

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

أثر إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية.

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

"The Impact of Containment Management on the Quality of Organizational Life"

سامية عبدالله سليمان المحميد

٢٠٢١٢٠٢٧٢٠

كلية الإدارة

اسم الباحث :

الرقم الاكاديمي :

الكلية :

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٤ م

مقدمة الدراسة

في بيئة الأعمال المعاصرة، أصبحت إدارة الاحتواء واحدة من الاستراتيجيات المحورية لتحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الإنتاجية داخل المؤسسات. تهدف هذه الإدارة إلى خلق بيئة عمل متكاملة وداعمة، تسهم في تحقيق رضا الموظفين وتطوير أدائهم بما يتماشى مع الأهداف المؤسسية. وتُعد هذه الممارسات وسيلة فعالة للتعامل مع تحديات العمل، مثل الضغوط الوظيفية المتزايدة ومتطلبات التوازن بين الحياة المهنية والشخصية (القحطاني، ٢٠٢٠).

في المؤسسات الحكومية، التي تضطلع بدور رئيس في تقديم الخدمات للمجتمع المحلي ودعم التنمية المستدامة، يُشكل تطبيق مبادئ إدارة الاحتواء ضرورة ملحة لضمان استقرار بيئة العمل ورفع كفاءتها. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن ممارسات إدارة الاحتواء، مثل التدريب المستمر، تقديم الحوافز المادية والمعنوية، والحد من الضغوط الوظيفية، تؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية وزيادة مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية (العلي، ٢٠١٨؛ الهلالي، ٢٠١٩).

تُمثل أمانة منطقة القصيم نموذجًا للمؤسسات الحكومية المحلية في المملكة العربية السعودية، إذ تُعنى بتقديم خدمات بلدية متنوعة تشمل تطوير البنية التحتية، تحسين التخطيط العمراني، والحفاظ على المرافق العامة. وتضم الأمانة إدارات متعددة تسعى لتحقيق التنمية المستدامة في المنطقة عبر تعزيز الكفاءة المؤسسية وتوفير بيئة عمل محفزة لموظفيها. ويبرز دور الأمانة في تحقيق رضا الموظفين ورفع جودة الخدمات المقدمة للمجتمع، مما يعكس اهتمامها بتطبيق أفضل ممارسات إدارة الاحتواء (يوسف، ٢٠٢١).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في بيئة العمل الحديثة، أصبح تحسين جودة الحياة الوظيفية أحد العوامل الرئيسية لضمان الأداء المؤسسي المتميز. تعاني العديد من المؤسسات الحكومية، خاصة في السياقات المحلية، من تحديات في توفير بيئة عمل تحقق التوازن بين رضا الموظفين ومتطلبات العمل المؤسسي. يُنظر إلى ممارسات إدارة الاحتواء كأداة رئيسية لتحسين بيئة العمل من خلال تعزيز

الشعور بالانتماء، تقليل الضغوط الوظيفية، وزيادة الإنتاجية. ومع ذلك، تظل العلاقة بين هذه الممارسات وجودة الحياة الوظيفية غير مدروسة بشكل كافٍ في السياق المحلي للمملكة العربية السعودية، خصوصاً في المؤسسات الحكومية مثل أمانة منطقة القصيم.

تشير الدراسات السابقة إلى أن إدارة الاحتواء تُسهم في تحسين رفاهية الموظفين من خلال تقديم الحوافز، دعم التدريب، وتوفير بيئة عمل شاملة (Kim & Wang, 2021) ؛ Jerónimo, Henriques, & Carvalho, 2022).

ومع ذلك، فإن معظم الأبحاث ركزت على السياقات الدولية أو القطاع الخاص، مما يترك فجوة في الفهم التطبيقي لهذه الممارسات في المؤسسات الحكومية بالسعودية (De Smet et al., 2021).

بناءً على ذلك، تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية في أمانة منطقة القصيم، مع التركيز على عناصر محددة مثل الحوافز، التدريب، الدعم الإداري، وتقليل الضغوط الوظيفية.

• أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما مدى تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي أمانة منطقة القصيم؟

الأسئلة الفرعية:

✓ كيف تُسهم سياسات الحوافز المالية وغير المالية في تحسين رضا الموظفين في أمانة منطقة القصيم؟

✓ ما هو دور التدريب المستمر كجزء من إدارة الاحتواء في تحسين الإنتاجية الوظيفية؟

✓ كيف يؤثر الدعم الإداري في تعزيز الانتماء والرضا الوظيفي؟

✓ هل تُسهم إدارة الضغوط الوظيفية في تحسين العلاقات الاجتماعية بين الموظفين؟

✓ هل تختلف تأثيرات ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية باختلاف المستويات الوظيفية أو الخصائص الديموغرافية للموظفين؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

الأهمية النظرية:

- تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بممارسات إدارة الاحتواء وتأثيرها على جودة الحياة الوظيفية، خاصة في القطاع الحكومي المحلي في المملكة العربية السعودية.
- تركز على توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الاحتواء (مثل التدريب، الحوافز، تقليل الضغوط، ودعم القيادات) وجودة الحياة الوظيفية، مما يساهم في سد الفجوة المعرفية في هذا المجال.
- تُقدّم نموذجاً يمكن الاستناد إليه لفهم كيفية تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق استراتيجيات إدارية شاملة.
- توفر رؤى جديدة حول كيفية تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية في مؤسسات خدمية تعمل في سياقات مشابهة.

الأهمية التطبيقية:

- تساعد في تقديم توصيات عملية يمكن استخدامها لتحسين السياسات الإدارية في أمانة منطقة القصيم وغيرها من المؤسسات الحكومية.
- تمكّن صناع القرار من تطوير برامج تدريب وحوافز تركز على تعزيز جودة الحياة الوظيفية، مما يرفع من الكفاءة الإنتاجية للموظفين.

- تدعم القادة في تطبيق استراتيجيات أكثر شمولية لخلق بيئة عمل داعمة ومحفزة.
- توفر إطارًا عمليًا لتحليل ممارسات إدارة الاحتواء وأثرها على الرضا والإنتاجية الوظيفية، مما يساعد في تحسين بيئة العمل المحلية.
- تمكّن الجهات المعنية من تقليل الضغوط الوظيفية وتوفير بيئة عمل متوازنة تعزز العلاقة بين الموظفين والإدارة.

أهداف الدراسة:

١. تحليل تأثير سياسات الحوافز المالية وغير المالية على رضا الموظفين: يهدف إلى تقييم دور سياسات الحوافز في تعزيز الرضا الوظيفي بين موظفي أمانة منطقة القصيم.
٢. دراسة دور التدريب المستمر في تحسين الإنتاجية الوظيفية: يسعى إلى قياس فعالية برامج التدريب المستمر كجزء من إدارة الاحتواء على زيادة إنتاجية الموظفين.
٣. تقييم تأثير الدعم الإداري على الانتماء والرضا الوظيفي: يهدف إلى تحليل مدى تأثير ممارسات الدعم الإداري على تعزيز شعور الانتماء ومستوى الرضا الوظيفي.
٤. استقصاء العلاقة بين إدارة الضغوط الوظيفية وتحسين العلاقات الاجتماعية بين الموظفين: يهدف إلى تحديد دور إدارة الاحتواء في تخفيف الضغوط الوظيفية وتحسين العلاقات بين الموظفين.
٥. تحليل تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية وفق المستويات الوظيفية: يهدف إلى استكشاف الفروق في تأثير إدارة الاحتواء على الموظفين بحسب مستوياتهم الوظيفية.
٦. قياس الاختلافات في تأثير إدارة الاحتواء بناءً على الخصائص الديموغرافية للموظفين: يهدف إلى تحديد ما إذا كانت الخصائص الديموغرافية مثل الجنس والخبرة تؤثر على جودة الحياة الوظيفية من خلال ممارسات إدارة الاحتواء.

تركز هذه الدراسة على دور إدارة الاحتواء في تحسين جودة الحياة الوظيفية لموظفي أمانة منطقة القصيم، كونها جهة حكومية تقدم خدمات جوهرية للمجتمع المحلي. تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الاحتواء، مثل سياسات الحوافز ودعم التدريب، وتأثيرها على رضا الموظفين ومستوى أدائهم. ومن خلال استقصاء هذه العلاقة، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تُسهم في تعزيز بيئة العمل داخل أمانة منطقة القصيم، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء المؤسسي ككل.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تؤثر ممارسات إدارة الاحتواء بشكل إيجابي على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي أمانة منطقة القصيم.

الفرضيات الفرعية:

١. الفرضية الأولى:

تسهم سياسات الحوافز المالية وغير المالية في تحسين رضا الموظفين في أمانة منطقة القصيم.

٢. الفرضية الثانية:

يؤدي التدريب المستمر كجزء من إدارة الاحتواء إلى تحسين الإنتاجية الوظيفية للموظفين.

٣. الفرضية الثالثة:

يرتبط الدعم الإداري بتحسين مستوى الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى موظفي أمانة منطقة القصيم.

٤. الفرضية الرابعة:

تُسهم إدارة الضغوط الوظيفية في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.

٥. الفرضية الخامسة:

تختلف تأثيرات ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية بناءً على المستويات الوظيفية والخصائص الديموغرافية للموظفين.

نموذج الدراسة

المتغيرات الرئيسية:

١. المتغير المستقل: (Independent Variable)

○ إدارة الاحتواء، ويتم قياسه من خلال:

- سياسات التدريب.
- الحوافز المالية وغير المالية.
- دعم القيادات الإدارية.
- تقليل الضغوط الوظيفية.

٢. المتغير التابع: (Dependent Variable)

○ جودة الحياة الوظيفية، ويتم قياسها من خلال:

- رضا الموظفين.
- الإنتاجية الوظيفية.
- العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.

٣. المتغيرات الديموغرافية: (Demographic Variables)

- المستوى الوظيفي.
- الجنس.

○ عدد سنوات الخبرة.

○ المؤهل العلمي.

أبعاد الدراسة:

إدارة الاحتواء: تشمل أربعة عناصر رئيسية: التدريب، الحوافز، الدعم الإداري، وتقليل الضغوط.

جودة الحياة الوظيفية: يتم تقييمها من خلال مؤشرات الرضا والإنتاجية والعلاقات بين الموظفين.

تفسير النموذج:

يوضح النموذج العلاقة السببية بين ممارسات إدارة الاحتواء (المتغير المستقل) وجودة الحياة الوظيفية (المتغير التابع). يتم التحقق من هذه العلاقة عبر تحليل تأثير عناصر إدارة الاحتواء المختلفة على جودة حياة الموظفين ومستوى أدائهم.

الدراسات المرجعية:

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.

• النتائج: أكدت الدراسة أن تطبيق هذه الممارسات بشكل متكامل يرفع من إدراك

الموظفين للبيئة الشاملة، مما يعزز الرضا والإنتاجية.

• 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.

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.

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

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

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.

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

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

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.

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

• 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.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

١. إدارة الاحتواء (Inclusive Management)

تشير إدارة الاحتواء إلى الممارسات الإدارية التي تهدف إلى خلق بيئة عمل شاملة تتسم بالدعم والاحترام المتبادل لجميع الموظفين. وتشمل هذه الممارسات تعزيز التدريب المستمر، تقديم الحوافز المناسبة، ودعم القيادات الإدارية، مما يساهم في تقليل الضغوط الوظيفية وزيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم. تُقاس هذه الممارسات من خلال أدوات تقييم شاملة تشمل الاستبيانات والمقابلات مع الموظفين. (Kim & Wang, 2021; Jerónimo et al., 2022)

٢. جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life - QWL)

تعكس جودة الحياة الوظيفية قدرة المنظمة على توفير بيئة عمل تدعم تحقيق التوازن بين المتطلبات المهنية والشخصية للموظفين. تُقاس من خلال مؤشرات مثل الرضا الوظيفي، الإنتاجية، وتحسين العلاقات الاجتماعية بين الموظفين. يُنظر إلى جودة الحياة الوظيفية

كعامل حاسم لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز ولاء الموظفين (Lawler, 2017; Wood et al., 2019).

٣. التدريب (Training)

التدريب هو عملية مستمرة تهدف إلى تحسين كفاءة الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم المهنية والتقنية. تُستخدم استراتيجيات متنوعة مثل ورش العمل، التدريب أثناء العمل، وبرامج التعلم الإلكتروني. يتم قياس فعالية التدريب من خلال مدى تأثيره على تحسين أداء الموظفين وتعزيز قدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة. (De Smet et al., 2021)

٤. الحوافز (Incentives)

تشمل الحوافز جميع أشكال المكافآت التي تُقدّم لتحفيز الموظفين، سواء كانت مالية مثل العلاوات والمكافآت، أو غير مالية مثل التقدير العلني والفرص المهنية. تُقاس فعاليتها بناءً على تأثيرها في زيادة الرضا الوظيفي وتحفيز الأداء العالي. (Griffiths et al., 2023)

٥. الضغوط الوظيفية (Job Stress)

تشير الضغوط الوظيفية إلى التحديات النفسية والجسدية التي يواجهها الموظفون بسبب عبء العمل أو البيئة التنظيمية غير الداعمة. تُقاس باستخدام استبيانات تقيم مدى تأثير الضغوط على الصحة النفسية والإنتاجية. تسعى الممارسات الإدارية الشاملة إلى تقليل هذه الضغوط من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتعزيز التوازن بين الحياة والعمل (Kim & Wang, 2021; Jerónimo et al., 2022).

٦. دعم القيادات الإدارية (Leadership Support)

يشمل دعم القيادات الإدارية الممارسات التي تهدف إلى تعزيز مشاركة الموظفين وتقديم التوجيه اللازم لهم. ويتضمن ذلك التفاعل الشخصي، التقدير المستمر، وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المهمة. تُقاس فعالية هذا الدعم من خلال استبيانات وآراء الموظفين حول مدى تأثير القيادة على مستوى الرضا الوظيفي والاندماج المؤسسي (De Smet et al., 2021; Griffiths et al., 2023).

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 جميع موظفي أمانة منطقة القصيم، بما يشمل الإدارات المختلفة مثل:

- إدارة الشؤون الإدارية.
- إدارة الخدمات البلدية.
- إدارة التخطيط العمراني.
- إدارات الموارد البشرية والعلاقات العامة.

ويمثل المجتمع نطاقًا واسعًا من الموظفين في المستويات الإدارية والفنية المختلفة، مما يوفر تنوعًا في آراء وتجارب المشاركين حول ممارسات إدارة الاحتواء.

• عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل كافة المستويات الوظيفية داخل أمانة منطقة القصيم.

- عدد العينة : ٥٠ خمسين 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 خُصصت 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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

١. مرحلة التحضير:

- تحديد الإطار المكاني (أمانة منطقة القصيم) والإطار الزمني (نوفمبر ٢٠٢٤ - ديسمبر ٢٠٢٤).

- مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة لبناء قاعدة معرفية متينة عن إدارة الاحتواء وجودة الحياة الوظيفية.

2. تصميم أدوات جمع البيانات:

- تصميم استبيانات موجهة لقياس تأثير ممارسات إدارة الاحتواء على جودة الحياة الوظيفية، مع التركيز على المحاور الأربعة: التدريب، الحوافز، الدعم الإداري، وتقليل الضغوط.
- إعداد دليل للمقابلات الشخصية لجمع بيانات نوعية معمقة.

3. اختيار العينة:

- تحديد مجتمع الدراسة (موظفو أمانة منطقة القصيم في مختلف الإدارات).
- استخدام الطريقة العشوائية الطبقية لاختيار عينة ممثلة للمجتمع من حيث المستوى الوظيفي والجنس وسنوات الخبرة.
- تحديد عدد العينة (٢٠٠ موظف) لضمان تمثيل شامل ونتائج دقيقة.

4. جمع البيانات:

- توزيع الاستبيانات على العينة المستهدفة إلكترونياً أو يدوياً.

- إجراء المقابلات مع مجموعة مختارة من الموظفين والقادة لفهم ممارسات إدارة الاحتواء بشكل أعمق.

- جمع الوثائق الرسمية والتقارير ذات الصلة من أمانة منطقة القصيم.

5. تنظيم البيانات ومعالجتها:

- إدخال البيانات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات إلى برنامج إحصائي

- تنظيم البيانات وتصنيفها بناءً على محاور الدراسة.

6. تحليل البيانات:

- استخدام الإحصاءات الوصفية لتحليل خصائص العينة ووصف المتغيرات.

- تطبيق اختبارات إحصائية مثل:

- تحليل الانحدار لفحص العلاقة بين ممارسات إدارة الاحتواء وجودة الحياة الوظيفية.

- اختبار Cronbach's Alpha لقياس ثبات أدوات جمع البيانات.

- تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات باستخدام التحليل الموضوعي.

7. تفسير النتائج:

- مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة لتحديد نقاط التشابه والاختلاف.

- تفسير النتائج بناءً على الأهداف والأسئلة البحثية.

8. صياغة التوصيات:

- تقديم توصيات عملية لأمانة منطقة القصيم لتحسين ممارسات إدارة الاحتواء.

- اقتراح استراتيجيات لتعزيز جودة الحياة الوظيفية بناءً على النتائج.

9. إعداد الأطروحة:

- كتابة فصول الدراسة بشكل متسلسل: المقدمة، الإطار النظري، المنهجية، النتائج، المناقشة، التوصيات، والخاتمة.

- مراجعة الأطروحة وإجراء التعديلات بناءً على ملاحظات المشرف الأكاديمي.

10. عرض الأطروحة ومناقشتها:

- تقديم الأطروحة للجنة المناقشة والدفاع عنها.

- الإجابة على استفسارات اللجنة وتوضيح النقاط الأساسية.

11. النشر العلمي:

- إعداد أوراق بحثية مستخلصة من الدراسة ونشرها في مجلات علمية محكمة.



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.
- الهاللي، 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.

- 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>