي بأبعاده في الأداء الوظيفي بأبعاده , عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تصورات العاملين نحو التدوير الوظيفي تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمسمى الوظيفي .

٥ - دراسة (نصر , ٢٠٢٣) : استهدفت الدراسة التعرف علي مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة سرت , و مستوى علاقتها بالأداء الوظيفي , وتحديد أسباب انتشارها والسبل الكفيلة للقيام بعلاجها والسيطرة عليها وتوصلت الدراسة إلي وجود ارتباط طردياً للإرهاك الوظيفي علي مستوى الأداء الوظيفي , كما أظهرت ارتباطاً طردياً لتدني مستوى الانجاز علي مستوى الاحتراق الوظيفي , بالإضافة لوجود ارتباطاً طردياً لتبلد المشاعر علي مستوى الأداء الوظيفي , كما يوجد علاقة للاحتراق الوظيفي علي مستوى الأداء الوظيفي .

٦ - دراسة (بلولة , ٢٠٢٤) : استهدفت الدراسة دراسة الاستغراق الوظيفي للعاملين في وظائفهم وأثره علي أدائهم الوظيفي وتوصلت الدراسة إلي العديد من الاستنتاجات أهمها أن مستوى الاستغراق الوظيفي يتواجد بشكل متوسط لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة , كما أنه يؤثر علي أدائهم الوظيفي وأوصت الدراسة بتعزيز شعور الاستغراق لدى الموظفين بالمدرسة الوطنية للغابات من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات والاستماع لأفكارهم مما يسمح بطرح حلول إبداعية للتحديات التي تواجههم .

, وأشارت النتائج أيضا إلي أهمية الدعم الاجتماعي من زملاء العمل .

٢ - دراسة (Jalagat Jr , 2016) : استهدفت هذه الدراسة دراسة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة " الأداء الوظيفي , الرضا الوظيفي , الدافعية " بالاعتماد علي النماذج النظرية والدراسات السابقة والأدبيات , وتوصلت الدراسة إلي فيما يتعلق بالدافعية أن الاعتبارات المادية أهم بكثير من استراتيجيات التحفيز الأخرى التي تركز على تلبية الاحتياجات الاقتصادية للأفراد , ومع ذلك فقد أثبت دافع مثل دافع هيرزبرج " Herzberg " أن الأجر ليس المؤشر الوحيد لدافعية الموظفين علاوة على ذلك, فقد ثبت أيضاً أن الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والدافعة يتفاعلون مع بعضهم البعض ويعملون بشكل مترابط بحيث تكون العملية دائرية وليست خطية , أظهرت النتائج أيضاً أن ارتفاع الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء أفضل, وإن لم يكن هذا هو الحال دائماً, العمل الجماعي هو مفتاح تحقيق النتائج المرجوة, مما يعني أنه لا ينبغي عزل الموظفين بل يجب تشجيعهم على العمل معاً لتحقيق الأهداف والنجاح بفعالية سواء ضمن المجموعة أو المؤسسة ككل.

٣ - دراسة (باذيب , ٢٠٢١) : استهدفت الدراسة إلي التعرف علي أثر الحافز الوظيفي علي الأداء الوظيفي , ومن ثم قياس أثره والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية لموظفي ديوان رئاسة جامعة عدن وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير ايجابي لأبعاد الحوافز الوظيفية المادية والمعنوية والاجتماعية علي الأداء الوظيفي لموظفي الديوان , وأن التحفيز المادي كان أكثر الأبعاد تأثيراً علي الأداء الوظيفي وذلك لما له من أهمية في رفع مستوى الأداء للعاملين , فيما ظهر محور الحوافز المعنوية أقل منه في التأثير علي الأداء الوظيفي .

ثالثاً : أهمية البحث :-

- ١ - ندرة الدراسات في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والتخطيط الاجتماعي بصفة خاصة التي تناولت " المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " .
 - ٢ - تأتي أهمية الدراسة من احتياج العاملين بمراكز الشباب إلي تبني أسلوب جديد للتغلب علي العديد من التحديات والمعوقات والمشكلات التي تعوق زيادة فاعلية البرامج والأنشطة التي تقدمها ولا يتم ذلك إلا من خلال الاعتماد علي المهارات التخطيطية لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
 - ٣ - اهتمام الدولة بالهيئات الشبابية والشباب بوجه الخصوص.
 - ٤ - حاجة العاملين بمراكز الشباب إلي المهارات التخطيطية لتحسين الأداء الوظيفي لديهم
 - ٥ - تعزيز المهارات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب بزيادة المعرفة بالمهارات التخطيطية والقيم وأساليب وطرق تنمية المهارات التخطيطية
 - ٦ - الوصول للمستوى المطلوب من الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
- ### رابعاً : أهداف البحث :-

- ١ - رصد واقع المهارات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب
- ٢ - تحديد مستوى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
- ٣ - تحديد العلاقة بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.
- ٤ - تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.

- ٥ - تحديد مقترحات تفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.
- ٦ - التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.

خامساً : فروض البحث :-

يتحدد الفرض الرئيسي للدراسة في:
" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " :
وينبثق من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- ١ . توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة تحديد الأولويات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.
- ٢ . توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.
- ٣ . توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة الاستخدام الأمثل للموارد وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.
- ٤ . توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة اتخاذ القرارات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

سادساً : مفاهيم البحث :-

- ١ - المهارات التخطيطية :-
تعرف المهارات التخطيطية علي أنها " مجموعة من الأساليب التي يتم من خلالها تقويم الاستراتيجيات والبدائل مع الأخذ في الاعتبار القدرة علي التكيف الاستراتيجي للتعامل مع التطورات

٢- توفير الوسائل لتوصيل الأهداف العامة للمؤسسة إلى كل العاملين داخل هذه المؤسسة وكذلك الأعضاء المنتمين للأنشطة المختلفة والمجتمع المحلي من أجل تعزيز الشعور بالانتماء وأن هذه المؤسسة ملك للجميع

٣- تحديد الاستخدام الأكثر فعالية لموارد وأنشطة المؤسسة من خلال التركيز على أولوياتها الرئيسية

٤- إنشاء قاعدة يمكن من خلالها قياس التقدم ومدى فاعلية البرامج والأنشطة وتقييمهما

٥- توفير حلقة وصل بين الرؤية والأهداف والتطبيق للأنشطة والبرامج الذي يُبقي جميع العاملين داخل المركز داخل فريق العمل والعمل الجماعي والتعاوني

ثانياً : قيم المهارات التخطيطية :- (علي , ٢٠١٠ , ١٣٠ : ١٣٥)

يمكن النظر إلي القيم باعتبارها فكرة أو معياراً ثقافياً تقارن علي أساسه الأشياء والأفعال فتحظى بالقبول أول الرفض نسبة لبعضها البعض باعتبارها من الأمور المستحبة أو غير المرغوبة , وبناء علي هذا يمكن تقييم كل شيء في المجتمع من المشاعر والأفكار والأعمال والصفات والأفراد والجماعات والأهداف والوسائل .

✓ أولاً : السلوك الشخصي للموظف :-

١- التمسك بآداب المجتمع : ينبغي أن تتمسك العاملين بالمبادئ الرفيعة للسلوك الشخصي الملائم والمناسب في التعامل مع الشباب .

٢- القدرة والنمو المهني : ينبغي علي الموظفين أن تسعى جاهدة إلي تحقيق الكفاءة في الممارسة المهنية وانجاز مهامها في كافة المجالات والبرامج والأنشطة .

والتغيرات غير المتوقعة حالياً ومستقبلاً " . (حسن , ٢٠٢٤ , ٢٦٣)

كما تعرف أيضاً " القدرة علي الاستخدام الواقعي للمعارف والخبرات المتاحة والمساعدة علي التخطيط من خلال وضع أطر تصورية للخطط والبرامج والأنشطة والمشروعات لتحقيق الأهداف المطلوبة . (الفحل , ٢٠٠٩ , ١٢٩٧)

ويعرف الباحث المهارات التخطيطية بناءً علي هذه الدراسة بأنها " مجموعة المهارات التي يجب أن يمتلكها موظفي مراكز الشباب والتي تساعد علي تحسين أدائهم الوظيفي وتتضمن " تنفيذ البرامج والمشروعات , الاستخدام الأمثل للموارد , تحديد الأولويات , اتخاذ القرارات " .

٢ - مفهوم الأداء الوظيفي :-

يعرف الأداء الوظيفي علي أنه " مجموعة من أنماط السلوك الأدائي ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته , وهي تتضمن جودة الأداء وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة , فضلاً عن التفاعل والاتصال مع بقية أعضاء المؤسسة , وقبول مهام جديدة , والالتزام بالنواحي الإدارية والقانونية المنظمة للعمل . (الحراشة , ٢٠١٠ , ٩١ : ٩٢)

ويعرف أيضاً بأنه " درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد , ويشمل القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات , وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفء " . (تمام , ٢٠١٧ , ٢٣)

الجانب النظري للبحث :-

المهارات التخطيطية :-

أولاً : الغرض من المهارات التخطيطية :-
(letchfiled , 2010 , 34)

١- تحديد الغرض أو الرؤية للمؤسسة الرياضية بوضوح مع توضيح الطريقة التي تتوافق بها أهدافها مع هذه المهمة والقدرة على التنفيذ

في حصر وتوظيف الموارد والإمكانيات المتاحة "مادية معنوية , بشرية " والتي يمكن الاستفادة منها في اشباع احتياجات الشباب , وكذلك مهارته في استحداث موارد وإمكانيات جديدة .

٣- المهارة في تحديد الأولويات : قدرة الموظفين مع مجلس الإدارة علي المفاضلة بين البدائل المطروحة , واستبعاد البدائل ذات التأثير السلبي لتحديد الأولويات .

وتعرف بأنها مهمة تعين الأولوية المتعلقة بالغرض , أي كان ذلك الغرض " غاية هدف , وسلة , نشاط , عمل " عند نقطة زمنية معينة , وتسمي بعملية التقنين أو تخصيص الموارد . (عيد , ٢٠١٧ , ١٨٨)

٤- المهارة التخطيطية في اتخاذ القرارات : تعد مرحلة اتخاذ القرار من الخطوات والمراحل الهامة في التخطيط , فيجب أن يكون القرار واضح لا غموض فيه , يمكن تنفيذه بسهولة , مطالب القرار المتخذ قد اجببت بسهولة , وجود قرار احتياطي لمواجهة أي مشكلات قد تظهر , ويفضل عرضه علي المسؤولين في الإدارات لمناقشته والتصديق عليه (علي , ٢٠١٠ , ٤١٢)

رابعاً : معوقات المهارات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب :

تعد معوقات استخدام المهارات التخطيطية في مراكز الشباب من أبرز التحديات التي تواجه العاملين في بيئة العمل من أداء مهامهم الوظيفية , حيث تمنعهم من توظيف قدراتهم بشكل فعال , مما يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي.

١- عدم المعرفة بعلم التخطيط : يُشير إلى غياب الوعي التخطيطي وهو المعرفة و الإدراك الكافي بأسس ومبادئ ومراحل

٣- تقديم الخدمات لجميع العاملين : لابد للموظف أن يعتبر الالتزام بتقديم الخدمات أمراً أساسياً في ممارسة العمل وأن يتذكر مسؤوليته المطلقة عن نوعية ومدى الخدمات التي يتولى القيام بها وتحديدتها والوفاء بها .

✓ ثانيا : المسؤولية الأخلاقية المهنية :-
١- السرية والخصوصية :

يجب علي الموظفين أن تحترم خصوصيات الزملاء ومراعاة أقصى درجات التكامل في التصرفات معهم من استقامة وأمانة .

٢- الاحترام والعدل واللباقة :

ينبغي علي الموظفين أن تتعامل مع زملائهم داخل مراكز الشباب بكل احترام وعدل ولباقة وحسن نية لتعزيز الصالح العام وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الاجتماعية .

٣- الالتزام باللوائح والقوانين :

يجب علي الموظفين الالتزام باللوائح والقوانين الواردة من الإدارات والمديريات والعمل علي تحسين سياسة المؤسسة الاجتماعية والعمل علي أن تنال القبول من المجتمع المحلي .
ثالثاً: المهارات التخطيطية اللازمة لتحسين الأداء الوظيفي :- (الفحل , ٢٠٠٩ , ١٢٩٨)

١- تنفيذ البرامج والمشروعات : ويقصد بها القدرة علي تنفيذ واقعي اجرائي للبرامج والأنشطة والمشروعات المناسبة لإشباع حاجات الشباب لأقصى مستوى ممكن , كما أنه المرحلة التي يتم فيها تحويل الخطط والاستراتيجيات إلى واقع عملي , من خلال القيام بجميع الخطوات والمهام المطلوبة لإتمام المشروع والبرامج والأنشطة بنجاح , وفقاً لما تم تحديده في الخطة المسبقة.

٢- المهارة في الاستخدام الأمثل للموارد : ونقصد بها مهارة العاملين بمركز الشباب

وجهات النظر، وهي عناصر أساسية في
تحسين الأداء

٧- ضعف البرامج والمشروعات المقدمة :

البرامج والمشروعات الضعيفة التي يتم
تنفيذها داخل مراكز الشباب يتم تنفيذها
دون أهداف واضحة، ولا تتطلب مهارات
تخطيطية حقيقية أو خبرات لتنفيذها،
وغالبًا ما تفتقر إلى التخطيط الجيد أيضاً،
وبالتالي لا تحقق نتائج ملموسة أو تأثير
فعلي، فهي لا تحتاج الي مهارات
تخطيطية أو تحسين أداء وظيفي .

٨- غياب المتابعة : يُعد غياب المتابعة من
العوامل الأساسية التي تؤدي إلى ضعف
الأداء الوظيفي وتراجع جودة العمل في
المؤسسات، فعندما لا توجد آلية واضحة
لمراقبة تنفيذ الخطط أو تقييم سير العمل،
تزداد احتمالات الإهمال والتقصير، وتضيع
الأهداف دون تحقيق فعلي.

خامساً : طرق وأساليب تنمية المهارات التخطيطية
:- (يوسف ، ٢٠٢٠ ، ٣١)

١- التعليم خلال العمل : هي من أكثر الطرق
الشائعة وتتميز بفاعليتها لتقديم التدريبات
اللازمة، حيث تساهم التدريبات الميدانية
بتعزيز المهارات التخطيطية

٢- المحاضرات : هي تقديم محاضرين
متخصصين مجموعة من المحاضرات
للموظفين بمراكز الشباب

٣- المشاركة في حل المشكلات : هي طريقة
تنتشر بشكل سريع ويهتم فيها المدرب
بتوفير وصف مكتوب لحالة معينة تعتمد
علي تنفيذ عمل إداري

٤- استخدام الإنترنت : يوفر الإنترنت
احتياجاتهم من المعرفة المهنية، ويقدم
لهم موارد تدريبية ذات جودة عالية عن
مهارات ومبادئ وأهداف والتي تم

وقيم التخطيط، وهذا ما يجعل الموظفين
العاملين بمراكز الشباب ليس لديهم القدرة
علي استخدام المهارات التخطيطية .

٢- المستوى التعليمي المحدود : وتشير ذلك
إلي أن التعليم المتوسط ليس لديه المعرفة
العلمية بالتخطيط، وبالتالي لا يستطيع
الموظف الحاصل علي مؤهل متوسط أو
فوق متوسط أن يستخدم المهارات
التخطيطية لتحسين أدائه الوظيفي .

٣- الإهمال الوظيفي : ويشير ذلك إلي تقصير
العامل في أداء مهامه ومسئوليته
الوظيفية بالشكل المطلوب، سواء كان
ذلك عن قصد أو عن غير قصد، وهذا
يؤدي أيضاً إلي عدم استخدامه لأي من
المهارات التي تعمل علي تحسين أدائه
الوظيفي .

٤- قلة الدورات التدريبية : يشير ذلك إلى
انخفاض أو انعدام الفرص التي تُتيح
للموظفين العاملين تلقي التدريبات
والتطوير المهني المستمر، سواء داخل
المؤسسة أو خارجها، ويُعد هذا الأمر أحد
المعوقات التي تحدّ من استخدام وتنمية
المهارات التخطيطية وتحسين الأداء
الوظيفي

٥- قلة الحوافز المادية : قلة الحوافز المادية
تُعد من أبرز العوامل التي تؤثر سلباً على
أداء الموظفين داخل المؤسسات، وهي
تشير إلى انخفاض أو غياب المكافآت
المالية التي تُمنح مقابل الجهد، التميز،
أو الإنجاز في العمل.

٦- العمل الفردي أو العشوائي المنعزل : يؤثر
العمل الفردي أو العشوائي المنعزل بشكل
سلبي على المهارات التخطيطية للموظف،
حيث يحّد من فرص تبادل الأفكار وتنوع

تصميمها عن طريق متخصصين وخبراء
في، ويتم استخدام الاتصال عبر الإنترنت
وأنظمة الأقمار الصناعية في برامج
التنمية والتدريب للقيادات التعليمية ،
وتستخدم ردود الأفعال بعد انتهاء أنشطة
التدريب في توفير فرص جيدة لتبادل
الأفكار والخبرات والمعارف والمعلومات
التي تساعد علي تنمية الوعي التخطيطي
لديهم . (شعبان ، ٢٠١٧ ، ٣٤٢)

الأداء الوظيفي :-

أولاً : عناصر الأداء الوظيفي :-

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من
العناصر أو المكونات الأساسية والتي بدونها لا
يوجد أداء وظيفي فعال ، وتستخدم هذه العناصر
في قياس وتحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين
بالمؤسسات ، ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة
العناصر الآتية :- (الحداد ، ٢٠١٦ ، ٢٩٣)

١- المعرفة بمتطلبات الوظيفة :- وتشمل كل
المجالات المرتبطة بالوظيفة مثل إدراك
الموظف لكافة الجوانب الضرورية لأداء
الوظيفة بشكل فعال، كالمؤهلات المطلوبة
، والمسؤوليات، والمعايير السلوكية،
وأهداف المؤسسة ، و الإلمام بالمهام
الأساسية، الإلمام بالقوانين واللوائح
والسياسات التنظيمية المتعلقة بأداء
الوظيفة .

٢- نوعية وطبيعة العمل :- وتتمثل في توافر
مجموعة من المعايير التي تجعل من بيئة
العمل ملائمة ومحفزة للموظف وتساهم في
تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء
الوظيفي العام للمؤسسة ، كالشعور
بالراحة والرضا عن طبيعة العمل ، العدالة
في الأجور ومتناسبة مع الجهد المبذول
ومناسبة الدخل مع تحسين مستوى
الحياة، وجود أمان وظيفي ، وجود بيئة

عمل صحية ، وجود فرص للتطور
والترقية الوظيفية .

٣- المثابرة أثناء العمل الوظيفي : وتشمل
الجدية والتفاني في العمل والقدرة علي
تحمل المسؤولية ، وكذلك الاستمرار في
أداء مهامه بإصرار وثبات، رغم الصعوبات
أو الضغوط التي يمكن أن تواجهه، مع
الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية
لتحقيق الأهداف المطلوبة.

٤- كفاءات الموظف : كفاءة الموظف هي
مجموعة من المعارف، المهارات،
السلوكيات، والقدرات التي يمتلكها
الموظف وتمكّنه من أداء مهامه بكفاءة
وفعالية، وتحقيق أهداف الوظيفة
والمؤسسة ، وتمثل تلك الكفاءة خصائصه
الشخصية ، وبالتالي فإن هذه الخصائص
تختلف من موظف لآخر كل حسب
مكوناته الشخصية . (نبيلة ، ٢٠٢٠ ،
٥٧:٥٦)

ثانياً : العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي :- (نصر ، ٢٠٢٣ ، ١٩٣)

١- غياب الأهداف المحددة :- فالمؤسسة
التي لا تملك خطة واضحة لعملها وأهدافها
، لا تستطيع قياس ما تحقق من انجاز أو
محاسبة موظفيها علي مستوى أدائهم
الوظيفي لعم وجود معيار محدد مسبقاً ،
فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد
مع الموظف ذو الأداء الضعيف .

٢- عدم المشاركة في صنع واتخاذ القرار: فإن
عدم مشاركة الموظفين في المستويات
الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع
القرارات يساعد علي وجود فجوة بين
القيادة الإدارية والموظفين العاملين في
المستويات الإدارية الدنيا وبالتالي يؤدي
إلي ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل

الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة وهذا يؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي .

٣- مشكلات الرضا الوظيفي : فالرضا الوظيفي من العوامل الرئيسية المؤثرة علي الأداء الوظيفي , فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي ألي اداء ضعيف وانتاجية أقل .

٤- التسبب الإداري : فالتسبب الإداري في المؤسسة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة وتكون مؤثرة بشكل سلبي علي الأداء الوظيفي , غير أنه يوج قصوراً إدارياً وضعيفاً نتيجة لأسلوب القيادة .

الجانب التطبيقي للبحث :-

• الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف رصد ووصف وتحليل العلاقة بين المهارات

جدول رقم (١) يوضح توزيع العاملين بمراكز الشباب مجتمع الدراسة

م	مراكز الشباب	عدد العاملين	م	مراكز الشباب	عدد العاملين
١	مركز شباب فرشوط	١٢	٦	مركز شباب العركي	٣
٢	مركز شباب الكوم الأحمر	٨	٧	مركز شباب نجع صفر	٤
٣	مركز شباب العسيرات	٤	٨	مركز شاب نجع غانم	٤
٤	مركز شباب القبيبة	٥	٩	مركز شباب الحاج سلام	٣
٥	مركز شباب الدهسة	٦	١٠	مركز شباب كوم البجا	٤
المجموع		٥٣	عينة الثبات " خارج إطار عينة الدراسة "		١٠

(٢) متغيرات الدراسة ومصادرها:

المتغير المستقل	المتغير التابع	مصادر المتغيرات
" المهارات التخطيطية "	" تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "	وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.
مهارة تحديد الأولويات	معرفة متطلبات العمل الوظيفي	
مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات	نوعية وطبيعة العمل الوظيفي	
مهارة الاستخدام الأمثل للموارد	المثابرة أثناء العمل الوظيفي	
مهارة اتخاذ القرارات	الكفاءة في العمل الوظيفي	

(٣) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

اعتمد الباحث في التحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان العاملين على الإطلاع على الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة، ثم تحليلها. وذلك لتحديد المهارات التخطيطية والمتمثلة في: (مهارة تحديد الأولويات، ومهارة تنفيذ البرامج والمشروعات، ومهارة الاستخدام الأمثل للموارد، ومهارة اتخاذ القرارات)، وتحديد أبعاد تحسين الأداء الوظيفي للعاملين والمتمثلة في: (معرفة متطلبات العمل الوظيفي، ونوعية وطبيعة العمل الوظيفي، والمثابرة أثناء العمل الوظيفي، والكفاءة في العمل الوظيفي)، وتحديد المعوقات التي تواجه إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب، وتحديد مقترحات تفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس - تخصص التخطيط الاجتماعي

- استبيان للموظفين دون العمال حول المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب:
- قام الباحث بتصميم استبيان للعاملين الموظفين دون العمال حول المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب اعتماداً على التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.
- اشتمل استبيان العاملين على المحاور التالية: البيانات الأولية، والمهارات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب، وأبعاد تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب، والمعوقات التي تواجه إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب، ومقترحات تفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.
- اعتمد استبيان العاملين على التدرج الثلاثي لمقياس ليكرت، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل

بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط
وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان
لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث
السلامة اللغوية للعبارة من ناحية
وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى،
وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات
 وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة
اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم
صياغة الأداة في صورتها النهائية، وبذلك
يمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق
أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

- اعتمد الباحث في حساب ثبات استبيان
العاملين على استخدام معامل ثبات (ألفا-
كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة، وذلك
بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات
من العاملين بمراكز الشباب التابعة لإدارة
الشباب والرياضة بمركز فرشوط- محافظة
قنا مجتمع الدراسة، وبلغ معامل الثبات
(٠.٩١٨) وهو مستوى مناسب للثبات
الإحصائي.

- كما أجرى الباحث ثبات إحصائي لاستبيان
العاملين باستخدام معادلة سبيرمان - براون
للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم
عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم
الأول القيم التي تم الحصول عليها من
الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم
الثاني القيم التي تم الحصول عليها من
الاستجابة للعبارة الزوجية، وذلك بتطبيقه

على عينة قوامها (١٠) مفردات من
العاملين بمراكز الشباب التابعة لإدارة
الشباب والرياضة بمركز فرشوط- محافظة
قنا مجتمع الدراسة، وبلغت قيمة معادلة
جوتمان للتجزئة النصفية (٠.٨٧١)، وكذلك
بلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة
(٠.٨١٤) ويشير ذلك إلى وجود ارتباط
طردى قوي بين نصفي الأداة، كما بلغت
قيمة معامل الثبات باستخدام معادلة
سبيرمان براون (٠.٨٩٨)، ويشير ذلك إلى
تمتع معاملات الثبات بدرجة عالية من
الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة
في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد
على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم
على مجتمع الدراسة.

(٤) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد
الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد الدراسة باستخدام
المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات
إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس
الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب المدى =
أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، ثم تم تقسيمه
على عدد خلايا المقياس للحصول على طول
الخلية المصحح (٣/٢ = ٠.٦٧) وبعد ذلك تم
إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو
بداية المقياس وهى الواحد الصحيح وذلك لتحديد
الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٢) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

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

(٥) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

تم جمع البيانات في الفترة من ٢٠٢٥/٥/١م إلى ٢٠٢٥/٥/٢٩م، واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف

جدول رقم (٣) يوضح وصف العاملين بمراكز الشباب مجتمع الدراسة

(ن=٥٣)

المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوظيفة	ك	%
السن	٤٨	٨	مدير مركز شباب	١٠	١٨.٩
عدد سنوات الخبرة	٥	٣	مدير مالي	١٠	١٨.٩
النوع	ك	%	مشرف عام أنشطة	٧	١٣.٢
ذكر	٣٧	٦٩.٨	مشرف نشاط	٨	١٥.١
أنثى	١٦	٣٠.٢	مشرف إقامة	٥	٩.٤
المجموع	٥٣	١٠٠	مسئول موارد بشرية	٤	٧.٥
المؤهل الدراسي	ك	%	مسئول إداري	٩	١٧
مؤهل متوسط	٤٨	٩٠.٦	المجموع	٥٣	١٠٠
مؤهل فوق المتوسط	٢	٣.٨			
مؤهل عالي	٣	٥.٧			
المجموع	٥٣	١٠٠			

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين بمراكز الشباب (٤٨) سنة، وانحراف معياري (٨) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بمراكز الشباب في مجال العمل (٥) سنوات، وانحراف معياري (٣) سنوات تقريباً.

- أكبر نسبة من العاملين بمراكز الشباب ذكور بنسبة (٦٩.٨%)، بينما الإناث بنسبة (٣٠.٢%).
- أكبر نسبة من العاملين بمراكز الشباب حاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٩٠.٦%)، ثم مؤهل عالي بنسبة (٥.٧%)، وأخيراً مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٣.٨%).

- أكبر نسبة من العاملين بمراكز الشباب
وظيفتهم مدير مركز شباب، ومدير مالي
بنسبة (١٨.٩%)، ثم مسئول إداري بنسبة
(١٧%)، يليه مشرف نشاط بنسبة
(١٥.١%)، ثم مشرف عام أنشطة بنسبة
(١٣.٢%)، يليه مشرف إقامة بنسبة

- (٩.٤%)، وأخيراً مسئول موارد بشرية
بنسبة (٧.٥%).
المحور الثاني: المهارات التخطيطية لدى العاملين
الموظفين دون العمال بمراكز الشباب:
(١) مهارة تحديد الأولويات:

جدول رقم (٤) يوضح مهارة تحديد الأولويات لدى العاملين بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	العاملين (ن=٥٣)
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٥٢	٢.٣٦	١.٩	١	٦٠.٤	٣٢	٣٧.٧	٢٠	لدي القدرة على تحديد البرامج والأنشطة حسب الاحتياجات المستقبلية	
٣	٠.٤٩	٢.٣٨	—	—	٦٢.٣	٣٣	٣٧.٧	٢٠	أحدد المشروعات التي يتم تنفيذها حسب درجة أهميتها	
٢	٠.٤٩	٢.٦	—	—	٣٩.٦	٢١	٦٠.٤	٣٢	أحدد البرامج والمشروعات بناءً على الموارد المتاحة	
١	٠.٤١	٢.٧٩	—	—	٢٠.٨	١١	٧٩.٢	٤٢	لدي القدرة على تحديد البرامج والمشروعات التي تتناسب مع ثقافة المجتمع المحلي	
١	٠.٤١	٢.٧٩	—	—	٢٠.٨	١١	٧٩.٢	٤٢	أحدد البرامج والأنشطة التي ترتبط بالفترة الزمنية المحددة	
مستوى مرتفع	٠.٣٥	٢.٥٨	مهارة تحديد الأولويات ككل							

- (٢.٧٩)، يليه الترتيب الثاني بمتوسط حسابي
(٢.٦)، ثم الترتيب الثالث أحدد المشروعات التي
يتم تنفيذها حسب درجة أهميتها بمتوسط حسابي
(٢.٣٨)، وأخيراً الترتيب الرابع لدي القدرة على
تحديد البرامج والأنشطة حسب الاحتياجات
المستقبلية بمتوسط حسابي (٢.٣٦).
(٢) مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات:

- يوضح الجدول السابق أن:
مستوى مهارة تحديد الأولويات لدى العاملين بمراكز
الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي
(٢.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط
الحسابي: الترتيب الأول لدي القدرة على تحديد
البرامج والمشروعات التي تتناسب مع ثقافة
المجتمع المحلي، وأحدد البرامج والأنشطة التي
ترتبط بالفترة الزمنية المحددة بمتوسط حسابي

جدول رقم (٥) يوضح مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات لدى العاملين بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعيار ي	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.١٩	٢.٩٦	-	-	٣.٨	٢	٩٦.٢	٥١	أنفذ المهام المحددة في الخطة المسبقة للبرامج والمشروعات	العاملين (ن=٥٣)
٣	٠.٤٧	٢.٦٨	-	-	٣٢.١	١٧	٦٧.٩	٣٦	أتأكد من جاهزية الموارد المستخدمة في البرامج والمشروعات	
٢	٠.١٩	٢.٩٦	-	-	٣.٨	٢	٩٦.٢	٥١	ألتزم بالفترة الزمنية والميزانية المالية المحددة للبرامج والمشروعات	
٤	٠.٤١	٢.٢١	-	-	٧٩.٢	٤٢	٢٠.٨	١١	لدي القدرة على تنفيذ المشروع بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية	
١	٠.١٤	٢.٩٨	-	-	١.٩	١	٩٨.١	٥٢	أقدم التقارير الدورية المطلوبة بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج والمشروعات	
مستوى مرتفع	٠.١٥	٢.٧٦	مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات ككل							

العاملين (ن=٥٣)

والمشروعات بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، ثم الترتيب الثالث أتأكد من جاهزية الموارد المستخدمة في البرامج والمشروعات بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، وأخيراً الترتيب الرابع لدي القدرة على تنفيذ المشروع بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية بمتوسط حسابي (٢.٢١).

(٣) مهارة الاستخدام الأمثل للموارد:

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات لدى العاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أقدم التقارير الدورية المطلوبة بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج والمشروعات بمتوسط حسابي (٢.٩٨)، يليه الترتيب الثاني أنفذ المهام المحددة في الخطة المسبقة للبرامج والمشروعات، وألتزم بالفترة الزمنية والميزانية المالية المحددة للبرامج

جدول رقم (٦) يوضح مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٠.٤٩	٢.٣٨	—	—	٦٢.٣	٣٣	٣٧.٧	٢٠	لدى القدرة على حصر الموارد المتاحة
٣	٠.٤٥	٢.٢٨	—	—	٧١.٧	٣٨	٢٨.٣	١٥	لدى القدرة على استخدام الموارد المتاحة بشكل مثالي
٤	٠.٤٥	٢.٢٦	—	—	٧٣.٦	٣٩	٢٦.٤	١٤	أحقق أقصى درجات الاستفادة من الموارد المتاحة
١	٠.٥	٢.٥١	—	—	٤٩.١	٢٦	٥٠.٩	٢٧	لدى القدرة على تقليل الهدر في استخدام الموارد
٥	٠.٦٧	١.٨٩	٢٨.٣	١٥	٥٤.٧	٢٩	١٧	٩	أستطيع ابتكار موارد جديدة تواكب

العاملين (٥٣=٧)

العاملين (ن=٥٣)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									متطلبات العمل وتسهم في تحقيق الأهداف	
مستوى متوسط	٠.٣٨	٢.٢٦	مهارة الاستخدام الأمثل للموارد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:
مستوى مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بمراكز الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدى القدرة على تقليل الهدر في استخدام الموارد بمتوسط حسابي (٢.٥١)، يليه الترتيب الثاني لدى القدرة على حصر الموارد المتاحة بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، ثم

الترتيب الثالث لدى القدرة على استخدام الموارد المتاحة بشكل مثالي بمتوسط حسابي (٢.٢٨)، وأخيراً الترتيب الخامس أستطيع ابتكار موارد جديدة تواكب متطلبات العمل وتسهم في تحقيق الأهداف بمتوسط حسابي (١.٨٩).

(٤) مهارة اتخاذ القرارات:

جدول رقم (٧) يوضح مهارة اتخاذ القرارات لدى العاملين بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٤٩	٢.٣٨	-	-	٦٢.٣	٣٣	٣٧.٧	٢٠	العاملين (ن=٥٣)	أهتم بسلامة لغة القرار لتجنب التفسيرات المتعددة
٥	٠.٤٦	٢.٣	-	-	٦٩.٨	٣٧	٣٠.٢	١٦		أُتخذ القرار ذو البيانات الدقيقة والحديثة
٢	٠.٥	٢.٥٧	-	-	٤٣.٤	٢٣	٥٦.٦	٣٠		أُتخذ القرار الذي يشمل فئات كثيرة من المستفيدين منه
٣	٠.٥	٢.٥٣	-	-	٤٧.٢	٢٥	٥٢.٨	٢٨		أُتخذ القرار الذي يحقق العائد الملموس
١	٠.٤٨	٢.٦٦	-	-	٣٤	١٨	٦٦	٣٥		أبلغ بالقرار التخطيطي المتخذ الجهات المعنية
مستوى مرتفع	٠.٣٩	٢.٤٩	مهارة اتخاذ القرارات ككل							

يوضح الجدول السابق أن:
مستوى مهارة اتخاذ القرارات لدى العاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أبلغ بالقرار التخطيطي المتخذ الجهات المعنية بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، يليه الترتيب الثاني أخذ القرار الذي يحقق العائد الملموس بمتوسط حسابي (٢.٥٣)، وأخيراً الترتيب الخامس أخذ القرار ذو البيانات الدقيقة والحديثة بمتوسط حسابي (٢.٣).

يوضح الجدول السابق أن:
مستوى مهارة اتخاذ القرارات لدى العاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أبلغ بالقرار التخطيطي المتخذ الجهات المعنية بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، يليه الترتيب الثاني أخذ القرار الذي يحقق العائد الملموس بمتوسط حسابي (٢.٥٣)، وأخيراً الترتيب الخامس أخذ القرار ذو البيانات الدقيقة والحديثة بمتوسط حسابي (٢.٣).

• مستوى المهارات التخطيطية لدى العاملين

الموظفين دون العمال بمراكز الشباب ككل:

جدول رقم (٨) يوضح مستوى المهارات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب ككل

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
مهارات تحديد الأولويات	٢.٥٨	٠.٣٥	مرتفع	٢
مهارات تنفيذ البرامج والمشروعات	٢.٧٦	٠.١٥	مرتفع	١
مهارات الاستخدام الأمثل للموارد	٢.٢٦	٠.٣٨	متوسط	٤
مهارات اتخاذ القرارات	٢.٤٩	٠.٣٩	مرتفع	٣
المهارات التخطيطية ككل	٢.٥٢	٠.٢٥	مستوى مرتفع	

- يوضح الجدول السابق أن:
- مستوى المهارات التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:
 - الترتيب الأول مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات لدى العاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٧٦) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الثاني مهارة تحديد الأولويات لدى العاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٨) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الثالث مهارة اتخاذ القرارات لدى العاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٤٩) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الرابع مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٢٦) وهو مستوى متوسط.

المحور الثالث: أبعاد تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دون العمال بمراكز الشباب:

(١) معرفة متطلبات العمل الوظيفي:

جدول رقم (٩) يوضح معرفة متطلبات العمل الوظيفي بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	العاملين (ن = ٥٦)
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠.٥٧	١.٩٤	١٨.٩	١٠	٦٧.٩	٣٦	١٣.٢	٧	لدي المعرفة بالقوانين واللوائح المنظمة لأداء وظيفتي	
٢	٠.٤٤	٢.١٣	٣.٨	٢	٧٩.٢	٤٢	١٧	٩	مدرك لكافة المهام الضرورية لأداء وظيفتي بشكل فعال	
١	٠.٦٣	٢.٤	٧.٥	٤	٤٥.٣	٢٤	٤٧.٢	٢٥	لدي المعرفة بالأهداف العامة لمراكز الشباب	
٥	٠.٦١	١.٧٧	٣٢.١	١٧	٥٨.٥	٣١	٩.٤	٥	لدي المعرفة بالمعايير التي تُقاس بها جودة أدائي الوظيفي	
٤	٠.٦٣	١.٧٩	٣٢.١	١٧	٥٦.٦	٣٠	١١.٣	٦	أدراك الصعوبات التي قد تواجه أدائي لوظيفتي وكيفية مواجهتها	
مستوى متوسط		٠.٤٣	٢.٠١	معرفة متطلبات العمل الوظيفي ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى معرفة متطلبات العمل الوظيفي بمراكز الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٠١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي المعرفة بالأهداف العامة لمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢٠٤)، يليه الترتيب الثاني مدرك لكافة المهام الضرورية لأداء وظيفتي بشكل فعال بمتوسط حسابي (٢٠٣)، ثم

الترتيب الثالث لدي المعرفة بالقوانين واللوائح المنظمة لأداء وظيفتي بمتوسط حسابي (١٩٤)، وأخيراً الترتيب الخامس لدي المعرفة بالمعايير التي تُقاس بها جودة أدائي الوظيفي بمتوسط حسابي (١٧٧).
(٢) نوعية وطبيعة العمل الوظيفي:

جدول رقم (١٠) يوضح نوعية وطبيعة العمل الوظيفي بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٣	٠.٥٦	٢.١٣	٩.٤	٥	٦٧.٩	٣٦	٢٢.٦	١٢	أعمل في بيئة عمل ملائمة ومحفزة لأدائي الوظيفي
٢	٠.٥٥	٢.١٧	٧.٥	٤	٦٧.٩	٣٦	٢٤.٥	١٣	أشعر بالرضا الوظيفي أثناء أداء وظيفتي
٤	٠.٦٢	٢.٠٨	١٥.١	٨	٦٢.٣	٣٣	٢٢.٦	١٢	أعمل في بيئة عمل صحية
١	٠.٤٦	٢.٣	—	—	٦٩.٨	٣٧	٣٠.٢	١٦	أمتلك الفرص للتطور والترقي في عملي
٥	٠.٧٦	١.٧٥	٤٣.٤	٢٣	٣٧.٧	٢٠	١٨.٩	١٠	أشعر العدالة في أجري وتناسبه مع جهدي المبذول في أداء وظيفتي
مستوى متوسط	٠.٤٨	٢.٠٩	نوعية وطبيعة العمل الوظيفي ككل						

العاملين (ن=٥٣)

وظيفتي بمتوسط حسابي (٢٠١٧)، ثم الترتيب الثالث أعمل في بيئة عمل ملائمة ومحفزة لأدائي الوظيفي بمتوسط حسابي (٢٠٣)، وأخيراً الترتيب الخامس أشعر العدالة في أجري وتناسبه مع جهدي المبذول في أداء وظيفتي بمتوسط حسابي (١٧٥).
(٣) المثابرة أثناء العمل الوظيفي:

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى نوعية وطبيعة العمل الوظيفي بمراكز الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٠٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أمتلك الفرص للتطور والترقي في عملي بمتوسط حسابي (٢٠٣)، يليه الترتيب الثاني أشعر بالرضا الوظيفي أثناء أداء

جدول رقم (١١) يوضح المثابرة أثناء العمل الوظيفي بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٠.٢٧	٢.٩٢	—	—	٧.٥	٤	٩٢.٥	٤٩	لدي القدرة على الاستمرار في أداء مهام وظيفتي بإصرار وثبات
٢	٠.٢٧	٢.٩٢	—	—	٧.٥	٤	٩٢.٥	٤٩	لدي القدرة على أداء مهام وظيفتي برغم الصعوبات التي يمكن أن تواجهني

العاملين (ن=٥٣)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	٠	٣	—	—	—	—	١٠٠	٥٣	ألتزم بالمعايير الأخلاقية المهنية في أداء وظيفتي
٣	٠.٣	٢.٩١	—	—	٩.٤	٥	٩٠.٦	٤٨	لدي القدرة على تحمل المسؤولية في كافة المهام والتكليفات المطلوبة
٤	٠.٣٨	٢.٨٣	—	—	١٧	٩	٨٣	٤٤	لدي القدرة على التعامل مع الظروف والمواقف المتغيرة في عملي بمرونة
مستوى مرتفع	٠.١٩	٢.٩٢	المثابرة أثناء العمل الوظيفي ككل						

يوضح الجدول السابق أن: وظيفتي برغم الصعوبات التي يمكن أن تواجهني بمتوسط حسابي (٢.٩٢)، ثم الترتيب الثالث لدي القدرة على تحمل المسؤولية في كافة المهام والتكليفات المطلوبة بمتوسط حسابي (٢.٩١)، وأخيراً الترتيب الرابع لدي القدرة على التعامل مع الظروف والمواقف المتغيرة في عملي بمرونة بمتوسط حسابي (٢.٨٣).

(٤) الكفاءة في العمل الوظيفي:

جدول رقم (١٢) يوضح الكفاءة في العمل الوظيفي بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٦٨	١.٧٥	٣٧.٧	٢٠	٤٩.١	٢٦	١٣.٢	٧	العاملين (ن=٥٣)	لدي المعرفة بالمهارات التخطيطية اللازمة لتحسين أدائي الوظيفي
٣	٠.٤٣	٢.١٧	١.٩	١	٧٩.٢	٤٢	١٨.٩	١٠		لدي القدرة على إدارة الوقت وتنظيمه واستثماره بطريقة مناسبة
١	٠.١٤	٢.٩٨	—	—	١.٩	١	٩٨.١	٥٢		أحترم زملائي مع السعي لتكوين علاقات مهنية طيبة معهم
١	٠.١٤	٢.٩٨	—	—	١.٩	١	٩٨.١	٥٢		أتمسك بآداب وقيم وعادات وتقاليد المجتمع المحلي أثناء أداء عملي
٢	٠.٤١	٢.٨٥	١.٩	١	١١.٣	٦	٨٦.٨	٤٦		أعمل ضمن فريق عمل أثناء أدائي لوظيفتي
مستوى مرتفع	٠.٢٤	٢.٥٥	الكفاءة في العمل الوظيفي ككل							

الترتيب الأول أحترم زملائي مع السعي لتكوين علاقات مهنية طيبة معهم، وأتمسك بآداب وقيم وعادات وتقاليد المجتمع المحلي أثناء أداء عملي بمتوسط حسابي (٢.٩٨)، يليه الترتيب الثاني

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الكفاءة في العمل الوظيفي بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

أعمل ضمن فريق عمل أثناء أدائي لوظيفتي
بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، ثم الترتيب الثالث لدي
القدرة على إدارة الوقت وتنظيمه واستثماره بطريقة
مناسبة بمتوسط حسابي (٢.١٧)، وأخيراً الترتيب

الرابع لدي المعرفة بالمهارات التخطيطية اللازمة
لتحسين أدائي الوظيفي بمتوسط حسابي (١.٧٥).
• مستوى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين
بمراكز الشباب ككل:

جدول رقم (١٣) يوضح مستوى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ككل

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	العاملين (ن=٥٢)
٤	متوسط	٠.٤٣	٢.٠١	معرفة متطلبات العمل الوظيفي	
٣	متوسط	٠.٤٨	٢.٠٩	نوعية وطبيعة العمل الوظيفي	
١	مرتفع	٠.١٩	٢.٩٢	المثابرة أثناء العمل الوظيفي	
٢	مرتفع	٠.٢٤	٢.٥٥	الكفاءة في العمل الوظيفي	
مستوى مرتفع		٠.٢٦	٢.٣٩	أبعاد تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ككل	

- يوضح الجدول السابق أن:
- الترتيب الثالث نوعية وطبيعة العمل الوظيفي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٠٩) وهو مستوى متوسط.
 - الترتيب الرابع معرفة متطلبات العمل الوظيفي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٠١) وهو مستوى متوسط.
 - المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين الموظفين دون العمال بمراكز الشباب:
 - الترتيب الأول المثابرة أثناء العمل الوظيفي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الثاني الكفاءة في العمل الوظيفي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٥) وهو مستوى مرتفع.
 - جدول رقم (١٤) يوضح المعوقات التي تواجه إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	العاملين (ن=٥٢)
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠.٤١	٢.٨٥	١.٩	١	١١.٣	٦	٨٦.٨	٤٦	ضعف وعي العاملين بمراحل التخطيط للبرامج والمشروعات	
٢	٠.٣٨	٢.٨٩	١.٩	١	٧.٥	٤	٩٠.٦	٤٨	المستوى التعليمي المحدود لبعض العاملين بمراكز الشباب	
٨	٠.٦٩	٢.٤٣	١١.٣	٦	٣٤	١٨	٥٤.٧	٢٩	تقصير بعض العاملين في أداء مهامهم ومسئولياتهم الوظيفية بالشكل المطلوب	
٧	٠.٥٧	٢.٥٨	٣.٨	٢	٣٤	١٨	٦٢.٣	٣٣	قلة عقد الدورات التدريبية الخاصة	

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
									بتمنية المهارات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب
١	٠.١٩	٢.٩٦	—	—	٣.٨	٢	٩٦.٢	٥١	قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين بمراكز الشباب
٥	٠.٥٣	٢.٦٢	١.٩	١	٣٤	١٨	٦٤.٢	٣٤	تفضيل العمل الفردي أو العشوائي المنعزل لبعض العاملين بمراكز الشباب
٤	٠.٤٥	٢.٧٤	—	—	٢٦.٤	١٤	٧٣.٦	٣٩	قلة البرامج والمشروعات التي يتم تنفيذها داخل مراكز الشباب
٦	٠.٥٧	٢.٦	٣.٨	٢	٣٢.١	١٧	٦٤.٢	٣٤	غياب المتابعة من الإدارات والمديريات المعنية بمراكز الشباب
مستوى مرتفع	٠.٣٤	٢.٧١	المعوقات ككل						

- يوضح الجدول السابق أن:
- مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، يليه الترتيب الثاني المستوى التعليمي المحدود لبعض العاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، ثم الترتيب الثالث
- جدول رقم (١٥) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

ضعف وعي العاملين بمراحل التخطيط للبرامج والمشروعات بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، يليه الترتيب الرابع قلة البرامج والمشروعات التي يتم تنفيذها داخل مراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٧٤)، وأخيراً الترتيب الثامن تقصير بعض العاملين في أداء مهامهم ومسئولياتهم الوظيفية بالشكل المطلوب بمتوسط حسابي (٢.٤٣).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.٤١	٢.٨٥	١.٩	١	١١.٣	٦	٨٦.٨	٤٦	تنمية وعي العاملين بمراحل التخطيط للبرامج والمشروعات	العاملين (ن=٥٣)
١	٠.٣٩	٢.٨٧	١.٩	١	٩.٤	٥	٨٨.٧	٤٧	التأكيد على ضرورة رفع المستوى التعليمي للعاملين بمراكز الشباب	

العاملين (٥٣=٦)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٧	٠.٦٧	٢.٤٧	٩.٤	٥	٣٤	١٨	٥٦.٦	٣٠	الاهتمام باكتشاف نواحي التقصير والعمل علي حلها
٦	٠.٥٢	٢.٦٤	١.٩	١	٣٢.١	١٧	٦٦	٣٥	عقد الدورات التدريبية الخاصة بتنمية المهارات التخطيطية للعاملين بمراكز الشباب
١	٠.٣٩	٢.٨٧	١.٩	١	٩.٤	٥	٨٨.٧	٤٧	تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بمراكز الشباب
٥	٠.٥١	٢.٦٨	١.٩	١	٢٨.٣	١٥	٦٩.٨	٣٧	الحرص على تنمية قيم العمل الجماعي وتحفيز الآخرين
٣	٠.٤٥	٢.٧٤	-	-	٢٦.٤	١٤	٧٣.٦	٣٩	الاهتمام بتنفيذ البرامج والمشروعات المجتمعية التي يكون لها عائد اجتماعي واضح للشباب
٤	٠.٤٥	٢.٧٢	-	-	٢٨.٣	١٥	٧١.٧	٣٨	تفعيل عملية الرقابة والمتابعة من الإدارات والمديريات المعنية بمراكز الشباب
مستوى مرتفع	٠.٣٣	٢.٧٣	المقترحات ككل						

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مقترحات تفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التأكيد على ضرورة رفع المستوى التعليمي للعاملين بمراكز الشباب تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٨٧)، يليه الترتيب الثاني تنمية وعي العاملين بمراحل التخطيط للبرامج والمشروعات بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، ثم الترتيب الثالث الاهتمام بتنفيذ البرامج والمشروعات المجتمعية التي يكون لها عائد اجتماعي واضح للشباب بمتوسط حسابي (٢.٧٤)، يليه

الترتيب الرابع تفعيل عملية الرقابة والمتابعة من الإدارات والمديريات المعنية بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢.٧٢)، وأخيراً الترتيب السابع الاهتمام باكتشاف نواحي التقصير والعمل علي حلها بمتوسط حسابي (٢.٤٧).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ":

جدول رقم (١٦) يوضح العلاقة بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

أبعاد الأداء الوظيفي ككل	الكفاءة في العمل الوظيفي	المثابرة أثناء العمل الوظيفي	نوعية وطبيعة العمل الوظيفي	معرفة متطلبات العمل الوظيفي	المتغيرات التابعة المتغيرات المستقلة	
					قيمة المعامل	معرفة تحديد الأولويات
**٠.٥٨٠	**٠.٤٦٨	*٠.٣٣٠	**٠.٤٨٧	**٠.٤٥٣	قيمة المعامل	معرفة تحديد الأولويات
طردى	طردى	طردى	طردى	طردى	قوة المعامل	معرفة تحديد الأولويات
متوسط	ضعيف	ضعيف	ضعيف	ضعيف	قوة المعامل	معرفة تحديد الأولويات
**٠.٥٤٩	**٠.٣٧٥	**٠.٣٩٣	**٠.٣٩٣	**٠.٥٠٥	قيمة المعامل	معرفة تنفيذ البرامج والمشروعات
طردى	طردى	طردى	طردى	طردى	قوة المعامل	معرفة تنفيذ البرامج والمشروعات
متوسط	ضعيف	ضعيف	ضعيف	متوسط	قوة المعامل	معرفة تنفيذ البرامج والمشروعات
**٠.٦٠٣	**٠.٤٨٣	*٠.٣٠٢	**٠.٤٤٨	**٠.٥٩٩	قيمة المعامل	معرفة الاستخدام الأمثل للموارد
طردى	طردى	طردى	طردى	طردى	قوة المعامل	معرفة الاستخدام الأمثل للموارد
متوسط	ضعيف	ضعيف	ضعيف	متوسط	قوة المعامل	معرفة الاستخدام الأمثل للموارد
**٠.٥٥٩	**٠.٤٢٠	**٠.٤٠١	**٠.٤٤٩	**٠.٤٤١	قيمة المعامل	معرفة اتخاذ القرارات
طردى	طردى	طردى	طردى	طردى	قوة المعامل	معرفة اتخاذ القرارات
متوسط	ضعيف	ضعيف	ضعيف	ضعيف	قوة المعامل	معرفة اتخاذ القرارات
**٠.٧٣٨	**٠.٥٧٢	**٠.٤١١	**٠.٥٧٩	**٠.٦٣٩	قيمة المعامل	المهارات التخطيطية ككل
طردى قوى	طردى	طردى	طردى	طردى	قوة المعامل	المهارات التخطيطية ككل
متوسط	متوسط	ضعيف	متوسط	متوسط	قوة المعامل	المهارات التخطيطية ككل

العاملين (ن=٥٣)

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

تمثلت فيما يلي: مهارة الاستخدام الأمثل للموارد، ثم مهارة تحديد الأولويات، يليها مهارة اتخاذ القرارات، وأخيراً مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردى بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) و (٠.٠٥) بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. وأن أكثر المهارات التخطيطية ارتباطاً بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

جدول رقم (١٧) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر المهارات التخطيطية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز

الشباب

معامل التحديد R^2		معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	العاملين (ن=٥٣)	
نسبة التباين	قيمة R^2					المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
٣٣.٦%	**٠.٣٣٦	**٠.٥٨٠	**٢٥.٨٠٥	**٥.٠٨٠	٠.٤٣٥	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	مهارة تحديد الأولويات
٣٠.١%	**٠.٣٠١	**٠.٥٤٩	**٢١.٩٤٩	**٤.٦٨٥	٠.٩٦٤	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات
٣٦.٣%	**٠.٣٦٣	**٠.٦٠٣	**٢٩.٠٩٠	**٥.٣٩٤	٠.٤١٢	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	مهارة الاستخدام الأمثل للموارد

معامل التحديد R^2		معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	العاملين (ن=٥٣)	
نسبة التباين	قيمة R^2					المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٣١.٣%	٠.٣١٣	٠.٥٥٩	٢٣.٢٣٤	٤.٨٢٠	٠.٣٧٥	مهارات اتخاذ القرارات	
		ارتباط طردي متوسط	نموذج انحدار معنوي				
٥٤.٥%	٠.٥٤٥	٠.٧٣٨	٦١.١٤٧	٧.٨٢٠	٠.٧٧٩	المهارات التخطيطية ككل	
		ارتباط طردي قوي	نموذج انحدار معنوي				

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " مهارة تحديد الأولويات " والمتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٣٦)، أي أن مهارة تحديد الأولويات تفسر نسبة (٣٣.٦%) من التباين الكلي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة تحديد الأولويات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ".
- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات " والمتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٠١)، أي أن مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات تفسر نسبة (٣٠.١%) من التباين الكلي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. مما يجعلنا نقبل

- الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ".
- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " مهارة الاستخدام الأمثل للموارد " والمتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٦٣)، أي أن مهارة الاستخدام الأمثل للموارد تفسر نسبة (٣٦.٣%) من التباين الكلي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة الاستخدام الأمثل للموارد وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ".
- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " مهارة اتخاذ القرارات " والمتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣١٣)، أي أن مهارة

اتخاذ القرارات تفسر نسبة (٣١.٣%) من التباين الكلي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين مهارة اتخاذ القرارات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ".

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " المهارات التخطيطية ككل " والمتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " إلى وجود ارتباط

طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٥٤٥)، أي أن المهارات التخطيطية ككل تفسر نسبة (٥٤.٥%) من التباين الكلي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ".

جدول رقم (١٨) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لأثر المهارات التخطيطية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز

الشباب

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل الانحدار B	المتغير التابع	العاملين (ن=٥٣)
							المتغيرات المستقلة
٥٦.٣ %	٠.٥٦٣ **	١٥.٤٨٤ **	* ٢.٣٨٧	٠.٢٧٦	٠.٢٠٧	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	مهارة تحديد الأولويات
							مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات
							مهارة الاستخدام الأمثل للموارد
							مهارة اتخاذ القرارات

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

وتدل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٥٦٣)، أي أن المهارات التخطيطية ككل والمتمثلة في: " مهارة تحديد الأولويات، ومهارة تنفيذ البرامج والمشروعات، ومهارة الاستخدام الأمثل للموارد، ومهارة اتخاذ القرارات " تفسر (٥٦.٣%) من التباين الكلي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.

يوضح الجدول السابق أن:

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة للمهارات التخطيطية ككل والمتمثلة في: " مهارة تحديد الأولويات، ومهارة تنفيذ البرامج والمشروعات، ومهارة الاستخدام الأمثل للموارد، ومهارة اتخاذ القرارات " والمتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " (٠.٧٥١)، وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)،

- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير ثلاثة متغيرات مستقلة فقط وهي: " مهارة تحديد الأولويات، ومهارة تنفيذ البرامج والمشروعات، ومهارة الاستخدام الأمثل للموارد " على المتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥). بينما كان تأثير المتغير المستقل الآخر وهو: " مهارة اتخاذ القرارات " غير معنوي وغير دال إحصائياً.
- ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي:
- ١. مهارة تحديد الأولويات لدى العاملين بمراكز الشباب (بيتا=٠.٢٧٦).
- ٢. مهارة الاستخدام الأمثل للموارد لدى العاملين بمراكز الشباب (بيتا=٠.٢٧٢).

- ٣. مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات لدى العاملين بمراكز الشباب (بيتا=٠.٢٤٥).
- ويشير ذلك إلى تباين تأثير " مهارة تحديد الأولويات " أكثر من تأثير " مهارة الاستخدام الأمثل للموارد " أكثر من تأثير " مهارة تنفيذ البرامج والمشروعات " على " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ".
- مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المهارات التخطيطية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب ".
- المحور السابع: الآليات التخطيطية المقترحة لتفعيل إسهامات المهارات التخطيطية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب:

الآليات التخطيطية المقترحة	إجراءات التنفيذ	الفترة الزمنية للتنفيذ	جهات التنفيذ المقترحة	المخرجات المستهدفة
التعليم خلال العمل	(١-١) الممارسات العملية		الموظفين خلال العمل بمراكز الشباب	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
	(٢-١) عناصر الخبرة في العمل			
	(٣-١) التحديات والمواقف اليومية			
	(٤-١) توجيهات المديرين والقيادات			
	(٥-١) التعلم الذاتي خلال العمل			
المحاضرات	(١-٢) الاستعانة بالمتخصصين في التخطيط		مراكز ومديريات الشباب والرياضة	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
	(٢-٢) تكوين المادة العلمية المناسبة			
	(٣-٢) تجهيز القاعات والوسائل المستخدمة			
	(٤-٢) اختيار الوقت المناسب للمحاضرات			
	(٥-٢) الدعم المادي والمعنوي			
المشاركة في حل المشكلات	(١-٣) اشراك الموظفين في مواقف تتطلب التفكير والحل فعلياً		مراكز ومديريات الشباب والرياضة	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
	(٢-٣) تطبيق الحلول عملياً			
	(٣-٣) تنمية العمل الجماعي والتفكير الابداعي			
	(٤-٣) التشجيع على اقتراح الحلول			

الآليات التخطيطية المقترحة	إجراءات التنفيذ	الفترة الزمنية للتنفيذ	جهات التنفيذ المقترحة	المخرجات المستهدفة
	(٥-٣) عرض المشكلات المهنية أو محاكاة لموقف مهني			الشباب
استخدام الانترنت	(١-٤) تجهيز قاعات شبكية		مراكز ومديريات الشباب والرياضة	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
	(٢-٤) عمل تدريبان عن استخدام الانترنت			
	(٣-٤) تكوين منصات تعليمية			
	(٤-٤) نشر ثقافة الاطلاع والبحث			
	(٥-٤) توفير الوقت للتدريب			

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :-

(أ) الكتب العلمية :

١. الحراحشة , حسين محمد : إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي , دار جليس الزمان للنشر , الأردن , ٢٠١٠
٢. علي , ماهر أبو المعاطي : الاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات الاجتماعية : أسس نظرية ونماذج تطبيقية , المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية , ٢٠١٠
٣. علي , ماهر أبو المعاطي : الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية , المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية , ٢٠١٠
٤. نبيلة , عدنان : ضغوط العمل والأداء الوظيفي , مركز الكتاب الأكاديمي للنشر , الأردن , ٢٠٢٠
٥. يوسف , إيمان أحمد : المهارات الإدارية وطرق تنميتها , دار ابن النفيس للنشر , عمان , ٢٠٢٠ , ص ٣١

(ب) الرسائل العلمية :

١. أبو زيد , عبير عبد الله محمد : أليات دعم المهارات التخطيطية للقيادات النسائية بالجمعيات الأهلية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة أسوان , ٢٠٢٠
٢. الصرايرة , حازم أمين لافي : أثر التدوير الوظيفي في فاعلية الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية مديرية جمارك العقبة , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الدراسات العليا , جامعة مؤتة , الأردن , ٢٠٢٢

(ج) الأبحاث والمؤتمرات :

١. باذيب , عثمان عمر عوض : تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي : دراسة حالة بالتطبيق على منتسبي ديوان رئاسة

- الجامعة بمحافظة عدن بالجمهورية اليمنية , مجلة أبحاث البيئة والتنمية المستدامة , الرابطة العربية للعلوم البيئية وجامعة الناصر , ع ٢ , مج ١٠ , ٢٠٢١
٢. بلولة , سعيدة : أثر الاستغراق الوظيفي علي الأداء الوظيفي , مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , جامعة عباس لغرور خنشلة , ع ١ , مج ٨ , ٢٠٢٤

٣. بن طاهر , فضيلة : التكوين وعلاقته بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية بمؤسسة الأرشيف الوطني , مجلة ألف اللغة والإعلام والمجتمع , كلية اللغة العربية وأدابها واللغات الشرقية , جامعة الجزائر , ع ٣ , مج ٨ , ٢٠٢١

٤. تمام , تمام عبد العليم : الأداء الوظيفي للعاملين : رؤية من منظور سيولوجيا العمل , المجلة العلمية لكلية الآداب , كلية الآداب , جامعة أسيوط , ٢٠١٧

٥. الحداد , جعفر يوسف عبدالله : الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت , مجلة كلية التربية , كلية التربية , جامعة بنها , ع ١٠٧ , مج ٢٧ , ٢٠١٦

٦. حسن , سليم أحمد سليم وآخرون : تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتعزيز المهارات التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال العمالي , مجلة التربية , كلية التربية , جامعة الأزهر , ع ٢٠١ , مج ٢ , ٢٠٢٤

٧. الخضير , خضير سليمان : الالتزام الوظيفي وأثره علي الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية علي فرع وزارة الشؤون

دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ,
جامعة حلوان , ع ٢٧ , مج ٣ , ٢٠٠٩
١٤. قاسم , مصطفى : إسهام مراكز الشباب في
تدعيم قيم المواطنة لدى الشباب , بحوث وأوراق
عمل اللقاء السنوي: التحضر ومشكلات المدن في
دول مجلس التعاون الخليجي, الجمعية السعودية
لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية , مج ١ , ٢٠١٠
١٥. نصر , فرج علي عمار : الاحتراق الوظيفي
وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة حالة على كلية
الاقتصاد بجامعة سرت الليبية , مجلة الدراسات
الاقتصادية , كلية الاقتصاد , جامعة سرت , ع ١ ,
مج ٦ , ٢٠٢٣
ثانيا : المراجع الأجنبية

(a): Scientific Books :

1. Letchfield , trish hafford :
social care management
strategy and business
planning , Jessica kingsley
publishers , London , 2010

(b): Scientific Conference :

1. Greenlee , Andrew J. et :
Planning Skills: An
Examination of Supply and
Local Government Demand ,
Journal of Planning Education
and Research ,No(2), Vol(35)
, 2015
2. Demir , Elif Guven et :
Investigation of Planning
Skills in Children and Adults
with the Computerized 4-Disc
Version of The Tower of
London Test , Kastamonu
Education Journal , No(3) ,
Vol. (29) , 2021

الإسلامية والدعوة والإرشاد في منطقة
عسير , مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
والقانونية , المركز القومي للبحوث غزة ,
ع ١٣ , مج ٤ , ٢٠٢٠
٨. شعبان , ولاء عبد العزيز عبد السميع :
دراسة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة
في تركيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر ,
مجلة كلية التربية , كلية التربية , جامعة
طنطا , مج ٦٦ , ع ٢ , ٢٠٢٣
٩. صبره , صابرين عربي سعد : المهارات
التخطيطية كألية لبناء قدرات العاملين
بالوحدات المحلية , مجلة دراسات في
الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ,
ع ٥٠ , مج ١ , ٢٠٢٠

١٠. عبد السلام , دعاء حفزي : المهارات
التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات
الاجتماعية , المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ,
ع ١١ , مج ٢ , ٢٠٢٠
١١. عبد المحسن , ندا حسين السيد : استثمار
رأس المال البشري وتنمية المهارات التخطيطية لدى
العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي , مجلة
الخدمة الاجتماعية , الجمعية المصرية للأخصائيين
الاجتماعيين , ع ٨٣ , مج ٢ , ٢٠٢٥
١٢. علام محمد الافي : اسهامات مراكز الشباب في
تعزيز الإنماء لدى الشباب : دراسة مطبقة علي
بعض مراكز الشباب بمحافظة الجيزة , مجلة الخدمة
الاجتماعية , الجمعية المصرية للأخصائيين
الاجتماعيين , ع ٦٠ , مج ٤ , ٢٠١٨
١٣. عيد , سعاد محمد : تحديد الأولويات وترتيبها
كأساس لفاعلية وكفاءة عملية التخطيط التربوي ,
مجلة كلية التربية , جامعة طنطا , ع ٣ , مج ٦٧ ,
٢٠١٧
١٤. الفحل , طارق إسماعيل محمد : المهارات
التخطيطية لدى العاملين بمراكز الشباب , مجلة

3. Jalagat Jr. , Revenio. : Job Performance , Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship , International Journal of Advances in Management and Economics , No (6) , Vol (5) , 2016
4. AbuAlRub , Raeda Fawzi : Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses , Journal of Nursing Scholarship, No (1) , Vol (36) , 2004

