

المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية وتأثيرها في البعد العاطفي للصورة

الذهنية للسائح (دراسة استطلاعية في ملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد)

احمد مجيد سلمان

أشرف أ.م.د. علاء كريم مطلق

الجامعة المستنصرية كلية العلوم السياحية قسم الدراسات السياحية الدراسات العليا

Snstalaa@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص

: يهدف الباحث في بحثه هذا الموسوم (المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية وتأثيرها في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح - دراسة استطلاعية في ملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد) الى معرفة علاقة الارتباط و التأثير لبعد المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية (وهو احد ابعاد - مرونة الموارد البشرية) في البعد العاطفي للصورة الذهنية ولتحقيق ذلك فقد قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية لعينة من السواح من الجماهير الرياضية المرتادين لملاعب المدينة الدولي في محافظة بغداد وقد شملت العينة على ٥٠٠ فرد صلحت اجاباتهم للتحليل الاحصائي , مما عززت نتائج البحث بشكل كبير وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج واهمها المرونة الوظيفية تؤثر ايجاباً في اداء العاملين في ملعب المدينة الدولي، الادارة في ملعب المدينة الدولي تهتم بدور المرونة الوظيفية في خطتها لتحسين مرونة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ، فضلاً عن وجود علاقة الارتباط والتأثير . كلمات مفتاحية : مرونة الموارد البشرية ، بعد المرونة الوظيفية للموارد البشرية ، الصورة الذهنية ، البعد العاطفي .

Abstract:

The researcher aims in his research this tagged (functional flexibility of human resources in sports facilities and its impact on the emotional dimension of the mental image of the tourist - an exploratory study in the city international stadium in Baghdad Governorate) to know the relationship of correlation and influence of the dimension of functional flexibility of human resources in sports facilities (which is one of the dimensions - flexibility of human resources) in the emotional dimension of the mental image and to achieve this, the researcher conducted an exploratory study of a sample of tourists from sports fans frequenting the city's international stadium in Baghdad Governorate. The sample included 500 individuals whose answer was reconciled for statistical analysis, which greatly enhanced the results of the research The study has reached a set of results, the most important of which is functional flexibility positively affects the performance of workers in the city's international stadium, the administration in the city's international stadium is interested in the role of functional flexibility in its plans to improve the flexibility of human resources in sports facilities, as well as the existence of a relationship of correlation and influence. **Keywords: HR flexibility, HR functional flexibility, mental image, emotional dimension.**

مقدمة :

يعتمد بناء مخرجات ذات طاقات فاعلة عالية الأداء للنهوض بالرياضة العراقية نحو قمة عطائها حيث مثلت دائرة شؤون الاقاليم والمحافظات المنظومة الإدارية الحيوية لمتابعة هذه الطاقات عبر الاندية والمراكز الوطنية والإشراف على المنشآت الرياضية، لذا من المهم معرفة مدى تأثير مرونة الموارد البشرية للعاملين في هذه المنشآت في الصورة الذهنية للسائح . حيث تعتبر مرونة الموارد البشرية للمؤسسات السياحية من العناصر الأساسية لنجاح هذه المؤسسات لاسيما المنشآت الرياضية ، حيث تركز هذه الدراسة على واقع المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية لملاعب المدينة الدولي في محافظة بغداد وتأثيرها على البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح عن تلك المنشآت. على أن هذا البحث هو بحث مستل من رسالتي للمجستير غير منشورة بعد بعنوان " مرونة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية وتأثيرها في الصورة الذهنية للسائح

دراسة استطلاعية في وزارة الشباب والرياضة- دائرة شؤون الاقاليم والمحافظات- ملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد " وتم تقسيم البحث إلى

٣ أقسام : أولا : منهجية الدراسة

ثانيا : الجانب النظري للدراسة

ثالثا : الجانب العملي

ثم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات ثم قائمة بأهم المصادر والمراجع

١،١ مشكلة البحث

تسعى دوائر وزارة الشباب والرياضة العراقية على وجه العموم ودائرة شؤون الاقاليم والمحافظات على وجه الخصوص متمثلة بالمنشآت الرياضية كملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد لمواكبة التطور وخلق صورة ذهنية إيجابية ، ومن خلال ذلك تبرز التساؤلات الرئيسية لمشكلة الدراسة:

١- ما مدى تأثير المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح؟

٢- هل هناك علاقة ارتباط بين المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية والبعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح؟

٢،١ أهمية البحث

تتمثل أهمية الدراسة بالوقوف على مستويات الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ومدى مرونتها من اجل ترسيخ الصورة الذهنية وتوليد خيارات متعددة في تحديد نقاط الضعف في العمل ومعالجتها ، لتحسين الصورة الذهنية للسائح وتتمثل بما يلي:-

١- تعزيز وتوضيح دور وأهمية المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية وإمكانية تأثيرها في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح بما يؤمن تحسينها.

٢- التطرق الى أسلوب علمي حديث من أصول البحث العلمي لتأمين متطلبات خدمة السائح .

٣،١ أهداف البحث

تمثل اهداف الدراسة محاولة نظرية وعملية للإحاطة بالمشكلة او السعي للإجابة عن تساؤلاتها وتعزيز مفرداتها لتحقيق الأهداف الآتية:

1 - معرفة مستوى تأثير المرونة الوظيفية للموارد البشرية في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح عن الخدمات المقدمة من المنشآت الرياضية لملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد.

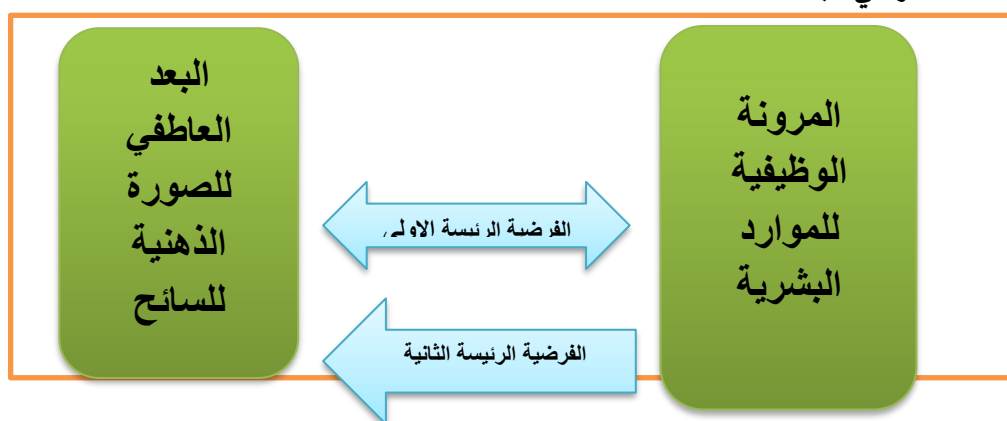
2 - معرفة نوع العلاقة بين المرونة الوظيفية للموارد البشرية والبعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح؟

3 - تعزيز وتوضيح دور وأهمية المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية وإمكانية اعتمادها على المخرجات الفاعلة وبما يؤمن تحسين البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح .

٤،١ فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى:توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين المرونة الوظيفية للموارد البشرية والبعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح.الفرضية الرئيسية الثانية:يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمرونة الوظيفية للموارد البشرية في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح.

٥.١ المخطط الفرضي للبحث



الشكل () المخطط الفرضي للبحث

المصدر : من اعداد الباحث



٦.١ منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى حل مشكلة البحث والتوصل الى الاجابة عن تساؤلاتها وفرضياتها بوصف متغيرات البحث ومن ثم تحليلها احصائياً.

٧.١ حدود البحث

تحدد الدراسة الحالية بما يأتي :

أ- **الحدود الزمانية** : تتحدد الدراسة الحالية بين الاعوام ٢٠٢٤/٢٠٢٥.

ب- **الحدود المكانية** : أجرت الدراسة على عينة من زوار ملعب المدينة الدولي التابع للمنشآت الرياضية لدائرة شؤون الاقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة العراقية .

ج- **الحدود البشرية** : اعتمدت الدراسة في جمع بياناتها على زوار ملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد للأعمار كافة و بمختلف الجنسيات

٨.١ **مجتمع وعينة البحث** : تمثل ميدان البحث بقطاع الرياضة والشباب وشمل مجتمع البحث ملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد التابع للمنشآت الرياضية لدائرة شؤون الاقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة العراقية ، وتمثلت عينة البحث بالسياح المشجعين من الجماهير الرياضية المرتادين لملاعب المدينة الدولي ،وقام الباحث بتوزيع ٥٠٠ استبانة صلحت للتحليل الاحصائي.

٢. الجانب النظري للدراسة

١.٢ **المرونة الوظيفية للموارد البشرية** صنف العديد من مفكري الإدارة المرونة الوظيفية على أنها مجموعة من الأنشطة التي تعمل على تطوير استراتيجيات الموارد البشرية ووضعها موضع التنفيذ وتوجيهها نحو تحسين الأداء وتعزيز جدارة ومهارة ومعرفة الموارد البشرية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية . حيث كان من وجهة نظر (Abu – Nahel , et al.,2020:2) (Tretiakov & Bensemann , 2023:11) عزيز، ٢٠٢٤: ٥٤) أن مرونة الموارد البشرية تكمن في قدرة العاملين والمنظمة على القيام بالممارسات الإدارية والتي تتمثل التخطيط والتوظيف والتدريب والتحليل الوظيفي والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة بشكل يتناسب مع قدرة المنظمة وحجمها ، بما يحقق الأفضلية للمنظمة ويحقق الميزة التنافسية لها . بينما تناول مرونة الموارد البشرية من منطلق اخر (Aryee , et al , ٢٠١٦ : ٤٨١) بأنها تتعلق بمدى سرعة وفاعلية وإنتاجية قيام قسم الموارد البشرية بضبط وتنفيذ ممارسات الموارد البشرية الجديدة ، وتشير مرونة ممارسات الموارد البشرية إلى الدرجة التي تستطيع بها المنظمة تنفيذ عمليات وهياكل الموارد البشرية البديلة بسرعة (وبفاعلية) . أي تنفيذ ممارسات الموارد البشرية التي تختلف عن تلك المستخدمة حالياً ؛ إذ يتم تحديد مرونة الممارسة باحتوائها خمس فئات

أ- اختيارات الإشراف على الوقت .

ب- الوقت المرن والمكان المرن .

ت- تقليل الوقت .

ث- الإجازة .

ج- ثقافة القدرة على التكيف .ويحدد (Barina & Fara ,2022: ٨٧) المرونة الوظيفية للموارد البشرية مدى إمكانية تكيف ممارسات الموارد البشرية في المنظمة وتطبيقها عبر مجموعة متنوعة من المواقف ، أو عبر مواقع أو وحدات مختلفة بالمؤسسة والسرعة التي يمكن بها إجراء هذه التعديلات والتطبيقات ؛ إذ تسمح ممارسات الموارد البشرية المرنة للموظفين بالحصول على عمل قابلة للتكيف تمكنهم من أداء مستويات العمل الخاصة بشكل مناسب بحسب الموقف ، وتشير مرونة الممارسة في إدارة الموارد البشرية بتوظيف الموظفين وتطويرهم عبر سياقات بيئية مختلفة (Signoretti & Zaninotto ,2022:62) . ومن كل ما تم تناوله يضع الباحث تعريف اجرائي للمرونة الوظيفية بأنها تسمح للمنشآت الرياضية بتقديم ممارسات مماثلة للموارد البشرية عبر وحدات مختلفة لتحقيق الاتساق الاستراتيجي مع تكيف المعايير لتلبية الاهتمامات المحلية ، لاسيما في المنشآت الرياضية كما هو الحال لملاعب المدينة الدولي .

٢.٢ **البعد العاطفي**: هو الميل الإيجابي أو السلبي نحو موضوع أو شيء معين، في سياق مجموعة الصور الذهنية التي يكونها الأفراد. يتشكل الجانب الوجداني بالتوازي مع الجانب المعرفي، ومع مرور الزمن تتلاشى المعلومات والمعارف التي اكتسبها الأفراد، بينما تبقى الجوانب الوجدانية التي تعكس اتجاهات وعواطف الأفراد تجاه القضايا والمواضيع المختلفة، سواء كانت إيجابية أو سلبية (النجار، ٢٠٢١: ٥٥٩). بينما بين (AL-Rhaimi, ٢٠١٥:٧٨) (الدليمي، ٢٠٢٣: ٥٧) أن البعد العاطفي يشير إلى الاتجاهات والمشاعر والعواطف تجاه موضوع معين، مثل

الفرح والحزن والغضب، كما يشير إلى تقييم الجودة العاطفية للمشاعر تجاه الخصائص والبيئات المحيطة. حيث يتراوح البعد العاطفي بين الإيجابية والسلبية بناءً على مجموعة من العوامل، أهمها مصادر المعرفة المتاحة وطبيعة التجربة والأسلوب المستخدم فيها ومدى قبول الفرد للمصدر الذي صدرت عنه تلك المعلومات (العيساوي، ٢٠١٥: ٥٥). كما تشمل الاتجاهات العاطفية الإيجابية أو السلبية تجاه موضوع أو قضية معينة، ويتأثر ذلك بمجموعة من العوامل، أهمها حدود توافر مصادر المعرفة وخصائص الشعوب من حيث اللون والجنس واللغة. فالاختلاف في هذه الخصائص يسهم في تشكيل الاتجاهات السلبية، بينما التجانس في هذه الخصائص يعزز الاتجاهات الإيجابية. ويعني ذلك الميل الإيجابي أو السلبي تجاه موضوع أو قضية أو شخص أو شعب أو دولة معينة، في إطار مجموعة الصور الذهنية التي يكونها الأفراد (الحمد، ٢٠١٥: ٣٢). بينما أشار كل من (مراكشي وآخرون، ٢٠١٩: ٣٣٩) إلى أن البعد العاطفي يؤثر على مجموعة من العوامل، من أبرزها مدى توفر مصادر المعرفة وخصائص الشعوب من حيث اللون والجنس واللغة. إن اختلاف هذه الخصائص يسهم في تكوين اتجاهات سلبية، بينما يؤدي التجانس في هذه الخصائص إلى تكوين اتجاهات إيجابية. وفي بعض الحالات، تكون الاتجاهات محايدة عندما يكون موضوع الصورة موضوعاً خارجياً تتساوى فيه المعلومات المؤيدة والإيجابية مع المعلومات المعارضة والسلبية. بناءً على ما سبق، يعرف الباحث البعد العاطفي بأنه تعبير خلال المواقف وردود الفعل العاطفية للأفراد تجاه الملاعب التابعة للمنشآت الرياضية ويمكن أن يكون هذا الاتجاه إيجابياً أو سلبياً، إذ يتأثر بالحالة النفسية للفرد في أوقات مختلفة، أو قد يكون انعكاساً لدوافع داخلية أو احتياجات دافعة للفرد. وقد يظهر ذلك في مدى موافقة الجمهور وشعورهم بالراحة والثقة والأمان عند التعامل مع الملاعب لاسيما ملعب المدينة الدولي في محافظة بغداد .

٣. الجانب العملي

٣.١ اختبارات الصدق والثبات لأداة القياس.

أ- اختبار الصدق الظاهري للاستبانة: يستفيد الباحث من الخبرات المستفيضة للأساتذة المحكمين في تصويب وتحكيم الاستبانة لتصبح صالحة لتمثيل موضوع الدراسة (تأثير المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح) خير تمثيل فيكون ذلك عبر معطيات اختبار الصدق الظاهري، إذ بلغت نسبة اتفاق الاساتذة المحكمين على صدق فقرات المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية (٨٠%)، بما يحقق وجود صدق ظاهري عال في جميع فقرات مرونة سلوك الموارد البشرية في المنشآت الرياضية. كما شكلت نسبة اتفاق الاساتذة المحكمين على صدق فقرات المتغير التابع المتمثل بالبُعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح (٨٠%)، بما يحقق وجود صدق ظاهري عال في جميع فقرات البُعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح. فيما بلغت نسبة اتفاق الاساتذة المحكمين على صدق مجمل فقرات الاستبانة بلغت (٨٠%)، وهي نسبة عالية توثق اتفاق الاساتذة المحكمين على ثمانية فقرات من ضمن عشر فقرات شكلت استبانة البحث.

الجدول (١) نتائج اختبار الصدق الظاهري لمتغيرات الدراسة

الرمز	المتغيرات	عدد فقرات الاستبانة	عدد الفقرات المتفق عليها من قبل المحكمين	نسبة الصدق	تعليق الباحث على النتائج
X	المرونة الوظيفية	٥	٤	٨٠%	فقرات المتغير المستقل تجتاز اختبار الصدق بنجاح
Y	البُعد العاطفي	٥	٤	٨٠%	فقرات المتغير التابع تجتاز اختبار الصدق بنجاح
	اجمالي فقرات الاستبانة	١٠	٨	٨٠%	فقرات الاستبانة تجتاز اختبار الصدق بنجاح

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج اختبار الصدق الظاهري حسب آراء السادة المحكمين.

ب- اختبار الثبات للاستبانة: يهدف الباحث من تطبيق اختبارات الثبات بيان مدى موثوقية البيانات المتحصلة من اجابات عينة الدراسة إذ يعتمد الباحث لبرهنة ذلك على اختبار معامل ثبات (Cronbach's Alpha)، وتؤكد المعطيات الموثقة في الجدول (٢) ان قيمة معامل الثبات لمجمل فقرات الاستبانة سجل (٠.٨٨٥) وهي أكثر من (٠.٧٠٠) بما يؤكد تخطي مجمل فقرات الاستبانة لاختبار الثبات بنجاح، فيما شكلت قيمة معامل الثبات للمتغير المستقل (٠.٨٩٧) وللمتغير التابع (٠.٧٢٨) بما يؤكد تخطي مجمل فقرات المرونة الوظيفية للموارد البشرية في

المنشآت الرياضية ومجمل فقرات البُعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح لاختبار الثبات بنجاح. الجدول (٢) نتائج اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) لفقرات الاستبانة

الرمز	المتغيرات	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات	مستوى الثبات	تعليق الباحث على النتائج
X	المرونة الوظيفية	٥	٠.٨٩٧	مرتفع	فقرات المتغير المستقل تجتاز اختبار الثبات بنجاح
Y	البُعد العاطفي	٥	٠.٧٢٨	مرتفع	فقرات المتغير التابع تجتاز اختبار الثبات بنجاح
	اجمالي فقرات الاستبانة	١٠	٠.٨٨٥	مرتفع	فقرات الاستبانة تجتاز اختبار الثبات بنجاح

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج تطبيق اختبار الثبات ونتائج SPSS V29.

٢.٣ التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على متغيرات الدراسة. يوثق الباحث في هذا المبحث تفسيراً لنتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل المتمثل بالمرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية وللمتغير التابع المعروف بالبُعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح، إذ يعول الباحث على تطبيق اختبار { (Test Value = 3) One-Sample Test } لإظهار مدى ابتعاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي البالغ (٣) كما يعتمد الباحث الوسط الحسابي الموزون لتعين مستوى اجابة العينة على فقرات ومقياس الانحراف المعياري لاستعراض مدى تجانس اجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة، ومقياس الأهمية النسبية لبيان شدة اجابات العينة بما يوثق نسبة اتفاق افراد العينة على فقرات الاستبانة. وكانت النتائج على النحو الاتي:

التحليل الوصفي للمرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية. يستخلص من نتائج التحليل الوصفي المعروض في الجدول (3) وعلى وفق نتائج برنامج (SPSS V29) ان اتجاه اجابة افراد العينة على مجمل فقرات المرونة الوظيفية كانت نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار { (Test Value = 3) One-Sample Test } كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المحسوبة (٢٠.٥٢٤) وتحمل اشارة موجبة بما يؤكد ابتعاد قيمة الوسط الحسابي للمتغير المستقل بشكل واضح عن الوسط الفرضي وباتجاه الاتفاق وبشدة اجابة بلغت (٧٤.٠٤٪) بما يوثق اتفاق زهاء ثلاثة أرباع أفراد العينة على اهمية الفقرات المخصصة للمرونة الوظيفية بوسط حسابي موزون بلغ (٣.٧٠٢٠) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٦٤٨٠) بما يؤشر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص المرونة الوظيفية. الجدول (٣) مستوى اجابات العينة على فقرات الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية

الرمز	الوسط الحسابي الموزون	انحراف معياري	الأهمية النسبية %	One-Sample Test (Value = 3)	
				قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية
Q11	3.7120	0.7819	74.24%	13.213	0.000
Q12	3.7140	0.8352	74.28%	12.688	0.000
Q13	3.6800	0.8469	73.60%	11.973	0.000
Q14	3.6520	0.8106	73.04%	11.818	0.000
q15	3.7520	0.7941	75.04%	13.815	0.000
X	3.7020	0.76480	74.04%	20.524	0.000

المصدر: اعداد الباحث على وفق مستويات اجابات عينة الدراسة و SPSS V29 كما تحقق نتائج التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (٣) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن بُعد المستقل المرونة الوظيفية قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (١٥) بين جميع فقرات بُعد المستقل المرونة الوظيفية بشدة اجابة شكلت (٧٥.٠٤ %) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على الشعور بالرضا لما يتمتع به العاملين في الملعب من مرونة وظيفية عالية. بينما توثق مخرجات التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (٣) أن الفقرة (١٤) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات بُعد المستقل المرونة الوظيفية بشدة اجابة بلغت (٧٣.٠٤ %) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على ان المرونة الوظيفية تؤثر ايجاباً في اداء العاملين في ملعب المدينة الدولي. التحليل الوصفي للبعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح. تؤثر مخرجات التحليل الوصفي المعروض في الجدول (٤) وعلى وفق نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS V29) ان اتجاه اجابة افراد العينة على مجمل فقرات بُعد العاطفي كانت نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار { One-Sample Test (Test Value = 3) } كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المحتسبة (١٨.٥٦٤) وتحمل اشارة موجبة بما يؤكد ابتعاد قيمة الوسط الحسابي للمتغير التابع بشكل واضح عن الوسط الفرضي وباتجاه الاتفاق وبشدة اجابة بلغت (٧٢.٩٥ %) بما يوثق اتفاق زهاء ثلاثة أرباع أفراد العينة على أهمية الفقرات المخصصة للبُعد العاطفي بوسط حسابي بلغ (٣.٦٤٧٦) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٨٠٠٥) بما يؤشر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص بُعد العاطفي. كما تحقق نتائج التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (٤) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن بُعد العاطفي قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (٢٦) بين جميع فقرات بُعد التابع الثاني بشدة اجابة شكلت (٧٤.٤٠ %) ليؤكد ذلك اتفاق زهاء ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على أن البعد العاطفي يساهم في معرفة مدى تأثير اجواء ملعب المدينة الدولي في حالة السائح النفسية. بينما تؤكد مخرجات التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (٤) أن الفقرة (٢٧) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات بُعد العاطفي بشدة اجابة بلغت (٧١.٨٤ %) ليؤكد ذلك اتفاق نحو ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على ان البعد العاطفي يساعد على وصف مرونة تعامل الموظفين مع الزوار. الجدول (٤) مستوى اجابات العينة على فقرات بُعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح

الرمز	الوسط الحسابي الموزون	انحراف معياري	الأهمية النسبية %	One-Sample Test (Value = 3)	
				قيمة T المحتسبة	القيمة الاحتمالية
q26	3.7200	0.7986	74.40%	13.178	0.000
q27	3.5920	0.8796	71.84%	10.162	0.000
q28	3.6200	0.8508	72.40%	10.883	0.000
q29	3.6620	0.8789	73.24%	11.369	0.000
q30	3.6440	0.9023	72.88%	10.865	0.000
Y	3.6476	0.78005	72.95%	18.564	0.000

المصدر: اعداد الباحث على وفق مستويات اجابات عينة الدراسة و SPSS V29

٣.٣ الاختبارات الاحصائية

أ- اختبار فرضيات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع يعرض الباحث هنا مخرجات تطبيق (Z - TEST) لاختبار فرضيات الارتباط بين المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية والمتغير التابع المتمثل بالبُعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح، كما يعتمد الباحث على قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات لتفسير قوة واتجاه الارتباط بين مرونة سلوك الموارد البشرية في المنشآت الرياضية والبُعد المعرفي للصورة الذهنية للسائح. وسيختبر الباحث الفرضية الرئيسة الأولى التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية والبُعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح). إذ يستخلص من نتائج تطبيق اسلوب الانحدار الخطي البسيط شروعاً من اختبار فرضيات الارتباط ((Z - TEST)) المعروضة في الجدول (٥) قبول الفرضية الرئيسة الأولى إذ بلغت قيمة

Z المحتسبة (١٤.٨٣) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت (٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ (٥ %)، فيما شكلت قيمة معامل الارتباط البسيط بين مرونة الموارد البشرية في المنشآت الوظيفية والبعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح وذلك على وفق اراء عينة الدراسة.الجدول (٥) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المتغير المؤثر	المتغير المتأثر	معامل الارتباط بين متغيرين	التفسير	Z - TEST	
				قيمة Z المحتسبة	القيمة الاحتمالية
المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية	البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح	٠.٦٦٤	ارتباط قوي بين المتغيرين	١٤.٨٣	٠.٠٠٠
تقبل الفرضية عندما تكون القيمة الاحتمالية أقل أو تساوي مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة والبالغ (٠.٠٥)					

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج اختبار الفرضيات بواسطة برنامج SPSS V29

ب-اختبار فرضيات تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع يؤثر الباحث في هذه الفقرة من التحليل نتائج تطبيق (F - TEST) لاختبار فرضيات تأثير المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح، فيما يستفيد الباحث من قيمة معامل التحديد (R SQUARE %) بين المتغيرين لتفسير نسبة التغيرات التي تطرأ على المتغير المتأثر البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح بسبب المتغير المؤثر المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية. وسيختبر الفرضية الثانية التي مفادها (يوجد تأثير معنوي نو دلالة احصائية للمرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية في البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح). إذ يستدل من نتائج تطبيق اسلوب الانحدار الخطي البسيط شروعاً من اختبار فرضيات التأثير ((F - TEST)) المعروضة في الجدول (٦) قبول الفرضية الرئيسية الثانية إذ بلغت قيمة F المحتسبة (٣٩٣.٢٣٢) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت (٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ (٥ %)، بينما سجلت قيمة معامل التفسير (معامل التحديد (R SQUARE %)) بين المرونة الوظيفية في الصورة الذهنية للسائح (٤٤.٠٩ %) بما يؤثر نسبة تفسير المرونة الوظيفية للتغيرات التي تطرأ على البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح على وفق اراء عينة الدراسة. الجدول (٦) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المؤثر	المتغير المتأثر	معامل التفسير R2 %	F - TEST	
			قيمة F المحتسبة	القيمة الاحتمالية
المرونة الوظيفية للموارد البشرية في المنشآت الرياضية	البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح	٤٤.٠٩ %	٣٩٣.٢٣٢	٠.٠٠٠
المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج اختبار فرضيات التأثير بواسطة برنامج SPSS V29				

٤.١ الاستنتاجات والتوصيات

١. المرونة الوظيفية تؤثر ايجاباً في اداء العاملين في ملعب المدينة الدولي.
٢. الموظفين في ملعب المدينة الدولي يتعاملون بمهنية عالية مع الضغوطات الالية.
٣. الادارة في ملعب المدينة الدولي تهتم بدور المرونة الوظيفية في خططها لتحسين مرونة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
٤. البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح يساهم في معرفة مدى تأثير اجواء ملعب المدينة الدولي في حالة السائح النفسية.

٥. يوجد تأثير واضح للمرونة الوظيفية في الصورة الذهنية للسائح.

٢,٤ التوصيات

١. ضرورة توجيه العاملين على أهمية الترويج للخدمات التي يقدمها الملعب بهدف جذب السياح وتشجيع الحاضرين على الترويج للملعب وحث معارفهم للحضور إلى الملعب.

٢. تعزيز دور المرونة الوظيفية لتحسين جودة أداء العاملين في ملعب المدينة الدولي.

٣. حث الموظفين في ملعب المدينة الدولي على أهمية التعامل بمهنية عالية مع الضغوطات التي تحدث بشكل انياً في الملعب مع السياح.

٤. ضرورة حث الإدارة في الملعب على تعزيز دور المرونة الوظيفية في خططها لتحسين مرونة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

٥. تعزيز دور البعد العاطفي للصورة الذهنية للسائح في جعل اجواء ملعب المدينة الدولي تتناسب مع حالة السائح النفسية.

٦. تعزيز دور المرونة الوظيفية في تحسين الصورة الذهنية للسائح.

٥. المصادر والمراجع

(١) الحماد ، خلف لافي الحلبي (٢٠١٥) ، " الصورة الذهنية لرجل " الأمن " ، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ، عمان .

(٢) الدليمي ، مريم حسن عبيد ، (٢٠٢٣)، مهارات التواصل الاجتماعي للعاملين وتأثيرها في الصورة الذهنية لأماكن الجذب السياحي "دراسة استطلاعية لآراء عينة من زوار المتحف البغدادي ،رسالة ماجستير، جامعة المستنصرية، كلية العلوم السياحية، قسم الدراسات السياحية.

(٣) عزيز ، تيجان محمد مهدي ،(٢٠٢٤)،

(٤) العيسوي ، نجم عبد خلف (٢٠١٥) ، " العوامل المؤثرة في تشكيل الصورة الذهنية للحزب السياسي في، كلية الاعلام جامعة الشرق الأوسط.

(٥) مراكشي ، عبد الحميد ، و علموي ، احمد ، (٢٠١٩) " دور الاتصالات التسويقية المتكاملة في تحسين الصورة الذهنية باستخدام نموذج التحليل العامل التوكيدي " ، دراسة ميدانية لسوق الألبسة مجلة اقتصاديات المال والأعمال ، العدد ٨ .

(٦) النجار ، عماد عبد العزيز عبد القصيبي ، (٢٠٢١) ، " أثر أبعاد الاستماع لصوت الزبون على الصورة الذهنية للمنظمة دراسة تطبيقية على

جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية . المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، جامعة دمياط ، ٢ (١) ج ٣ ، ٦٠٢,٥٥٣ .

7) AL - Rhaimi , S. A. (2015) . The Impact of Internal Marketing on the Mental Image of the Tourism Program . International Journal of Marketing Studies , 7 (3) , 76 .

8) Aryee , S. , Walumbwa , F. O. , Seidu , E. Y. , & Otake , L. E. (2016) . Developing and leveraging human capital resource to promote service quality : Testing a theory of performance ., 42 (2) , 480-499 .

9) Barinua , V. , & Fubara , I. I. (2022) . COMPETENCY ASSESSMENT AND HUMAN RESOURCE FLEXIBILITY : A CONCEPTUAL REVIEW . European Journal of Business and Innovation 10 (2) , 79-95

10) Signoretti , A. , Pederiva , L. , & Zaninotto , E. (2022) . Trading - off flexibility : Contingent workers or human resource practices ? A configurational approach . Human Resource Management Journal , 32 (1) , 58- 75

11) Tretiakov , A. , Jurado , T. , & Bensemman , J. (2023) . Employee empowerment and HR flexibility in Information Technology SMEs . Journal of Computer Information Systems , 1-14 .