

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال



اقترح بحثي: تأثير وفعالية الدوام المرن على الأداء والرفاهية الوظيفية

عنوان البحث

تأثير وفعالية الدوام المرن على الأداء والإنتاجية والكفاءة ودوران الموظفين والرضا الوظيفي والإجهاد الوظيفي: دراسة
تجريبية متعددة المراكز في الرياض

إعداد الطالبة/سمية مروان العمار

إشراف/

د.الفصيل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

أصبحت المرونة في بيئة العمل عاملاً محوريًا في إدارة المؤسسات الحديثة. ومع تزايد المطالب بتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، بدأت العديد من المؤسسات في تبني أنظمة الدوام المرن. ومع ذلك، لا يزال تأثيره على العوامل الأساسية في بيئة العمل مثل الإنتاجية والكفاءة والاحتفاظ بالموظفين والرضا الوظيفي والإجهاد الوظيفي موضع نقاش. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت ترتيبات العمل المرنة يمكن أن توفر فوائد ملموسة للموظفين وأصحاب العمل على حد سواء، خاصة في البيئات ذات الطلب المرتفع مثل المستشفيات والمصانع والشركات.

تشير العديد من الدراسات إلى أن الدوام المرن يساهم في تحسين الرضا الوظيفي وتقليل الإرهاق، ومع ذلك، تُظهر بعض الأبحاث أن هناك بعض العيوب المحتملة، مثل قلة الإشراف وكفاءة العمليات. ستقوم هذه المراجعة بتحليل الأدبيات الحالية حول تأثير جداول العمل المرنة في مختلف الصناعات، مع التركيز على الدراسات التجريبية والرصدية السابقة حول كفاءة القوى العاملة ورفاهيتها.

لذا أصبح الدوام المرن محط اهتمام كبير كاستراتيجية لتعزيز التوازن بين العمل والحياة مع تحسين نتائج المؤسسات. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير وفعالية ترتيبات العمل المرنة على مجموعة من العوامل في بيئة العمل، بما في ذلك الأداء والإنتاجية والكفاءة ودوران الموظفين والرضا الوظيفي والإجهاد الوظيفي. سيتم إجراء هذه الدراسة عبر مراكز متعددة، تشمل شركات ومصانع ومستشفيات في مناطق مختلفة من الرياض، باستخدام تصميم تجريبي. سيتبع مجموعة من الموظفين جدول عمل مرن، بينما ستلتزم المجموعة الضابطة بساعات العمل التقليدية. سيتم قياس مؤشرات الأداء الرئيسية والنتائج النفسية لتقييم مدى فاعلية جداول العمل المرنة في بيئات مهنية مختلفة. من المتوقع أن توفر النتائج رؤى قيمة للمنظمات التي تفكر في تعديل سياساتها لتعزيز استدامة القوى العاملة ورفاهيتها.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة، أصبحت المؤسسات تسعى إلى تحقيق التوازن بين تحسين الإنتاجية ورفاهية الموظفين. يُعتبر نظام الدوام المرن أحد الحلول التي اكتسبت اهتمامًا متزايدًا لما له من تأثير محتمل على الأداء، الإنتاجية، والرضا الوظيفي. ومع ذلك، لا تزال هناك تساؤلات حول مدى فعاليته وتأثيره الفعلي على بيئات العمل المختلفة.

تعاني العديد من المؤسسات من ارتفاع معدلات دوران الموظفين، انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة حالات الإرهاق الوظيفي، وهي مشكلات تؤثر سلبًا على استقرار بيئة العمل وكفاءة الأداء. ورغم أن بعض الدراسات تشير إلى أن الدوام المرن قد يكون حلاً لهذه المشكلات، إلا أن هناك تباينًا في نتائجه باختلاف طبيعة العمل والقطاعات المختلفة، حيث قد يكون تأثيره إيجابيًا في بعض البيئات، بينما يواجه تحديات في أخرى مثل المصانع والمستشفيات.

وبناءً عليه، تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة مدى تأثير وفعالية نظام الدوام المرن على الأداء، الإنتاجية، الكفاءة، معدلات دوران الموظفين، الرضا الوظيفي، والإرهاق الوظيفي في مختلف القطاعات المهنية داخل مدينة الرياض، وذلك من خلال دراسة تجريبية مقارنة بين نظام الدوام المرن والدوام التقليدي.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم بيانات علمية موثوقة حول ما إذا كان تبني نظام الدوام المرن يسهم بشكل حقيقي في تحسين بيئة العمل وزيادة كفاءة الموظفين، أم أنه يواجه تحديات تحد من فعاليته في بعض المجالات.

أهمية الدراسة:

سيساهم هذا البحث في إثراء النقاش حول إدارة القوى العاملة ورفاهية الموظفين. كما سيساعد صناع القرار والمتخصصين في الموارد البشرية وقادة الأعمال في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن جدوى وتأثير سياسات العمل المرنة في المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، ستوفر الدراسة رؤى مقارنة عبر مختلف القطاعات لمعرفة أين تكون سياسات العمل المرنة أكثر فعالية.

أهداف الدراسة:

- تقييم تأثير الدوام المرن على أداء وإنتاجية الموظفين.
- قياس تأثير جداول العمل المرنة على الكفاءة والإنتاجية.
- تحديد مدى تأثير الدوام المرن على معدلات دوران الموظفين.
- تحليل مستويات الرضا الوظيفي بين الموظفين في أنظمة العمل المرنة والتقليدية.
- قياس مستويات الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين الخاضعين لظروف العمل المرنة والتقليدية.
- مقارنة هذه التأثيرات عبر بيئات عمل مختلفة (شركات، مصانع، مستشفيات).

النتائج المتوقعة:

من المتوقع أن تثبت هذه الدراسة أن الدوام المرن يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين، وتقليل معدلات دورانهم، وزيادة رضاهم الوظيفي، وتقليل مستويات الإرهاق الوظيفي. ستوفر النتائج بيانات تجريبية تدعم أو تدحض تبني سياسات العمل المرن في بيئات العمل المتنوعة في الرياض.

التحديات المحتملة:

- اختلاف متطلبات العمل بين القطاعات قد يؤثر على النتائج.
- تأثير الثقافة التنظيمية وأساليب الإدارة على تنفيذ النظام المرن.
- تحيز الموظفين تجاه العمل المرن وتكيفهم معه.
- قصر مدة الدراسة قد لا يُظهر التأثيرات طويلة المدى على الاحتفاظ بالموظفين والإجهاذ الوظيفي.

تساؤلات الدراسة

1. ما تأثير الدوام المرن على أداء الموظفين وإنتاجيتهم في بيئات العمل المختلفة؟
2. كيف يؤثر الدوام المرن على مستويات الكفاءة الوظيفية مقارنةً بأنظمة العمل التقليدية؟
3. ما العلاقة بين تطبيق الدوام المرن ومعدلات دوران الموظفين؟
4. هل يساهم الدوام المرن في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
5. إلى أي مدى يساعد الدوام المرن في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي والتوتر النفسي؟
6. ما الفروق في تأثير الدوام المرن بين القطاعات المختلفة (الشركات، المصانع، المستشفيات)؟
7. كيف يتأثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عند تطبيق نظام الدوام المرن؟
8. ما التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق الدوام المرن، وكيف يمكن التغلب عليها؟
9. هل هناك اختلاف في تأثير الدوام المرن بين الفئات الوظيفية المختلفة (الإداريين، الفنيين، العاملين الميدانيين)؟
10. ما العوامل التنظيمية والإدارية التي تؤثر على نجاح أو فشل تطبيق نظام الدوام المرن؟

فروض الدراسة:

- الفرضية 1: الموظفون الذين يعملون وفق نظام الدوام المرن يظهرون أداءً وإنتاجية أعلى من أولئك الذين يعملون وفق الجداول التقليدية.
- الفرضية 2: جداول العمل المرنة تؤدي إلى زيادة الكفاءة وتقليل الضغط التشغيلي.
- الفرضية 3: معدلات دوران الموظفين تنخفض مع تطبيق الدوام المرن.
- الفرضية 4: الرضا الوظيفي أعلى بشكل ملحوظ بين الموظفين الذين لديهم جداول مرنة مقارنة بأولئك الذين لديهم جداول ثابتة.
- الفرضية 5: مستويات الإرهاق الوظيفي أقل بين الموظفين الذين يعملون بساعات مرنة.
- الفرضية 6: يختلف تأثير الدوام المرن باختلاف الصناعات والبيئات المهنية.

مقدمة حول الدراسات السابقة

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بالدراسات التي تبحث في تأثير الدوام المرن على أداء الموظفين ورفاهيتهم في مختلف بيئات العمل. تنوعت هذه الدراسات بين البحث في الإنتاجية، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ومستويات الرضا الوظيفي، ومعدلات دوران الموظفين، وتقليل الإرهاق المهني. وتوفر هذه الدراسات أدلة تجريبية حول مزايا الدوام المرن، والتحديات المرتبطة بتطبيقه، وتأثيره في قطاعات مختلفة.

1. تأثير الدوام المرن على الإنتاجية والأداء الوظيفي

تناولت العديد من الدراسات مسألة تأثير الدوام المرن على إنتاجية الموظفين، حيث سعت الأبحاث إلى قياس مدى تأثير التحكم في ساعات العمل على الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات. في دراسة أجراها **Bloom et al. (2015)** على إحدى الشركات الصينية، وجد الباحثون أن الموظفين الذين عملوا وفق نظام الدوام المرن أظهروا زيادة بنسبة 13% في الإنتاجية مقارنة بمن عملوا وفق ساعات عمل تقليدية. وقد عزت الدراسة هذه الزيادة إلى تحسين جودة العمل، وانخفاض عدد الأخطاء، وزيادة تركيز الموظفين أثناء العمل.

في دراسة أخرى أجراها **Gajendran & Harrison (2007)**، والتي شملت تحليلًا لـ 46 دراسة سابقة حول الدوام المرن والعمل عن بُعد، تبين أن المرونة في العمل تؤدي إلى تحسين الأداء، وتقليل الضغوط الوظيفية، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. كما أظهرت الدراسة أن المرونة الزمنية تساهم في زيادة الاستقلالية لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحفيزهم على تقديم أداء أفضل.

2. الدوام المرن وتأثيره على التوازن بين العمل والحياة الشخصية

يُعد تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أحد الأهداف الرئيسية لأنظمة الدوام المرن. تناولت دراسة أجرتها **Kossek & Lautsch (2018)** العلاقة بين ساعات العمل المرنة ومستوى رضا الموظفين عن حياتهم الشخصية. وجدت الدراسة أن الموظفين الذين تمكنوا من ضبط جداول عملهم وفقًا لاحتياجاتهم الشخصية كانوا أكثر قدرة على تخصيص وقت للعائلة والأنشطة الاجتماعية، مما انعكس إيجابًا على صحتهم النفسية والبدنية.

كما أشارت دراسة أجرتها **Golden & Veiga (2005)** إلى أن الموظفين الذين لديهم خيارات عمل مرنة أظهروا معدلات أعلى من الرضا عن حياتهم الشخصية والمهنية مقارنة بمن يعملون وفق جداول صارمة. وأكدت الدراسة أن الشعور بالتحكم في الجدول الزمني للعمل يعزز الشعور بالراحة النفسية، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة العامة للموظفين.

3. تأثير الدوام المرن على معدلات دوران الموظفين والالتزام الوظيفي

ركزت العديد من الأبحاث على العلاقة بين الدوام المرن ومستوى التزام الموظفين بالعمل، فضلًا عن تأثيره على معدلات دوران الموظفين. في دراسة أجراها **Allen et al. (2013)**، وُجد أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في جداول العمل كانوا أقل عرضة لترك وظائفهم مقارنة بمن يعملون وفق جداول تقليدية. وبيّنت الدراسة أن الدوام المرن يزيد من ولاء الموظفين لمؤسساتهم، حيث يشعرون أن أماكن العمل تأخذ احتياجاتهم الشخصية بعين الاعتبار.

كما أظهرت دراسة أخرى أجراها **Baughman, DiNardi, & Holtz-Eakin (2003)** أن تطبيق سياسات العمل المرنة يقلل من معدلات الاستقالات، ويزيد من قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين المتميزين. وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات التي تقدم خيارات دوام مرنة تتمتع بقدرة تنافسية أعلى في سوق العمل، حيث تُعد بيئة العمل المرنة من العوامل التي تجذب المواهب الجديدة وتحافظ على الكفاءات داخل المؤسسة.

4. الدوام المرن وتأثيره على الإرهاق الوظيفي والصحة النفسية

تناولت العديد من الأبحاث العلاقة بين ساعات العمل المرنة وتقليل مستويات الإجهاد والإرهاق الوظيفي. في دراسة أجراها **Maslach & Leiter (2016)**، تبين أن الموظفين الذين يعملون وفق جداول مرنة أظهروا معدلات أقل من الإرهاق المهني مقارنة بمن يعملون وفق جداول ثابتة. وأوضحت الدراسة أن التحكم في ساعات العمل يقلل من الشعور بالضغط والتوتر، مما ينعكس إيجاباً على الصحة النفسية للموظفين.

وفي دراسة أخرى أجرتها **Moen, Kelly, & Hill (2011)**، تم تحليل تأثير الدوام المرن على مستويات التوتر بين الموظفين في بيئة عمل متغيرة. وأظهرت النتائج أن الموظفين الذين تمكنوا من التحكم في أوقات عملهم عانوا من مستويات أقل من الإجهاد، وكان لديهم قدرة أفضل على إدارة مهامهم الوظيفية والشخصية.

5. الدوام المرن في القطاعات المختلفة: مقارنة بين الشركات والمصانع والمستشفيات

أظهرت بعض الدراسات أن تأثير الدوام المرن قد يختلف حسب طبيعة العمل والقطاع الذي يتم تطبيقه فيه. فعلى سبيل المثال، في دراسة أجراها **Perlow & Porter (2009)** حول الدوام المرن في القطاع الصحي، وُجد أن تطبيق هذا النظام في المستشفيات قد يكون أكثر تعقيداً بسبب الحاجة إلى توفر الكوادر الطبية على مدار الساعة. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى أن توفير نوبات عمل مرنة وتقليل ساعات العمل الإلزامية أدى إلى تحسن في صحة الأطباء والمرضى النفسية والجسدية، مما انعكس إيجابياً على جودة الرعاية الصحية المقدمة.

أما في قطاع التصنيع، فقد أظهرت دراسة أجراها **Kelliher & Anderson (2010)** أن العمال الذين حصلوا على مرونة في جداول العمل أظهروا تحسناً في الأداء الوظيفي، لكن التحدي الرئيسي كان في ضمان استمرارية العمليات الإنتاجية دون تأخير. وأشارت الدراسة إلى أن الحل الأمثل هو تطبيق الدوام المرن مع نظام تناوب مناسب يضمن استمرارية العمل داخل المصنع.

أما في قطاع الشركات، فقد أشارت دراسة أجراها **Demerouti et al. (2014)** إلى أن الدوام المرن ساهم في زيادة الإبداع والابتكار، حيث شعر الموظفون بحرية أكبر في تحديد أوقات عملهم وفقاً للفترات التي يكونون فيها أكثر إنتاجية.

6. التحديات والقيود المرتبطة بتطبيق الدوام المرن

على الرغم من الفوائد العديدة للدوام المرن، إلا أن هناك بعض التحديات التي رصدتها الدراسات السابقة. في دراسة أجراها **Leslie et al. (2012)**، تبين أن بعض المديرين ينظرون إلى الدوام المرن على أنه يقلل من قدرة المؤسسة على مراقبة أداء الموظفين، مما قد يؤثر على كفاءة العمل. وأشارت الدراسة إلى ضرورة وضع آليات رقابة فعالة لضمان تحقيق الأهداف الإنتاجية دون التأثير على جودة العمل.

كما أظهرت دراسة أخرى أجراها **Hill, Ferris, & Martinson (2003)** أن بعض الموظفين الذين يعملون وفق نظام الدوام المرن يواجهون صعوبة في الفصل بين الحياة الشخصية والمهنية، مما قد يؤدي إلى زيادة ساعات العمل الفعلية دون إدراك ذلك، وبالتالي ارتفاع معدلات الإرهاق الوظيفي.

المنطلقات النظرية للدراسة

مفهوم الدوام المرن وأساسه النظري

يُعتبر الدوام المرن أحد الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، التي تهدف إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتعزيز الأداء والإنتاجية داخل بيئات العمل المختلفة. يركز مفهوم الدوام المرن على نظريات الإدارة الحديثة التي تركز على تمكين الموظفين من التحكم في جداول أعمالهم، بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والمهنية. وقد نشأت فكرة الدوام المرن من خلال دراسات علمية متعددة أثبتت أن توفير بيئة عمل مرنة يمكن أن يساهم في تحسين أداء الموظفين، وزيادة ولائهم للمؤسسة، وتقليل الإرهاق الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية العامة للمؤسسة.

يستند هذا المفهوم إلى نظريات علم النفس التنظيمي، مثل **نظرية التوقعات (Expectancy Theory)** التي طورها فيكتور فروم، والتي تؤكد أن الأداء الوظيفي يتحسن عندما يدرك الموظفون أن جهودهم تؤدي إلى نتائج إيجابية، مثل زيادة الراحة النفسية أو تحقيق التوازن بين العمل والحياة. إضافة إلى ذلك، تدعم **نظرية التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance Theory)** فكرة أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة زمنية في أداء وظائفهم يشعرون برضا وظيفي أكبر، مما يقلل من احتمالية تعرضهم للإرهاق المهني أو التفكير في ترك العمل.

الإنتاجية في ظل أنظمة العمل المرنة

يرتبط مفهوم الإنتاجية ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرة الموظف على أداء مهامه بفعالية وكفاءة. وفقاً لنظرية **الإدارة بالأهداف (Management by Objectives)** التي طرحها بيتر دراكر، فإن تحديد أهداف واضحة للموظفين والسماح لهم بإدارة وقتهم بحرية يساعد في زيادة الإنتاجية وتحقيق نتائج أفضل.

تؤكد الأبحاث أن المرونة في ساعات العمل تعزز قدرة الموظف على التركيز أثناء العمل، إذ يشعر الموظفون الذين يتمتعون بجدول زمني مرن بمزيد من الحرية، مما يساهم في تحسين أدائهم، وتقليل حالات التشتت الذهني، وزيادة معدل الإنجاز. كما يدعم **نموذج الموارد والمتطلبات الوظيفية (Job Demands-Resources Model)** فكرة أن توفير بيئة عمل مرنة تقلل من الضغوط المهنية التي قد تؤثر سلباً على أداء الموظفين، ويزيد من مستوى الحافز الداخلي لديهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء التشغيلية.

تأثير الدوام المرن على رضا الموظفين

يُعد رضا الموظفين أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح المؤسسات واستمراريتها. تستند هذه الفكرة إلى **نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)**، والتي تفترض أن الموظفين الذين يشعرون بالعدالة في التعاملات الإدارية وتوزيع المهام يميلون إلى تطوير التزام وظيفي أكبر تجاه مؤسساتهم. يساهم تطبيق أنظمة الدوام المرن في تعزيز هذا الشعور بالعدالة، حيث يتيح للموظفين مزيداً من التحكم في جدول أعمالهم، مما يحد من التوترات الوظيفية ويزيد من مستويات الرضا لديهم.

تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة زمنية يكونون أكثر قدرة على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، مما ينعكس إيجاباً على معنوياتهم العامة، ويؤدي إلى انخفاض معدلات التغيب عن العمل، وتحسن العلاقات بين الموظفين والإدارة.

دور الدوام المرن في تقليل الإرهاق الوظيفي

الإرهاق الوظيفي من أكثر المشكلات شيوعاً في بيئات العمل التقليدية، ويؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين واستمراريتهم في العمل. وفقاً لنظرية **الإجهاد الوظيفي (Job Stress Theory)**، فإن الضغوط الناتجة عن ساعات العمل الطويلة والروتين اليومي قد تؤدي إلى انخفاض مستوى التركيز، وزيادة الإرهاق البدني والنفسي، مما قد يدفع الموظف إلى البحث عن فرص عمل أخرى أكثر راحة.

يُظهر نموذج **الطلب والتحكم في العمل (Job Demand-Control Model)** أن الموظفين الذين يتمتعون بقدرة أكبر على التحكم في جداول أعمالهم يعانون من مستويات إرهاق أقل، مقارنةً بأولئك الذين يعملون في بيئات صارمة تفتقر إلى المرونة الزمنية. لذلك، فإن تبني المؤسسات لأنظمة العمل المرنة يمكن أن يساهم في تقليل معدلات الإرهاق المهني، من

خلال منح الموظفين الفرصة لإدارة وقتهم بشكل أفضل، مما يساعدهم على تجنب الإرهاق الجسدي والنفسي الناتج عن ضغط العمل.

تأثير الدوام المرن على معدل دوران الموظفين

يعد دوران الموظفين (Turnover Rate) أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات في مختلف القطاعات، حيث يمكن أن يؤدي ارتفاع معدل الاستقالات إلى زيادة التكاليف التشغيلية الناجمة عن الحاجة إلى تعيين وتدريب موظفين جدد. وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)، فإن الموظفين الذين يشعرون بأن مؤسساتهم توفر لهم بيئة عمل داعمة ومرنة يكونون أكثر ميلاً للبقاء في وظائفهم لفترات أطول.

تشير الأبحاث إلى أن الدوام المرن يلعب دوراً محورياً في خفض معدل دوران الموظفين، حيث يُعد خياراً جذاباً للعديد من العاملين، خاصة أولئك الذين يسعون إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والتزاماتهم الشخصية. كما أن الشركات التي توفر جداول عمل مرنة غالباً ما تتمتع بمعدلات احتفاظ أعلى، مما يعزز استقرار المؤسسة، ويقلل من التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد.

أثر تطبيق الدوام المرن في المؤسسات المختلفة

على الرغم من الفوائد المتعددة للدوام المرن، إلا أن تأثيره قد يختلف من قطاع إلى آخر. فعلى سبيل المثال، في القطاعات الخدمية مثل المستشفيات، قد يكون تطبيق نظام الدوام المرن أكثر تعقيداً نظراً لحاجة المستشفيات إلى توفر الكوادر الطبية على مدار الساعة. ومع ذلك، فإن بعض النماذج مثل جداول العمل بالتناوب أو العمل عن بُعد يمكن أن تساهم في تحقيق المرونة المطلوبة دون التأثير على جودة الخدمة المقدمة.

أما في قطاع الشركات، فقد أثبتت التجارب أن الدوام المرن يعزز من إنتاجية الموظفين، ويقلل من معدلات الغياب، ويزيد من مستوى الإبداع والابتكار، حيث يمنح الموظفين حرية أكبر في اختيار الأوقات التي يكونون فيها أكثر تركيزاً وإنتاجية. وفي المصانع، يمكن أن يساهم تطبيق نظام العمل المرن في تحسين رضا العمال وزيادة كفاءتهم، بشرط أن يتم تنفيذه بطريقة لا تؤثر على سير العمليات الإنتاجية.

الاستنتاجات النظرية لتطبيق الدوام المرن

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الدوام المرن يمثل نموذجاً إدارياً فعالاً يحقق فوائد متعددة لكل من المؤسسات والموظفين. فمن ناحية، يعزز الأداء والإنتاجية، ويحسن مستويات الرضا الوظيفي، ويقلل من الإرهاق المهني. ومن ناحية أخرى، يساعد في خفض معدلات دوران الموظفين، ويوفر بيئة عمل أكثر دعماً وتوازناً. ومع ذلك، فإن نجاح تطبيق هذا النظام يعتمد على مدى ملاءمته لطبيعة المؤسسة، والقدرة على إيجاد حلول مرنة تلبي احتياجات العمل دون التأثير على سير العمليات التشغيلية.

في ضوء هذه المعطيات، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم بيانات تجريبية حول تأثير الدوام المرن على بيانات العمل المختلفة في الرياض، وتحليل مدى فعاليته كأداة لتحسين بيئة العمل وتعزيز استقرار المؤسسات.

المنهجية وطرق البحث:

تصميم الدراسة:

- ستُجرى دراسة تجريبية متعددة المراكز عبر مختلف القطاعات في الرياض، بما في ذلك الشركات والمصانع والمستشفيات. ستستخدم الدراسة تصميمًا عشوائيًا مضبوطًا (RCT) مع مجموعتين:
- المجموعة التجريبية: الموظفون الذين سيتبعون نظام الدوام المرن.
- المجموعة الضابطة: الموظفون الذين سيستمررون في العمل وفقًا لساعات العمل التقليدية.

مجتمع الدراسة:

- الموظفون من مختلف القطاعات، بما في ذلك الشركات (القطاع الخاص)، والمصانع (القطاع الصناعي)، والمستشفيات (القطاع الصحي).
- سيتم تعيين المشاركين عشوائيًا إما في المجموعة التجريبية أو المجموعة الضابطة.
- سيتم تحديد حجم العينة من خلال تحليل القوة الإحصائية لضمان دقة النتائج.

طرق جمع البيانات:

- الاستبيانات والاستطلاعات: تقييم الرضا الوظيفي ومستويات الإرهاق والتوازن بين العمل والحياة.
- مقاييس الأداء: تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية مثل حجم العمل والالتزام بالمواعيد النهائية وكفاءة المهام.
- معدلات دوران الموظفين: تتبع الاحتفاظ بالموظفين وأنماط الاستقالة خلال فترة الدراسة.
- تقييمات المشرفين: تقييمات المديرين بشأن الإنتاجية والكفاءة.
- التقييمات النفسية: قياس مستويات التوتر والإرهاق باستخدام مقاييس معتمدة مثل "مقياس ماسلاش للإرهاق الوظيفي".

تحليل البيانات:

- استخدام الإحصاءات الوصفية لتلخيص البيانات الديموغرافية والبيانات الأساسية.
- استخدام اختبارات t وتحليل التباين (ANOVA) لمقارنة المتوسطات بين المجموعتين التجريبية والضابطة.
- استخدام تحليل الانحدار لفحص العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة ونتائج الموظفين.
- تحليل موضوعي للردود النوعية المتعلقة بالرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة.

الاعتبارات الأخلاقية:

- سيتم الحصول على الموافقة الأخلاقية من لجان المراجعة المؤسسية (IRBs) المختصة.
- سيُطلب من المشاركين تقديم موافقة مستنيرة قبل الانضمام إلى الدراسة.
- سيتم الحفاظ على سرية وخصوصية المشاركين.

- لن يكون هناك أي إجبار أو عقوبات للانسحاب من الدراسة.

أدوات الدراسة :

ستعتمد هذه الدراسة على مجموعة متنوعة من الأدوات البحثية لضمان جمع بيانات دقيقة وشاملة حول تأثير الدوام المرن على الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي والإرهاق المهني. تشمل الأدوات المستخدمة ما يلي:

1. **الاستبيانات والاستطلاعات:**
 - سيتم توزيع استبيانات قياسية على المشاركين لقياس مدى رضاهم عن العمل، والإنتاجية، والتوازن بين الحياة والعمل.
 - استخدام مقاييس معتمدة مثل مقياس ماسلاش للإرهاق الوظيفي (Maslach Burnout Inventory - MBI) لتقييم مستويات الإجهاد المهني.
2. **المقابلات شبه المنظمة:**
 - سيتم إجراء مقابلات مع الموظفين والمديرين لتقييم تجربتهم مع نظام الدوام المرن، ومعرفة مدى تأثيره على الأداء الشخصي والجماعي.
3. **الملاحظات الميدانية:**
 - سيتم إجراء ملاحظات مباشرة حول بيئة العمل، ومستوى التعاون بين الموظفين، وتأثير المرونة في العمل على سير العمليات داخل المؤسسات المختلفة.
4. **تحليل البيانات الوظيفية:**
 - سيتم جمع وتحليل مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل عدد المهام المكتملة، الالتزام بالمواعيد النهائية، ومستوى الإنتاجية في كلا المجموعتين (التجريبية والضابطة).
5. **معدلات دوران الموظفين:**
 - تحليل سجلات التوظيف والاستقالات لمعرفة ما إذا كان الدوام المرن يؤثر على معدلات الاحتفاظ بالموظفين مقارنة بالدوام التقليدي.
6. **التحليل الإحصائي:**
 - سيتم استخدام برامج إحصائية متقدمة مثل SPSS أو STATA لتحليل البيانات الكمية، وإجراء اختبارات الفرضيات ومقارنة أداء المجموعتين.

حدود الدراسة :

تركز هذه الدراسة على بيانات عمل محددة في مدينة الرياض، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى ذات ظروف اقتصادية أو تنظيمية مختلفة. كما أن تأثير الفروقات الثقافية والتنظيمية بين الشركات والمصانع والمستشفيات قد يؤثر على نتائج الدراسة، خاصة فيما يتعلق بتطبيق أنظمة العمل المرنة. علاوة على ذلك، فإن مدة الدراسة قد لا تكون كافية لقياس التأثيرات طويلة الأمد على الإنتاجية والرضا الوظيفي والإرهاق المهني. كما أن العوامل الخارجية، مثل التغيرات الاقتصادية والسياسات الحكومية، قد تؤثر على نتائج البحث، مما يستدعي مزيداً من الدراسات المستقبلية لمتابعة تأثير الدوام المرن على المدى الطويل.

الجدول الزمني:

المرحلة 1 (شهر): مراجعة الأدبيات وتصميم الدراسة.

المرحلة 2 (شهران): الحصول على الموافقات الأخلاقية، التجنيد، وجمع البيانات الأساسية.

المرحلة 3 (شهران): تنفيذ العمل المرن وجمع البيانات.

المرحلة 4 (شهر): تحليل البيانات.

المرحلة 5 (شهر): إعداد التقرير النهائي والنشر.

الخاتمة:

يمكن أن يحدث الدوام المرن تحولاً كبيراً في بيئات العمل الحديثة. ستوفر هذه الدراسة أدلة تجريبية حول تأثيره عبر مختلف الصناعات، مما يساعد في تطوير سياسات عمل مستدامة وفعالة في المملكة العربية السعودية. تؤكد الدراسات السابقة أن الدوام المرن يُعد استراتيجية فعالة لتحسين الإنتاجية، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وزيادة الرضا الوظيفي، وخفض معدلات دوران الموظفين، وتقليل الإرهاق المهني. ومع ذلك، فإن نجاح تطبيق هذا النظام يعتمد على عوامل متعددة، بما في ذلك طبيعة العمل، ومدى التزام المؤسسات بوضع آليات تنظيمية واضحة، والقدرة على تحقيق التوازن بين مرونة العمل ومتطلبات الإنتاج. ومن هنا، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم بيانات تجريبية حديثة تساهم في إثراء النقاش العلمي حول تأثير الدوام المرن في بيئات العمل المتنوعة في الرياض.

1. Bloom N, Liang J, Roberts J, Ying ZJ. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Q J Econ*. 2015;130(1):165-218.
2. Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *J Appl Psychol*. 2007;92(6):1524-41.
3. Kossek EE, Lautsch BA. Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower-level jobs. *Acad Manag Ann*. 2018;12(1):5-36.
4. Golden TD, Veiga JF. The impact of telecommuting on role stress and work-family conflict: Is there a downside to telecommuting? *J Organ Behav*. 2005;26(5): 511-36.
5. Allen TD, Johnson RC, Kiburz KM, Shockley KM. Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Pers Psychol*. 2013;66(2):345-76.
6. Baughman R, DiNardi D, Holtz-Eakin D. Productivity and wage effects of 'family-friendly' fringe benefits. *Int J Manpow*. 2003;24(3):247-59.
7. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016;15(2):103-11.
8. Moen P, Kelly EL, Hill R. Does enhancing work-time control and flexibility reduce turnover? A naturally occurring experiment. *Soc Probl*. 2011;58(1):69-98.
9. Perlow LA, Porter J. Making time off predictable—and required. *Harv Bus Rev*. 2009;87(10):102-9.
10. Kelliher C, Anderson D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Hum Relat*. 2010;63(1):83-106.
11. Demerouti E, Derks D, Lieke L, Bakker AB. New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. *Handb Work Organ Psychol*. 2014;2:123-44.
12. Leslie LM, Manchester CF, Park TJ, Mehng SA. Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? *Acad Manag J*. 2012;55(6):1407-28.
13. Hill EJ, Ferris M, Mårtinson V. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, home office, and virtual office) influence aspects of work and personal/family life. *J Vocat Behav*. 2003;63(2):220-41.