

عنوان البحث :

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

إعداد الطالب/ هناء عبد الله آل حيان

إشراف/

العام الدراسي:

2024

المقدمة :

بعد 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.

هدف هذا البحث هو استكشاف وتحليل تأثير العمل المرن على رضا وأداء منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه. سيتم تحليل كيفية تبني أساليب العمل المرنة في هذا السياق يؤثر على مستوى الرضا الشخصي والمهني للمنظمين، بالإضافة إلى تأثيرها على أدائهم في تنظيم وإدارة الفعاليات بكفاءة وفعالية أكبر.

من المتوقع أن يساهم هذا البحث في تعميق فهمنا لأهمية العمل المرن في مجال صناعة الفعاليات، ويقدم توصيات واقتراحات لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز قدرة المنظمين على التكيف مع التحديات المستقبلية.

مشكلة الدراسة:

صناعة الفعاليات تمثل جزءاً حيوياً 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، نظراً 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 ضرورياً 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 ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز قدرة منظمي الفعاليات على التكيف مع التحديات المستقبلية وتحسين تجربة العملاء والمشاركين في الفعاليات.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. المساهمة في البحث الأكاديمي :

- توفر الدراسة إضافة معرفية مهمة للبحث الأكاديمي في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة الاستراتيجية. من خلال تحليل تأثير العمل المرن على رضا وأداء منظمي الفعاليات، تساهم الدراسة في إثراء النظريات الموجودة وتطوير نماذج جديدة تفسر هذه الظاهرة في سياق الصناعة الفعلية.
- يمكن للدراسة أن تساعد في فتح آفاق جديدة للبحث، مما يساهم في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين العمل المرن والأداء العملي في الظروف الخاصة بصناعة الفعاليات.

2. تعزيز فهم العمل المرن :

- من خلال تحليل كيفية تأثير أساليب العمل المرن على رضا وأداء المنظمين، تساهم الدراسة في تعميق فهمنا للمفاهيم والممارسات المتعلقة بالعمل المرن. هذا يمكن أن يساهم في تطوير نظريات أكثر دقة وتطبيقها في سياقات أخرى أو في البحث الاستراتيجي الآخر.

الأهمية العملية:

1. تحسين إدارة الفعاليات :

- فهم كيفية تأثير العمل المرن يمكن أن يساعد هيئات الترفيه والفعاليات في تحسين إدارة مواردها البشرية. عن طريق تنفيذ استراتيجيات العمل المرن بشكل فعال، يمكن للمنظمين أن يكونوا أكثر قدرة على التكيف مع التحديات الفورية والمتغيرات في مجال الفعاليات.

2. زيادة رضا وأداء الموظفين:

- تساهم الدراسة في فهم مستوى رضا الموظفين وأدائهم في بيئة العمل المرنة. من خلال تحليل العلاقة بين أساليب العمل المرن والرضا الوظيفي، يمكن للمنظمات تحسين تجربة موظفيها وزيادة مستوى الالتزام والإنتاجية.

3. دعم اتخاذ القرارات الإدارية:

- يمكن للدراسة أن تقدم بيانات دقيقة ومدروسة تساعد القادة الإداريين في صنع قرارات استراتيجية مدروسة. بالتأكيد على أثر العمل المرن، يمكن للقادة الإداريين توجيه استراتيجياتهم لزيادة كفاءة العمل وتحسين النتائج المحققة.

4. تعزيز التنافسية والابتكار:

- بفهم أفضل للعمل المرن وكيفية تأثيره، يمكن للمنظمات أن تعزز قدرتها على التكيف والابتكار في تقديم الفعاليات التي تلبي توقعات واحتياجات الجمهور بشكل مستمر ومبتكر.

أهداف الدراسة:

- 1- تقييم تأثير تبني أساليب العمل المرن على مستوى رضا منظمي الفعاليات في هيئة الترفيه.
- 2- دراسة كيفية تأثير العمل المرن على مستوى أداء منظمي الفعاليات، بما في ذلك الكفاءة والإنتاجية.
- 3- فحص العلاقة بين مرونة العمل والابتكار في تصميم وتنفيذ الفعاليات الثقافية والترفيهية
- 4- تحليل تأثير العمل المرن على مستوى رضا العملاء والزوار للفعاليات المنظمة من قبل هيئة الترفيه

تساؤلات الدراسة

كيف يؤثر التنظيم المرن على مستوى رضا المنظمين في هيئة الترفيه؟
كيف يؤثر التنظيم المرن على أداء المنظمين في تنظيم الفعاليات؟
ما هي التحديات التي قد يواجهها المنظمون عند محاولة تبني أساليب العمل المرنة؟
هل يؤثر التنظيم المرن على التواصل والتعاون بين أفراد الفريق؟
ما هي الأدوات والتقنيات التي يمكن أن تسهم في تحقيق التنظيم المرن في تنظيم الفعاليات؟
هل يمكن أن يؤدي منح المنظمين مرونة أكبر في اتخاذ القرارات إلى تحسين الأداء العام للفعاليات؟
كيف يؤثر التنظيم المرن على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية لدى المنظمين؟

فروض الدراسة :

هناك علاقة إيجابية بين تبني أساليب العمل المرنة ورضا المنظمين في هيئة الترفيه
هناك عوامل الثقافية والتنظيمية داخل هيئة الترفيه تؤثر على كيفية استجابة المنظمين للتنظيم المرن

متغيرات الدراسة :

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

الإطار النظري والدراسات السابقة :

١. الإطار النظري :

١- العمل المرن:

تمثل نهجاً في تنظيم العمل يهدف إلى تحقيق مرونة أكبر في كيفية (Flexible Work Theory) رية العمل المرن أداء المهام الوظيفية وتنظيم الوقت للموظفين. تركز هذه النظرية على إتاحة خيارات متعددة للعمل بما يتناسب مع احتياجات الأفراد وظروفهم الشخصية والمهنية. تعتبر العمل المرن من أهم التطورات في مجال إدارة الموارد البشرية وتنظيم العمل في القرن الحالي، حيث تساعد على تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية وتعزز من رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

مبادئ العمل المرن:

1. **العمل عن بُعد (Telecommuting):**
2. 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.
3. **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.
4. **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.
5. **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.

فوائد العمل المرن:

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

٢- الرضا الوظيفي والأداء :

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 تص،ر الفرد إن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجته كلما كانت مشاعره نحو عمله إيجابية والعكس صحيح " (الصريفي، ٢٠٠٧، ١٢)

الأداء الوظيفي :

يُعبّر مفهوم الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (نور الدين النوري، 1111، ص621) .

أنه سلوك يقوم به الفرد في التعبير عن مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة، بشرط أن يتم دعم هذا السلوك من قبل المنظمة لضمان الجودة و النوعية « . (Basma Rahman Odeh, 2022, P05)

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 كالجهود المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الموظف، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة. (بلخير سهام ، 2012)

٣-إدارة الفعاليات :

1. التخطيط الاستراتيجي :يشمل تحديد أهداف الفعالية، وتحديد الميزانية، واختيار الموقع المناسب، وتحديد جدول زمني.
2. التنظيم والتنسيق :يتضمن تنسيق جميع الجوانب المختلفة للفعالية مثل البرمجة، والتجهيزات، والمتحدثين، والترفيه.
3. التنفيذ :تنفيذ خطة الفعالية بشكل فعال، مع إدارة العوائق وحل المشكلات التي تنشأ أثناء الفعالية.
4. التقييم والتحليل :تقييم أداء الفعالية بعد انتهائها لتحديد نجاحها والعبر المستفادة لتحسين الفعاليات المستقبلية.
5. نظرية إدارة الفعاليات تساهم في تعزيز الفعاليات وجعلها تحقق أهدافها المخططة بفعالية وكفاءة.

٤- التواصل والتعاون الداخلي :

1. التواصل الفعال :تسهيل تدفق المعلومات بين أقسام المؤسسة بطرق فعالة وشفاف.
2. التعاون والعمل الجماعي :تعزيز قدرة الأفراد على العمل معاً كفريق واحد لتحقيق أهداف مشتركة.
3. إدارة الصراعات :حل النزاعات بشكل بناء ومنع تفاقمها للحفاظ على جو عمل إيجابي.
4. نظرية التواصل والتعاون الداخلي تعتبر أساسية لتحسين الكفاءة التنظيمية وتعزيز روح الفريق العمل.

٥- إدارة الوقت والتخطيط الفعال :

1. **تحديد الأولويات:** تحديد المهام الأكثر أهمية والضرورية لتنفيذها بأولوية.
2. **تخصيص الوقت:** تخصيص الوقت لكل مهمة بناءً على تقدير الزمن اللازم لإكمالها.
3. **استخدام الأدوات الفعالة:** استخدام أدوات التخطيط والمواعيد لتنظيم الجدول الزمني بشكل فعال.
4. **تقنيات إدارة الوقت:** تطبيق تقنيات مثل تقنية بومودورو، وتقنيات التركيز والتفوق الذاتي.
5. **نظرية إدارة الوقت والتخطيط الفعال** تهدف إلى تعزيز الإنتاجية الفردية وتحقيق الأهداف المحددة بشكل موثوق به.

الدراسات السابقة :

المنهجية وطرق البحث:

منهج البحث :

أدوات الدراسة :

حدود الدراسة:

المراجع:

الصريفي، محمد (٢٠٠٧). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية ، دار الوفاء للطباعة و النشر الإسكندرية ، ص٣٧.

دودو النوري نور الدين (2021) ,**الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الجامعة**
دارسة ميدانية بجامعة الجلفة، مجلة دارسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية، مجلد13، العدد 1.

بلخير سهام، "أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية دراسة حالة جامعة
البويرة"، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ،جامعة العقيد أكلي محند أولحاج ، البويرة، 2012 .

المراجع باللغة الأجنبية :

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

