





جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت-

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية، العلوم الاقتصادية، والعلوم الإنسانية
والاجتماعية

المجلد السادس عشر العدد 01 جوان 2025

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (15)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة

الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن 08 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسنول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد السادس عشر العدد 1 جوان 2025

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:

أ. د. واضح أحمد الأمين، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. العيداني الياس، أ. د. عطار خالد،

أ. د. لكحل فيصل، أ. د. قاسم قادة، د. دهقاني أيوب، أ. د. بوسكرة عمر.

سكرتيرا المجلة:

عرجان نورة

عطار خالد

هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، أ. د. عطار خالد، د. صالح ربوح، أ.د. مصاييح محمد، د. بن رابح خير الدين، أ. د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بن فريجة الجلالي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ربوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركة ختة، أ.د. طعام شامخة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسلبي مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، أ. د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يونس محمد، أ.د. فتوح محمود، أ.د. عيسى حورية، د. بوضوار صورية، د. وسواس نجاة، أ. د. بوزيان أحمد، أ.د. بشير دردار، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد رشراش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مخطار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف: أ. د حفصاوي بن يوسف، أ. د موسى فريد، أ. د. بوراس محمد، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. روشو خالد، أ.د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قزران مصطفى، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، أ.د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين ، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فتاك علي، أ. د. بو سماحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

كلمة العدد

السلام عليكم،

بعد واجب التّحيّة تطل عليكم مجلة المعيار – كما عودتكم – بمجلد جديد وعدد متجدد هو المجلد السادس عشر، العدد الأول، حاملة في طيّاتها مجموعة ثرية ومتنوعة من المقالات العلميّة والبحوث الأكاديمية، التي تتناول طيفا واسعا من المواضيع والقضايا التي تهّم القارئ المتطلّع للمعرفة والفهم العميق.

وكالمتوقع، يتضمن هذا العدد نخبة من المقالات التي كتبت بأقلام نيرة، وبأفكار ناضجة، تجمع بين العمق العلمي والطّرح الجذّاب، وذلك في مجالات شتى، تشمل: الأدب، والقانون، والسياسة، والاقتصاد، والاجتماع، وغيرها وبلسان مختلف اللّغات منها الانجليزية، الفرنسية والألمانية، ومن الميادين التي تتجدّد أهميتها مع متغيرات الواقع وتحديات العصر.

وما يضيفي على هذا العدد طابعا خاصّا، هو ما يتضمنه من أعمال كتبت من داخل الوطن ومن خارجه، في دليل واضح على عمق الامتداد العلميّ للمجلة، وحرصها على جمع الآراء والأصوات العلميّة من كافة الأصقاع، فكلّ مقال يضيف بعدا ورؤية تساهم في بناء معرفة شاملة ورؤية متوازنة نتطلّع من خلالها إلى نيل رضى القارئ والفوز بإعجابه.

المدير المسؤول عن النشر

أ.د. عيساني محمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
	كلمة العدد أ. د. عيساني امحمد	هـ
01	أثر السياق النحوي في إظهار معنى القراءات ياسر بن محمد الخليل -جامعة القصيم، كلية اللغة العربية والدراسات الاجتماعية، السعودية	16-1
02	أعلام النزعة الأخلاقية للشعر الزباني وموضوعاته د. مولاي البودخيلي سيدي عبد الرحيم -جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.	24-17
03	الانسجام النصي في قصيدة" تجلّت الفوارس " للشاعر مسعد محمد زياد بحري قويدر -جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر	40-25
04	التأويل النحوي عند علماء العربية القدامى حاج مدني خديجة -جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، الجزائر.	53-41
05	التجريب السردى عند سمير قسيبي: بين مقتضيات البنية وتجليات الرؤية علاك نصيرة-المركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة، الجزائر.	72-54
06	الجناس وتقسيم المقسم بن عطاء الله مليكة -جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر	85-73
07	القضية الفلسطينية بين الإبداع الأدبي والإبداع السينمائي (روايات غسان كنفاني نموذجاً) لخضر سعيد بلعربي -جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر	99-86
08	المعتقدات الشعبية في منطقة الونشريس –الأصول والامتداد – أ. د. غربي بكاي -جامعة تيسمسيلت أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر.	109-100
09	النظرية الذهنية اللغوية – دراسة تحليلية لأراء "راي جاكندوف" حول البنية التصورية- بودانة طه الأمين-المركز الجامعي أفلو، الجزائر	119-110
10	بلاغة الصورة بين البيان والتصوير عند سيد قطب ط. د رايس نورية / أ. د بلمرسلي السبع -جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر	133-120
11	تحولات الخطاب النقدي العربي المعاصر من النسق اللغوي إلى النسق الثقافي قراءة في نماذج د. ناجي نادية -المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو، الجزائر	145-134
12	تحولات الكتابة الشعرية ومحاولة التخطي دائماً بدر شاكر السياب أنموذجاً ط. د. عيادي خالد / أ. د. محمودي بشير -جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر	158-146
13	جهود عبد الكريم الفكون الصرفية من خلال كتابه: فتح اللطيف أ. د بلحسين محمد -جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر	166-159
14	حذف نون الفعل المضارع في القرآن الكريم بين القراءة والنحاة أ. د. مسعودة مرسلّي -جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر	183-167
15	فاعلية الخرائط الذهنية في تعليم النحو "السنة الأولى متوسط أنموذجاً" كجعو طاطمة-المركز الجامعي مرسلّي عبد الله، تيبازة، الجزائر	197-184
16	مستوى قصور الانتباه لدى تلاميذ المرحلة التحضيرية من وجهة نظر المعلمين د. طوبال فطيمة-جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-، الجزائر	210-198
17	مظاهر التجديد في الدرس البلاغي المعاصر عند صلاح فضل ومحمد عبد المطلب مختيش شريفة -جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر	218-211
18	من أساليب الحذف التركيبي في القرآن الكريم –الاحتباك- ط. د. بومدين مصطفى لامين / أ. د. بوعرارة محمد -جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر	231-219
19	Einfluss kultureller Aspekte auf den Fremdsprachenunterricht Influence of cultural aspects on foreign language teaching ZOUIRA Mohamed -Universität Oran2, Mohamed Ben Ahmed, algerien	243-232
20	Fostering Autonomy in Language Learning through Artificial Intelligence Bensalah Hiba- Ibn Khaldoun University, Tiaret, Algeria	257-244

269-258	Satirizing American Authoritarianism: Power and the Limits of Resistance in Kurt Vonnegut’s “Harrison Bergeron” Ounis Chahrazad -University of Algiers 2, Algeria	21
285-270	Suprasegmental phonemes in linguistic analysis Messaoudi fadela -University center of Maghnia, Algeria	22
299-286	Traduire Le Roman Algerien D’expression Française : Entre Forme Hybride Et Questionnement Identitaire Bousseboua Zeineb-Université des Frères Mentouri. Constantine 1. Algérie	23
315-300	Unraveling Reciprocal Intricacies in The Iceman Cometh and “Hughie”: Intertextual Misreadings Dekkiche Mohamed Amine / Prof. Kaced Assia University of Algiers , Abou El Kacem Saâdallah, Algeria	24
330-316	الإكراه الاقتصادي في ميزان العلاقات الدولية: دراسة في فعالية البدائل غير العسكرية بوجلال عمر -جامعة سيدي بلعباس، الجزائر.	25
346-331	الاهتمام الدولي بالتعليم من أجل التنمية المستدامة د. عتو أحمد -جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي -تيسمسيلت-الجزائر	26
362-347	الحق في بيئة سليمة من منظور التشريع الجزائري والقانون الدولي أبو القاسم عيسى -جامعة غرداية، الجزائر	27
376-363	المواطنة الرقمية: إحياء للمثال الديمقراطي أو تكريس للهيمنة الليبرالية د. بلعموري نعيم -جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر	28
391-377	آليات دعم العمل والفكر المقاولاتي في الجزائر قندوز أحمد / عبد المجيد بلغيث -جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر	29
408-392	دراسة اتجاهات المستهلك الجزائري نحو تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في اختيار الوجهات السياحية الخارجية: دراسة تحليلية استطلاعية زرادنة محمد -جامعة تيسمسيلت، الجزائر.	30
425-409	واقع ادارة المخاطر التشغيلية في البنوك الجزائرية قلي سهام 1 / خلف الله حسام الدين -جامعة تونس المنار، تونس	31
439-426	Exploring the Impact of Blockchain Technology on Modern Financial Systems Djerfi Abderahmane, University of jijel, Algeria /Chaalal cherif Abdelillah Ibn khaldoun university, Tiaet	32
454-440	The reality of the digital economy in Algeria through the study of the information technology sector during the period 2015-2024 Kebaili Abdenmour / Deghmoum Hichem, University of Algiers3, Algeria	33
470-455	متطلبات التوجيه المهني ودورها تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية د بلقرش محمد / أ. د عمارة نور الدين-جامعة المسيلة، الجزائر	34
480-471	أسس البناء الحضاري في منهج مالك بن نبي بناء النهضة - أنموذجا- د. بوعلام حمديدي / د. فريال طيبون- جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر	35
496-481	الإشراف العلمي في البحوث الأكاديمية (التأزر بين دور المشرف ودور الباحث في إنجاح البحوث العلمية) حرزي السعيد / كتفي ياسمينه -جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.	36
512-497	التماسك الاجتماعي سرورة مفاهيمية وتعدد تصوراتي ط. د معزوزي ناصر / أ. د بكاي رشيد-جامعة عمارثليجي الأغواط، الجزائر	37
528-513	الحدثة وما بعد الحدثة في الموروث السوسيولوجي زهواني عمر-جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر	38
537-529	الخطاب الديني في الفكر العربي المعاصر محمد أركون نموذجا د. سحوان رضوان، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر	39
552-538	الدرس الفلسفي وإمكانية التعليم الرقمي بوحسين جلول / أ. د. بن ناصر حاجة -جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر	40
564-553	جوانب من الحركة العلمية في مدينة مازونة ونواحيها من النصف الثاني للقرن 12هـ/13م إلى القرن 13هـ/14م د. بوشامة أحمد-جامعة أحمد بن يحيى الزنشريسي تيسمسيلت، الجزائر	41
578-565	دور التحول الرقمي في جودة الخدمة العمومية في الجزائر ط. د بوشياخي عبد اللطيف/ ط. د بوشياخي عصام/ أ. دنقاز نجيبه - 2,1 كلية الحقوق، جامعة صفاقس، تونس/3كلية الحقوق، جامعة أريانا، تونس	42

593-579	دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من المنظور الإسلامي في تحقيق التنمية المستدامة عاصمي نبيلة - أحمد بن يحيى الونشريسي، الجزائر/ موسى عيسى - جامعة مولود معمري - تيزي وزو، الجزائر.	43
606-594	مبدأ مراعاة مقاصد المكلفين وأثره في فقه المعاملات المالية في المذهب المالكي صرموم رايح - أحمد بن يحيى الونشريسي، الجزائر	44
624-607	مساهمة سي محمد ولد سي حمزة في مواجهة الاستعمار الفرنسي بالجنوب الغربي الجزائري (1865.1864) ط. د. قايد عزالدين/ د. مايدي كمال - المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو، الجزائر	45
641-625	معوقات البحث العلمي في الجزائر والحد من الناجمة أ. د. العيمش محمد/ د. هاشم رايح - ملحقة قصر الشلالة. جامعة تيارت، الجزائر	46
657-642	Algerian Family Ben Djelal al-Tlemceni: One hundred years of scientific contribution in Fes (10th-11th Century Hijri / 16th -17th Century) Dr. Saidani Mahfoudh- Djilali Bounaama University, Khemis Miliana, Algeria	47
665-658	Arab Christians and the writing of Ottoman history, the Lebanese historian Philip Hitti (1886- 1978) as a model Abderrazak Toumiat- Yahia Fares University , Medea, Algeria	48
680-666	Exploring Destructive Patriarchy and Subversive Ideological Forces in Sam Shepard's Curse of the Starving Class (1977) and Buried Child (1978) Amina Mechta / Pr. Assia Kaced, University of Algiers, Algeria	49
696-681	Rhetorical Techniques in the Treatise on Argumentation (1958) by Chaim Perelman (1912-1984) and Lucie Olbrechts (1899-1987) Zhor Hameurlaine - Ibn khaldoun university of tiaret , Algeria	50
711-697	The Aesthetics of Time and Place in the Novel The Scent of a Woman by Amin Zaoui Arioua Mounir - University of Boumerdes , Algeria	51
726-712	The Deconstructive Method in Philosophy and Its Applications in the Arab-Islamic Heritage: Mohamed Arkoun as a Model LAKHEL Hamdi - Mohamed Kheider University, Biskra, Algeria	52
741-727	The Reality of Household Food Waste Reduction Among Families in Chlef Province: An Analysis of Awareness, Behaviors, and Influencing Factors Nacef Mohammed - Hassiba Benbouali University of Chlef, , Algeria	53

متطلبات التوجيه المهني ودورها تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية

Requirements and role of professional orientation in achieving outstanding performance among sports facilities staff



د بلقرش محمد¹ أ. د عمارة نور الدين²

¹ جامعة المسيلة، الجزائر

mohamed.belkorche@univ-msila.dz

² جامعة المسيلة، الجزائر

noureddine.omara@univ-msila.dz

تاريخ القبول: 2025/05/14

تاريخ الإرسال: 2025/02/25

ملخص:

هدفت دراستنا إلى معرفة متطلبات التوجيه المهني ودورها تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية دراسة ميدانية ديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية تيسمسيلت وذلك بالتعرف على خطوات التوجيه الوظيفي. من خلال اكتشاف قدرات الفرد وامكانياته والتوجيه نحو مختلف المهن حسب شخصية الفرد وتأثيرها على حياته الحاضرة والمقبلة، فهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي لملامته موضوع الدراسة، وكانت عينة البحث عشوائية بسيطة مكونة من 47 مديرا لمنشآت رياضية في ولاية تيسمسيلت، وخلصت نتائج الدراسة الى ضرورة جمع البيانات بالمتطلبات اللازمة لنجاح في العمل والمستمدة من تحليل العمل ورصد آراء وموافق العمال عن طريق اجراء التحقيقات وملا الاستبانات واستغلال جميع الوثائق المتوفرة .

* افتقار المؤسسات الرياضية الى المرونة اللازمة في التوجيه الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية.

* ضرورة تزويد ادارة الموارد البشرية بالاختبارات النفسية ومقاييس الميولات المهنية وأنماط الشخصية.

* استحداث كادر لمسير التوجيه الوظيفي الى جانب إدارة الموارد البشرية يهتم بتوجيه العاملين داخل المنشآت الرياضية.

* تأسيس نظام توجيه وإعادة توجيه داخل قطاع الشباب والرياضة يكون مكتملا لما هو موجود حاليا

الكلمات الدالة: التوجيه الوظيفي، الأداء المتميز، المنشآت الرياضية.

Abstract:

Our study aimed to understand the requirements of professional guidance and its role in achieving outstanding performance among those working in sports facilities A field study of the Multi-Sport Complex in Tissemsilt Province, by recognizing the steps of career guidance by exploring the abilities of the individual and his or her abilities and directing towards different occupations Depending on an individual's personality and its influence on his or her present and future life, it is a crucial process that determines his or her future and charts his or her future success or failure. In our study, we relied on a descriptive and analytical approach to suitability for the subject of the study. A simple random sample of 47 sports facility directors in Tissemsilt city conducted a research study. The results of the study concluded:

*The need to collect data on the requirements for successful employment derived from labor analysis and to monitor the opinions and consent of workers by conducting investigations, filling out questionnaires and making use of all available documentation.

*The lack of flexibility in sports institutions in providing career guidance to employees in sports facilities.

*The need to provide HR management with psychological tests, professional orientation measures and personality patterns.

*The creation of a career guidance manager cadre with human resources management to guide staff within sports facilities.

* Establish a guidance and reorientation system within the youth and sports sector that complements what currently exists

Keywords: career guidance, outstanding performance, sports facilities.

مقدمة:

يعد التوجيه الوظيفي مهنة متخصصة تقوم على اسس نفسية واجتماعية وفسولوجية وأخلاقية وهو عملية منهجية منتظمة تسيرو وفق خطوات محددة وتتطلب اتقان وفهم نظريات الارشاد والتوجيه المبني والمقابلة واستخدام الاختبارات النفسية تسعى المنظمات والمؤسسات المعاصرة إلى مواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة، بشق الأساليب من خلال إدارة الأداء سعيا إلى تحقيق التطوير، وتقديم الخدمات في أفضل صورة، وذلك لمواجهة طيف من التحديات، التي يتمثل أهمها في: تعدد وتنامي الاهداف، وتزايد حاجات المجتمع وتنوعها، وندرة الموارد والتحوللات الاقتصادية والتنافسية العالية، وقد أدى ذلك إلى تسابق الدول في جذب رؤوس الأموال والاستثمارات من خلال خلق البيئة المنسجمة مع الفرد والمستجيبة للأفكار العظيمة، ويطلق على الجهود التنظيمية المخططة التي تهدف إلى تحقيق التحسينات المستمرة والمتميزة والاستجابة للقوى الداعمة لتحقيق الميزات التنافسية الدائمة لإدارة التميز. (د. لحسن عبد الله، 2013، صفحة 35)

فيعد البحث عن الأداء المتميز أحد أكثر الموضوعات أهمية وحدانية في مجال التسيير حيث أضحت معايير التميز في مقدمة الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها لدعم المزيد من التفرد والتميز في أدائها المؤسسي، فلهذا يتطلب من القيادات التسييرية والوحدات التنظيمية بذل الجهود المكثفة لتحقيق النجاح والتفوق بالاعتماد على السرعة والمرونة والابتكار، وخاصة في ظل التحديات العالمية الجديدة التي نذكر منها ازدياد سرعة التغير التكنولوجي، وازدياد طلبات العملاء، المنافسة الشديدة، واختلاف احتياجات المتعاملين، مما دفع المؤسسات إلى استحداث أنماط وأساليب إدارية للتصدي لتلك الثغرات منها استخدام إدارة التميز ودعم التواصل الفعال بين الموظفين والادارة الذي من شأنه أن يعزز بشكل كبير شفافية المنظمة بالإضافة الى بناء جسور الثقة والوضوح بين العاملين .

تحتاج المؤسسات الرياضية كغيرها من المؤسسات الى ادارة تدير مصالحها وتسهر على تنظيم أعمالها وتسيير شؤونها لتحقيق أهداف التي أنشأت لأجلها، وهذه الادارة بدورها تسعى لتحقيق التميز وتعزيز قدرتها التنافسية والتفرد في أداء العمل واتقانه، وتعد ثقافة التميز من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في تحسين أداء المؤسسات الرياضية، فهي تؤدي دورا محوريا في ترسيخ القيم والمعتقدات والسلوكيات لدى العاملين في المنظمة من أجل التوجه نحو تحقيق الميزة التنافسية، ومن أجل تفادي كل المعوقات التي تحول دون تنفيذ البرامج وتحقيق الأهداف المسطرة (فليفل عبد الباقي وآخرون، 2022، صفحة 341).

ومن الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من خلال استعراض الدراسات المشابهة والمرتبطة المنشورة ذات الصلة بالموضوع:

1-1 التساؤل العام:

- هل يساهم التوجيه الوظيفي (الفروق الفردية، توجيه الفرد الى المهن المختلفة) في تحسين اداء التميز (الاداء والانجاز، المبادرة والابداع التعاون والالتزام) في المنشآت الرياضية؟

2-1 التساؤلات الجزئية:

- هل يشجع اكتشاف قدرات الفرد وامكانياته في تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية؟
- هل يساهم توجيه الفرد الى المهن المختلفة في تحسين الأداء المتميز لدى العاملين في المؤسسات الرياضية؟

3-1 الفرضية العامة:

يساهم التوجيه الوظيفي (الفروق الفردية، توجيه الفرد الى المهن المختلفة) في تحسين اداء التميز (الاداء والانجاز، المبادرة والابداع التعاون والالتزام) في المنشآت الرياضية؟

4-1 الفرضيات قيد الدراسة:

- يشجع اكتشاف قدرات الفرد وامكانياته في تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية؟
 - يساهم توجيه الفرد الى المهن المختلفة في تحسين الأداء المتميز لدى العاملين في المؤسسات الرياضية؟
- الهدف العام من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة على التعرف على مساهمة التوجيه الوظيفي في تحسين أداء التميز في المنشآت الرياضية وآليات تطبيق متطلبات ادارة التميز وفق الواقع الاداري المطبق.

لفت الانتباه الى الجوانب المهمة التي يجب الاهتمام بها واعطائها أولوية في الإدارة (التوجيه الوظيفي) للوصول الى الهدف المنشود والمتمثل في تحسين أداء التميز.

3-1-أهمية الدراسة:

تتجلى أهداف الدراسة في معرفة دور التوجيه المهني في تحسين اداء التميز لدى العاملين بالمنشآت الرياضية من خلال تحديد الأهداف التالية:

- معرفة دور اكتشاف قدرات الفرد في تحسين أداء التميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية.
- إبراز دور توفر المهارات والقدرات (الفروق الفردية) في تحسين مهام العامل في المنشأة الرياضية.
- التعرف على مساهمة توجيه الفرد في تحقيق أهداف العامل والمنشأة الرياضية.

2- تحديد المفاهيم ومصطلحات الدراسة:

1-2 أداء التميز: يقصد بالتميز في الأداء بأنه حالة من تفريد أداء عناصر مؤسسة مختلفة باعتبارها منظومة وتفوقها على أداء غيرها من المؤسسات مماثلة في مجال العمل وظهورها بصفات التي تميز المؤسسة وتبرزها وتعلي شأنها بالنسبة للمؤسسات الأخرى (زكريا الدوري، 2010، 23)

اصطلاحاً: هي الاستخدام المنهجي لمبادئ إدارة الجودة الشاملة والادارات التي تؤدي إلى تحسين الأداء وذلك استناداً إلى مبادئ متنوعة منها:

- التركيز على العملاء.

- -تحقيق القيمة في مختلف الممارسات والافعال الإدارية.

اجرائياً: الاشخاص الذين يحققون نتائج بارزة. وفائقة على نحو دائم في المواقع المختلفة، بما فيها موقع العمل نستطيع أن نطلق عليها أنهم قاموا بأداء متميز من خلال النتائج

2-2-التوجيه المهني:

لغة: يعرف التوجيه لغة بأنه وجه بالضم، وجاهه، يقال وجه فلان يوجه، وجاهة: صار ذا قدر ورتبة، فهو وجيه، وهذا وجه الرأي: أي هو الرأي نفسه، والاسم الوجهة بكسر الواو وضمها –والمواجهة والمقابلة، واتجه له أي: سنح وقعد اتجاهه بضم التاء

وكسرهما-أي تلقاءه، وشيء موجه إذا جعل على جهة واحدة لا تختلف وتوجه الى مكان ما :صار صوبه قال الله تعالى عن موسى حينما هرب بنفسه عن ملاحقة أعداءه_ (وَلَمَّا تَوَجَّهَ تِلْقَاءَ مَدْيَنَ قَالَ عَسَى رَبِّي أَنْ يَهْدِيَنِي سَوَاءَ السَّبِيلِ) سورة القصص الآية 22 (محمد بن أبي بكر بن عبد الفادر الرازي، 1995)ص298.

اصطلاحاً: يرى سوبر بأن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة، ولمجتمعه المنفعة. (جودت عزت عبد الهادي ،سعيد حسني العزة، 2014، صفحة 19)

وأيضاً: التوجيه المهني يشير بشكل حصري تقريبا الى دخول حرفة أو مهنة، وبالتالي Larousse Le Grand للقرن 20م يعرف التوجيه المهني بـ: " التوزيع الحكيم الممكن من الشباب بين الحرف والمهن " (قليلة سمية، 2017، صفحة 31).

اجرائياً: التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد للوصول الى مهنة مناسبة تلي طموحاته وتتوافق مع قدراته واستعداداته النفسية والجسمية والعقلية والاجتماعية بغرض تحقيق التميز الاداري.

2-3- المنشآت الرياضية:

- اصطلاحاً: هي المؤسسات الإدارية العامة التي تقتصر مهامها على تنظيم وتسيير الممارسات الرياضية (التنافسية، الجماعية، المدرسية، الجامعية) بالإضافة إلى العسكرية. كما أنها تشكل مرافق رياضية من ملاعب لكرة القدم وفي الصالات الرياضية المتعددة (كرة اليد، الكرة الطائرة، كرة السلة). الجيمباز والسباحة الخ.) (لخضر مهي، 2018، صفحة 07)

اجرائياً: هي مجمعات رياضية تمارس فيها الرياضات المختلفة سواء كانت فردية أو جماعية، ولها إدارة تديرها وفق مراسيم وقوانين محددة.

3-الدراسات السابقة والمشابهة:

3-1 الدراسات التي تناولت التوجيه الوظيفي:

*دراسة الأولى مها عبد الله أبو بكر 2023 : رؤية مستقبلية لتطوير التوجيه الوظيفي بالجامعات المصرية على ضوء مفهوم مستقبل العمل.

هدفت الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لتطوير التوجيه الوظيفي بالجامعات المصرية على ضوء مفهوم مستقبل العمل، واستخدمت الدراسة المنهج المختلط، واعتمدت على أداتين (استبانة الطلاب والخريجين، أسلوب تلقائي بجولاته الثلاثة).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

ضعف قيام المراكز الجامعية للتطوير المهني بأدوارها على المستويين العام والشخصي ويدل ذلك على معاناة المراكز من الكثير من المعوقات، يفقد الخريج بنسبة تزيد عن (90%) للمهارات الأساسية والفنية المطلوبة في عالم العمل كما يفترق الخريج كذلك بنفس النسبة للمهارات الناعمة المطلوبة في مستقبل الأعمال والتي تدعمها برامج التوجيه الوظيفي المقدمة بالمراكز الجامعية للتطوير المهني بالجامعات المصرية، كما جاءت استجابة عينة الدراسة من الخبراء في جولات دلفاي بمستوى موافقة كبيرة جداً على جميع عبارات المحاور، حيث تراوحت نسبة الموافقة بين (87%، 100%)، وهذا يعني وجود اتفاق عام بين استجابات الخبراء على هذه العبارات، كما يؤكد على ضرورة تحسين أداء المراكز الجامعية للتطوير المهني، ويلقي الضوء على أهم تحديات تنفيذ الرؤية المستقبلية والمتمثلة في التحديات التشريعية، الإدارية، المالية، البشرية، وسبل التغلب عليها.

واختتمت الدراسة بوضع رؤية مستقبلية لتطوير التوجيه الوظيفي بالجامعات المصرية على مفهوم سوق العمل.

*الدراسة الثانية سامر جميل رضوان وخلفان بن سليمان بن علي مكتوم: مؤشرات خدمة التوجيه المهني كما يدركها طلبة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان ومدى رضاهم عنها.

دفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين مؤشرات جودة خدمات التوجيه المهني كما يدركها طلبة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان ومدى رضاهم عنها. بلغ حجم العينة (806) طالباً وطالبة، منهم (350) طالب، و(456) طالبة. وقد أعد الباحثان في هذه الدراسة استبانة تتضمن مجالين (مؤشرات جودة خدمات التوجيه المهني ومدى جودة الخدمة). أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين جودة الخدمة المقدمة من وجهة نظر الطلاب ورضاهم عن الخدمة الإرشادية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين الذكور والإناث في مستوى جودة الخدمة المقدمة من وجهة نظر الطلاب ورضا الطلبة عنها لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة التخصص "البحثة والتطبيقية" في مستوى جودة الخدمة المقدمة ورضا الطلبة عنها، ووجود فروق دالة بين طلبة الصفين الحادي عشر والثاني عشر في مستوى جودة الخدمة المقدمة ورضا الطلبة عنها لصالح طلبة الثاني عشر، وخلصت الدراسة أنه بالإمكان التنبؤ برضا الطلبة عن الخدمة من خلال نوعية الخدمة التوجيهية المقدمة لهم.

2-3-الدراسات المرتبطة بالأداء المتميز:

② *الدراسة الثالثة غانم هاجر 2017 : بعنوان دور تسيير الموارد البشرية في تحقيق الاداء المتميز للعاملين في المؤسسة الخدمائية.

سعت هذه الدراسة الى تحديد دور تسيير الموارد البشرية في الاداء المتميز في المؤسسة الخدمية بالمسيلة وقد حددت الدراسة بمتغير مستقل تمثل في سياسات تسيير الموارد البشرية والمتغير التابع تمثل في التميز التنظيمي للعاملين بمختلف ابعاد (الاداء، الانجاز، المبادرة والابداع، التعاون والالتزام الوظيفي، المشاركة، تحمل المسؤولية، التعلم المستمر). ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات من افراد العينة وبلغ تعدادها 229 فرد وتم استعمال برنامج الحزم الاحصائية .spss

توصيات الدراسة:

- ضرورة توفير الحوافز لتعزيز السلوك المهني.
- الالتزام بأسس محددة لمنح الكفاءات من اجل الحصول على التميز خاصة في المستويات الادارية الدنيا من خلال تشجيعهم على تحمل المسؤوليات والنظر الى اخطائهم كفرص للتعلم.
- تعزيز التميز التنظيمي والوظيفي في المؤسسات المبحوث فيها.

3-3-مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد التطرق إلى هذه الدراسات السابقة والمساهمة تمكنا من الخروج بالفوائد التالية:

- ✓ تحديد الأسئلة الدقيقة لمشكلة البحث التي نحن بصدد دراستها.
- ✓ محاولة دراسة الموضوع من زاوية لم تدرس من قبل حسب ما توصل إليه الطالب الباحث.
- ✓ تساعدنا هذه الدراسات في بناء الاستبيان والأسئلة المطروحة فيه.
- ✓ مكنتنا هذه الدراسات من معرفة الأداة المستعملة واختيار المنهج والتحليل الإحصائي.

4- الدراسة الاستطلاعية:

تقوم الدراسة الاستطلاعية على مجتمع الدراسة بغرض تحديد المنهج المناسب للدراسة ونوع المعاينة كما تسمح لنا بالتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث وكذا الصعوبات التي ربما تواجهها في التطبيق النهائي لأدوات البحث على العينة، ويجب التأكد من استعداد أفراد العينة ورضاهم على الإجراءات الخاصة التي ستبذل معهم في البحث، كما يتم فيها بناء أدوات البحث إن لم تكن متوفرة، والتأكد من خصائصها السيكمترية، وقد ذكر منسى (2003) أن على الباحث أن يوضح لأفراد العينة أهداف الدراسة لكي يساعده في تحقيقها. (غريب، حسين، 2016، صفحة 40) حيث تم اختيار 6 عاملين للدراسة الاستطلاعية.

4-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى:

- استكشاف ميدان الدراسة الأساسية بصورة عامة.
- جمع المعلومات حول مكان ومجتمع الدراسة.
- التعرف على مدى ملائمة أدوات الدراسة على العينة
- التعرف على خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.
- معرفة إجراءات التطبيق في الدراسة
- التعرف على أهم العراقيل والصعوبات التي يمكن أن تعترض الباحث لتفاديها في الدراسة الأساسية
- تساعد على تحقق الباحث في البحث الأولي للفروض (طباوي سعدية، 2020/2019، صفحة 243)

5- المنهج المتبع في الدراسة:

المنهج هو مجموع الخطوات المنظمة والعمليات العقلية الواعية والمبادئ العامة والطرق الفعلية التي يستخدمها الباحث لفهم الظاهرة موضوع الدراسة (زرواق نجيب، 2015، صفحة 298)

حيث أن المنهج المتبع في دراستنا هذه هو المنهج الوصفي للملائمة موضوع الدراسة.

6- مجتمع وعينة الدراسة:

6-1- مجتمع الدراسة: ينبغي على الباحث تحديد المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، ويجب تحديده بدقة ووضوح وبعد تحديد مجتمع الدراسة، يتعين على الباحث تحديد العينة التي يبني عليها الباحث دراسته، ويجب أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة حتى يتمكن الباحث من تعميم النتائج أو حتى التنبؤ بواسطتها للمستقبل.

كما ينبغي أن يحدد الباحث نوع العينة التي اختارها لبحثه - عشوائية بسيطة، أو طبقية أو عرضية ... الخ. وما هو حجم تلك العينة؟ وأن يكون الباحث واعياً لسبب اختياره لهذا النوع من العينات أو تلك وميزاتها وعيوبها والإمكانات المتوفرة له عنها. (د/محمد سرحان علي محمود، 2019، صفحة 105).

لذلك كان المجتمع الأصلي للدراسة هو مديري ومسيري المركبات والقاعات المتعددة الرياضات والقاعات المتخصصة عبر مختلف بلديات ولاية تيسمسيلت.

6-2- عينة الدراسة:

ينظر إلى عينة الدراسة على أنها جزء من الكل أو بعض من جميع، وتتلخص فكرة دراسة العينات في أنه إذا كان هدفنا الوصول إلى تعميمات حول ظاهرة معينة، فإننا بالطبع لا بد لنا من دراسة بعض الحالات لا أن تقتصر على حالة واحدة، فإن كان عدد الحالات التي يشملها الكل كبير أصبح من الصعوبة بل من المستحيل دراسة جميع هذه الحالات، ولهذا يلجأ الباحث إلى اختيار

عدد محدود من هذا الكل يكون موضع الدراسة ويسمي هذا الجزء المختار للبحث بالعينة (نوبري بويكر، بن بار سعيد، 2020، صفحة 344) وللوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع، حيث قمنا باختيار عينة الحصر الشامل لصغر مجتمع، حيث قدر عددهم ب(47) فردا من مديري ومسيري المركبات والدواوين المتعددة الرياضات وقاعات الرياضية الجماعية والمتخصصة عبر مختلف بلديات ولاية تيسمسيلت.

7-أدوات الدراسة:

7-1-الاستبيان: هو وسيلة من وسائل جمع البيانات للحصول على المعلومات، حيث يتضمن مجموعة من من الأسئلة تحتوي على أبرز نقاط موضوع البحث (مرنيز أسامة، سعودي ايوب، 2020، صفحة 97)، حيث قمنا بمراجعة العديد من الاستبانات التي تطرقت الى موضوع التوجيه الوظيفي لبناء استبيان يخدم دراستنا الحالية .

7-2-محاور الاستبيان:

- المحور الأول: اكتشاف قدرات الفرد ويتكون من 07 عبارات.
- المحور الثاني: التوجيه نحو المهن المختلفة ويتكون من 06 عبارات.

7-3-درجات الاستبيان:

الجدول رقم 01 يبين درجات الاستبيان

الإجابة	دائما	أحيانا	أبدا
الدرجة	03	02	01

المصدر: من اعداد الباحثين وفق استمارة الاستبيان

7-4-الخصائص السيكومترية لاستمارة الاستبيان:

- صدق الاتساق الداخلي

الجدول رقم (02) يوضح قيم فقرات المحور الأول يساهم التوجيه الوظيفي في تعزيز التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الرياضية.

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية sig	النتيجة
01	الفقرة 01	**0.878	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
02	الفقرة 02	**0.911	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
03	الفقرة 03	**0.812	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
04	الفقرة 04	**0.889	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
05	الفقرة 05	**0.892	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
06	الفقرة 06	**0.881	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
07	الفقرة 07	**0.797	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج spss

من خلال قراءة الجدول رقم (02) نجد أن قيمة معامل الارتباط لكل فقرات المحور ذات قيمة موجبة وهو ما يعني وجود علاقة طردية في جل فقرات المحور الأول كما ان قيمتها كانت بين 0.797 وقيمة 0.911 أي أن العلاقة كانت قوية وقوية جدا ومنه نستنتج أن العبارات متسقة داخليا وتقيس الغرض من وضعها.

الجدول رقم (03) يوضح قيم فقرات المحور الثاني: يشجع التوجيه الوظيفي علي زيادة رضا العاملين في المؤسسات الرياضية.

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية sig	النتيجة
01	الفقرة 01	**0.843	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
02	الفقرة 02	**0.739	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
03	الفقرة 03	**0.944	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
04	الفقرة 04	**0.758	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
05	الفقرة 05	**0.794	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا
06	الفقرة 06	**0.697	0.00	يوجد ارتباط دال إحصائيا

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد عبي الاستبيان ومخرجات برنامج spss

من خلال قراءة الجدول رقم (03) نجد أن قيمة معامل الارتباط لكل فقرات المحور ذات قيمة موجبة وهو ما يعني وجود علاقة طردية في جل فقرات المحور الأول كما ان قيمتها كانت بين 0.697 وقيمة 0.944 أي أن العلاقة كانت قوية وقوية جدا ومنه نستنتج أن العبارات متسقة داخليا وتقيس الغرض من وضعها.

5-7-الثبات: استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، حيث تم الحصول على قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل محور المقياس والمقياس ككل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يبين قيم ألفا كرونباخ لكل محور والاستبيان ككل الخاص بالدراسة.

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
المحور الأول	07	0.975
المحور الثاني	06	0.923
إجمالي	13	0.978

المصدر: من اعداد الباحثين وفق مخرجات برنامج الحزم الإحصائية spss

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة إذ تساوي 0.975 للمحور الأول و 0.923 للمحور الثاني من المقياس، عند مستوى الدلالة 0.05 حيث كانت قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ككل 0.978، وهي قيمة دالة عند مستوى 0.05 مما يؤكد الثبات والتناسق الداخلي لأداة الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه.

7-6- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

7-6-1- أدوات البحث:

أدوات الجانب التطبيقي:

اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان الموجه لرؤساء المصالح والمكاتب بمديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت، تم عرض النتائج من وراء ذلك ودراستها عن طريق المعالجة الإحصائية باستعمال اختبار رسي وإعطاء دلالاته الإحصائية بمقابلته بالفرضيات، وبعد كل هذه الخطوات نقدم تفسير النتائج واستخراج خلاصات نقابلها مع فرضيات البحث السابقة.

7-6-2- إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

7-6-3- الشروط العلمية للأداة:

الأساليب الإحصائية: تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية التالية:

- النسب المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد الاستجابة محاور وأبعاد الدراسة التي تضمنتها الأداة
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ - alpha cronbach) للوقوف على مدى ثبات الأداة .
- اختبار " كا2 «للمطابقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

8- مناقشة الفرضية:

8-1- عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

المجال الأول: يشجع اكتشاف قدرات الفرد وامكانياته في تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية.
الجدول رقم (05): يبين اجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول.

الفقرات	التكرارات	درجات الإمتبيان			كا ² "كاي تربيع"		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار الاحصائي
		دائما	أحيانا	أبدا	المحسوبة	المجدولة			
01	ت	21	19	07	7.319	3.84	2.30	0.719	دال
	%	44.70	40.40	14.90					احصائيا
02	ت	21	12	14	2.851	3.84	2.149	0.859	غير دال
	%	44.70	25.50	29.80					احصائيا
03	ت	32	09	06	25.830	3.84	2.55	0.716	دال
	%	68.10	49.10	12.80					احصائيا
04	ت	26	15	06	12.809	3.84	2.42	0.714	دال
	%	55.30	31.90	12.80					احصائيا
05	ت	22	11	14	3.362	3.84	2.174	0.867	غير دال
	%	46.80	23.40	29.80					احصائيا
06	ت	17	20	10	04.128	3.84	2.148	0.751	

دال					21.30	42.60	36.20	%	07
احصائيا									
غير دال	0.791	1.936	3.84	0.809	16	18	13	ت	
احصائيا					00.34	38.30	27.70	%	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج spss

السؤال الأول: الموظفون يمتلكون المرونة والقدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات التي تطرأ على بيئة العمل وعلى المتطلبات المهنية.

في العبارة الأولى نجد أن 44.7 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 40.40 % أجابوا بأحيانا و 14.90 % يعتبرون بأن الموظفون لا يمتلكون المرونة والقدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات التي تطرأ على بيئة العمل وعلى المتطلبات المهنية.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 7.319 وهي أكبر من قيمة كالمجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بدائما أي أن الموظفون يمتلكون المرونة والقدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات التي تطرأ على بيئة العمل وعلى المتطلبات المهنية.

السؤال 02: للموظفين القدرة على فهم أساليب الاتصال مع المرؤوسين في وقت مبكر.

في العبارة الثانية نجد أن 44.7 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 25.50 % أجابوا بأحيانا و 29.80 % يعتبرون بأن الموظفون غير قادرين على فهم أساليب الاتصال مع المرؤوسين في وقت مبكر.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 2.851 وهي أكبر من قيمة كالمجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بدائما أي أن للموظفين القدرة على فهم أساليب الاتصال مع المرؤوسين في وقت مبكر.

السؤال 03: التواصل مع الزملاء والحرص على اللقاء معهم واستفادة من خبرتهم في المؤسسة.

في العبارة الثالثة نجد أن 68.10 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 19.10 % أجابوا بأحيانا و 12.80 % يعتبرون بأن الموظفون لا يحرصون على التواصل مع الزملاء واللقاء معهم والاستفادة من خبرتهم.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 25.836 وهي أكبر من قيمة كالمجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بدائما أي أن الموظفون يحرصون على التواصل مع الزملاء واللقاء معهم والاستفادة من خبرتهم.

السؤال 04: التعاون مع الغير لإنجاز العمل المنشود وتعزيز روح الجماعة.

في العبارة الرابعة نجد أن 55.30 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 31.90 % أجابوا بأحيانا و 12.80 % يعتبرون بأن الموظفون لا يتعاونون مع الغير لإنجاز العمل المنشود وتعزيز روح الجماعة.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 12.809 وهي أصغر من قيمة كالمجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت دائما بأن الموظفون يتعاونون مع الغير لإنجاز العمل المنشود وتعزيز روح الجماعة.

السؤال 05: معرفة المهام والمسؤوليات المكلف بها داخل المؤسسة والقدرة على اتخاذ القرارات.

في العبارة الخامسة نجد أن 46.80 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 23.40 % أجابوا بأحيانا و 29.80% يعتبرون بأن الموظفين لا يعرفون المهام والمسؤوليات المكلفين بها داخل المؤسسة والقدرة على اتخاذ القرارات. وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 03.362 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأن الموظفين يعرفون المهام والمسؤوليات المكلفين بها داخل المؤسسة ويمتلكون والقدرة على اتخاذ القرارات.

السؤال 06: اشباع دوافع العاملين واثارة طموحهم لتحقيق التميز.

في العبارة السادسة نجد أن 36.20 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 42.60 % أجابوا بأحيانا و 21.30 % يعتبرون بأن المؤسسة لا تشبع دوافع العاملين وتثير طموحهم لتحقيق التميز. وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 4.128 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأن المؤسسة تشبع أحيانا دوافع العاملين وتثير طموحهم لتحقيق التميز.

السؤال 07: القدرة العالية على حل المشكلات ومناقشتها بسعة صدر والتعامل معها بجدية وحكمة.

في العبارة السابعة نجد أن 27.70 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 36.3 % أجابوا بأحيانا و 34.00 % يعتبرون أن الموظفين لا يمتلكون القدرة العالية على حل المشكلات ومناقشتها بسعة صدر والتعامل معها بجدية وحكمة. وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 0.609 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأن الموظفين يمتلكون أحيانا القدرة العالية على حل المشكلات ومناقشتها بسعة صدر والتعامل معها بجدية وحكمة.

1-1-8 مناقشة نتائج الفرضية الاولى:

ومن خلال تفحصنا لمختلف جدول 02 رقم تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط لكل فقرات المحور الأول كنت موجبة وهو يعني وجود علاقة طردية وكانت قيمتها تتراوح بين 0.84 و 0.90 وبما أن معظم الفقرات كانت بين متوسطة أو قوية أو قوية جدا نستنتج أن العبارات متسقة داخليا وتقيس الغرض الذي وضعت لأجله. وبيّن الجدول رقم 04 أعلاه أن معامل الثبات الكلي للمحور الأول كان 0.967 وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

من خلال الجدول رقم 05 نجد أن كل الفقرات دالة احصائيا باختلاف نوع الاجابة الأكثر تكرارا وهذا عند مستوى الدلالة الاحصائية 0.05 ودرجة الحرية 2 كما أن قيمة كا2 المحسوبة 8.158 وهي أكبر من كا الجدولة 3.84 وهذا ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح البديل الأكثر تكرارا (دائما) ومنه نستطيع رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة القائلة يشجع اكتشاف قدرات الفرد وامكانياته على تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

كما أن أكبر نسبة إجابة دائما كانت في السؤال الثالث بنسبة 68.10 وهو التواصل مع الزملاء والحرص على اللقاء بهم والاستفادة من خبرتهم في المؤسسة وهذا ما يتوافق مع ما تطرقنا إليه في الجانب النظري أن التواصل الفعال بين الموظفين والادارة

الذي من شأنه أن يعزز بشكل كبير شفافية المنظمة بالإضافة إلى بناء جسور الثقة والوضوح بين العاملين والتدفق السلس للمعلومات يعزز من فهم الموظفين لما هو مطلوب منهم، وبالتالي البقاء ملتزمين وقادرين على المشاركة. وهذا ما يتوافق مع دراسة مها عبد الله أبوبكر التي ترى بأنه ضعف قيام المراكز الجامعية للتطوير المهني بأدوارها على المستويين العام والشخصي ويدل ذلك على معاناة المراكز من الكثير من المعوقات، يفتقد الخريج بنسبة تزيد عن (90%) للمهارات الأساسية والفنية المطلوبة في عالم العمل والحصول على المعلومات التي تساعد في فهم سوق العمل داخل مصر حيث يسهم ضعف التدفق السلس للمعلومات بين الطلبة والمراكز، وبين المراكز وسوق العمل، في عدم إدراك الطلاب لاحتياجات السوق أو الفرص المتاحة لهم.

* في حين أنه كانت ثاني أكبر إجابة بدائما في السؤال الرابع بنسبة 64.0 وذلك ما يتوافق مع دراسة غانم هاجر 2017، والتي توصلت دراستها إلى ضرورة اهتمام المؤسسة بتشجيع العاملين بمزيد من التعاون والالتزام الوظيفي والمشاركة وتحمل المسؤولية بالإضافة إلى جمع المعلومات عن المتقدمين للتعيين من مصادر أخرى غير المقابلة والاختبار لغرض استخدامها في المفاضلة والتعيين لاختيار أفضل الأفراد.

ومنه نستنتج بأن اكتشاف قدرات الفرد وامكانياته يشجع على تحقيق الأداء المتميز لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

2-8- عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

المجال الثاني: يساهم توجيه الفرد إلى المهنة المختلفة في تحسين الأداء المتميز لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.

الجدول رقم (06): يبين إجابات أفراد العينة على المحور الثاني.

الفقرات	التكرارات	درجات الاستبيان			كا ² "كاي تربيع"		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار الاحصائي
		دائما	أحيانا	أبدا	المحسوبة	المجدولة			
01	ت	14	24	09	7.447	3.84	2.106	0.698	دال احصائيا
	%	29.80	51.10	19.10					
02	ت	07	12	28	15.362	3.84	1.553	0.746	دال احصائيا
	%	14.90	25.60	59.60					
03	ت	22	16	09	5.404	3.84	2.276	0.771	دال احصائيا
	%	46.80	34.04	19.14					
04	ت	08	20	19	5.660	3.84	1.766	0.728	دال احصائيا
	%	17.00	42.60	40.40					
05	ت	32	10	05	26.340	3.84	2.574	0.683	دال احصائيا
	%	68.10	21.30	10.60					
06	ت	41	06	00	26.064	3.84	2.872	0.337	دال احصائيا
	%	87.20	12.80	00					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss

السؤال الثامن: يتم مراعاة الواقع الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للعامل عند عملية التوجيه.

في العبارة الثامنة نجد أن 29.80 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 51.1 % أجابوا بأحيانا و19.1 % يرون المؤسسة لا تراعي الواقع الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للعامل في عملية التوجيه الوظيفي.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 7.447 وهي أصغر من قيمة كا المجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأن المؤسسة تراعي أحيانا الواقع الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للعامل في عملية التوجيه الوظيفي. السؤال التاسع: يترك المجال للعامل لاختيار مكان عمله وفقا لمعرفته بقدراته وذاته وبيئته وتمكينه من اتخاذ قرار التمكين.

في العبارة التاسعة نجد أن 14.90 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 25.6 % أجابوا بأحيانا و59.60 % يعتبرون بأنه المؤسسة لا يترك المجال للعامل لاختيار مكان عمله وفقا لمعرفته بقدراته وذاته وبيئته وتمكينه من اتخاذ قرار التمكين.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 15.362 وهي أكبر من قيمة كا المجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأنه المؤسسة لا يترك المجال للعامل لاختيار مكان عمله وفقا لمعرفته بقدراته وذاته وبيئته وتمكينه من اتخاذ قرار التمكين

السؤال العاشر: تحديد امكانيات الموظفين لمساعدتهم على التواصل واستغلال الفرص لتحقيق الطموح الوظيفي

في العبارة الخامسة نجد أن 46.80 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 34.00 % أجابوا بأحيانا و19.10 % يعتبرون بأن تحديد امكانيات الموظفين لا يساعد على التواصل واستغلال الفرص لتحقيق الطموح الوظيفي.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 5.404 وهي أصغر من قيمة كا المجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأن تحديد امكانيات الموظفين لا يساعد على التواصل واستغلال الفرص لتحقيق الطموح الوظيفي.

السؤال الحادي عشر: تمتلكون المعلومات والبيانات اللازمة حول الأفراد واستعداداتهم وامكانياتهم وكذلك المقاييس اللازمة للاختبارات المهنية.

في العبارة الحادية عشرة نجد أن 17.00 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 42.60 % أجابوا بأحيانا و40.40 %.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 5.660 وهي أكبر من قيمة كا المجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأنهم يمتلكون أحيانا المعلومات والبيانات اللازمة حول الأفراد واستعداداتهم وامكانياتهم وكذلك المقاييس اللازمة للاختبارات المهنية.

السؤال الثاني عشر: تقومون عدا عملية التوجيه بتنمية الخيارات الأخرى للموظفين مثل التدريب الفني والمهني.

في العبارة الثانية عشر نجد أن 68.10 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 21.30 % أجابوا بأحيانا و10.60 % يعتبرون بأنهم المؤسسة عدا عملية التوجيه لا تقوم بتنمية الخيارات الأخرى.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 26.340 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأنهم يعتبرون المؤسسة عدا عملية التوجيه تقوم بتنمية الخيارات الأخرى.

السؤال الثالث عشر: امتلاك مجموعة من الكفايات الإدراكية والمهنية والشخصية والنفسية تعطي للعامل فرصة للتوجيه نحو منصب جيد.

في العبارة الثالثة عشرة نجد أن 87.20 % من أفراد العينة أجابوا ب دائما، في حين أن نسبة 12.80 % أجابوا بأحيانا و 00 % يعتبرون بأن امتلاك مجموعة من الكفايات الإدراكية والمهنية والشخصية والنفسية لا تعطي للعامل فرصة للتوجيه نحو منصب جيد.

وبلغت قيمة كا2 المحسوبة 26.064 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت 3.84 ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 وكانت هذه الفروق لصالح البديل الأكثر تكرارا المجموعة التي أجابت بأن امتلاك مجموعة من الكفايات الإدراكية والمهنية والشخصية والنفسية تعطي للعامل فرصة للتوجيه نحو منصب جيد.

1-2-8 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

ومن خلال تفحصنا لمختلف جدول 03 رقم تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط لكل فقرات المحور الثاني كنت موجبة وهو يعني وجود علاقة طردية وكانت قيمتها تتراوح بين 0.697 و 0.944 وبما أن معظم الفقرات كانت بين قوية أو قوية جدا نستنتج أن العبارات متسقة داخليا وتقيس الغرض الذي وضعت لأجله.

وبين الجدول رقم 04 أعلاه أن معامل الثبات الكلي للمحور الأول كان 0.923 وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

من خلال الجدول رقم 06 نجد أن مجمل الفقرات دالة احصائيا باختلاف نوع الاجابة الأكثر تكرارا وهذا عند مستوى الدلالة الاحصائية 0.05 ودرجة الحرية 2 كما أن قيمة كا2 المحسوبة 14.379 وهي أكبر من كا الجدولة 3.84 وهذا ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح البديل الأكثر تكرارا (دائما) ومنه نستطيع رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة القائلة يساهم توجيه الفرد الى المهن المختلفة في تحسين الأداء المتميز لدى العاملين في المؤسسات الرياضية، وأن أكبر نسبة إجابة دائما كانت في السؤال الثالث عشر بنسبة 83.20 امتلاك الموظف لمجموعة من الكفايات (الإدراكية والمهنية والشخصية والنفسية تعطي فرصة للتوجيه لمنصب جيد حيث أن امتلاك الموظف لمجموعة متكاملة من الكفايات، سواء الإدراكية أو المهنية أو الشخصية والنفسية، يُعد عاملاً حاسماً في تشكيل ملامح الأداء المهني داخل المؤسسات الرياضية. فالكفايات الإدراكية تمكن الفرد من تحليل المشكلات واتخاذ قرارات فعّالة، في حين تسهم الكفايات المهنية في تطبيق المهارات التقنية والإدارية المرتبطة بطبيعة العمل الرياضي. كما تلعب الكفايات الشخصية والنفسية دوراً كبيراً في تعزيز الانضباط الذاتي، وتحمل الضغوط، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والجمهور.

وفي هذا السياق، يبرز دور التوجيه المهني بوصفه آلية استراتيجية تهدف إلى توجيه الأفراد نحو المهن التي تتلاءم مع ميولهم وكفاءاتهم، بما يضمن التوظيف الأمثل للقدرات الشخصية والمهنية. فعندما يُوجّه الفرد بشكل دقيق نحو المهنة التي تتوافق مع خصائصه النفسية والمعرفية، فإن ذلك يساهم بشكل مباشر في رفع مستويات الرضا الوظيفي والدافعية، ومن ثم تحسين الأداء المتميز للعاملين في المؤسسات الرياضية، خاصة في ظل بيئة تتطلب التكيف المستمر والابتكار. وهذا ما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة مها عبد الله أبو بكر عبد الشفيع 2023 التي ترى بأن يفتقد الخريج بنسبة تزيد عن (90%) للمهارات الأساسية والفنية

Hard Skills (مثل استخدام الأدوات الرقمية، التحليل، الإدارة) المطلوبة في عالم العمل كما يفتقر الخريج كذلك بنفس النسبة للمهارات الناعمة **Soft Skills** (التواصل، العمل الجماعي، حل المشكلات، القيادة). المطلوبة في مستقبل الأعمال والتي تدعمها برامج التوجيه الوظيفي المقدمة بالمراكز الجامعية للتطوير المهني بالجامعات المصرية، بينما كانت ثاني أكبر اجابة بـدائما في السؤال الثاني عشر 68.10 وهو هل تقومون بتنمية الخيارات الأخرى للموظفين مثل التدريب الفني والمهني ، حيث أنه كلما كان هناك تدريب وتحسين مستمر لمستوى العاملين الفني والمهني كان العامل أكثر انفتاحا على مناقشة خياراته المهنية وتقدير قدراته وبالتالي تحقيق الكفاية الانتاجية وتحسين الأداء وهذا ما أكدته دراسة سامر جميل رضوان و خلفان بن سليمان بن على مكتوم الذي يرى أن العمل على صقل مهارات الموظفين وتحسين آدائهم الوظيفي خطوة محورية نحو تحقيق نتائج إيجابية على مستوى جودة الخدمات المقدمة، وخاصةً في مجال التوجيه المهني للطلاب داخل المؤسسات التعليمية والرياضية. فكلما ارتفعت كفاءة العاملين، لا سيما في الجوانب المهنية والتربوية والتواصلية، زادت قدرتهم على فهم احتياجات الطلاب وإشباعها من خلال برامج توجيه مهني فعالة ومخصصة، تُسهم في تمكين الطالب من اتخاذ قرارات مهنية مدروسة ومبكرة.

وفي ذات السياق، فإن توجيه الأفراد إلى المهن التي تتناسب مع ميولهم واستعداداتهم لا ينعكس فقط على رضاهم الشخصي، بل يؤدي أيضاً إلى تحسين الأداء المؤسسي، خصوصاً في البيئات الرياضية التي تتطلب تكاملاً بين المهارات الفنية والصفات الشخصية والنفسية. ومن هنا، تتضح العلاقة التكاملية بين تأهيل الكوادر البشرية، وفاعلية التوجيه المهني، وتحقيق الأداء المتميز في المؤسسات الرياضية، مما يبرز أهمية الاستثمار في الموارد البشرية كمدخل أساسي لتحسين جودة الخدمات المقدمة على المستويين الفردي والمؤسسي، ومن خلال ما سبق نصل الى صحة الفرضية الثانية القائلة يساهم توجيه الفرد الى المهن المختلفة في تحسين الأداء المتميز لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.

09-الاقتراحات:

- * ضرورة جمع البيانات بالمتطلبات اللازمة لنجاح في العمل والمستمدة من تحليل العمل ورصد آراء وموافق العمال عن طريق اجراء التحقيقات وملاً الاستبانات واستغلال جميع الوثائق المتوفرة.
- * افتقار المؤسسات الرياضية الى المرونة اللازمة في التوجيه الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية.
- * ضرورة تزويد ادارة الموارد البشرية بالاختبارات النفسية ومقاييس الميولات المهنية وأنماط الشخصية.
- * استحداث كادر لمسيرى التوجيه الوظيفي الى جانب إدارة الموارد البشرية يهتم بتوجيه العاملين داخل المنشآت الرياضية.
- * مساعدة الفرد على تقبل الدور الذي يقوم به في عالم العمل والوظائف المختلفة.
- * تأسيس نظام توجيه واعادة توجيه داخل قطاع الشباب والرياضة يكون مكمل لما هو موجود حالياً

قائمة المراجع:

المصادر:

القرآن الكريم، سورة القصص، الآية

الكتب:

- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة بيروت، بيروت، لبنان
 جودت عزت عبد الهادي ،سعيد حسني العزة. (2014). التوجيه المهني ونظرياته. عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
 د/محمد سرحان علي محمود. (2019). مناهج البحث العلمي. صنعاء، صنعاء -اليمن: دار الكتب.

غريب، حسين. (2016). المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية والاجتماعية (الإصدار دار الضحى للنشر والإشهار، المجلد الطبعة 01). (غريب، حسين، المحرر، و/، المترجمون) الجلفة، الجزائر، الجلفة: دار الضحى للنشر والإشهار.

المذكرات :

- قليلة سمية. (2017). دور التنشئة الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة في عملية التوجيه المهني لدى العامل. الجزائر: جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر.
- طيباوي سعدة. (2020/2019). التخطيط الاستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة وعلاقته بكفاءة الأداء المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية. المسيلة، الجزائر: جامعة المسيلة.
- رؤية مستقبلية لتطوير التوجيه الوظيفي بالجامعات المصرية على ضوء مفهوم مستقبل العمل . أبو بكر مها عبد الله عبد الشفيق، 2023، مصر، جامعة الفيوم
- سامر جميل رضوان و خلفان بن سليمان بن علي مكتوم مؤشرات خدمة التوجيه المهني كما يدركها طلبة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان .مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، 2020 المجلد 08 العدد 02
- فليفل عبد الباقي وآخرون. (15 09، 2022). تطوير الإدارة الرياضية على ضوء إدارة التميز. مجلة التفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، 07(02)، 341.
- زرواق نجيب. (15 06، 2015). محددات الأداء الوظيفي وعلاقته بفاعلية إدارة الموارد البشرية في الإدارات الرياضية الجزائرية. (جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، المحرر) مجلة التحدي(08)، 298.
- لخضر مهني. (2018). دور التخطيط في إدارة المنشآت الرياضية. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- مرنيز أسامة، سعودي ايوب. (12 07، 2020). التكوين المستمر و دوره في تفعيل أداء العاملين في المؤسسات الرياضية. مجلة التحدي، 12(02)، 97.
- نوبري بوكري، بن بار سعيد. (09 06، 2020). دور مديرية الشباب والرياضة في تسيير تطوير الجمعيات والنوادي الرياضية. مجلة الابداع الرياضي، المجلد 11(العدد 01)، 344.