

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

"أثر إدارة الاحتواء على جودة الحياة التنظيمية (دراسة ميدانية في أمانة منطقة

القصيم)"

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

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

سامية عبدالله سليمان المحميد

2021202720

كلية الإدارة

اسم الباحث :

الرقم الأكاديمي :

الكلية :

1446هـ - 2024 م

المستخلص

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الاشكال

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، 2020).

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، 2018؛ الهلالي، 2019).

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، 2021).

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

مشكلة الدراسة

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.

تساؤلات 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 نموذجًا 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:

1. 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.
2. دراسة دور التدريب المستمر في تحسين الإنتاجية الوظيفية: يسعى إلى قياس فعالية برامج التدريب المستمر كجزء من إدارة الاحتواء على زيادة إنتاجية الموظفين.
3. تقييم تأثير الدعم الإداري على الانتماء والرضا الوظيفي: يهدف إلى تحليل مدى تأثير ممارسات الدعم الإداري على تعزيز شعور الانتماء ومستوى الرضا الوظيفي.
4. 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.

5. تحليل تأثير ممارسات إدارة الاحت

واء على جودة الحياة الوظيفية وفق المستويات الوظيفية: يهدف إلى استكشاف الفروق في تأثير إدارة الاحتواء على الموظفين بحسب مستوياتهم الوظيفية.

6. 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 إيجابياً على الأداء المؤسسي ككل.

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

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

الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الأولى:

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

2. الفرضية الثانية:

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

3. الفرضية الثالثة:

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

4. الفرضية الرابعة:

تُسهم إدارة الضغوط الوظيفية في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.

5. الفرضية الخامسة:

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

مفاهيم الدراسة

أولاً: المفاهيم الاصطلاحية

1. 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 يسهم في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية (Wang, & Kim, 2021; Jerónimo, Henriques & Carvalho, 2022).

2. 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 (Van & Lawler, 2017; Wood, Ogbonnaya & Veldhoven, 2019).

3. التدريب

يُعرف التدريب على أنه العملية المنظمة التي تهدف إلى تحسين كفاءة الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم الفنية والإدارية، وذلك عبر استراتيجيات مثل ورش العمل، التدريب أثناء العمل، وبرامج التعلم الإلكتروني (Imose, 2021 & De Smet, Goldstein).

4. الحوافز

تعني الحوافز جميع أشكال المكافآت التي تُقدّم لتحفيز الموظفين، سواء كانت مالية مثل العلاوات والمكافآت النقدية، أو غير مالية مثل التقدير العلني والترقيات وفرص التطوير المهني. يتم قياس فعاليتها بناءً على تأثيرها في زيادة الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء المؤسسي (Griffiths, Pio, & McGhee, 2023).

5. الضغوط الوظيفية

تُعرّف الضغوط الوظيفية بأنها المشكلات النفسية والجسدية التي يتعرض لها الموظفون نتيجة لظروف العمل مثل زيادة الأعباء الوظيفية، غياب الدعم الإداري، أو عدم وضوح المهام، مما قد يؤثر على الأداء الوظيفي والإنتاجية (Wang, 2021; Jerónimo et al., 2022 & Kim).

6. دعم القيادات الإدارية

يشير دعم القيادات الإدارية إلى مدى تفاعل المديرين مع الموظفين، من خلال تقديم التوجيه والإرشاد وتعزيز بيئة العمل الإيجابية. ويشمل ذلك التفاعل الشخصي، التقدير المستمر، وإشراك الموظفين في عمليات صنع القرار (De Smet et al., 2021; Griffiths et al., 2023).

ثانيًا: المفاهيم الإجرائية

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

إدارة الإحتواء

• إدارة الإحتواء

تُعرف إدارة الإحتواء في هذه الدراسة بأنها مجموعة من السياسات والممارسات التي تطبقها أمانة منطقة القصيم بهدف تحسين اندماج الموظفين في بيئة العمل، من خلال تطوير مهاراتهم، تقديم الحوافز المناسبة، تقليل الضغوط الوظيفية، وتعزيز الدعم الإداري. سيتم قياس إدارة الإحتواء من خلال استبيان يغطي أربعة محاور رئيسية: التدريب، الحوافز، الدعم القيادي، وتخفيف الضغوط.

• جودة الحياة الوظيفية

في هذه الدراسة، تشير جودة الحياة الوظيفية إلى مستوى رضا موظفي أمانة منطقة القصيم عن بيئة العمل ومدى انعكاس سياسات إدارة الإحتواء على إنتاجيتهم ورفاهيتهم المهنية. سيتم قياسها بناءً على ثلاثة مؤشرات: رضا الموظفين، تحسن العلاقات الاجتماعية، وارتفاع مستويات الأداء.

• 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.

• 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.

• 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.

• 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.

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- العلي، ف.أ. (2018). القيادة الشاملة وأثرها في تعزيز الرضا الوظيفي. مجلة الإدارة العامة، 52(4)، 247-231.
- القحطاني، م.أ. (2020). إدارة الموارد البشرية: مفاهيم حديثة وتطبيقات عملية. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- الهلالي، ح.س. (2019). الحوافز الإدارية ودورها في تحسين أداء الموظفين في القطاع الحكومي. الرياض: مركز البحوث الإدارية.
- يوسف، أ.م. (2021). التدريب المستمر كأداة لتحسين الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، 35(2)، 110-95.

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>

