

عنوان البحث :

تحليل تأثير العمل المرن على رضا وأداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه

إعداد الطالب/ هناء عبد الله ال حيان

إشراف/

د.الفصيل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

2.....	فهرس المحتويات
4.....	فهرس الجداول
5.....	الفصل الاول: المقدمة
5.....	1.1 تمهيد:
6.....	1.2 مشكلة الدراسة:
6.....	1.3 أهمية الدراسة:
7.....	1.4 أهداف الدراسة:
7.....	تساؤلات الدراسة :
7.....	1.5 فروض الدراسة :
8.....	متغيرات الدراسة:
9.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9.....	2.1 العمل المرن:
9.....	2.1.1 ترتيبات العمل المرن:
10.....	2.2 الرضا الوظيفي والأداء:
10.....	2.2.1 الرضا الوظيفي :
11.....	2.2.2 الأداء الوظيفي:
12.....	2.3 إدارة الفعاليات:
12.....	2.4 التواصل والتعاون الداخلي:
13.....	2.5 إدارة الوقت و التخطيط الفعال:
13.....	2.6 الدراسات السابقة:
15.....	2.6.1 التعليق على الدراسات السابقة :
15.....	2.6.2 اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :
16.....	2.6.3 الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية :
17.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
17.....	3.1 مقدمة
17.....	3.2 تصميم البحث
17.....	3.3 مجتمع الدراسة
18.....	3.4 خصائص العينة وتحديد الحجم
18.....	3.5 إجراءات جمع البيانات
19.....	3.6 تحديد الدراسة
19.....	3.7 طريقة التحليل

20.....	3.9 الاعتبارات الأخلاقية
20.....	3.10 تحليل الصدق والثبات
20.....	3.10.1 الصدق الظاهري.....
20.....	3.10.2 تحليل الصدق البنائي.....
24.....	3.10.2 تحليل الثبات
25.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها.....
25.....	4.1 التحليل الديموغرافي.....
26.....	4.2 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
26.....	4.2.1 المتغير المستقل: ترتيبات العمل المرن.....
27.....	4.2.2 المتغيرات التابعة.....
31.....	4.3 اختبار الفرضيات، تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.....
31.....	4.3.1 الفرضية الأولى: التأثير على الرضا الوظيفي
32.....	4.3.2 الفرضية الثانية: التأثير على الأداء
34.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....
34.....	5.1 مناقشة النتائج الديموغرافية
34.....	5.1.1 التوزيع حسب الجنس
34.....	5.1.2 التوزيع العمري
34.....	5.1.3 المؤهلات العلمية والخبرة.....
34.....	5.2.1 المرونة في إدارة المهام.....
35.....	5.2.2 المرونة في اختيار وقت العمل
35.....	5.3 مناقشة نتائج المتغيرات التابعة.....
35.....	5.3.1 الرضا الوظيفي.....
35.....	5.4 مناقشة نتائج اختبار الفرضيات
35.....	5.4.1 تأثير العمل المرن على الرضا الوظيفي
35.....	5.4.2 تأثير العمل المرن على الأداء الوظيفي
36.....	5.5 النتائج الرئيسية للدراسة.....
36.....	5.6 التوصيات
37.....	المراجع
37.....	المراجع العربية
38.....	المراجع باللغة الأجنبية.....
39.....	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول 1: معاملات الارتباط لعناصر العمل المرن 20
- جدول 2: معاملات الارتباط لعناصر الرضا الوظيفي 21
- جدول 3: معاملات الارتباط لعناصر الأداء 22
- جدول 4: معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس 23
- جدول 5: معاملات ثبات الاتساق الداخلي 24
- جدول 6: الخصائص الديموغرافية للعينة 25
- جدول 7: الإحصاءات الوصفية لعناصر العمل المرن 26
- جدول 8: الإحصاءات الوصفية لعناصر الرضا الوظيفي 28
- جدول 9: الإحصاءات الوصفية لعناصر الأداء 29
- جدول 10: نتائج تحليل الانحدار للرضا الوظيفي 31
- جدول 11: نتائج تحليل الانحدار للأداء 32

الفصل الاول: المقدمة

1.1 تمهيد:

يعد قطاع صناعة الفعاليات من أبرز القطاعات التي تعتمد على الابتكار والمرونة لتلبية تطلعات الجمهور المتنامية والمتغيرة باستمرار. تتميز هذه الصناعة بمتطلباتها الفريدة للتخطيط والتنظيم، والتي تتطلب من المنظمين التكيف السريع مع التحديات والمتغيرات الدائمة، مما يجعل من العمل المرن أداة حيوية لضمان النجاح والاستمرارية.

تمثل هيئة الترفيه مثلاً بارزاً على تلك الهيئات التي تتعامل مع تنظيم وإدارة فعاليات متنوعة، من مهرجانات الثقافة والفنون إلى الحفلات الكبرى والأحداث الرياضية. تلعب المرونة في طرق العمل دوراً حيوياً في تحقيق أهدافها وتحقيق رضا العملاء والمشاركين في الفعاليات.

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي تشهدها صناعة الفعاليات، أصبح العمل المرن أحد العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح هذا القطاع. **العمل المرن**، كمتغير مستقل، يشمل مجموعة من الأساليب والتقنيات التي تمنح الموظفين مرونة في تحديد أوقات العمل ومكانه، مما يتيح لهم التكيف بشكل أفضل مع متطلبات وظروف العمل المتغيرة. في صناعة الفعاليات، حيث تتطلب طبيعة العمل استجابة سريعة للمتغيرات والتحديات المختلفة، يقدم العمل المرن فرصاً لتعزيز القدرة على التكيف، مما يؤدي إلى تحسين إدارة الوقت وتوزيع المهام بفعالية أكبر.

من جهة أخرى، يتجلى تأثير العمل المرن من خلال **الرضا والأداء** كمتغير تابع. رضا الموظفين يرتبط مباشرة بقدرتهم على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتوفير بيئة عمل مرنة قد يسهم بشكل كبير في زيادة رضاهم العام والمستوى المهني. الأداء هو المقياس الذي يعكس مدى كفاءة وفعالية المنظمين في تنفيذ مهامهم وتنظيم الفعاليات بنجاح. يُتوقع أن يُسهم العمل المرن في تعزيز مستوى الأداء من خلال تحسين التركيز، وتقليل الضغوط النفسية، وزيادة الدافعية لتحقيق الأهداف.

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العمل المرن ورضا وأداء منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه. من خلال استكشاف كيفية تأثير تبني أساليب العمل المرنة على مستوى الرضا الشخصي والمهني للمنظمين، سيتم فحص مدى تأثير هذه الأساليب على كفاءتهم في تنظيم وإدارة الفعاليات. الهدف من الدراسة هو تقديم رؤى واضحة حول كيفية تحسين بيئة العمل في هذا القطاع، واستكشاف العلاقة بين العمل المرن والأداء الوظيفي، مما يسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية وتعزيز قدرة المنظمين على مواجهة التحديات المستقبلية بشكل أكثر كفاءة.

1.2 مشكلة الدراسة:

صناعة الفعاليات تمثل جزءًا حيويًا من الاقتصاد العالمي، حيث تتضمن تنظيم وإدارة مجموعة متنوعة من الأحداث، مثل المهرجانات، والمؤتمرات، والحفلات، والفعاليات الرياضية، التي تلبي توقعات واحتياجات جمهور متنوع ومتغير باستمرار. في هذا السياق، تواجه هيئات الترفيه والفعاليات تحديات كبيرة في التخطيط والتنسيق، نظرًا للطبيعة المتغيرة والمتطلبات المتنوعة للفعاليات.

منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه يتعرضون لضغوط مستمرة لتلبية توقعات العملاء وضمان نجاح الفعاليات. يتطلب هذا السياق من المنظمين القدرة على التكيف السريع واتخاذ القرارات الفعالة في وجه التحديات المستمرة، مما يجعل العمل المرن ضروريًا لتحقيق النجاح والاستمرارية.

على الرغم من أهمية العمل المرن في هذه الصناعة، إلا أن هناك فراغات كبيرة في البحث بشأن كيفية تأثير هذه الأساليب على رضا وأداء منظمي الفعاليات. الدراسات السابقة عادة ما تركز على تأثير العمل المرن في القطاعات الأخرى، مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أو الخدمات المالية، وليس هناك الكثير من الأبحاث التي تتناول تطبيقه في صناعة الفعاليات بشكل متكامل ومفصل.

بناءً على ذلك، تأتي هذه الدراسة لتحليل كيفية تبني العمل المرن يؤثر على رضا منظمي الفعاليات وأدائهم، مع التركيز على التحديات والفرص التي يمكن أن توفرها استراتيجيات العمل المرنة في تحسين إدارة الفعاليات وزيادة كفاءتها.

بالإضافة إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز قدرة منظمي الفعاليات على التكيف مع التحديات المستقبلية وتحسين تجربة العملاء والمشاركين في الفعاليات.

1.3 أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في محورين أساسيين:

من الناحية العلمية، تساهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين سياسات العمل المرن وأداء المؤسسات والموظفين. فهي توفر إطارًا نظريًا جديدًا يمكن للباحثين في المستقبل استخدامه وتطبيقه في مجالات مشابهة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة المعرفية الموجودة في الأدبيات الحالية حول تأثير العمل المرن على الأداء الوظيفي والإنتاجية، مما يثري الأدبيات الأكاديمية ويعزز النقاش العلمي حول هذا الموضوع.

أما من الناحية العملية، فإن الدراسة تقدم توصيات عملية يمكن للمؤسسات تطبيقها لتحسين إدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءة الأداء. من خلال تحليل نتائج هذه الدراسة، يمكن للمؤسسات تبني سياسات عمل مرنة تساهم في تحسين توازن الحياة المهنية والشخصية للموظفين، مما يزيد من رضاهم الوظيفي ويعزز إنتاجيتهم. كما توفر هذه الدراسة للمؤسسات أدوات تقييم فعالة لقياس تأثير العمل المرن على أداء الموظفين، مما يساعدها على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن سياساتها الإدارية.

1.4 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تحليل ودراسة تأثير العمل المرن على الأداء الوظيفي في المؤسسات. من بين الأهداف الأساسية لهذا البحث:

- تحليل تأثير العمل المرن على مستوى أداء الموظفين: يهدف البحث إلى دراسة كيفية تأثير سياسات العمل المرن على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات المختلفة. سيتم ذلك من خلال قياس مؤشرات الأداء وتحليلها وفقاً للبيانات المستخلصة من عينة الدراسة.
- تحسين إدارة الفعاليات وتطوير الاستراتيجيات: يسعى البحث إلى تقديم استراتيجيات فعالة لتحسين إدارة الفعاليات داخل المؤسسات، من خلال تحليل تأثير التقنيات المرنّة على فعالية العمل وتطوير توصيات عملية تستند إلى نتائج البحث.
- اقتراح سياسات وإجراءات لتحسين الأداء المؤسسي: سيتم في هذا البحث اقتراح سياسات إدارية جديدة تهدف إلى تعزيز أداء المؤسسات من خلال تبني سياسات العمل المرن، وذلك بناءً على تحليل شامل للبيانات المستخلصة من الدراسة.

تساؤلات الدراسة :

تتعلق أسئلة البحث بالقضايا الرئيسية التي يسعى البحث إلى استكشافها وفهمها بشكل أعمق، هذه الأسئلة هي:

- كيف يؤثر العمل المرن على أداء الموظفين في المؤسسات المختلفة؟
- ما هو تأثير تقنيات التواصل والتعاون على فعالية إدارة الفعاليات داخل المؤسسات؟
- كيف يمكن للسياسات المرنّة أن تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي؟
- ما هي التحديات التي يواجهها الموظفون عند محاولة تبني أساليب العمل المرن؟
- كيف يؤثر العمل المرن على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين؟

1.5 فروض الدراسة :

ترتبط فروض البحث ارتباطاً وثيقاً بأهداف وأسئلة البحث، ويتم صياغتها بطريقة تتيح اختبارها وتحليلها بشكل علمي. الفروض الأساسية في هذا البحث هي:

- هناك علاقة إيجابية بين تطبيق سياسات العمل المرن ومستوى أداء الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- تؤثر العوامل التنظيمية والثقافية بشكل إيجابي على استجابة الموظفين لسياسات العمل المرن داخل المؤسسة.
- سياسات العمل المرن تسهم في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين، مما يزيد من رضاهم الوظيفي.
- تواجه المؤسسات تحديات في تطبيق سياسات العمل المرن بسبب قلة الوعي بأهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: خيارات العمل المرن المتاحة (العمل المرن، تقنيات التواصل والتعاون، التنظيم الداخلي للفعاليات، مرونة إدارة الوقت)
- المتغير التابع: مستوى رضا المنظمين وأدائهم عن ظروف العمل المرنة التي يتم تقديمها لهم خلال الموسم .

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 العمل المرن:

"العمل المرن يشير إلى ترتيبات العمل التي تسمح للموظفين بالتحكم في ساعات عملهم ومواقع عملهم، مما يساعد على تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والعمل. يعتبر هذا النمط فعالاً في تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم" (Choudhury, et al 2019). "العمل المرن هو نمط عمل يتيح للموظفين القدرة على تحديد أوقات العمل ومواقع العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية. يهدف العمل المرن إلى تحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والشخصية، مما يعزز من رضا الموظف وإنتاجيته" (العتيبي، واليوسف ٢٠٢٠).

وعرفته الإدارة المركزية للبحوث التابعة للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة " هو نظام اختياري يسمح للعاملين بتحديد الوقت الذي سيعملون فيه سواء تحديد أيام -أو تحديد ساعاته أو مواقيت العمل بشرط الالتزام بعدد ساعات العمل وفقاً للقانون بحيث لا تقل عن 32 ساعة ولا تزيد عن 70 ساعة عمل أسبوعياً" (الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ٢٠٢١). أيضاً عرف بأنه "سيطرة أو تحكم الموظف على وقت ومكان العمل (Kelly, et al.2011). "العمل المرن يشير إلى أسلوب عمل يتيح للموظفين السيطرة على مواعيد عملهم ومكانه، مما يوفر لهم القدرة على التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية. الهدف من العمل المرن هو تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية من خلال تقديم خيارات مرنة تتناسب مع احتياجات الأفراد" (Hill,et al.2021). " العمل المرن هو نمط عمل يوفر للموظفين القدرة على تنظيم أوقات عملهم ومكانه بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والعائلية. يهدف هذا النمط إلى تعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية وزيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم" (عبد الله، وأحمد ٢٠١٩). "العمل المرن هو نموذج إداري يتيح للموظفين تعديل جداولهم الزمنية ومواقع عملهم بما يتماشى مع احتياجاتهم الشخصية. يعزز هذا النموذج من التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ويؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين إنتاجيتهم" (منصور، سارة ٢٠٢١).

2.1.1 ترتيبات العمل المرن:

سمح العمل المرن للموظفين بتعديل ساعات العمل وأماكن العمل بناءً على احتياجاتهم الشخصية، مما يساهم في تقليل التوتر وزيادة رضاهم الوظيفي. يمكن أن يتخذ العمل المرن أشكالاً مختلفة مثل العمل عن بعد، أو العمل الجزئي، أو جدولة ساعات العمل بشكل مرن (Ston, et al. 2021). "العمل المرن يشمل ترتيبات مثل العمل عن بعد، وتحديد ساعات العمل، مما يسمح للموظفين بتنسيق جداولهم

بناءً على احتياجاتهم الشخصية. هذا النموذج يساهم في زيادة الرضا الوظيفي ويقلل من مستويات التوتر" (السماري، ساره 2021).

- **العمل عن بُعد (Telecommuting):** يعني السماح للموظفين بأداء أعمالهم من خارج مكاتب الشركة، وذلك بواسطة استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت والهواتف الذكية. هذا يتيح للموظفين المرونة في تنظيم يومهم وتجنب الازدحام المروري وتوفير الوقت.
- **ساعات عمل مرنة (Flextime):** تتيح هذه السياسة للموظفين اختيار بداية ونهاية يوم عملهم بما يتناسب مع جداولهم الشخصية. يمكن للموظفين الاستفادة من هذه المرونة للقيام بأنشطة شخصية أو تعلم إضافي خلال ساعات النهار.
- **العمل بنظام الجزئي (Part-time Work):** يتيح هذا النمط للموظفين العمل لعدد أقل من الساعات المعتادة في الأسبوع، مما يسمح لهم بتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.
- **المشروعات المؤقتة (Contract Work):** يتيح هذا النمط للموظفين العمل على مشاريع محددة بدلاً من الالتزام بوظيفة دائمة، مما يزيد من مرونتهم في اختيار المشاريع التي يعملون عليها وفترات العمل.

2.1.2 فوائد العمل المرن:

- **زيادة الرضا الوظيفي:** يشعر الموظفون بمزيد من السعادة والرضا بفضل المرونة التي تتيح لهم تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.
- **زيادة الإنتاجية:** يعتبر العمل المرن واحداً من العوامل التي تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
- **جذب واحتفاظ بالموظفين الموهوبين:** يعتبر العمل المرن ميزة جذابة للشركات في جذب واحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمؤهلين.

2.2 الرضا الوظيفي والأداء:

2.2.1 الرضا الوظيفي :

و يشير الرضا الوظيفي إلى مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية، وهي تعبر عن الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققها

من عمله، فكلما كان تصور الفرد إن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجته كلما كانت مشاعره نحو عمله إيجابية والعكس صحيح " (الصريفي، ٢٠٠٧). وأشار (Al-Nsairat, 2018) بأن "الرضا الوظيفي هو الشعور الذي يختبره الموظف بناءً على مدى إشباع عمله لاحتياجاته وتوقعاته. يشمل هذا الرضا المشاعر الإيجابية تجاه العمل، مثل التقدير والاعتراف، والأجر، وظروف العمل، والعلاقات مع الزملاء والمديرين". وعبر (عمر، عبد اللطيف، ٢٠١٨) "عبارة عن اتجاه عام للفرد نحو عمله، ويكون هذا الاتجاه كمحصلة لمجموعة من العوامل والمؤثرات، ويظهر هذا الاتجاه على شكل زيادة في دافعية العامل نحو عمله حيث ينجم عنها زيادة في مستوى كفايته المهنية .

وحيث أشارت (الخواندة، ٢٠٢١) أن الرضا الوظيفي هو " تعبير الموظفين عن مشاعرهم نحو أعمالهم، بحيث تعتمد هذه المشاعر على مدى إدراك الفرد لما تحققه له مهنته من حاجات ورغبات، وما تقدمه من منافع مادية ومعنوية، كم أن الرضا عن المهنة تتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد، وعناصر تتعلق ببيئة العمل ". وقد عرف (Gopinath, et al, 2020) الرضا الوظيفي على أنه " الاتجاه العام للفرد نحو عمله، حيث أن الشخص الذي يشعر بدرجة كبيرة من الرضا ستكون اتجاهاته و مواقفه نحو العمل، بينما الفرد الذي لا يشعر برضا عن عمله سيق يتخذ موقفاً سلبياً من عمله ". "الرضا الوظيفي يعبر عن مدى إشباع الفرد لاحتياجاته وتوقعاته من خلال عمله، ويؤثر بشكل كبير على تحفيزه وأدائه. يتجلى الرضا الوظيفي في مدى توافق الموظف مع وظيفته وظروف العمل". (Judge, Kilinger 2021). "الرضا الوظيفي هو الحالة التي يشعر فيها الموظف بالارتياح والتوافق مع عمله، ويعتمد على مدى تحقق التوقعات الشخصية والاحتياجات من العمل. يشمل الرضا الوظيفي مشاعر إيجابية تجاه المسؤوليات والبيئة الوظيفية والفرص المتاحة للنمو". (القطان، سامي ٢٠٢٠)

2.2.2 الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي بأنه الطريقة التي يتم بها تقييم أداء العاملين في المؤسسات الخدمية والانتاجية على اختلاف أنشطتها. ويشمل هذا التقييم عدة جوانب منها الكفاءة والفعالية والإنتاجية والإنجازات والسلوك الوظيفي والتوافق مع رؤية وأهداف المؤسسة (عباس، و سهيلة ٢٠١٩). يعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وتؤدي إلى الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (نور الدين النوري، ٢٠٢١). "أنه سلوك يقوم به الفرد في التعبير عن مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة، بشرط أن يتم دعم هذا السلوك من قبل المنظمة لضمان الجودة والنوعية " (Basma Rahman, 2022) . "كما يعرف الأداء على أنه ذلك المستوى الذي يحققه الموظف عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب

إنجازها، وبصفة عامة الأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الموظف، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة." (بلخير سهام ، 2012). "الأداء الوظيفي هو مجموعة من الإجراءات والسلوكيات التي يظهرها الموظف والتي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. يشمل ذلك التزام الموظف بالمواعيد النهائية، دقة العمل، الابتكار في حل المشكلات، وكفاءة استخدام الموارد". (Katz, Kahn 2021)

2.3 إدارة الفعاليات:

نظرية إدارة الفعاليات تساهم في تعزيز الفعاليات وجعلها تحقق أهدافها المخططة بفعالية وكفاءة. و تشمل مايلي :

- **التخطيط الاستراتيجي:** يشمل تحديد أهداف الفعالية، وتحديد الميزانية، واختيار الموقع المناسب، وتحديد جدول زمني.
- **التنظيم والتنسيق:** يتضمن تنسيق جميع الجوانب المختلفة للفعالية مثل البرمجة، والتجهيزات، والمتحدثين، والترفيه.
- **التنفيذ:** تنفيذ خطة الفعالية بشكل فعال، مع إدارة العوائق وحل المشكلات التي تنشأ أثناء الفعالية.
- **التقييم والتحليل:** تقييم أداء الفعالية بعد انتهائها لتحديد نجاحها والعبر المستفادة لتحسين الفعاليات المستقبلية.

2.4 التواصل والتعاون الداخلي:

نظرية التواصل والتعاون الداخلي تعتبر أساسية لتحسين الكفاءة التنظيمية وتعزيز روح الفريق العمل و تتضمن الآتي :

- **التواصل الفعال:** تسهيل تدفق المعلومات بين أقسام المؤسسة بطرق فعالة وشفافة.
- **التعاون والعمل الجماعي:** تعزيز قدرة الأفراد على العمل معًا كفريق واحد لتحقيق أهداف مشتركة.
- **إدارة الصراعات:** حل النزاعات بشكل بناء ومنع تفاقمها للحفاظ على جو عمل إيجابي.

2.5 إدارة الوقت و التخطيط الفعال:

نظرية إدارة الوقت و التخطيط الفعال تهدف إلى تعزيز الإنتاجية الفردية وتحقيق الأهداف المحددة بشكل موثوق به. وتتمثل في :

- **تحديد الأولويات:** تحديد المهام الأكثر أهمية والضرورية لتنفيذها بأولوية.
- **تخصيص الوقت:** تخصيص الوقت لكل مهمة بناءً على تقدير الزمن اللازم لإكمالها.
- **استخدام الأدوات الفعالة:** استخدام أدوات التخطيط والمواعيد لتنظيم الجدول الزمني بشكل فعال.
- **تقنيات إدارة الوقت:** تطبيق تقنيات مثل تقنية بومودورو، وتقنيات التركيز والتفوق الذاتي.

2.6 الدراسات السابقة:

دراسة حسين (2021) التي ركزت على تأثير العمل المرن على الأداء الوظيفي، وخلصت إلى أن سياسات العمل المرن تحسن رضا الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم. كما تناولت دراسة ماهس ريحلب (2012) موضوع التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ووجدت أن العمل المرن يعزز هذا التوازن ويساهم في تحسين جودة حياة الموظفين.

لتعزيز مصداقية البحث ودعمه بالأدلة، تم الاستناد إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع مشابهة. على سبيل المثال، دراسة (عبد الله و عبد الرحمن 2023) بعنوان: " دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين".

هدف البحث الى التعرف على وعي النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لأهمية التوازن بين العمل و الأسرة ، مع تحديد مستوى ممارسه مستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لترتيبات العمل المرنة، بالإضافة إلى تحليل تأثير ترتيبات العمل المرنة في تحقيق التوازن بين العمل، الأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة من خلال عينه عشوائية للنساء العاملات على اختلاف وظائفهم بين : طبية ، و ممرضة ، و فني معمل، و إدارية والتي قدرت ب (٣٩٦) مفردة موزعين على مستشفيات : صيدناوي، و المقطم ، و النصر بحدوان ، و شبرا و أطفال مصر.

توصل البحث الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة و التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة، و كذلك عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل

و الأسرة للنساء و يرجع الى العوامل الديموغرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة ، المسمى الوظيفي)

بالإضافة إلى دراسة (صقر ، أبو زيد 2024) بعنوان : " تأثير ترتيبات العمل المرن على أداء العاملين ، دراسة ميدانية على العاملين بهيئة الدواء المصرية " و هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير ترتيبات العمل على أداء العاملين ، وذلك من خلال دراسة ميدانية على العاملين بهيئة الدواء المصري، و قامت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، و تم استخدام استمارة استبيان؛ أداة للدراسة في جمع البيانات. تكون تجتمع الدراسة من المستويات الإدارية المختلفة في هيئة الدواء المصرية، و قد بلغ حجم العينة من (٢٧٣) مفردة، حيث تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية .

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير جوهري لترتيبات العمل المرن على أداء العاملين، و أن كلا من العاملين بالمستويات الإدارية العليا أو الوسط أو التنفيذية يعتبرون ترتيبات العمل المرن عامل مهم في تعزيز أدائهم الوظيفي، و أوصت الدراسة إلى ضرورة إدراك المسؤولين بأهمية دور ترتيبات العمل المرن ووضعها ضمن برامج التدريب و التطوير ، كما أشارت الدراسة إلى تكثيف الدراسات حول موضوع العمل المرن أو عن بعد و المحافظة على العاملين.

كما شملت دراسة (عابدين، و فليت 2021) بعنوان : " ترتيبات العمل المرن وأثره على الرضا الارتباط الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الإنترنت في قطاع غزة ".

وكان يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي وتم تطبيق البحث على العاملين في شركات الانترنت في قطاع غزة، وطرحت الدراسة سؤال رئيس وهو: “ما أثر ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي؟“، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة، وبلغ مجتمع البحث (344) موظفاً، حيث تم توزيع (182) استبانة على مجتمع البحث باستخدام العينة العشوائية، وتم استرداد (132) استبانة وتجميع إجابات العاملين بشركات الانترنت في قطاع غزة وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج “SPSS”، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن معامل الارتباط بين الكمية والارتباط الوظيفي ككل يساوي 0.564، ومعامل الارتباط بين الوقت والارتباط الوظيفي ككل يساوي 0.611، ومعامل الارتباط بين المكان والارتباط الوظيفي ككل يساوي 0.537، ومعامل الارتباط بين الاستمرارية والارتباط الوظيفي ككل يساوي 0.566، ومعامل الارتباط بين أبعاد ترتيبات العمل المرن ككل والارتباط الوظيفي ككل يساوي 0.668. وقدم هذا البحث مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على تحديث الأنظمة المستخدمة بخصوص العمل المرن بما يساهم في تقليل ساعات العمل في شركات الانترنت، والاستعانة بالتكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي أثناء العمل خارج المكتب، وتقديم الحوافز لأصحاب الأفكار الريادية والمبدعين، والافتخار بالعاملين لخلق روح التفاني والتحدي لديهم.

كذلك دراسة (2020 Davidescu) بعنوان : " مرونة العمل والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بين الموظفين الرومانيين - الآثار المترتبة على الإدارة المستدامة للموارد البشرية "

Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management

هدف هذا البحث إلى التحقيق في العلاقة بين تطوير الموظفين ومرونة وقت العمل ومساحة العمل كخصائص ذات صلة لإدارة الموارد البشرية المستدامة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بين الموظفين الرومانيين من أجل تحديد كيفية إعادة تصميم إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات "العمل في المستقبل". بالإضافة إلى ذلك، دراسة تأثير أنواع مختلفة من المرونة - التعاقدية والوظيفية ووقت العمل ومرونة مساحة العمل - من أجل تسليط الضوء على أهمية تطوير الموظفين ومرونة الموظفين كجوانب مهمة لإدارة الموارد البشرية المستدامة في زيادة المستوى العام لرضا الموظفين الوظيفي.

سلطت نتائج تحليل المراسلات المتعددة الضوء على مستوى متوسط من المرونة بين الموظفين الرومانيين الذين تمت مقابلتهم، حيث أظهر ثلثهم فقط مستويات عالية من المرونة. أشار التحليل التجريبي لتحليل الانحدار اللوجستي إلى دور المرونة الوظيفية ووقت العمل ومرونة مساحة العمل إلى جانب المؤشر المركب للمرونة في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. لذلك، إذا كان التحدي هو إعادة تصميم إدارة الموارد البشرية الفعلية من أجل تضمين مفهوم الاستدامة، فيجب أن يكون الاهتمام على مزيج من الوقت المرن لتطوير الموظفين والأماكن المرنة، مما يؤدي إلى زيادة في كل من الرضا الوظيفي للموظفين والأداء التنظيمي كنتائج مهمة لإدارة الموارد البشرية المستدامة.

2.6.1 التعليق على الدراسات السابقة :

اتفقت معظم الدراسات السابقة التي تناولت المتغير المستقل (العمل المرن) على هدف مشترك وهو التعرف على العمل عن بعد وهو متفق مع الدراسة الحالية .

استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي هو متفق مع الدراسة الحالي. اتفقت معظم الدراسات السابقة على استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات هو متفق مع الدراسة الحالية .

2.6.2 اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتجاهها نحو رصد علاقة المتغير المستقل العمل المرن بأبعاده: المتمثلة في العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب

مع المتغير التابع الرضا والأداء الوظيفي لمنظمي الفعاليات ، حيث تسعى الدراسة الحالية الى دراسة العلاقة بين متغيرات فرعية لم يتم التطرق اليها مجتمعة مع بعضها في كثير من البحوث والدراسات السابقة كما قدمتها الدراسة الحالية وذلك على حد علم الباحث .

2.6.3 الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية :

من خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة تشير الى ان الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي وهدفها العام؛ ألا انها تختلف عنها في عد جوانب.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

يفصل هذا الفصل الإطار المنهجي المستخدم في هذه الدراسة للتحقيق في تأثير ترتيبات العمل المرنة على رضا وأداء منظمي صناعة الأحداث داخل هيئة الترفيه. ويحدد تصميم البحث ، وخصائص السكان والعينة ، وإجراءات جمع البيانات ، وتحديد حدود الدراسة ، والأساليب التحليلية المستخدمة لتفسير البيانات التي تم جمعها.

3.1 مقدمة

إن فهم المنهجية أمر بالغ الأهمية لفهم دقة وصحة نتائج البحث. يقدم هذا القسم خارطة طريق لعملية البحث ، مما يمكن القارئ من تقييم موثوقية وتعميم استنتاجات الدراسة. من خلال تقديم الخيارات المنهجية بشفافية ، يهدف هذا الفصل إلى إنشاء أساس من الثقة والوضوح لعرض ومناقشة نتائج البحث لاحقاً.

3.2 تصميم البحث

توظف هذه الدراسة تصميم بحث وصفي ارتباطي. تم اختيار هذا التصميم لأنه يسمح بفحص العلاقات بين المتغيرات ، وهي ترتيبات العمل المرنة (متغير مستقل) والرضا الوظيفي والأداء (المتغيرات التابعة) ، ضمن بيئة العالم الحقيقي. يتيح الجانب الوصفي تصوير خصائص مجتمع الدراسة وانتشار ممارسات العمل المرنة داخل هيئة الترفيه. يسمح الجانب الترابطي بتحليل قوة واتجاه الارتباطات بين ترتيبات العمل المرنة ومتغيرات النتائج.

تم دمج طريقة المصباح في هذا التصميم لتعزيز عمق الفهم. تتضمن هذه الطريقة ، المستوحاة من تشبيهه بتفسير طبقات البصل (أو البصلة) ، استكشافاً متعدد الطبقات لموضوع البحث. يبدأ بفحص واسع لمفهوم العمل المرن وتأثيره العام ، ثم يضيق التركيز تدريجياً على السياق المحدد لصناعة الأحداث داخل هيئة الترفيه. يسمح هذا النهج بفهم شامل للظاهرة ، مع الأخذ في الاعتبار كل من السياق النظري الأوسع والفروق الدقيقة المحددة للإعداد المختار.

3.3 مجتمع الدراسة

- **النمو السريع للقطاع:** انفجر قطاع الترفيه في المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة. في عام 2023 ، ارتفع عدد الشركات العاملة في القطاع بنسبة 150٪ ، من 3,544 في عام 2022 إلى 8,873. يشير هذا إلى ارتفاع كبير في عدد الكيانات المشاركة في الترفيه ، بما في ذلك منظمي الأحداث.

- **جهات ترفيهية مرخصة:** في عام 2023 ، تم منح التراخيص لـ **230 جهة ترفيهية** ، بزيادة قدرها 46٪ عن عام 2022. من المحتمل أن تعتمد هذه الجهات بشكل كبير على منظمي الأحداث للبرمجة والعمليات.
- **الفعاليات والأنشطة:** وافقت الهيئة العامة للترفيه على **5,406 فعالية** في عام 2023 ، تغطي فئات ترفيهية مختلفة. يشير هذا العدد الكبير إلى وجود طلب كبير على منظمي الحدث.
- **زيادة الإشراف:** لضمان الجودة، أجرت الهيئة العامة للترفيه ما يقرب من **50000 زيارة إشرافية ميدانية ورقمية** في عام 2023. يشير هذا إلى إطار تنظيمي قوي يعمل من خلاله منظمو الحدث.

3.4 خصائص العينة وتحديد الحجم

- تم استخدام تقنية أخذ العينات الهادفة لاختيار عينة من 50 منظم حدث من إجمالي السكان. تم اختيار هذه التقنية لأنها تسمح باختيار المشاركين الذين هم على دراية خاصة بموضوع البحث ويمكنهم توفير بيانات غنية وثاقبة. في هذه الحالة ، تم اختيار منظمي الحدث ذوي الخبرة في كل من ترتيبات العمل التقليدية والمرنة بشكل هادف لضمان تنوع وجهات النظر والخبرات داخل العينة.
- تم تحديد حجم العينة 50 بناء على عدة عوامل:
- **قيود الموارد:** أثر الوقت والموارد المتاحة لإجراء الدراسة على جدوى جمع البيانات من عينة أكبر.
 - **عمق البيانات:** يسمح حجم العينة الأصغر بجمع البيانات وتحليلها بشكل أكثر تعمقا ، مما يسهل فهما أكثر ثراء لتجارب ووجهات نظر منظمي الأحداث الفردية.
 - **التمثيل:** على الرغم من أن تقنية أخذ العينات الهادفة لا تمثل إحصائيا جميع السكان ، إلا أنها تضمن أن العينة المختارة تعكس تنوع الخبرات ووجهات النظر ذات الصلة بسؤال البحث.

3.5 إجراءات جمع البيانات

تضمن جمع البيانات لهذه الدراسة الخطوات التالية:

- **تطوير الاستبيان:** تم تطوير استبيان شامل بناء على أهداف البحث ومتغيراته. تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين رئيسيين:
 - **البيانات الديموغرافية:** جمع هذا القسم معلومات عن الجنس والعمر والمؤهلات وسنوات الخبرة والوظيفة الإدارية.

○ **متغيرات الدراسة:** تضمن هذا القسم بنود قياس المتغير المستقل (ترتيبات العمل المرنة) والمتغيرات التابعة (الرضا الوظيفي والأداء).

● **الاختبار التجريبي:** تم اختبار الاستبيان تجريبيا مع مجموعة صغيرة من منظمي الأحداث لضمان وضوح العناصر وفهمها وأهميتها. واستخدمت التغذية المرتدة من الاختبار التجريبي لتحسين الاستبيان قبل توزيعه على العينة الرئيسية.

● **توزيع الاستبيان:** تم توزيع الاستبيان النهائي على 50 منظما للحدث المختارين من خلال القنوات عبر الإنترنت وغير المتصلة بالإنترنت. تضمن التوزيع عبر الإنترنت إرسال الاستبيان عبر البريد الإلكتروني ومنصات الشبكات المهنية. وشمل التوزيع خارج الإنترنت توفير نسخ مطبوعة من الاستبيان للمشاركين أثناء الاجتماعات أو المناسبات.

● **فترة جمع البيانات:** تم جمع البيانات في في شهر 10 لعام 2024

● **المتابعة ومعدل الاستجابة:** أجريت متابعة منتظمة مع المشاركين للتشجيع على ملء الاستبيان في الوقت المناسب.

3.6 تحديد الدراسة

تحدد هذه الدراسة بالحدود التالية:

● **الحدود الزمنية:** تم جمع البيانات لهذه الدراسة خلال عام 2024م. وبالتالي فإن نتائج الدراسة خاصة بهذا الإطار الزمني وقد لا تكون قابلة للتعميم على فترات أخرى.

● **الحدود المكانية:** تركز الدراسة بشكل خاص على منظمي الفعاليات الذين يعملون داخل هيئة الترفيه في المملكة العربية السعودية. قد لا تنطبق النتائج على منظمي الأحداث الذين يعملون في منظمات أو مواقع جغرافية أخرى.

● **الحدود الموضوعية:** تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر ترتيبات العمل المرنة على الرضا الوظيفي والأداء. لا يستكشف العوامل الأخرى التي قد تؤثر على هذه المتغيرات ، مثل أساليب القيادة أو الثقافة التنظيمية أو سمات الشخصية الفردية.

وتوفر هذه الحدود نطاقا واضحا للدراسة وتساعد على إدارة التوقعات المتعلقة بإمكانية تعميم النتائج.

3.7 طريقة التحليل

وقد أجري تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي المستخدم، مثل "SPSS الإصدار 26. تم استخدام كل من الإحصاءات الوصفية والاستنتاجية لتحليل البيانات التي تم جمعها.

• **الإحصاء الوصفي:** تم استخدامه لتلخيص ووصف خصائص العينة، مثل الترددات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية.

• **الإحصاء الاستدلالي:** تم استخدامه لاختبار الفرضيات وفحص العلاقات بين المتغيرات. وعلى وجه التحديد، استخدم تحليل الارتباط وتحليل الانحدار لتقييم أثر ترتيبات العمل المرنة على الرضا الوظيفي والأداء.

يتم تفصيل الاختبارات الإحصائية المحددة المستخدمة لكل فرضية في الفصل التالي ، جنباً إلى جنب مع نتائج التحليل.

3.9 الاعتبارات الأخلاقية

أجريت هذه الدراسة مع الالتزام الصارم بمبادئ البحث الأخلاقية. تم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين ، مما يضمن مشاركتهم الطوعية وفهمهم لغرض الدراسة. وتم الحفاظ على السرية وعدم الكشف عن الهوية طوال عملية جمع البيانات وتحليلها. تم إبلاغ المشاركين بحقوقهم في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون أي عواقب. تمت مراجعة تصميم الدراسة وإجراءاتها والموافقة عليها من قبل لجنة الأخلاقيات ذات الصلة لضمان الامتثال للمعايير الأخلاقية.

3.10 تحليل الصدق والثبات

3.10.1 الصدق الظاهري

خضعت الاستبانة لتقييم شامل للصدق الظاهري من خلال تحكيم الخبراء. قام المشرفون الأكاديميون والمختصون في المجال بمراجعة الأداة للتأكد من ملاءمتها ووضوحها وتوافقها مع أهداف البحث. أكدت آراؤهم أن عناصر الاستبيان تقيس بفعالية المتغيرات المستهدفة وأنها مناسبة لمجتمع الدراسة المستهدف من منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه.

3.10.2 تحليل الصدق البنائي

أ. المتغير المستقل: العمل المرن

تم تقييم الصدق البنائي للمتغير المستقل باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات الفردية والدرجة الكلية.

جدول 1: معاملات الارتباط لعناصر العمل المرن

المتغير المستقل: العمل المرن	معامل الارتباط
------------------------------	----------------

0.779**	أستطيع تحديد ساعات عملي بما يتناسب مع ظروف في الشخصية
0.711**	لدي حرية في اختيار وقت بدء وانتهاء يوم العمل
0.881**	يمكنني توزيع ساعات عملي على مدار الأسبوع بشكل مرن
0.650**	أتمتع بإمكانية أخذ فترات راحة مرنة خلال يوم العمل
0.856**	أستطيع العمل من المنزل عند الحاجة
0.869**	لدي خيار العمل من أي مكان خارج المكتب
0.884**	يمكنني تغيير مكان عملي حسب متطلبات المهمة
0.789**	أتمتع بحرية اختيار البيئة المناسبة لإنجاز مهامي
0.695**	لدي حرية في ترتيب أولويات مهامي اليومية
0.763**	أستطيع تعديل طريقة تنفيذ المهام بما يناسب أسلوب عملي
0.860**	يمكنني المشاركة في تحديد المهام المسندة إلي
0.841**	أتمتع بمرونة في توزيع جهدي بين المهام المختلفة

يكشف تحليل معاملات الارتباط لبُعد العمل المرن عن علاقات قوية ودالة إحصائية بين جميع العناصر والدرجة الكلية. تتراوح المعاملات من 0.650 إلى 0.884، حيث سُجل أقوى ارتباط لعبارة "يمكنني تغيير مكان عملي وفقاً لمتطلبات المهمة" ($r=0.884$)، وأدنى ارتباط لعبارة "لدي إمكانية أخذ فترات راحة مرنة خلال يوم العمل". ($r=0.650$) "جميع الارتباطات دالة عند مستوى 0.01، مما يشير إلى صدق بنائي قوي لبُعد العمل المرن.

ب. المتغيرات التابعة

الرضا الوظيفي لمنظمي الفعاليات

جدول 2: معاملات الارتباط لعناصر الرضا الوظيفي

المتغير التابع: رضا منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	معامل الارتباط
أشعر بالراحة في بيئة العمل الحالية	0.806**
تتوفر لي الأدوات والموارد اللازمة لأداء عملي بكفاءة	0.868**
أجد أن جو العمل يشجع على الإبداع والابتكار	0.806**
أشعر بالتقدير والاحترام في مكان العمل	0.829**
أعتقد أن راتبي يتناسب مع مهامي ومسؤولياتي	0.819**

0.881**	أشعر بالرضا عن المزايا الإضافية التي أحصل عليها
0.866**	أرى أن نظام المكافآت في العمل عادل ومحفز
0.883**	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي الحالي
0.784**	أستطيع الموازنة بين متطلبات عملي وحياتي الشخصية
0.856**	لدي وقت كافٍ للاهتمام بصحتي ورفاهيتي
0.776**	أشعر أن عملي لا يتعارض مع التزاماتي العائلية
0.898**	أتمكن من الاستمتاع بوقت فراغي دون ضغوط العمل
0.856**	أجد فرصاً كافية للتطور المهني في عملي
0.770**	تتاح لي إمكانية المشاركة في دورات تدريبية لتحسين مهاراتي
0.825**	أشعر أن هناك مساراً واضحاً للتقدم الوظيفي
0.793**	يتم تشجيعي على تطوير قدراتي وتعلم مهارات جديدة

يُظهر تحليل الارتباط لبُعد الرضا صدقاً بنائياً قوياً مع معاملات تتراوح من 0.770 إلى 0.898. سُجل أعلى ارتباط لعبارة "يمكنني الاستمتاع بوقت فراغي دون ضغط العمل" ($r=0.898$)، بينما سُجل أدنى ارتباط، وإن ظل قوياً، لعبارة "لدي إمكانية المشاركة في دورات تدريبية لتحسين مهاراتي" ($r=0.770$). جميع الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يؤكد الاتساق الداخلي القوي لهذا البُعد.

أداء منظمي الفعاليات

جدول 3: معاملات الارتباط لعناصر الأداء

المتغير التابع: أداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	معامل الارتباط
أنجز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد	0.851**
أستطيع التعامل مع حجم العمل المسند إلي بكفاءة	0.840**
أتمكن من إنجاز أكثر من المتوقع مني في معظم الأحيان	0.792**
أستطيع إدارة وقتي بفعالية لإنجاز جميع المهام المطلوبة	0.818**
أحرص على تقديم عمل بمستوى عالٍ من الدقة	0.898**
ألتقي ردود فعل إيجابية على جودة عملي	0.829**
أسعى دائماً لتحسين جودة الفعاليات التي أنظمها	0.868**
أهتم بالتفاصيل الصغيرة لضمان نجاح الفعاليات	0.938**

0.835**	التزم بالمواعيد النهائية لتسليم المهام
0.812**	أحضر الاجتماعات والفعاليات في الوقت المحدد
0.938**	أستطيع إدارة وقتي بفعالية لتنفيذ المهام حسب الجدول الزمني
0.912**	أبلغ مسبقاً عن أي تأخير محتمل في إنجاز المهام
0.925**	أبادر بطرح أفكار جديدة لتحسين العمل
0.889**	أتعامل بفعالية مع المشكلات غير المتوقعة
0.933**	أسعى لإيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجهني
0.880**	أأخذ زمام المبادرة في تنفيذ المهام دون انتظار التوجيهات
0.935**	أعاون بشكل فعال مع زملائي في العمل
0.930**	أشارك المعلومات والخبرات مع فريق العمل
0.935**	أساهم بإيجابية في العمل الجماعي
0.935**	أحترم آراء زملائي وأقبل النقد البناء

يُظهر بُعد الأداء صدقاً بنائياً استثنائياً مع معاملات ارتباط تتراوح من 0.792 إلى 0.938. سُجلت أعلى الارتباطات لعبارتي "أهتم بالتفاصيل الدقيقة لضمان نجاح الفعاليات" و"يمكنني إدارة وقتي بفعالية لتنفيذ المهام وفقاً للجدول الزمني" كلاهما ($r=0.938$) ، بينما سُجل أدنى ارتباط، وإن ظل قوياً، لعبارة "يمكنني إنجاز أكثر مما هو متوقع مني في معظم الأوقات. ($r=0.792$) "جميع الارتباطات دالة عند مستوى 0.01.

ج. الصدق الكلي للمقياس

جدول 4: معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط
المتغير المستقل: العمل المرن	0.852**
المتغير التابع: رضا منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	0.930**
المتغير التابع: أداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	0.915**
المتغير التابع: رضا وأداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	0.978**

يكشف تحليل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس عن علاقات قوية للغاية. أظهر بُعد الرضا والأداء المجمع أعلى ارتباط ($r=0.978$) ، يليه الأداء ($r=0.915$) ، ثم الرضا ($r=0.930$) ، وأخيراً العمل المرن ($r=0.852$). جميع الارتباطات دالة عند مستوى 0.01، مما يدل على الصدق البنائي القوي للأداة ككل.

3.10.2 تحليل الثبات

جدول 5: معاملات ثبات الاتساق الداخلي

عدد البنود	معامل الفا كرونباخ	المتغير والدرجة الكلية
12	0.944	المتغير المستقل: العمل المرن
16	0.970	المتغير التابع: رضا منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه
20	0.985	المتغير التابع: أداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه
36	0.984	المتغير التابع: رضا وأداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه
48	0.983	المقياس ككل

يكشف تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ عن اتساق داخلي ممتاز عبر جميع الأبعاد. يُظهر المقياس ككل ثباتاً استثنائياً ($\alpha=0.983$) بـ 48 فقرة. يُظهر بُعد الأداء أعلى ثبات ($\alpha=0.985$) بـ 20 فقرة، يليه الرضا ($\alpha=0.970$) بـ 16 فقرة، والعمل المرن ($\alpha=0.944$) بـ 12 فقرة. كما يُظهر بُعد الرضا والأداء المجمع ثباتاً ممتازاً ($\alpha=0.984$) بـ 36 فقرة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها

تم تحليل نتائج الدراسة من خلال منهج منظم يبدأ بفحص الخصائص الديموغرافية، يليه التحليل الوصفي للمتغيرات والأبعاد والفقرات، وينتهي باختبار الفرضيات. استخدم التحليل أساليب إحصائية مناسبة لضمان نتائج قوية وموثوقة، مع التركيز على العلاقات بين ترتيبات العمل المرنة وكل من الرضا الوظيفي والأداء لدى منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه.

4.1 التحليل الديموغرافي

جدول 6: الخصائص الديموغرافية للعينة

المتغيرات	الفئات	العدد	%
الجنس	ذكر	9	18.0
	أنثى	41	82.0
العمر	أقل من 25 سنة	9	18.0
	25-34 سنة	14	28.0
	35-44 سنة	12	24.0
	45-54 سنة	9	18.0
	55 سنة فأكثر	6	12.0
	ثانوية عامة أو أقل	4	8.0
المؤهل العلمي	دبلوم	12	24.0
	بكالوريوس	32	64.0
	ماجستير	2	4.0
	أقل من سنة	22	44.0
سنوات الخبرة في مجال تنظيم الفعاليات	1-3 سنوات	13	26.0
	4-6 سنوات	5	10.0
	7-10 سنوات	1	2.0
	أكثر من 10 سنوات	9	18.0
	منسق فعاليات	28	56.0
المسمى الوظيفي	مخطط فعاليات	9	18.0
	مدير فعاليات	5	10.0

16.0	8	مدير مشروع	
100.0	50	الاجمالي	

يكشف التحليل الديموغرافي عن غالبية من الإناث في القوى العاملة (82%) مع توزيع عمري متنوع. تقع غالبية المستجيبين (28%) في الفئة العمرية 25-34 سنة، يليها 35-44 سنة (24%). تُظهر المؤهلات التعليمية أن معظم المشاركين يحملون درجة البكالوريوس (64%)، يليها الدبلوم (24%). تشير مستويات الخبرة إلى أن 44% لديهم خبرة أقل من سنة، بينما 26% لديهم خبرة 1-3 سنوات. فيما يتعلق بالمسميات الوظيفية، يشكل منسقو الفعاليات أكبر مجموعة (56%)، يليهم مخططو الفعاليات (18%).

4.2 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

4.2.1 المتغير المستقل: ترتيبات العمل المرن

جدول 7: الإحصاءات الوصفية لعناصر العمل المرن

الترتيب	الدرجة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند	
6	مرتفع	80.8%	1.12	4.04	أستطيع تحديد ساعات عملي بما يتناسب مع ظروف الشخصية	1
12	مرتفع	74.0%	1.25	3.70	لدي حرية في اختيار وقت بدء وانتهاء يوم العمل	2
10	مرتفع	79.2%	1.21	3.96	يمكنني توزيع ساعات عملي على مدار الأسبوع بشكل مرن	3
3	مرتفع	82.8%	1.01	4.14	أتمتع بإمكانية أخذ فترات راحة مرنة خلال يوم العمل	4

5	أستطيع العمل من المنزل عند الحاجة	4.04	1.14	80.8%	مرتفع	7
6	لدي خيار العمل من أي مكان خارج المكتب	3.96	0.99	79.2%	مرتفع	11
7	يمكنني تغيير مكان عملي حسب متطلبات المهمة	4.00	0.97	80.0%	مرتفع	8
8	أتمتع بحرية اختيار البيئة المناسبة لإنجاز مهامي	3.98	1.19	79.6%	مرتفع	9
9	لدي حرية في ترتيب أولويات مهامي اليومية	4.10	0.99	82.0%	مرتفع	5
10	أستطيع تعديل طريقة تنفيذ المهام بما يناسب أسلوب عملي	4.12	0.92	82.4%	مرتفع	4
11	يمكنني المشاركة في تحديد المهام المسندة إلي	4.30	0.79	86.0%	مرتفع	2
12	أتمتع بمرونة في توزيع جهدي بين المهام المختلفة	4.36	0.75	87.2%	مرتفع	1
	المتغير المستقل: العمل المرن	4.06	0.76	81.2%	مرتفع	

يكشف تحليل ترتيبات العمل المرن عن درجات مرتفعة باستمرار عبر جميع الأبعاد. حصل البند "لدي مرونة في توزيع جهدي بين المهام المختلفة" على أعلى تقييم ($M=4.36$ ، $SD=0.75$ ، الأهمية النسبية 87.2%)، يليه "يمكنني المشاركة في تحديد المهام المسندة إلي" ($M=4.30$ ، $SD=0.79$ ، الأهمية النسبية 86.0%). البند الأقل تقييماً، رغم أنه لا يزال مرتفعاً، هو "لدي حرية اختيار وقت بداية ونهاية يوم العمل" ($M=3.70$ ، $SD=1.25$ ، الأهمية النسبية 74.0%). يُظهر البُعد ككل تقييماً إيجابياً قوياً ($M=4.06$ ، $SD=0.76$ ، الأهمية النسبية 81.2%)، مما يشير إلى أن الموظفين يتمتعون عموماً بمستويات عالية من المرونة في مكان العمل.

4.2.2 المتغيرات التابعة

أ. الرضا الوظيفي

جدول 8: الإحصاءات الوصفية لعناصر الرضا الوظيفي

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الدرجة	الترتيب
1	أشعر بالراحة في بيئة العمل الحالية	4.08	0.92	81.6%	مرتفع	2
2	تتوفر لي الأدوات والموارد اللازمة لأداء عملي بكفاءة	4.06	0.87	81.2%	مرتفع	4
3	أجد أن جو العمل يشجع على الإبداع والابتكار	3.88	1.02	77.6%	مرتفع	12
4	أشعر بالتقدير والاحترام في مكان العمل	4.22	0.84	84.4%	مرتفع	1
5	أعتقد أن راتبي يتناسب مع مهامي ومسؤولياتي	3.78	1.06	75.6%	مرتفع	16
6	أشعر بالرضا عن المزايا الإضافية التي أحصل عليها	3.80	1.03	76.0%	مرتفع	14
7	أرى أن نظام المكافآت في العمل عادل ومحفز	3.80	1.20	76.0%	مرتفع	15
8	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي الحالي	3.90	1.04	78.0%	مرتفع	9
9	أستطيع الموازنة بين متطلبات عملي وحياتي الشخصية	4.08	0.80	81.6%	مرتفع	3
10	لدي وقت كافٍ للاهتمام بصحتي ورفاهيتي	3.88	0.96	77.6%	مرتفع	13
11	أشعر أن عملي لا يتعارض مع التزاماتي العائلية	3.90	0.97	78.0%	مرتفع	10
12	أتمكن من الاستمتاع بوقت فراغي دون ضغوط العمل	3.90	0.93	78.0%	مرتفع	11

13	أجد فرصًا كافية للتطور المهني في عملي	4.02	0.91	80.4%	مرتفع	7
14	تتاح لي إمكانية المشاركة في دورات تدريبية لتحسين مهاراتي	4.06	0.82	81.2%	مرتفع	5
15	أشعر أن هناك مسارًا واضحًا للتقدم الوظيفي	4.02	0.96	80.4%	مرتفع	8
16	يتم تشجيعي على تطوير قدراتي وتعلم مهارات جديدة	4.06	0.89	81.2%	مرتفع	6
	المتغير التابع: رضا منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	3.97	0.79			

يُظهر بُعد الرضا نتائج إيجابية عبر جميع المقاييس. سُجل أعلى مستوى للرضا في عبارة "أشعر بالتقدير والاحترام في مكان العمل" ($M=4.22$ ، $SD=0.84$ ، الأهمية النسبية 84.4%)، يليها "أشعر بالراحة في بيئة العمل الحالية" ($M=4.08$ ، $SD=0.92$ ، الأهمية النسبية 81.6%). أدنى مستوى للرضا، رغم أنه لا يزال إيجابياً، يتعلق بعبارة "أعتقد أن راتبي يتناسب مع مهامي ومسؤولياتي" ($M=3.78$ ، $SD=1.06$ ، الأهمية النسبية 75.6%). يُظهر بُعد الرضا ككل نتائج إيجابية قوية ($M=3.97$ ، $SD=0.79$)، مما يشير إلى مستويات عالية من الرضا الوظيفي بين الموظفين.

ب. مقاييس الأداء

جدول 9: الإحصاءات الوصفية لعناصر الأداء

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الدرجة	الترتيب
1	أنجز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد	4.16	0.68	83.2%	مرتفع	17
2	أستطيع التعامل مع حجم العمل المسند إلي بكفاءة	4.10	0.68	82.0%	مرتفع	18

3	أتمكن من إنجاز أكثر من المتوقع مني في معظم الأحيان	3.98	0.84	79.6%	مرتفع	20
4	أستطيع إدارة وقتي بفعالية لإنجاز جميع المهام المطلوبة	4.08	0.80	81.6%	مرتفع	19
5	أحرص على تقديم عمل بمستوى عالٍ من الدقة	4.36	0.78	87.2%	مرتفع	8
6	ألتقي ردود فعل إيجابية على جودة عملي	4.28	0.78	85.6%	مرتفع	15
7	أسعى دائماً لتحسين جودة الفعاليات التي أنظمها	4.40	0.76	88.0%	مرتفع	5
8	أهتم بالتفاصيل الصغيرة لضمان نجاح الفعاليات	4.44	0.73	88.8%	مرتفع	1
9	ألتزم بالمواعيد النهائية لتسليم المهام	4.36	0.80	87.2%	مرتفع	9
10	أحضر الاجتماعات والفعاليات في الوقت المحدد	4.34	0.80	86.8%	مرتفع	10
11	أستطيع إدارة وقتي بفعالية لتنفيذ المهام حسب الجدول الزمني	4.30	0.76	86.0%	مرتفع	11
12	أبلغ مسبقاً عن أي تأخير محتمل في إنجاز المهام	4.30	0.76	86.0%	مرتفع	12
13	أبادر بطرح أفكار جديدة لتحسين العمل	4.40	0.73	88.0%	مرتفع	6
14	أتعامل بفعالية مع المشكلات غير المتوقعة	4.30	0.79	86.0%	مرتفع	13
15	أسعى لإيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجهني	4.30	0.79	86.0%	مرتفع	14
16	أأخذ زمام المبادرة في تنفيذ المهام دون انتظار التوجيهات	4.24	0.77	84.8%	مرتفع	16

17	أتعاون بشكل فعال مع زملائي في العمل	4.42	0.73	88.4%	مرتفع	2
18	أشارك المعلومات والخبرات مع فريق العمل	4.40	0.73	88.0%	مرتفع	7
19	أساهم بإيجابية في العمل الجماعي	4.42	0.73	88.4%	مرتفع	3
20	أحترم آراء زملائي وأتقبل النقد البناء	4.42	0.73	88.4%	مرتفع	4
	المتغير التابع: أداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	4.53	0.71	14.1%	مرتفع	
	المتغير التابع: رضا وأداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه	4.27	0.70	14.1%	مرتفع	
	الدرجة الكلية للمقياس	4.13	0.68	13.5%	مرتفع	

تُظهر مؤشرات الأداء درجات مرتفعة للغاية عبر جميع المقاييس. حصل جانب الأداء "الاهتمام بالتفاصيل الدقيقة لضمان نجاح الفعاليات" على أعلى تقييم ($M=4.44$ ، $SD=0.73$ ، الأهمية النسبية 88.8%)، تليه ثلاثة عناصر بدرجات متساوية ($M=4.42$ ، $SD=0.73$ ، الأهمية النسبية 88.4%): "أتعاون بفعالية مع زملائي في العمل"، "أساهم بشكل إيجابي في العمل الجماعي"، و"أحترم آراء زملائي وأتقبل النقد البناء". العنصر الأقل تقييمًا، رغم أنه لا يزال مرتفعًا، هو "يمكنني إنجاز أكثر مما هو متوقع مني في معظم الأوقات" ($M=3.98$ ، $SD=0.84$ ، الأهمية النسبية 79.6%). يُظهر بُعد الأداء ككل نتائج متميزة ($M=4.53$ ، $SD=0.71$).

4.3 اختبار الفرضيات، تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة

4.3.1 الفرضية الأولى: التأثير على الرضا الوظيفي

جدول 10: نتائج تحليل الانحدار للرضا الوظيفي

المتغيرات	المعاملات غير القياسية	المعاملات القياسية	t	مستوى الدلالة
-----------	------------------------	--------------------	---	---------------

		Beta	الخطا المعياري	B	
0.065	1.893		6.542	12.383	(الثابت)
0.168	1.399	0.438	1.036	1.450	مرونة المكان
0.002	3.274	0.633	0.778	2.546	مرونة المهام
0.553	-0.598	-0.240	0.518	-0.310	المتغير المستقل: العمل المرن
	مستوى الدلالة	F	R Square	R	
	0.000	23.570	0.606	.778 ^a	

يكشف تحليل الانحدار الذي يدرس تأثير العمل المرن على الرضا الوظيفي عن نتائج دالة إحصائياً ($p < 0.001$ ، $F = 23.570$). يفسر النموذج 60.6% من التباين في الرضا الوظيفي ($R^2 = 0.606$). يُظهر التحليل أن:

- مرونة المهام لها تأثير إيجابي دال إحصائياً ($\beta = 0.633$ ، $t = 3.274$ ، $p = 0.002$)
- مرونة المكان تُظهر تأثيراً إيجابياً لكنه غير دال إحصائياً ($\beta = 0.438$ ، $t = 1.399$ ، $p = 0.168$)
- متغير العمل المرن ككل يُظهر تأثيراً سلبياً مثيراً للاهتمام لكنه غير دال إحصائياً ($\beta = -0.240$ ، $t = -0.598$ ، $p = 0.553$)

4.3.2 الفرضية الثانية: التأثير على الأداء

جدول 11: نتائج تحليل الانحدار للأداء

المتغيرات	المعاملات غير القياسية		المعاملات القياسية		مستوى الدلالة
	B	الخطا المعياري	Beta	t	
(الثابت)	31.834	6.952		4.579	0.000
مرونة المكان	0.956	1.101	0.273	0.868	0.390

0.000	4.459	0.866	0.826	3.684	مرونة المهام
0.389	-0.870	-0.350	0.550	-0.478	المتغير المستقل: العمل المرن
	مستوى الدلالة	F	R Square	R	
	0.000	23.142	0.601	.776 ^a	

يُظهر تحليل الانحدار للأداء نتائج دالة إحصائية بالمثل ($F=23.142$ ، $p<0.001$)، مفسراً 60.1% من التباين في الأداء. ($R^2=0.601$) وتحديدًا:

- تُظهر مرونة المهام تأثيراً إيجابياً قوياً ودالاً إحصائياً ($\beta=0.866$ ، $t=4.459$ ، $p<0.001$)
- تُظهر مرونة المكان تأثيراً إيجابياً لكنه غير دال إحصائياً ($\beta=0.273$ ، $t=0.868$ ، $p=0.390$)
- يُظهر متغير العمل المرن ككل تأثيراً سلبياً لكنه غير دال إحصائياً ($\beta=-0.350$ ، $t=-0.870$ ، $p=0.389$)

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل وتفسير عميق لنتائج الدراسة التي تم عرضها في الفصل الرابع. سيتم مناقشة هذه النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للبحث، مما يساعد في فهم أعمق لتأثير ترتيبات العمل المرنة على الرضا الوظيفي والأداء لدى منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه.

5.1 مناقشة النتائج الديموغرافية

5.1.1 التوزيع حسب الجنس

أظهرت النتائج أن غالبية العينة (82%) من الإناث، مقابل (18%) من الذكور. هذا التوزيع يعكس اتجاهًا ملحوظًا في قطاع تنظيم الفعاليات، حيث تميل النساء إلى الإقبال على هذا المجال بشكل أكبر. تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الله وعبد الرحمن 2023) التي ركزت على النساء العاملات وأهمية ترتيبات العمل المرنة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

5.1.2 التوزيع العمري

تركزت أعلى نسبة من المشاركين (28%) في الفئة العمرية 25-34 سنة، تليها الفئة العمرية 35-44 سنة بنسبة (24%). هذا التوزيع يشير إلى أن معظم العاملين في مجال تنظيم الفعاليات هم من جيل الشباب والمهنيين في منتصف العمر. يتوافق هذا مع توجهات سوق العمل الحديثة التي تتطلب مهارات تقنية ومرونة في التعامل مع المتغيرات، كما أشارت إليه دراسة (Davidescu 2020).

5.1.3 المؤهلات العلمية والخبرة

تظهر النتائج أن غالبية المشاركين (64%) يحملون درجة البكالوريوس، مما يعكس المستوى التعليمي العالي المطلوب في هذا المجال. ومع ذلك، فإن 44% من العينة لديهم خبرة أقل من سنة، مما يشير إلى أن القطاع يشهد توظيفاً نشطاً للكوادر الجديدة. هذا يتماشى مع نتائج دراسة (صقر وأبو زيد 2024) التي أكدت على أهمية تطوير الكفاءات في هذا المجال.

5.2 مناقشة نتائج المتغير المستقل: ترتيبات العمل المرن

5.2.1 المرونة في إدارة المهام

سجلت أعلى درجة في مقياس العمل المرن عبارة "أتمتع بمرونة في توزيع جهدي بين المهام المختلفة" بمتوسط (4.36) وأهمية نسبية (87.2%). تتوافق هذه النتيجة مع دراسة حسين (2021) التي أكدت أن

المرونة في إدارة المهام تحسن رضا الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم. كما تدعم نتائج دراسة ماهس ريخلب (2012) التي وجدت أن المرونة في تنظيم العمل تعزز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

5.2.2 المرونة في اختيار وقت العمل

حصلت عبارة "الدي حرية في اختيار وقت بدء وانتهاء يوم العمل" على أقل متوسط (3.70)، رغم أنه لا يزال في النطاق المرتفع. هذه النتيجة تتفق مع دراسة (Davidescu 2020) التي أشارت إلى أن مرونة وقت العمل، رغم أهميتها، قد تكون مقيدة ببعض المتطلبات التنظيمية.

5.3 مناقشة نتائج المتغيرات التابعة

5.3.1 الرضا الوظيفي

حصلت عبارة "أشعر بالتقدير والاحترام في مكان العمل" على أعلى متوسط (4.22) في مقياس الرضا الوظيفي. هذه النتيجة تتوافق مع دراسة (عابدين وفليت 2021) التي وجدت ارتباطاً قوياً بين بيئة العمل الداعمة والرضا الوظيفي. في المقابل، حصلت عبارة "أعتقد أن راتبي يتناسب مع مهامي ومسؤولياتي" على أقل متوسط (3.78)، مما يشير إلى وجود فجوة في نظام التعويضات.

5.3.2 الأداء الوظيفي

سجلت عبارة "أهتم بالتفاصيل الصغيرة لضمان نجاح الفعاليات" أعلى متوسط (4.44) في مقياس الأداء. هذه النتيجة تتفق مع دراسة (صقر وأبو زيد 2024) التي أكدت على أهمية الدقة والاهتمام بالتفاصيل في مجال تنظيم الفعاليات.

5.4 مناقشة نتائج اختبار الفرضيات

5.4.1 تأثير العمل المرن على الرضا الوظيفي

أظهر تحليل الانحدار أن ترتيبات العمل المرن تفسر 60.6% من التباين في الرضا الوظيفي، مع تأثير إيجابي قوي لمرونة المهام ($\beta=0.633$). هذه النتيجة تتوافق مع دراسة (عبد الله وعبد الرحمن 2023) التي وجدت علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة.

5.4.2 تأثير العمل المرن على الأداء الوظيفي

أظهرت النتائج أن ترتيبات العمل المرن تفسر 60.1% من التباين في الأداء، مع تأثير قوي لمرونة المهام ($\beta=0.866$). هذه النتيجة تدعم نتائج دراسة (صقر وأبو زيد 2024) التي وجدت تأثيراً جوهرياً لترتيبات العمل المرن على أداء العاملين.

5.5 النتائج الرئيسية للدراسة

1. تؤثر ترتيبات العمل المرن بشكل إيجابي وقوي على كل من الرضا الوظيفي والأداء لدى منظمي الفعاليات.
2. تلعب مرونة المهام دوراً محورياً في تحسين الرضا والأداء الوظيفي.
3. يتمتع منظمو الفعاليات بمستوى عالٍ من الاستقلالية في إدارة مهامهم.
4. توجد فرص للتحسين في مجال المرونة الزمنية والمكانية.
5. يظهر تأثير إيجابي قوي للعمل المرن على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

5.6 التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، تقدم الباحثة التوصيات التالية:

- تطوير سياسات العمل المرن: تعزيز وتوسيع نطاق سياسات العمل المرن في هيئة الترفيه، مع التركيز على المرونة الزمنية والمكانية، مع وضع إطار تنظيمي واضح يضمن التوازن بين المرونة وتحقيق الأهداف التنظيمية.
- تحسين نظام إدارة الأداء: تطوير نظام متكامل لإدارة الأداء يأخذ في الاعتبار طبيعة العمل المرن، مع وضع معايير واضحة لقياس الإنتاجية والجودة في بيئة العمل المرنة.
- تعزيز التدريب والتطوير: تنفيذ برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات منظمي الفعاليات في إدارة الوقت والمهام في بيئة العمل المرنة، مع التركيز على استخدام التقنيات الحديثة.
- تحسين التواصل والتنسيق: تطوير آليات فعالة للتواصل والتنسيق بين فرق العمل في بيئة العمل المرنة، مع الاستفادة من التقنيات الحديثة لضمان التواصل الفعال.
- مراجعة وتحديث نظام التعويضات: تطوير نظام تعويضات عادل يتناسب مع طبيعة العمل المرن ويكافئ الأداء المتميز، مع مراعاة التوازن بين المرونة والإنتاجية.

المراجع

المراجع العربية

- العتيبي، يوسف. (2020). أثر العمل المرن على التوازن بين الحياة العملية والشخصية: دراسة مقارنة. مجلة إدارة الأعمال، 25(1)، 45-60.
- الخوالدة، ملك هارون. (2021). أثر القيادة التشاركية على الرضا الوظيفي لدى الممرضين والمرضات في ظل جائحة كورونا في المستشفيات الأردنية في العاصمة عمان/ الأردن. (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، الأردن.
- السماري، سارة. (2021). أثر العمل المرن على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث الإدارية، 29(3)، 112-130.
- الصريفى، محمد. (2007). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية، مصر: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- بلخير، سهام. (2012). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية: دراسة حالة جامعة البويرة. (مذكرة ماجستير). جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر.
- عبد الله، أحمد. (2019). أثر العمل المرن على الأداء الوظيفي: دراسة حالة. مجلة العلوم الإدارية، 23(2)، 123-145.
- عباس، سهيلة محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- عمر، عصام عبد اللطيف. (2018). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل (الطبعة الثانية). القاهرة، مصر: نيو لينك للنشر والتدريب.
- خلود عطية احمد ال، وعبد الرحمن فوزي س. (2021). ترتيبات العمل المرن وأثره على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الإنترنت في قطاع غزة. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 11(3).
- دودو النوري، نور الدين. (2021). الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الجامعة: دراسة ميدانية بجامعة الجلفة. المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 13(1).
- صقر وآخرون. (2024). تأثير ترتيبات العمل المرن على أداء العاملين: دراسة ميدانية على العاملين بهيئة الدواء المصرية، مجلة البحوث التجارية، 46(3)، 379-412.
- محمد يوسف عبد الله، مصطفى، وآخرون. (2023). دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 14(2)، 910-975.

منصور، سارة. (2021). أثر أنظمة العمل المرن على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. مجلة البحوث الإدارية، 15(4)، 67-82.

المراجع باللغة الأجنبية

Al-Nsairat, S. (2018). "Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance in the Jordanian Banking Sector." *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 15-30.

Basma Rahman (2022); job performance and factors affecting it; jornal of sustanible studies; f4; n1.

Choudhury, P., & Kwon, S. (2019). "Flexible Work Arrangements and Their Impact on Employee Productivity and Satisfaction." *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 24(2), 55-75.

Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A. and Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12, 6086.

Davidescu, Adriana AnaMaria, et al. "Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management." *Sustainability* 12.15 (2020): 6086.

Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S. E., & Blanchard, V. L. (2020). "Defining and Measuring Work-Life Flexibility: A Review of the Literature and Future Directions." *Journal of Management*, 46(5), 847-873

Judge, T. A., & Klinger, R. (2021). "Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Perspective." *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 374-390.

Katz, D., & Kahn, R. L. (2021). "The Social Psychology of Organizations." *Journal of Management Studies*, 58(2), 245-260.

Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work–family conflict schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265–290.

Stone, D. L., & Stone, E. F. (2021). "Flexible Work Practices and Employee Well-Being: A Comprehensive Review." *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 295-314.

الملاحق

استمارة الاستبيان

يطيب لنا أن نتوجه إليكم بهذا الاستبيان الذي يهدف إلى تحليل تأثير العمل المرن على رضا وأداء منظمي صناعة الفعاليات في هيئة الترفيه
الفعاليات المتميزة التي تقدمها هيئة الترفيه.

يشهد عالم العمل اليوم تحولات متسارعة، ومن أبرز هذه التحولات ظهور نماذج عمل مرنة تمنح الموظفين مزيداً من الحرية والتحكم في بيئة عملهم، مما قد ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم.
وانطلاقاً من حرصنا على توفير بيئة عمل محفزة وملانمة لكافة منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه، نسعى من خلال هذا الاستبيان إلى فهم آرائكم وتجاربكم حول تأثير العمل المرن على جوانب مختلفة من حياتكم العملية.

سيساعدنا تفاعلكم معنا في هذا الاستبيان على:

- تقييم مدى رضاكم عن بيئة العمل الحالية.
- قياس تأثير العمل المرن على أدائكم في تنظيم الفعاليات.
- تحديد أبرز التحديات التي تواجهكم في ظل تطبيق نظام العمل المرن.
- اقتراح التحسينات اللازمة لتعزيز بيئة العمل وزيادة رضاكم الوظيفي.

نؤكد لكم أن جميع إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن نستخدم إلا لأغراض هذه الدراسة.
نشكركم مقدماً على وقتكم الثمين وتعاونكم معنا.

مع خالص التقدير،

أولاً: البيانات الديموغرافية:

1. الجنس: - ذكر - أنثى
2. العمر: - أقل من 25 سنة - 25-34 سنة - 35-44 سنة - 45-54 سنة - 55 سنة فأكثر
3. المؤهل العلمي: - ثانوية عامة أو أقل - دبلوم - بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه
4. سنوات الخبرة في مجال تنظيم الفعاليات: - أقل من سنة - 1-3 سنوات - 4-6 سنوات - 7-10 سنوات - أكثر من 10 سنوات
5. المسمى الوظيفي: - منسق فعاليات - مخطط فعاليات - مدير فعاليات - مدير مشروع

المتغير المستقل: العمل المرن

1. مرونة الوقت

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أستطيع تحديد ساعات عملي بما يتناسب مع ظروفى الشخصية					
2	لدى حرية فى اختيار وقت بدء وانتهاء يوم العمل					
3	يمكننى توزيع ساعات عملي على مدار الأسبوع بشكل مرن					
4	أتمتع بإمكانية أخذ فترات راحة مرنة خلال يوم العمل					

2. مرونة المكان

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

1	أستطيع العمل من المنزل عند الحاجة				
2	لدي خيار العمل من أي مكان خارج المكتب				
3	يمكنني تغيير مكان عملي حسب متطلبات المهمة				
4	أتمتع بحرية اختيار البيئة المناسبة لإنجاز مهامي				

3. مرونة المهام

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	لدي حرية في ترتيب أولويات مهامي اليومية					
2	أستطيع تعديل طريقة تنفيذ المهام بما يناسب أسلوب عملي					
3	يمكنني المشاركة في تحديد المهام المسندة إلي					
4	أتمتع بمرونة في توزيع جهدي بين المهام المختلفة					

المتغيرات التابعة

أ. رضا منظمي الفعاليات

1. الرضا عن بيئة العمل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بالراحة في بيئة العمل الحالية					
2	تتوفر لي الأدوات والموارد اللازمة لأداء عملي بكفاءة					
3	أجد أن جو العمل يشجع على الإبداع والابتكار					
4	أشعر بالتقدير والاحترام في مكان العمل					

2. الرضا عن الراتب والمزايا

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أعتقد أن راتبي يتناسب مع مهامي ومسؤولياتي					
2	أشعر بالرضا عن المزايا الإضافية التي أحصل عليها					
3	أرى أن نظام المكافآت في العمل عادل ومحفز					
4	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي الحالي					

3. الرضا عن التوازن بين العمل والحياة

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أستطيع الموازنة بين متطلبات عملي وحياتي الشخصية					
2	لدي وقت كافٍ للاهتمام بصحتي ورفاهيتي					
3	أشعر أن عملي لا يتعارض مع التزاماتي العائلية					
4	أتمكن من الاستمتاع بوقت فراغي دون ضغوط العمل					

4. الرضا عن فرص التطور

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أجد فرصًا كافية للتطور المهني في عملي					
2	تتاح لي إمكانية المشاركة في دورات تدريبية لتحسين مهاراتي					
3	أشعر أن هناك مسارًا واضحًا للتقدم الوظيفي					
4	يتم تشجيعي على تطوير قدراتي وتعلم مهارات جديدة					

ب. أداء منظمي الفعاليات
1. كمية العمل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أنجز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد					
2	أستطيع التعامل مع حجم العمل المسند إلي بكفاءة					
3	أتمكن من إنجاز أكثر من المتوقع مني في معظم الأحيان					
4	أستطيع إدارة وقتي بفعالية لإنجاز جميع المهام المطلوبة					

2. جودة العمل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أحرص على تقديم عمل بمستوى عالٍ من الدقة					
2	ألتقي ردود فعل إيجابية على جودة عملي					
3	أسعى دائماً لتحسين جودة الفعاليات التي أنظمها					
4	أهتم بالتفاصيل الصغيرة لضمان نجاح الفعاليات					

3. الالتزام بالمواعيد

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	ألتزم بالمواعيد النهائية لتسليم المهام					
2	أحضر الاجتماعات والفعاليات في الوقت المحدد					
3	أستطيع إدارة وقتي بفعالية لتنفيذ المهام حسب الجدول الزمني					
4	أبلغ مسبقاً عن أي تأخير محتمل في إنجاز المهام					

4. المبادرة وحل المشكلات

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أبادر بطرح أفكار جديدة لتحسين العمل					
2	أتعامل بفعالية مع المشكلات غير المتوقعة					
3	أسعى لإيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجهني					
4	أأخذ زمام المبادرة في تنفيذ المهام دون انتظار التوجيهات					

5. التعاون مع الزملاء

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أعاون بشكل فعال مع زملائي في العمل					
2	أشارك المعلومات والخبرات مع فريق العمل					
3	أساهم بإيجابية في العمل الجماعي					
4	أحترم آراء زملائي وأقبل النقد البناء					

الرابط للمراجعة والتعديل:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdz-xdAR_KIYb-oZwyeV1bJP7Afom_6MonbYpNttjQ958fjg/viewform?usp=sharing

الرابط للتجميع:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdz-xdAR_KIYb-oZwyeV1bJP7AfoM_6MonbYpNttnjQ958fjg/viewform

المراجع:

توفيق، دعاء أحمد. (2021). الأبعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات دراسة ميدانية على عينة من الخبراء والعمال بمصنع نستل 1 مصر. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية و الأدبية، 27(3)، 251-314.

صقر، ز. و أبوزيد، ل. م. ع. (2024). تأثير ترتيبات العمل المرن على أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين بهيئة الدواء المصرية، 10(46)، 379-412.

على، محمد السيد أبو الفتوح. (2022). أثر ممارسات مشاركة وتمكين العاملين على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة "دراسة ميدانية على موظفي الخطوط الأمامية بالهيئة القومية للبريد المصري". مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 23(1)، 205-255.

النجار، حميدة محمد، السطوحى، أحمد محمد، وبدران، أية محمد عادل حمدي محمد. (2023). أثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الأداء الإبداعي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 4(2)، 115-149.