

**مقدمة :**

في ظل التوجهات الحديثة نحو تحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء والارتباط الوظيفي للموظفين، قامت الإدارة العامة للأداء والامتثال بإجراء استبيان شامل لقياس مستوى رضا منسوبي الجامعة عن نظام العمل بالدوام المرن. الذي انطلق بتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٥ هـ حتى ٤/١١/١٤٤٥ هـ ويهدف هذا النظام على مختلف جوانب الحياة المهنية للموظفين، بما في ذلك تقليل التوتر والضغط النفسي، وزيادة التحفيز والرضا الوظيفي، وتسهيل التنقل والحضور والانصراف.

وتأتي هذه الدراسة في سياق سعي الجامعة لتطبيق أفضل الممارسات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مرنة تتماشى مع احتياجات وتطلعات الموظفين. ويُعد نظام الدوام المرن أحد الحلول التي تسعى الجامعة من خلاله إلى تعزيز الإنتاجية وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين.

ويستعرض هذا التحليل نتائج الاستبيان بشكل مفصل، مع التركيز على تقييم مدى تأثير الدوام المرن على مختلف جوانب العمل، وتقديم توصيات تستند إلى البيانات لتحسين سياسات العمل المستقبلية. وذلك لتقديم رؤى واضحة ومبنية على أسس علمية تساهم في اتخاذ قرارات مدروسة تدعم تطوير بيئة العمل في الجامعة.

**أهمية الاستبيان :**

إن إجراء الاستبيان الذي يهدف إلى قياس مستوى رضا منسوبي الجامعة عن نظام الدوام المرن يعتبر خطوة هامة وأساسية في تعزيز بيئة العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة وتتجلى أهمية هذا الاستبيان مما يلي:

**١- تعزيز رفاهية الموظفين :**

يمكن لنظام الدوام المرن أن يلعب دوراً كبيراً في تقليل التوتر والضغط النفسي الذي قد يتعرض له الموظفون، مما يعزز من رفاهيتهم ويساهم في تحسين صحتهم النفسية والجسدية.

**٢- زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز :**

يساعد الاستبيان في تحديد مدى تأثير الدوام المرن على مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز بين الموظفين، مما يمكن الجامعة من تطبيق السياسات التي تساهم في تحسين هذه الجوانب.

**٣- تحديد احتياجات الموظفين:**

يوفر الاستبيان بيانات دقيقة حول تفضيلات الموظفين فيما يتعلق بأوقات العمل ونظام الدوام، مما يساعد الإدارة في اتخاذ قرارات مناسبة تلبى احتياجات الموظفين وتعزز من رضاهم.

**٤- تحسين الإنتاجية:**

من خلال فهم تأثير الدوام المرن على الأداء والإنتاجية، يمكن للجامعة تطوير استراتيجيات تساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية العامة للموظفين.

**٥- تقليل التأخير وزيادة الانضباط:**

يظهر الاستبيان كيف يمكن لنظام الدوام المرن أن يساهم في تقليل التأخير عن العمل، مما يعزز من الانضباط ويقلل من العقوبات الناتجة عن التأخير.

**٦- تخفيف الازدحام المروري:**

يساعد الاستبيان في فهم كيفية تأثير الدوام المرن على تخفيف الازدحام في أوقات الحضور والانصراف، مما يسهل من حركة الموظفين ويقلل من الضغط المروري.

بشكل عام، يعد هذا الاستبيان أداة هامة لتطوير بيئة عمل مرنة وفعالة، تساهم في تعزيز رضا الموظفين ورفاهيتهم، وتحقيق أهداف الجامعة بشكل مستدام.

**تحليل استبيان مستوى رضا منسوبي الجامعة عن الدوام المرن****١- بناء على صفة المستفيد :**

النسبة	عدد المشاركين	صفة المستفيد
٩٤٪	٨٩٤ مشارك	موظف إداري
٣,٧٪	٣٥ مشارك	كادر صحي
٢,٣٪	٢٢ مشارك	عضو هيئة تدريس
١٠٠٪	٩٥١	المجموع

تعتبر نسبة الموظفين الإداريين هي الأكبر بين المشاركين، مما يعكس التركيز الأكبر على الوظائف الإدارية في الجامعة.

**٢- بناء على مقر العمل :**

النسبة	عدد المشاركين	المقر
٥١,١٪	٤٨٦ مشارك	المجمعة
٢٨,٧٪	٢٧٣ مشارك	الزلفي
٩,٨٪	٩٣ مشارك	الغايط
٥٪	٤٨ مشارك	حوطة سدير
٥,٤٪	٥١ مشارك	رماح

يشكل مقر العمل في المجمعة والزلفي النسبة الأكبر من المشاركين، مما قد يشير إلى أن هذين الموقعين هما الأكثر نشاطاً أو استيعاباً للموظفين.

## ٣- بناء على صفة جنس المشارك :

النسبة	عدد المشاركين	الجنس
٥٨,٣%	٥٥٥ مشارك	ذكر
٤١,٧%	٣٦٩ مشارك	انثى

يتضح أن التوزيع بين الذكور والإناث متوازن نسبياً، مما يشير إلى أن أي قرارات تتعلق بالدوام المرن يجب أن تراعي احتياجات ومتطلبات كلا الجنسين.

## ٤- بناء على الأفضلية في العمل :

هل تفضل العمل بنظام الدوام المرن؟		
٨٩,٥%	٨٩٤	موافق
٤,٩%	٣٥	غير موافق
٥,٦%	٢٢	محايد

تظهر النتائج تأييداً كبيراً لنظام الدوام المرن بين الموظفين، مما يعكس رغبة قوية في تبني هذا النظام.

## ٥- بناء على المساهمة في تقليل مستوى التوتر :

هل ترى أن العمل بالدوام المرن يساهم في تقليل مستوى التوتر والضغط النفسي؟		
٨٨,٩%	٨٤٦	موافق
٤,٧%	٤٥	غير موافق
٦,٤%	٦١	محايد

يعتقد الغالبية أن الدوام المرن يساهم في تقليل التوتر والضغط النفسي، مما يعكس فوائد إيجابية على الصحة النفسية للموظفين.

## ٦- بناء على أفضليه العمل بشكل دائم او مؤقت :

تفضل العمل بنظام الدوام المرن بشكل دائم أو مؤقت؟		
دائم	٧٩٧	٪٨٣,٧
مؤقت	١١٢	٪١١,٨
محايد	٤٣	٪٤,٥

يفضل معظم الموظفين أن يكون الدوام المرن دائماً ، مما يشير إلى الحاجة لإدراج هذا النظام كجزء دائم من سياسات العمل في الجامعة.

## ٧- بناء على الساعات المفضلة لبدء العمل :

ماهي الساعات التي تفضلها لبدء العمل ؟		
٠٧:٠٠	٧١٠	٪٧٤,٦
٠٨:٠٠	١٦٠	٪١٦,٨
٠٩:٠٠	٨٢	٪٨,٦

الساعة ٧:٠٠ صباحاً هي الوقت المفضل لبدء العمل ، مما يعكس رغبة في بدء اليوم مبكراً وإنهائه مبكراً.

## ٨- بناء على مساهمة النظام بتحديد ساعات عمل ملائمة :

هل يسمح نظام الدوام المرن بتحديد ساعات العمل الملائمة بك ؟		
موافق	٨٥٤	٪٨٩,٧
غير موافق	٣٦	٪٣,٨
محايد	٦٢	٪٦,٥

غالبية المشاركين يعتقدون أن الدوام المرن يسمح بتحديد ساعات العمل الملائمة ، مما يعزز من مرونة العمل ويزيد من الإنتاجية

## ٩- بناء على مساهمة الدوام في زيادة التحفيز والرضا :

هل يساهم الدوام المرن في زيادة التحفيز والرضا الوظيفي والالتزام بالعمل؟		
موافق	٨٤٥	٨٨,٨%
غير موافق	٤٦	٤,٨%
محايد	٦١	٦,٤%

يشعر الموظفون بأن الدوام المرن يزيد من التحفيز والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على الأداء والإنتاجية.

## ١٠- بناء على تأثير الدوام المرن على الموظفين :

هل يؤثر الدوام المرن سلباً على التواصل والتسيق مع زملائك في العمل؟		
موافق	١٢٧	١٣,٣%
غير موافق	٦٩٥	٧٣%
محايد	١٣٠	١٣,٧%

معظم الموظفين لا يرون أن الدوام المرن يؤثر سلباً على التواصل والتسيق، مما يعني أنه يمكن تطبيق هذا النظام بدون التأثير على العمل الجماعي.

## ١١- بناء على تقليل الحسم الناتج عن التأخير :

هل يساهم الدوام المرن في تقليل الحسم الناتج عن التأخير؟		
موافق	٨٩٤	٩٤%
غير موافق	١٨	١,٩%
محايد	٤٠	٤,٢%

يتفق الأغلبية على أن الدوام المرن يساهم في تقليل الحسم الناتج عن التأخير، مما يساهم في تخفيف العقوبات المتعلقة بالتأخير ويحفز الموظفين على الالتزام بالحضور.



## ١٢. بناء على تخفيف الازدحام في الحضور والانصراف :

هل يساهم الدوام المرن في تخفيف الازدحام في الحضور والانصراف؟		
موافق	٨٧٩	%٩٢,٥
غير موافق	١٦	%٥,٩
محايد	٥٦	%٥,٩

يرى المشاركون أن الدوام المرن يساهم في تخفيف الازدحام في الحضور والانصراف، مما يعني أن اعتماد هذا النظام يمكن أن يحسن من تدفق الحركة ويقلل من الازدحام.

### مختصر التحليل :

- **صفة المستفيد:** الغالبية العظمى من المشاركين في الاستبيان هم من الموظفين الإداريين، مما قد يعكس الطبيعة الإدارية لموظفي الجامعة.
- **مقر العمل:** يتوزع الموظفون على عدة مواقع مع التركيز الأكبر في المجموعة والزلفي.
- **الجنس:** التوزيع بين الذكور والإناث متوازن نسبياً.
- **تفضيل الدوام المرن:** تظهر النتائج تأييداً كبيراً لنظام الدوام المرن بين الموظفين.
- **تخفيف التوتر والضغط النفسي:** يعتقد الغالبية أن الدوام المرن يساهم في تقليل مستوى التوتر والضغط النفسي.
- **استمرارية الدوام المرن:** يفضل معظم الموظفين أن يكون الدوام المرن دائماً.
- **بداية العمل:** الساعة ٧:٠٠ صباحاً هي الوقت المفضل لبداية العمل.
- **تحديد ساعات العمل:** غالبية المشاركين يعتقدون أن الدوام المرن يسمح بتحديد ساعات العمل الملائمة.
- **زيادة التحفيز والرضاء الوظيفي:** يشعر الموظفون بأن الدوام المرن يزيد من التحفيز والرضاء الوظيفي.
- **التواصل والتنسيق:** عدد قليل من الموظفين يرون أن الدوام المرن يؤثر سلباً على التواصل والتنسيق بينما الأكثرية ترا أن هذا النظام لا يؤثر سلباً.
- **تقليل الحسم عن التأخير:** يتفق الأغلبية على أن الدوام المرن يساهم في تقليل الحسم الناتج عن التأخير.
- **تخفيف الازدحام:** يرى المشاركون أن الدوام المرن يساهم في تخفيف الازدحام في الحضور والانصراف.



## استنتاجات :

### • التأييد الكبير للدوام المرن :

يتضح أن هناك رغبة قوية بين الموظفين لاعتماد نظام الدوام المرن كجزء أساسي ودائم من بيئة العمل، نظراً للفوائد العديدة التي يقدمها.

### • الصحة النفسية :

يساهم الدوام المرن في تحسين الصحة النفسية للموظفين عن طريق تقليل التوتر والضغط النفسي، مما يعزز من رفاهية الموظفين بشكل عام.

### • التحفيز والإنتاجية:

يزيد الدوام المرن من مستوى التحفيز والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على الأداء والإنتاجية.

### • الحضور والانصراف:

يساهم الدوام المرن في تقليل الازدحام وتحسين حركة الموظفين، مما يقلل من الحسم الناتج عن التأخير ويحسن من تجربة الموظفين.

## التوصيات :

### (١) تعزيز الدوام المرن :

نظراً للتأييد الكبير، ينبغي تعزيز نظام الدوام المرن وتطبيقه بشكل أوسع.

### (٢) التواصل الفعال :

توفير أدوات ومنصات تعزز من التواصل والتنسيق بين الموظفين في ظل الدوام المرن.

### (٣) متابعة الأداء :

الاستمرار في مراقبة تأثير الدوام المرن على الأداء الوظيفي والتحفيز بشكل دوري.

### (٤) مراجعة دورية :

إجراء مراجعات دورية لتقييم تأثير الدوام المرن على الأداء والرضا الوظيفي، وتعديل السياسات بناءً على النتائج.