

إستراتيجية المورد البشري في تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية بديوان المركب الرياضي لولاية الجلفة

Human Resource Strategy in Dividing Tasks Within Sports Facilities. in the Diwan of the Sports Complex in Djelfa

زرورق نايل*¹

جامعة محمد بوضياف (المسيلة)،¹ docnaili@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2022/06/30 تاريخ القبول: 2022/11/07 تاريخ النشر: 2022/11/15

الملخص:

تهدف الدراسة الى معرفة استراتيجية المورد البشري في تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية لديوان المركب الرياضي لولاية الجلفة، ولهذا الغرض تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة متكونة من (44) إطار، وتمثلت أداة الدراسة في إستبيان "تقسيم المهام" الذي يحتوي على محورين، طبقا لتقسيم ليكرت الثلاثي لكل عبارة من الاستبيان، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية والمتمثلة في معامل الارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وفي الأخير نقتراح بأن تكون لإستراتيجية تقسيم المهام مساهمة لتكنولوجية اقتصاد المعرفة.
الكلمات المفتاحية: تقسيم المهام؛ المورد البشري؛ المنشآت الرياضية.

Abstract:

The study aims to know the human resource strategy in dividing tasks within the sports facilities of the Sports Complex of th of Djelfa, for this purpose, the analytical descriptive approach was used on a sample of (44) frames, the tool of the study was a questionnaire "dividing tasks", inside sports facilities", which contains two axes, according to Likert's thriple-factor division for each phrase, from the questionnaire, many statistical methods were used, represented in the Pearson correlation coefficient, the Cronbach's alpha coefficient, the arithmetic mean and the standard- deviation, and in the, last we suggest that the strategy of dividing the tasks is in line with the technology of the knowledge economy.

Key words : Division of tasks; human resource; sports facilities.

1- مقدمة ومشكلة البحث:

لعل نجاح المؤسسات الرياضية هو الإهتمام بالعنصر البشري الذي باعتباره جوهر ونواة المنظمة، حيث يعد المورد البشري ركنا أساسيا في المنظمات خاصة في ظل التحولات والتغيرات والضغوط والمطالب المتزايدة التي تواجه منظمات العصر الحالي ومن هنا أصبحت إدارة الموارد البشرية مفتاح لضمان بقاء المنظمات واستمراريتها وتوسعها، من خلال البحث في إمكانية الحصول على الموارد البشرية المؤهلة والعمل على تنميتها وتحفيزها والحفاظ عليها، ولا يختلف اثنان على أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من القرارات والإجراءات التي تهم إدارة الموظفين على جميع المستويات في الأعمال، والمتعلقة بتطبيق الإستراتيجيات الموجهة نحو الحفاظ على الميزة التنافسية. (لعياضي وآخرون، 2021:117).

إن تقسيم المهام داخل المنشأة الرياضية يقصد به قيام الإدارة المسؤولة بتجزئة العملية الإدارية إلى عمليات فرعية أو عمليات صغيرة وتوزيعها على مجموعة من الموارد البشرية العاملة والمؤهلة والمتخصصة داخل المنشأة، وهذا يعني أن تقسيم المهام يؤدي إلى التخصص في القيام بجزء معين مع الأجزاء الأخرى التي تقوم بها الأقسام أو الوحدات أو الفروع الأخرى داخل المنشآت الرياضية.

والجزائر من بين الدول التي أولت اهتماما بالغا لإنجاز وتشديد المنشآت الرياضية وخاصة في السنوات الأخيرة، وذلك بهدف تطوير وتعميم الممارسة عبر سائر تراب الوطن ولكل الفئات العمرية من الممارسين ولكل الجنسين، عن طريق سن العديد من القوانين والتشريعات والمراسيم التي تحدد وتنظم ذلك، وأصبح اليوم مدى توفر المنشآت الرياضية وانجازها وتشديدها بالمقاييس العالمية وإتباع مختلف الاتجاهات الحديثة في تسييرها واستخدام كل تكنولوجيات الاتصال الحديثة يساهم إلى تحقيق مختلف الأهداف من الجوانب

المتعلقة بتسيير المنشأة الرياضية سواء الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي أو الحضاري أو البيئي، ورغم المجهودات الكبيرة التي قامت بها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا من الاستثمار في انجاز المنشآت الرياضية ومنها المركبات المتعددة الرياضات بالولايات أو المركبات الجوارية بالبلديات ومختلف الهياكل والمنشآت، حيث نجد أن معظمها تسيير من طرف أفراد غير متخصصين في تسيير المنشآت الرياضية والذين لا يمتلكون الكفاءة في التسيير، من أجل تحقيق الأهداف العامة للدولة وتحقيق أهداف وطموح الممارس أو المستغل لها في الجزائر. (النذير وآخرون، 2021:481).

ومن الدراسات السابقة والمرتبطة التي تناولت الموضوع:

1. دراسة لعياضي وآخرون، (2021)، مقال تحت عنوان "بعض استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرفع من أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعرييج"

- تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بعض استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والرفع من أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعرييج، تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تكونت العينة من 03 عمال، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبيان، وأهم النتائج المتوصل إليها مايلي:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين (استراتيجية التدريب - استراتيجية التطوير - استراتيجية الابداع) والرفع من أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعرييج.

2. دراسة شعيب وعمران، (2020)، مقال تحت عنوان "مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين بالمؤسسات الرياضية".

- هدفت الدراسة الى محاولة التعرف علي مساهمة ممارسة ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء المميز للعاملين بالمؤسسات الرياضية، استخدم

الباحثان المنهج الوصفي لملائمته هذه الدراسة، حيث كانت عينة البحث مكونة من (40)، موظف وإداري بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وتم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة للدراسة لجمع المعلومات والبيانات طبعا بعد التأكد من صدقها وثباتها، وتم التوصل الى النتائج التالية:

الممارسات المتعلقة بتدريب وتنمية الموارد البشرية ومكافأتها وتعويضها كلها تساهم في تحقيق الأداء المتميز للعاملين بالمؤسسات الرياضية.

3.دراسة شريف حمزة،(2019)، مقال تحت عنوان " استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية ومساهمتها في زيادة فعالية ادارة الموارد البشرية بالمنشآت الرياضية".

هدفت هذه الدراسة في معرفة مدى مساهمة عناصر الإدارة الإلكترونية في زيادة فاعلية ادارة الموارد البشرية بالمنشآت الرياضية بالجزائر، حيث وفي ظل محيط رياضي واقتصادي يعرف تحولات عميقة سيما النمو الكبير السريع للتكنولوجيا الحديثة وجدت المؤسسات الرياضية نفسها تواجه تحديات كبرى وطرق مختلفة في التسيير، والمنشأة الرياضية ومن خلال إدارة الموارد البشرية بإمكانها احراز الكثير من المزايا التنافسية التي تمكنها من مواجهة التحديات المختلفة وضمان الاستمرار والبقاء.

تم استخدام المنهج الوصفي على عينة قدرها 37 مسيرا من مديرية الشباب والرياضة، وتم استعمال أداة الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات. ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

*ان الادرة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية.

- إن الاهتمام بهذه الاستراتيجيات وتطبيقها على النحو السليم يعود بالفائدة على العملية التنظيمية، وجاءت هذه الدراسة كمحاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هو واقع إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية في ديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية الجلفة؟

واندرجت عن هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية هي:

- هل الجهاز الإداري في المنشآت الرياضية له القدرة الكافية على تقسيم المهام؟

- هل يوجد تقبل لإستراتيجية تقسيم المهام لدى العاملين؟
فرضيات الدراسة:

للإجابة عن هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات الآتية:
الفرضية العامة:

توجد إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية معدة من طرف إدارة الديوان في الواقع.

الفرضيات الجزئية:

- الجهاز الإداري في المنشآت الرياضية له القدرة الكافية على تقسيم المهام.
- يوجد تقبل لإستراتيجية تقسيم المهام لدى العاملين.

2- الهدف العام من الدراسة:

ويمكن حصر أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- تسليط الضوء على أهمية استراتيجيات تقسيم المهام، والدور الفعال الذي تلعبه في مجال التنظيمي.

- توجيه اهتمام الإداريين بأهمية تنمية وتحسين هذه الاستراتيجيات والبحث عن أفضل السبل لذلك.

- المساهمة الإيجابية نحو استخدام استراتيجيات تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية.

3- التحديد الإجرائي للمفاهيم الواردة في البحث:

- استراتيجية: يعرفها (ليث القهوي، 2013)
هي عملية خلق نموذج الأعمال يستند الى بيانات قابلة للقياس، وتستخدم لإتخاذ قرارات الأعمال الأكثر ذكاء عن طريق إختيار طرق مختلفة لزيادة الإنتاجية، والإحتفاظ بالعملاء، وتشجيع الأفراد على المشاركة والتجاوب وتنفيذ تكنولوجيا جديدة.
ويعرفها (كمال قرابة، 2021) هي ادارة الأعمال وما ينبغي عمله لمواجهة التحركات الجارية والمتوقعة للمنافسين.

- المورد البشري: وقد ذكر (معروز وشعيب، 2020)
يمكن تعريفه على أنه الإدارة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المنشأة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على إستقرارها، كما تقوم أيضا بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين التي إعتمدتها الإدارة العليا وكذا تعديلها بما يتماشى ومصحة المنشأة والعاملين فيها.

- تقسيم المهام: وقد ذكر (نعمان ولطيفة، 2010)
هو التخصص الذي يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة، التي ستزيد من جودة النتائج، وبالتالي نتحصل على فعالية أكثر في العمل بنفس الجهد المبذول.

- المنشآت الرياضية: وقد ذكر (زواوي وآخرون، 2020)
هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصا للممارسات الرياضية والبدنية التي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لإحتواء النشاطات الرياضية والبدنية.

4- الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة:

4-1 الطريقة والأدوات:

- المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة موضوع دراستنا (استراتيجية المورد البشري في تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية لديوان المركب الرياضي) تبين أنه من المناسب استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتماشيه مع أهداف الدراسة.

- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية بمثابة الأساس الجوهري لبناء البحث كله، وهي خطوة أساسية ومهمة في البحث العلمي، إذ من خلالها يمكن للباحث تجربة وسائل بحثه للتأكد من سلامتها ودقتها ووضوحها. (محي الدين، 1995: 47) فالدراسة الإستطلاعية إذا هي عملية يقوم بها الباحث قصد تجربة وسائل بحثه لمعرفة صلاحيتها، وصدقها لضمان دقة وموضوعية النتائج المحصل عليها في النهاية وتسبق هذه الدراسة الإستطلاعية العمل الميداني، وتهدف لقياس مستوى الصدق والثبات الذي تتمتع به الأداة المستخدمة في الدراسة الميدانية (إستبيان تقسيم المهام)، الذي يساعد الباحث على معرفة مختلف الظروف المحيطة بعملية التطبيق.

- العينة وطرق اختيارها:

العينة هي ذلك الجزء من المجتمع، يتم إختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا (المغربي، 2002)، وعلى أساسها تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب الحصر الشامل (المسح)، والمتمثلة في (الإطارات) وعددهم (44) إطار.

- مجالات الدراسة:

- المجال المكاني: ديوان المركب الرياضي، بالقرب من جامعة زيان عاشور الجلفة.

-
- المجال الزمني: خلال السنة الجامعية: 2022/2021.
 - المجال البشري: متكون من (44) إطار.
 - إجراءات البحث/الدراسة:
 - متغيرات الدراسة:
 - المتغير المستقل: "إستراتيجية المورد البشري".
 - المتغير التابع: "تقسيم المهام".
 - الأداة/الأدوات:
 - الإستبيان:
- تم الإعتماد في هذه الدراسة على أداة الإستبيان المتمثلة في "إستراتيجية تقسيم المهام في المنشآت الرياضية، موضوع الدراسة، والتعرف على آراء العاملين (الإطارات) بشأن استخدام إستراتيجية تقسيم المهام. الذي يشتمل على محورين:
- 1- المحور الأول: قدرة الجهاز الإداري في المنشآت الرياضية على تقسيم المهام.
 - 2- المحور الثاني: تقبل العاملين لإستراتيجية تقسيم المهام.
- * وتم بناء الإستبيان على طريقة ليكرت الثلاثي، حيث يحتوي الإستبيان على ثلاثة بدائل هما كالتالي:
1. موافق
 2. محايد
 3. غير موافق
- الأسس العلمية للأداة:
 - ثبات وصدق الإستبيان:
 - ثبات الإستبيان: لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الإستبيان) استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ) (α) للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم اختيار عينة
-

استطلاعية مكونة من (08) أفراد، وقد تم استبعادهم فيما بعد من مجموع العينة الكلية، وأصبح عدد أفرادها (36) إطار، والجدول رقم (01) يوضح معامل ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم(01): يبين معامل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	ثبات أداة الدراسة
0.78	16	

المصدر: من الدراسة الحالية

يتضح من الجدول أعلاه ، أن معامل الثبات العام للدراسة بلغ (0.78)، لإجمالي فقرات الاستبيان 16، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

- صدق الإستبيان: لقد تحقق الباحث من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات المحاور، والدرجة الكلية للإستبيان، وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي " SPSS"، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(02): يوضح معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للإستبيان

أبعاد فقرات المحور	عدد فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1. قدرة الجهاز الإداري على تقسيم المهام	08	0.80	0.05
2. تقبل العاملين لإستراتيجية تقسيم المهام	08	0.71	0.05

المصدر: من الدراسة الحالية

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان، دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للمحور الثاني عند (0.71)، فيما كان الحد

الأعلى لمعامل الارتباط للمحور الأول عند (0.80)، وعليه فإن جميع المحاور متسقة داخليا مع الاستبيان ككل مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

- الأدوات الإحصائية:

- معامل ارتباط بيرسون.

- معامل ألفا كرونباخ.

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- اختبار "ت".

2-4 عرض وتحليل النتائج:

الفرضية الأولى: للجهاز الإداري في المنشآت الرياضية له القدرة الكافية على

تقسيم المهام، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل الى النتيجة التالية:

الجدول رقم (03): يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لأفراد عينة الدراسة

المحاور	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المحور الأول	36	17,47	2,39	1,47	16	3.76	35	0.05

المصدر: من الدراسة الحالية

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (03)، نلاحظ بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الأول المتمثل في قدرة الجهاز الإداري على تقسيم المهام، والذي بلغ (17,47)، أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ: (16)، وهذا ما أكدته قيمة (ت) بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها: (3,76)، وهي قيمة موجبة بحيث أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة، ودالة إحصائية على مستوى الدلالة (0,05).

الفرضية الثانية: يوجد تقبل لإستراتيجية تقسيم المهام لدى العاملين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل الى النتيجة التالية:
الجدول رقم (04): يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لأفراد عينة الدراسة

المحاور	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المحور الثاني	36	16,57	3,71	0,57	16	2,43	35	0.05

المصدر: من الدراسة الحالية

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (04)، نلاحظ بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني المتمثل في تقبل العاملين لإستراتيجية تقسيم المهام ، والذي بلغ (16,57)، أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ: (16)، وهذا ما أكدته قيمة (ت) بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها: (2,43)، وهي قيمة موجبة بحيث أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة، ودالة احصائيا على مستوى الدلالة (0,05).

الفرضية العامة: توجد إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية معدة من طرف إدارة الديوان في الواقع، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل الى النتيجة التالية:

الجدول رقم (05): يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لأفراد عينة الدراسة

المحاور	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
محاور الاستبيان	36	33,27	2,66	1,27	32	5,21	35	0.05

المصدر: من الدراسة الحالية

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (05)، نلاحظ بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور ككل المتمثل في أنه توجد إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية معدة من طرف إدارة الديوان في الواقع، والذي بلغ (33,27)، أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ: (32)، وهذا ما أكدته قيمة (ت) بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها: (5,21)، وهي قيمة موجبة بحيث أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة، ودالة احصائيا على مستوى الدلالة (0,05).

3-4 مناقشة النتائج وتفسيرها:

- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية على أن " للجهز الإداري في المنشآت الرياضية له القدرة الكافية على تقسيم المهام "، ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم: (03)، نلاحظ بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الأول المتمثل في قدرة الجهاز الإداري على تقسيم المهام، والذي بلغ (17,47)، أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ: (16)، وهذا ما أكدته قيمة (ت) بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها: (3,76)، وهي قيمة موجبة بحيث أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة، ودالة احصائيا على مستوى الدلالة (0,05)، وبالتالي فإن الفرضية الأولى دالة احصائيا، مما يدل على أن الجهاز أو الطاقم الإداري له دور كبير في تقسيم المهام لدى العمال ومنه التسيير الجيد لمختلف المنشآت الرياضية، وهذا ما يجعل المحافظة عليها وصيانتها من اجل الإستحقاقات والتظاهرات الولائية والوطنية وحتى الدولية، وهذا راجع الى تقسيم المهام لكل إطار المسؤول أوالمكلف عن تسييره لتلك المنشأة، وهذا ما يتفق مع دراسة (النذير وآخرون، 2021): على أن تقسيم المهام داخل المنشأة الرياضية يقصد به قيام الإدارة المسؤولة بتجزئة العملية الإدارية إلى عمليات فرعية أو عمليات صغيرة وتوزيعها على مجموعة من

الموارد البشرية العاملة والمؤهلة والمتخصصة داخل المنشأة، وهذا يعني أن تقسيم المهام يؤدي إلى التخصص في القيام بجزء معين مع الأجزاء الأخرى التي تقوم بها الأقسام أو الوحدات أو الفروع الأخرى داخل المنشآت الرياضية.* من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج أن: " للجهاز الإداري في المنشآت الرياضية له القدرة الكافية على تقسيم المهام"، وهذا عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن الفرضية الأولى محققة.

- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية على أنه " يوجد تقبل لإستراتيجية تقسيم المهام لدى العاملين"، من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (04)، نلاحظ بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني المتمثل في تقبل العاملين لإستراتيجية تقسيم المهام، والذي بلغ (16,57)، أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر بـ: (16)، وهذا ما أكدته قيمة (ت) بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها: (2,43)، وهي قيمة موجبة بحيث أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة، ودالة احصائياً على مستوى الدلالة (0,05).

تعد استراتيجيات تقسيم المهام لدى العاملين شئ ضروري وأساسي داخل المنشآت الرياضية، بحيث يتم تقسيم المهام حسب المستوى التعليمي لديهم، وهناك ترحاب وقبول ورضا بالنسبة للعمال فيما يخص تقسيم المهام، الأمر الذي يجعل من الجهاز الإداري للعمال بأن يقوموا بالتحفيز ومنح العلاوات والترقية بالنسبة للعمال، الشئ الذي سوف ينعكس ايجاباً على المنشآت الرياضية في خلق جو من المنافسة بينهم، وهذا ما تؤكدته كل من دراسة (العياضي وآخرون، 2021) و (شعيب، 2021) ودراسة (النذير وآخرون، 2021)، إذ تعد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتعلقة بتطبيق الإستراتيجيات الموجهة الى العمال الهدف منها الحفاظ على الميزة التنافسية بينهم.

*من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج أنه: " يوجد تقبل لإستراتيجية تقسيم المهام لدى العاملين"، وهذا عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن الفرضية الثانية محققة.

- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية على أنه " توجد إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية معدة من طرف إدارة الديوان في الواقع".

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (05)، نلاحظ بأن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور ككل المتمثل في أنه توجد إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية معدة من طرف إدارة الديوان في الواقع، والذي بلغ (33,27)، أعلى من المتوسط الفرضي والمقدر ب: (32)، وهذا ما أكدته قيمة (ت) بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها: (5,21)، وهي قيمة موجبة بحيث أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة، ودالة احصائيا على مستوى الدلالة (0,05).

إن إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية المعدة من طرف إدارة الديوان، لها دور كبير وفعال في المحافظة وصيانة وبناء وتشبيد المنشآت الجديدة، وكذلك إدخال الإقتصاد المعرفي في تسييرها، وهذا ما يتفق مع دراسة (لعياضي وآخرون، 2021) و(شعيب، 2021) ودراسة (شريف، 2019) و(النذير وآخرون، 2021) من أن إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية المعدة من طرف إدارة الديوان لها دور كبير في التسيير والتحكم ومواكبة التحديات الراهنة والمستقبلية التي تواجهها المؤسسات في الآونة الأخيرة، وبإمكانها احراز الكثير من المزايا التنافسية التي تمكنها من مواجهة التحديات المختلفة وضمان الاستمرار والبقاء.

*من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج أنه: " توجد إستراتيجية تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية معدة من طرف إدارة الديوان في الواقع"، وهذا عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن الفرضية العامة محققة.

- خاتمة:

في ختام هذه الدراسة، والتي كان الهدف منها محاولة معرفة معرفة استراتيجية المورد البشري في تقسيم المهام داخل المنشآت الرياضية لديوان المركب الرياضي لولاية الجلفة، ومن من خلال عرضنا لنتائج فرضيات الدراسة وتحليلها، ومناقشتها، تكون الدراسة قد توصلت إلى أن إدارة ديوان المركب الرياضي لولاية الجلفة لها القدرة الكافية على تقسيم المهام وهذا راجع لوجود الكفاءة لديهم للقيام بالعملية وهذا ما يؤكد قبول الفرضية الرئيسية للدراسة.

من هذا المنطلق أصبح من أولويات الإدارة و الوزارة الوصية ومجلس الإدارة ، العمل أكثرعلى تنمية وتطوير قدرات المسيرين من خلال الدورات التكوينية في مختلف التخصصات للمنشآت الرياضية، قصد المحافظة على المنشآت بالصيانة الدورية والرقابة وغيرها، ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية لمختلف المنشآت الرياضية.

- الإقتراحات:

- مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية في تسيير مختلف المنشآت.

- عمل دورات تكوينية للعمال في صيانة المنشآت الرياضية.

- ابرام عقود شراكة بين مخابر التكوين الوطنية والدولية.

- المراقبة التقنية للمنشآت الرياضية عن بعد بإدخال التكنولوجيا.

- قائمة الكتب:

* ليث عبد الله القهيوي(2013)، إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

- * عبد الغني نعمان ولطيفة عبد الله شرف الدين (2010)، الإدارة الرياضية ط1، البحرين، وزارة الثقافة والإعلام للطباعة والنشر .
- * كمال محمد المغربي (2002)، أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية، ط1، عمان، دار الثقافة للتوزيع والنشر .
- * محي الدين مختار (1995)، بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير في المنهجية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

- قائمة المجلات:

- * زاوي عبد الوهاب وآخرون (2020)، مساهمة الاعلام الرياضي المسموع في ترقية المنشآت الرياضية في الجزائر-إذاعة المسيلة نموذجاً- مجلة التحدي، المجلد12، العدد 01، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي.
- * معزز شعيب وعمران حكيم (2020)، مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين بالمؤسسات الرياضية، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، ماي، العدد09، المركز الجامعي نور البشير، البيض.
- * لعياضي عصام وآخرون (2021)، بعض إستراتيجيات الموارد البشرية وعلاقتها بالرفع من أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، المجلد06، العدد02، المركز الجامعي نور البشير، البيض.
- * بوصلاح النذير وآخرون (2021)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنشآت الرياضية بالجزائر، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد06، العدد01، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- * شريف حمزة (2019)، استخدام عناصر الادارة الالكترونية ومساهمتها في زيادة فعالية ادارة الموارد البشرية بالمنشآت الرياضية، مجلة الابداع الرياضي، المجلد10، العدد02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.