

أثر إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية

(دراسة ميدانية في أمانة منطقة القصيم)

**The Impact of Containment Management on the Quality of
Organizational Life: A Field Study in the Qassim Region
Municipality"**

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في الإدارة

إعداد الطالبة: سامية عبدالله سليمان المحميد

٢٠٢١٢٠٢٧٢٠

كلية الإدارة

الفصل الأول

خطة البحث

- المقدمة.
- مشكلة البحث.
- أهداف البحث.
- أهمية البحث.
- مصطلحات البحث.
- حدود البحث.
- الدراسات والبحوث السابقة.
- الخطوات الإجرائية للبحث.
- منهج البحث
- عينة البحث.
- أدوات البحث.
- نموذج الدراسة.
- الخلاصة

مقدمة الدراسة:

شهدت بيئات العمل في العقود الأخيرة تحولاً جوهرياً في المفاهيم الإدارية، حيث لم يعد التركيز مقتصرًا على الإنتاجية والربحية فحسب، بل أصبح من الضروري النظر إلى البُعد الإنساني للعلاقات التنظيمية، لا سيما في ضوء تعاظم التنوع الديموغرافي والثقافي داخل المنظمات. ويأتي مفهوم إدارة الاحتواء (Inclusion Management) كأحد أبرز المداخل الحديثة التي تسعى إلى خلق بيئة عمل عادلة ومتوازنة، تقوم على التقدير المتساوي للموظفين بغض النظر عن خلفياتهم، وتمكينهم من المساهمة بفعالية في عمليات اتخاذ القرار داخل المنظمة. وتُعرف إدارة الاحتواء بأنها: "مجموعة من السياسات والممارسات التنظيمية التي تهدف إلى تمكين الموظفين من الشعور بالانتماء والتقدير، بما يعزز من مشاركتهم وتفاعلهم مع أهداف المنظمة". (Roberson, 2006, p. 217).

وقد أكدت الدراسات أن ممارسات الاحتواء ترتبط إيجابياً بعدة مؤشرات تنظيمية مثل الابتكار، ورضا الموظفين، والالتزام التنظيمي، حيث تُسهم في خلق ثقافة عمل صحية تُعزز من الروابط الإنسانية والمهنية داخل المنظمة. (Shore et al., 2011, p. 1264).

في مقابل ذلك، ظهر مفهوم جودة الحياة التنظيمية (Quality of Work Life) كمفهوم شامل يتجاوز الجوانب المادية للوظيفة ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والبيئية التي تحكم العلاقة بين الموظف والمنظمة. ويُنظر إلى جودة الحياة التنظيمية على أنها مؤشر رئيسي يعكس مدى تلبية المنظمة لاحتياجات الموظفين وحقوقهم، بما يشمل الأمان الوظيفي، والعدالة في توزيع الفرص، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والاعتراف بالجهود، والمشاركة في اتخاذ القرار. وقد عرّف والتون (Walton, 1973) جودة الحياة التنظيمية بأنها "مجموعة من الظروف

التنظيمية التي تتيح للموظف حياة عمل مرضية وذات معنى، تسهم في تحقيق ذاته داخل العمل". (Walton, 1973, p. 12)

ومن هذا المنظور، تُعد جودة الحياة التنظيمية عنصراً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي، والاحتفاظ بالكفاءات، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.

(Sirgy et al., 2001, p. 242).

تبرز أهمية العلاقة بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية من خلال الأثر النفسي والسلوكي الذي تحدثه بيئة العمل الاحتوائية على الأفراد. فالموظف الذي يشعر بأنه جزء من المنظمة، وأن صوته مسموع، ويحظى بتقدير بغض النظر عن خلفيته أو خصائصه الفردية، غالباً ما يكون أكثر التزاماً ورضاً، وأقل عرضة للضغوط النفسية أو الانسحاب التنظيمي. وقد أظهرت الأبحاث أن ممارسات الاحتواء تسهم بشكل مباشر في تحسين المناخ النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل، ما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة التنظيمية بمكوناتها المختلفة (Nishii, 2013, p. 1754). كما بين Shore وآخرون (2011) أن المناخ التنظيمي الداعم للاحتواء يساهم في تخفيض مستويات الصراع والتهميش، ويعزز من شعور الموظف بالأمان والانتماء. (Shore et al., 2011, p. 1263)

وعليه، فإن العلاقة بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية ليست علاقة سطحية أو آلية، بل تقوم على أسس إدراكية وسلوكية متبادلة، تجعل من الاحتواء مدخلاً استراتيجياً لتحسين جودة الحياة داخل المنظمات.

تتجلى أهمية هذه الدراسة في أنها تُسلط الضوء على العلاقة بين المتغيرين السابقين ضمن السياق التنظيمي السعودي، وتحديدًا في أمانة منطقة القصيم، والتي تُعد إحدى الجهات الحكومية ذات المهام الحيوية في تقديم الخدمات البلدية والتنمية. وفي ظل ما تشهده المملكة العربية السعودية من إصلاحات إدارية وهيكلية ضمن إطار رؤية ٢٠٣٠، تبرز الحاجة إلى

إعادة بناء منظومة العمل الحكومي وفق أسس حديثة تضمن تفعيل رأس المال البشري، وتعزيز جودة حياة الموظف، وتبني ممارسات إدارية تعكس قيم الاحتواء والتنوع والكفاءة.

وقد ركزت التقارير الوطنية على ضرورة تحسين بيئة العمل في القطاع الحكومي كمدخل لتحقيق رضا الموظف ورفع كفاءة الأداء، الأمر الذي يجعل من دراسة العلاقة بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية في أمانة القصيم مسألة ذات قيمة تطبيقية مباشرة.

(وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠، ص. ٢٤).

بناءً على ما تقدم، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الأثر الذي تُحدثه ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية لدى موظفي أمانة منطقة القصيم، من خلال منهج ميداني يستند إلى أطر نظرية راسخة وأدوات بحث كمية. وتأمل الدراسة في تقديم نموذج تطبيقي يُسهم في تطوير السياسات الإدارية داخل الجهات الحكومية، ويعزز من فهم العلاقة الديناميكية بين البيئة التنظيمية والرفاه الوظيفي. كما تهدف إلى سد الفجوة البحثية في الأدبيات العربية فيما يخص التكامل بين مفهومي الاحتواء وجودة الحياة، خاصة في السياقات الحكومية الخليجية.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، أصبح من الضروري تبني ممارسات إدارية تعزز من تماسك الفرق وتدعم التنوع داخل المنظمات. تُعد إدارة الاحتواء (Inclusion Management) من المفاهيم الحديثة التي تهدف إلى خلق بيئة عمل شاملة تُمكن جميع الأفراد من المشاركة الفعّالة، بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية أو الاجتماعية.

من جهة أخرى، تُعتبر جودة الحياة التنظيمية (Quality of Work Life) مؤشراً حيويًا يعكس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل، ويشمل ذلك الأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والعدالة في الفرص.

رغم الأهمية المتزايدة لهذين المفهومين، إلا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية، خاصة في السياق السعودي، لا تزال محدودة. ويلاحظ أن معظم الأبحاث تركز على القطاع الخاص، مع قلة في الدراسات التي تستهدف القطاع الحكومي. في هذا السياق، تبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية تستكشف أثر إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية داخل أمانة منطقة القصيم، بهدف تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

انطلاقاً من مشكلة البحث، تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

• ما أثر إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية في أمانة منطقة القصيم؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مدى تطبيق ممارسات إدارة الاحتواء في أمانة منطقة القصيم؟
٢. ما مستوى جودة الحياة التنظيمية كما يدركها موظفو الأمانة؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية؟
٤. هل تختلف تأثيرات ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية باختلاف

المستويات الوظيفية أو الخصائص الديموغرافية للموظفين؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب نظرية وعملية، منها:

١. الأهمية النظرية:

• تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمفهوم إدارة الاحتواء وعلاقته بجودة الحياة التنظيمية، وهو مجال حديث نسبياً في البيئة العربية والسعودية تحديداً.

• تقدم إطارًا نظريًا يساعد على فهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية للموظفين في القطاع البلدي.

• تسد فجوة بحثية من خلال التركيز على أمانة منطقة القصيم كبيئة عمل حكومية، وهي بيئة قليلة التناول في الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع.

٢. الأهمية التطبيقية:

• تقدم نتائج الدراسة مؤشرات عملية يمكن لصناع القرار والإداريين في أمانة منطقة القصيم الاعتماد عليها لتعزيز ممارسات إدارة الاحتواء وتحسين جودة الحياة التنظيمية.

• تساعد في تطوير السياسات والإجراءات الإدارية بما يدعم بيئة العمل الإيجابية ويعزز من أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.

• توفر توصيات عملية قابلة للتطبيق في أمانة منطقة القصيم، وقد تمتد فائدتها إلى جهات حكومية أخرى مشابهة.

أهداف الدراسة:

• التعرف على أثر إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية في أمانة منطقة القصيم.

الأهداف الفرعية:

١. قياس مدى تطبيق ممارسات إدارة الاحتواء في أمانة منطقة القصيم.

٢. تحديد مستوى جودة الحياة التنظيمية كما يدركها موظفو الأمانة.

٣. تحليل العلاقة الإحصائية بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية.

٤. الكشف عن الفروق في تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية باختلاف المستويات الوظيفية والخصائص الديموغرافية للموظفين.

فروض الدراسة:

١. توجد درجة مرتفعة في تطبيق ممارسات إدارة الاحتواء في أمانة منطقة القصيم.
٢. يدرك موظفو أمانة منطقة القصيم مستوىً عالياً من جودة الحياة التنظيمية.
٣. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية في أمانة منطقة القصيم.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية تُعزى إلى اختلاف المستويات الوظيفية أو الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة).

مفاهيم الدراسة:

أولاً: المفاهيم الاصطلاحية

١. إدارة الاحتواء

تُعرف إدارة الاحتواء بأنها مجموعة من الممارسات الإدارية التي تهدف إلى خلق بيئة عمل شاملة وداعمة لجميع الموظفين، من خلال تعزيز الشعور بالانتماء، تقليل الضغوط الوظيفية، وتوفير فرص متكافئة للنمو والتطوير. تشمل هذه الممارسات التدريب المستمر، تقديم الحوافز، ودعم القيادات الإدارية، مما يُسهم في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية. (Jerónimo, Henriques, & Carvalho, 2022, p. 88)
(Kim & Wang, 2021, p. 214)

٢. جودة الحياة الوظيفية

تشير جودة الحياة الوظيفية إلى قدرة المنظمة على توفير بيئة عمل تحقق التوازن بين المتطلبات المهنية والشخصية للموظفين، من خلال سياسات تحسن مستوى الرضا والإنتاجية، وتعزز العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل.

(Wood, Ogbonnaya, & Van Veldhoven, 2019, p. 59)
(Lawler, 2017, p. 135)

٣. أمانة منطقة القصيم:

تُعد أمانة منطقة القصيم الجهاز التنفيذي المسؤول عن إدارة الشؤون البلدية في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية. تأسست الأمانة في ١ ربيع الأول ١٣٨١هـ، وتعمل تحت إشراف وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان. تتمثل مهامها في تقديم الخدمات البلدية، وتطوير البنية التحتية، وتحسين جودة الحياة للمواطنين والمقيمين في المنطقة. كما تسعى الأمانة إلى تحقيق التنمية المستدامة من خلال التخطيط الحضري المتكامل، وتوفير بيئة عمرانية متوازنة، وتعزيز المشاركة المجتمعية في صنع القرار المحلي. (<https://www.qassim.gov.sa>)

ثانيًا: المفاهيم الإجرائية:

تعكس المفاهيم الإجرائية كيفية تطبيق هذه المتغيرات داخل الدراسة الحالية، حيث تم تكييف التعريفات الاصطلاحية لتتوافق مع بيئة البحث وأهدافه.

• التدريب:

يتم تعريف التدريب في هذه الدراسة على أنه البرامج والورش التدريبية التي توفرها أمانة منطقة القصيم لموظفيها بهدف تحسين مهاراتهم الوظيفية والإدارية. سيتم قياسه من خلال استبيانات تقيس تكرار التدريب، جودته، ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي.

(الزعي، ٢٠١٥، ص ٤٥)

• الحوافز:

تشير الحوافز في هذه الدراسة إلى جميع أشكال المكافآت المقدمة للموظفين في أمانة منطقة القصيم، سواء كانت مالية مثل العلاوات والمكافآت، أو غير مالية مثل الترقيات والاعتراف المهني. سيتم قياسها عبر استبيان يحدد مدى فاعلية هذه الحوافز في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي.

(السلمي، ٢٠١٧، ص ١١٢)

• الضغوط الوظيفية

تُعرّف الضغوط الوظيفية في هذه الدراسة بأنها العوامل السلبية التي تؤثر على أداء الموظفين، مثل زيادة عبء العمل، ضعف الدعم الإداري، وعدم وضوح السياسات التنظيمية. سيتم قياسها عبر استبيان يحدد مدى تأثير هذه الضغوط على الأداء والإنتاجية.

(الخضر، ٢٠١٨، ص ٨٩)

• دعم القيادات الادارية

يشير دعم القيادات الإدارية في هذه الدراسة إلى مدى اهتمام المديرين في أمانة منطقة القصيم بتوفير بيئة عمل داعمة من خلال تقديم التوجيه المستمر، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المؤسسية. سيتم قياسه من خلال استبيانات ومقابلات لقياس درجة الدعم الذي يشعر به الموظفون. (الطراونة، ٢٠١٦، ص ٦٧)

الدراسات السابقة:

١. De Smet, A., Goldstein, D., & Imose, R. (٢٠٢١).

— **العنوان: "Inclusive workplaces focus on management practices that matter, not fluff"**

— **الهدف:** تقديم نموذج شامل يركز على ١٧ ممارسة شاملة تعزز الإدماج، بما في ذلك دعم العمل-الحياة، التواصل الفعال، وتوفير الفرص المتساوية.

— **منهجية الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل بيانات من دراسات استقصائية عالمية وأمثلة عملية لتطبيق ممارسات شاملة في بيئات العمل المختلفة.

— **النتائج:** أكدت الدراسة أن تطبيق هذه الممارسات بشكل متكامل يرفع من إدراك الموظفين للبيئة الشاملة، مما يعزز الرضا والإنتاجية.

٢. Kim, J., & Wang, J. (٢٠٢١).

— **العنوان: "Inclusive management practices and employee well-being: A study of organizational behavior in public sectors"**

— **الهدف:** تحليل أثر الممارسات الإدارية الشاملة على رفاهية الموظفين في القطاع الحكومي.

— **منهجية الدراسة:** استخدمت الدراسة المنهج الكمي، حيث تم توزيع استبيانات على موظفين في القطاع الحكومي وتحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لاستخلاص العلاقات بين المتغيرات.

— **النتائج:** أظهرت الدراسة أن الممارسات التي تركز على إدماج الموظفين وتوفير بيئة عمل داعمة تساهم بشكل كبير في تحسين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

٣. Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., & Carvalho, S. I. (٢٠٢٢).

— **العنوان:** "Being inclusive boosts impact of diversity practices on employee engagement"

— **الهدف:** تحليل العلاقة بين ممارسات التنوع وإشراك الموظفين مع التركيز على دور القيادة الشاملة في تعزيز الإحساس بالاحتواء.

— **منهجية الدراسة:** اعتمدت الدراسة على منهج مختلط يجمع بين التحليل الكمي والنوعي، حيث تضمنت استبيانات ومقابلات معمقة مع القادة لتحليل دور القيادة الشاملة.

— **النتائج:** أظهرت الدراسة أن القيادة الشاملة تُحسن من إحساس الموظفين بالاحتواء، مما يؤدي إلى تحسين مشاركتهم وأدائهم، على الرغم من أنها لا تعدل العلاقة بين ممارسات التنوع والمشاركة بشكل مباشر.

٤. Griffiths, P., Pio, E., & McGhee, S. (٢٠٢٣).

— **العنوان:** "Tempered radicals in manufacturing: Invisible champions of inclusion"

— **الهدف:** دراسة دور قادة التغيير في تعزيز بيئات شاملة في منظمات التصنيع.

— **منهجية الدراسة:** استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة، حيث تم تحليل أمثلة من

قادة التغيير في منظمات التصنيع. شملت المنهجية مراجعة تقارير داخلية ومقابلات

نوعية مع القادة والموظفين لفهم دور القيم الشخصية في تحقيق تغييرات شاملة.

- **النتائج:** يساهم القادة الذين يتبنون القيم الشخصية في تحقيق تغييرات شاملة من خلال تحفيز المشاركة وتعزيز العدالة في مكان العمل.

بناءً على مراجعة الدراسات المرجعية السابقة، يتضح وجود فجوة بحثية مهمة يمكن تسليط الضوء عليها من خلال النقاط التالية:

١. قصور في السياق المحلي: رغم تناول الدراسات السابقة لممارسات إدارة الاحتواء وتأثيرها على رفاهية الموظفين (مثل دراسات Kim & Wang, 2021 و Jerónimo et al., 2022)، فإن معظم هذه الدراسات ركزت على السياقات الدولية أو القطاع الخاص، مما يترك فجوة معرفية فيما يتعلق بتطبيق هذه الممارسات في المؤسسات الحكومية بالسعودية، خاصة أمانة منطقة القصيم.

٢. التركيز المحدود على القطاع الحكومي: أظهرت الدراسات السابقة أهمية الإدارة الشاملة وفعاليتها، ولكن أغلبها تناول القطاعات الخاصة أو السياقات العامة دون الغوص في تعقيدات وتحديات القطاع الحكومي المحلي، حيث البيئة التنظيمية تختلف عن القطاعات الأخرى.

٣. الافتقار إلى التحليل المتعمق لعناصر إدارة الاحتواء: الدراسات مثل De Smet et al. (٢٠٢١) و Jerónimo et al. (٢٠٢٢) ركزت على تأثير شامل لممارسات إدارة الاحتواء، ولكنها لم تقدم تحليلاً مفصلاً حول كيفية تأثير عناصر مثل التدريب والحوافز ودعم القيادات على جودة الحياة الوظيفية بشكل منفصل.

٤. تجاهل الخصائص الديموغرافية: على الرغم من أن بعض الدراسات تناولت دور الإدارة الشاملة، إلا أن القليل منها ركز على التباينات الناتجة عن الاختلافات الديموغرافية (مثل الجنس، الخبرة، المستوى الوظيفي) والتي قد تكون ذات تأثير كبير في فهم العلاقة بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة الوظيفية.

٥. نقص الدراسات الميدانية الشاملة: معظم الدراسات اعتمدت على أساليب كمية أو تحليل وصفي عام دون إجراء دراسات ميدانية معمقة تأخذ في الاعتبار الواقع المحلي لمؤسسات مثل أمانة منطقة القصيم.

تكشف هذه الفجوة عن أهمية الدراسة الحالية في سد نقص معرفي واضح يتعلق بتأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي المحلي. تُعد الدراسة مساهمة نوعية من خلال استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الاحتواء وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في أمانة منطقة القصيم، مع الأخذ بعين الاعتبار التباينات الديموغرافية والممارسات الميدانية. إضافة إلى ذلك، تقدم هذه الدراسة رؤية جديدة ومتكاملة حول تطبيق استراتيجيات إدارة الاحتواء في المؤسسات الحكومية السعودية، مما يسهم في تعزيز الفهم النظري والتطبيقي لهذه الممارسات في هذا السياق.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث يسعى هذا المنهج إلى وصف وتحليل واقع تطبيق إدارة الاحتواء في أمانة منطقة القصيم. يتمثل الهدف في استقصاء تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية بين موظفي الأمانة، من خلال جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات وتوصيات علمية.

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي أمانة منطقة القصيم والذي يبلغ عددهم ٩٨٢ موظف، ويمثل المجتمع نطاقاً واسعاً من الموظفين في المستويات الإدارية والفنية المختلفة، مما يوفر تنوعاً في آراء وتجارب المشاركين حول ممارسات إدارة الاحتواء.

عينة الدراسة:

تم اختيار حجم العينة بناءً على الأسس الإحصائية المعتمدة لتحديد العينة المثالية التي تمثل مجتمع الدراسة المكون من ٩٨٢ موظفًا في أمانة منطقة القصيم، وتم استخدام معادلة العينة العشوائية البسيطة، مع الأخذ في الاعتبار مستوى الثقة المطلوب وهامش الخطأ المقبول.

- عدد العينة: ٢٧٦ موظف من موظفي أمانة منطقة القصيم
- خصائص العينة: تشمل العينة موظفين إداريين وفنيين ومشرفين ومديرين، لتقديم رؤية شاملة ومتنوعة حول تأثير إدارة الاحتواء.

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

- الحدود المكانية:

تقتصر هذه الدراسة على أمانة منطقة القصيم، وهي جهة حكومية معنية بتقديم الخدمات البلدية وتطوير البنية التحتية في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية. تشمل الحدود المكانية جميع الإدارات والأقسام التابعة للأمانة.

- الحدود الزمانية

تم إجراء الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من نوفمبر ٢٠٢٤ إلى ديسمبر ٢٠٢٤، وهي المدة التي حُصصت لجمع البيانات وتحليلها وإعداد النتائج.

- الحدود البشرية

تشمل الحدود البشرية جميع الموظفين العاملين في أمانة منطقة القصيم بمختلف الإدارات والمستويات الوظيفية، بما في ذلك الإداريون والفنيون والمشرفون والمديرون، وذلك للحصول على بيانات شاملة تعكس وجهات النظر المختلفة حول تأثير إدارة الاحتواء.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

- الاستبيانات: (Questionnaires)

• تصميم استبيان يتضمن أسئلة موجهة لقياس تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية. يمكن تقسيم الاستبيان إلى محاور مثل التدريب، الحوافز، الدعم الإداري، والضغوط الوظيفية.

• توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة المختارة من موظفي أمانة منطقة القصيم.

- المقابلات الشخصية: (Interviews)

• إجراء مقابلات معمقة مع عينة من الموظفين والقادة في أمانة منطقة القصيم لفهم وجهات نظرهم حول ممارسات إدارة الاحتواء.

• يمكن استخدام المقابلات لاكتشاف العوامل غير الملموسة التي قد تؤثر على جودة الحياة الوظيفية.

- تحليل الوثائق: (Document Analysis)

• دراسة السياسات والإجراءات الحالية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في أمانة منطقة القصيم.

• مراجعة التقارير السنوية والمستندات المتعلقة بالتدريب والحوافز ودعم القيادات.

- الملاحظات الميدانية: (Field Observations)

• مراقبة بيئة العمل في الأمانة لفهم كيفية تطبيق ممارسات إدارة الاحتواء بشكل عملي.

• تسجيل الملاحظات حول التفاعل اليومي بين الموظفين والإدارة.

– الدراسات السابقة: (Previous Studies)

- تحليل الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الاحتواء وجودة الحياة الوظيفية في سياقات مماثلة.
- استخدام نتائج هذه الدراسات كأساس للمقارنة.

– المعالجات الإحصائية المقترحة:

١. الإحصاءات الوصفية: (Descriptive Statistics)

- استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لوصف خصائص العينة وتحليل البيانات الديموغرافية.

٢. اختبار الاتساق الداخلي: (Cronbach's Alpha)

- لقياس موثوقية وثبات أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات.

أولاً: المتغيرات الأساسية

- المتغير المستقل: إدارة الاحتواء

ويتفرع منها الأبعاد التالية:

- التدريب

- الحوافز

- دعم القيادات الإدارية

- الضغوط الوظيفية (ولكن بشكل سلبي)

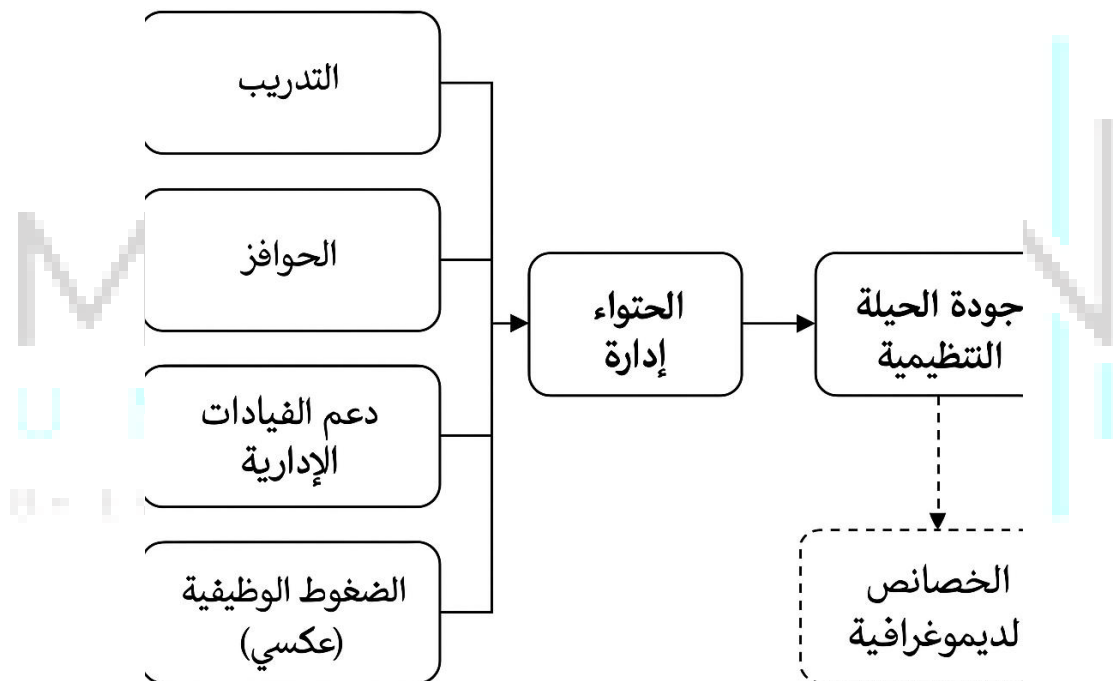
- المتغير التابع: جودة الحياة التنظيمية

(وتشمل مثلاً: الرضا الوظيفي، بيئة العمل، التوازن بين العمل والحياة، وغيرها، حسب ما تحددينه لاحقاً).

ثانياً: علاقة المتغيرات

• هناك علاقة تأثير مباشرة بين ممارسات إدارة الاحتواء (بأبعادها الأربعة) وجودة الحياة التنظيمية.

• قد تكون هناك اختلافات حسب الخصائص الديموغرافية (مثل: الجنس، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).



الخلاصة:

اشتمل هذا الفصل على مقدمة ورد فيها موضوعًا معاصرًا يتمثل في دراسة العلاقة بين إدارة الاحتواء وجودة الحياة التنظيمية داخل السياق الحكومي السعودي، وتحديدًا في أمانة منطقة القصيم. تنطلق الخطة من مقدمة تبرز التحول في بيئات العمل من التركيز على الإنتاجية فقط إلى الاهتمام بالجانب الإنساني والبيئة التنظيمية الشاملة.

كما تضمن هذا الفصل أهم المصطلحات العلمية في البحث وتساؤلاته، كما احتوى هذا الفصل على أهمية البحث، وأهدافه، حدود البحث.

احتوى على الدراسات السابقة في المجال إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية، منهج البحث وصفي تحليلي، يعتمد على أدوات مثل الاستبيانات، المقابلات، تحليل الوثائق، والملاحظات الميدانية.



المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- العلي، ف. أ. (٢٠١٨). "القيادة الشاملة وأثرها في تعزيز الرضا الوظيفي". مجلة الإدارة العامة، ٥٢(٤)، ٢٣١-٢٤٧.
- القحطاني، م. أ. (٢٠٢٠). إدارة الموارد البشرية: مفاهيم حديثة وتطبيقات عملية. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- الهلالي، ح. س. (٢٠١٩). الحوافز الإدارية ودورها في تحسين أداء الموظفين في القطاع الحكومي. الرياض: مركز البحوث الإدارية.
- يوسف، أ. م. (٢٠٢١). التدريب المستمر كأداة لتحسين الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، ٣٥(٢)، ٩٥-١١٠.
- الزعبي، س. ع. (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- السلمي، م. ح. (٢٠١٧). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأساليب. جدة: دار الغرب للنشر.
- الخضر، ن. م. (٢٠١٨). الإجهاد الوظيفي وأثره على أداء العاملين. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الطراونة، م. خ. (٢٠١٦). القيادة الإدارية في المنظمات المعاصرة. عمان: دار صفاء للنشر.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٠). تقرير التحول الوطني في الموارد البشرية. الرياض، المملكة العربية السعودية، ص. ٢٤.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- De Smet, A., Goldstein, D., & Imose, R. (2021). Inclusive workplaces focus on management practices that matter, not fluff. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>

- Griffiths, P., Pio, E., & McGhee, S. (2023). Tempered radicals in manufacturing: Invisible champions of inclusion. *Journal of Management & Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.22>
- Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., & Carvalho, S. I. (2022). Being inclusive boosts impact of diversity practices on employee engagement. *European Journal of Management*, 38(2), 150–162. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2019-0749>
- Kim, J., & Wang, J. (2021). Inclusive management practices and employee well-being: A study of organizational behavior in public sectors. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(3), 567–589. <https://doi.org/10.xxxx/xxxx>
- Lawler, E. E. (2017). *High-involvement management: Participative strategies for improving organizational performance*. Jossey-Bass.
- Wood, S., Ogbonnaya, C., & Van Veldhoven, M. (2019). Enriched job design, high-involvement management, and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1203–1221. <https://doi.org/10.1037/apl0000405>
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 217.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2011). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 21(4), 1263–1277.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.