

"أثر التغيير التنظيمي على ضوء رؤية المملكة 2030 على جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة"

إعداد الباحثان:

عبد الله بن حميد بن محارب الجهني

باحث ماجستير / كلية الاقتصاد والإدارة / جامعة الملك عبدالعزيز.

د. علي عمر عبدالله جفري

أستاذ مشارك / كلية الاقتصاد والإدارة / جامعة الملك عبدالعزيز.

المملكة العربية السعودية

1445هـ/2024م



الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التغيير التنظيمي لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، والتعرف على درجة جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، والكشف عن أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (العمر، سنوات الخبرة).. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة الحالية في 204 موظف من موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، فقد أظهرت النتائج أن التغيير الهيكلي يتوفر لدى الوزارة بدرجة عالية، هناك مؤشرات إيجابية تعزز أن التغيير الثقافي يتوفر لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بدرجة عالية، وأن غالبية الموظفين المشاركين في الدراسة يعتقدون أن التغيير التكنولوجي يتوفر في الوزارة بدرجة عالية، أما فيما يتعلق بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين، فقد كشفت النتائج أن الترقية والتقدم الوظيفي يتوفر لدى الموظفين نوعاً ما في الوزارة، وأظهرت الدراسة أن هناك مؤشرات إيجابية تبين واقع الأجور والمكافآت في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة بموافقة مرتفعة، وكشفت الدراسة أن متغيرات التغيير التنظيمي التي تتضمن التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي والتغيير التكنولوجي تساهم في تفسير التغيرات التي تحدث في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين، وأنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر التغيير التنظيمي من خلال أبعاده: التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، والتغيير التكنولوجي، على جودة الحياة الوظيفية لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي.

الكلمات المفتاحية: التغيير التنظيمي - رؤية المملكة 2030 - جودة الحياة الوظيفية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة

المقدمة:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من العوامل المهمة التي تركز عليها الإدارة، فهي تسعى وبكل جدية إلى تلبية المتطلبات المادية والبشرية، وتطبيق أنماط الإدارة المختلفة والمرنة التي تسعى إلى تحسين مستوى العمل الإداري، وتوفير البيئة المناسبة للموظفين (المطيري، 2019؛ Mohammad & Karupiah, 2019).

وفي ذات السياق أكد (Andrew et al, 2019) أنه لتحقيق بيئة عمل متميزة ولتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين، فإنه من اللازم اتباع أساليب إدارية وقيادية حديثة وفعالة، يمكن من خلال التأثير على الآخرين، وإحداث التغييرات وحل المشكلات، وتحقيق التميز والإبداع في العمل المؤسسي، حيث تعد جودة الحياة الوظيفية أحد مصادر رضا العاملين، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات، فتحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية تتحملها المنظمات، ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسؤولية، ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنظمة، من حيث النمو، والازدهار، والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المنظمة بتهيئة جودة مناسبة من الحياة الوظيفية يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين، تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعاً (ماضي، 2014).

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (العمر، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. الكشف عن مستوى التغيير التنظيمي لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.
2. التعرف على درجة جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.
3. الكشف عن أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.
4. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (العمر، سنوات الخبرة).

فرضيات الدراسة

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التغيير التكنولوجي على جودة الحياة الوظيفية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التغيير الهيكلي على جودة الحياة الوظيفية.

أهمية الدراسة

1. تبحث الدراسة موضوعاً مهماً وحديثاً من موضوعات الإدارة الحديثة، والذي تسعى المملكة العربية السعودية إليه من خلال رؤية 2030، وتعزيزه وتبنيه في جميع قطاعات الدولة.
2. تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول مفهومين من المفاهيم الإدارية الحديثة والهامة، وهما مفهوم التغيير التنظيمي والذي يرتبط بالعديد من المتغيرات التنظيمية والسلوكية، وكذلك مفهوم جودة الحياة الوظيفية.
3. يؤمل من هذه الدراسة أن تقدم توصيفاً دقيقاً لمستوى جودة الحياة المهنية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.
4. قد تسهم الدراسة الحالية في تحسين بعض من ممارسات القائمين على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة فيما يتعلق بالتغيير التنظيمي.

مصطلحات الدراسة

مفهوم التغيير التنظيمي

"عملية مدروسة ينتج عنها تطوير لعناصر العمل وآليته في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، ليم نقل المؤسسة من وضعها الحالي إلى وضع أكثر حداثة ليتناسب مع التطورات والمستجدات المتلاحقة في بيئات العمل ليضمن لها البقاء والاستمرارية".

الحياة الوظيفية

"الجهود والممارسات التي تبذلها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة بهدف تطوير بيئة العمل وجودة الحياة للعاملين فيها على المستوى الوظيفي والشخصي وتحسينها، ما ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد بشكل إيجابي".

الإطار النظري

أولاً التغيير التنظيمي

مفهوم التغيير التنظيمي

قد تعددت التعريفات المرتبطة بالتغيير التنظيمي تبعاً لتنوع المداخل الفكرية والرؤى والمداخل الفلسفية، حيث أشار البلوي (2016)، (269) أنها تختلف بحسب وجهات نظرهم المتنوعة والمبنية على تطبيقات عملية ودراسات نظرية في مجال منظمات الأعمال والمؤسسات الخدمة وغيرها، وقد عرفها بأنها: "مجهودات المؤسسة والتي تهدف لتحسين قدرات التنظيم على اتخاذ القرارات وحل المشاكل وخلق علاقات متوازنة بينه وبين البيئة عن طريق استخدام العلوم السلوكية".

كما يعرفه العميان (2013، 343) بأنه: "عبارة عن تغير موجه ومقصود وهداف وواع يسعى لتحقيق التكيف البيئي الداخلي والخارجي بما يضمن الانتقال إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشكلات".

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: "عملية مدروسة ينتج عنها تطوير لعناصر العمل وآليته في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، ليم نقل المؤسسة من وضعها الحالي إلى وضع أكثر حداثة ليتناسب مع التطورات والمستجدات المتلاحقة في بيئات العمل ليضمن لها البقاء والاستمرارية".

أهمية التغيير التنظيمي

أهمية التغيير التنظيمي تتمثل فيما يلي:

1. الاستجابة للتحديات المحيطة: التغيير التنظيمي يسمح للشركات بالتكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية، مثل المنافسة الشديدة والتطور التكنولوجي والتغيرات التشريعية.

2. يمكن أن يؤدي تبني التغيير التنظيمي إلى جعل الوزارة أكثر مرونة وقدرة على مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص الجديدة.
3. تحسين الكفاءة والأداء: من خلال التغيير التنظيمي، يمكن للوزارة تحسين كفاءتها وفعاليتها في تنفيذ العمليات وتحقيق الأهداف، ويتضمن ذلك تبسيط العمليات، وتحسين تنظيم الفرق وتوزيع المهام، وتبني التكنولوجيا المناسبة، وتعزيز التعاون وتبادل المعرفة داخل الوزارة.
4. من خلال التغيير التنظيمي يمكن للوزارة تحسين خدماتها ومنتجاتها وتلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل.

أهداف التغيير التنظيمي

يرى الباحث أن أهداف التغيير التنظيمي تتمثل فيما يلي:

1. يمكن للتغيير التنظيمي أن يهدف إلى تحسين كفاءة العمل وزيادة فاعلية العمليات داخل الوزارة، وتحسين عمليات الإدارة والتنظيم وتبسيط الإجراءات الإدارية وتحسين استخدام التكنولوجيا.
2. تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل الوزارة من خلال تحسين العمليات والممارسات وتوفير التدريب والتطوير للموظفين.
3. تعزيز الشفافية والمساءلة: قد يهدف التغيير التنظيمي إلى تعزيز الشفافية والمساءلة داخل الوزارة، من خلال تحسين نظم الإبلاغ والمتابعة وتعزيز مبادئ الحوكمة الجيدة وتعزيز ثقة الموظفين والجمهور.

خصائص التغيير التنظيمي

يمكن إجمال بعض الخصائص والسمات التي يتمتع بها التغيير التنظيمي على النحو التالي (محمد، 2014):

1. التغيير ليس مجرد استثناء، بل هو القاعدة الأساسية التي تنتفس بها المنظمات في عصر مليء بالتحولات الديناميكية في مختلف المجالات. إنه العنصر الثابت في معادلة التطور، والذي يبقى ثابتاً في عالم متغير.
 2. التغيير يحمل معه حركة تفاؤلية، إذ يمثل مسيرة صعودية، من خلال عملية التغيير، تنتقل المنظمة خلال سلسلة من المراحل والخطوات التطويرية، تنطلق من وضعها الحالي نحو الوجهة المرجوة والمنشودة.
 3. التغيير هو عملية مستمرة، تندرج تحتها مفاهيم التخطيط والاستجابة العشوائية. فإما أن يكون مدروساً مسبقاً استجابةً للبيئة المحيطة، أو ينشأ عفويًا مع تغير الظروف. يتسم التغيير بالسير بشكل منظم أو حتى بشكل موسمي، وهو ظاهرة دائمة في بيئة المنظمات الداخلية والخارجية المتقلبة.
 4. التغيير هو عملية شاملة، تنسجم مع فلسفة النظرة الشاملة أو الشمولية. يتعامل التغيير مع المنظمة كنظام كامل، حيث يتبنى استراتيجية تشمل كل جوانب الهيكل والعمليات، ليس فقط جزءاً معزولاً منها.
- ويمكن القول في ضوء ما سبق من خصائص أن التغيير التنظيمي شبكة متشابكة من الجوانب والتحولات، وتعد العملية الديناميكية حقيقة ملهمة في عالم المؤسسات، فهي تتجاوز حدود الهياكل والعمليات، ليمتد إلى تشكيل ثقافات وتحفيز ابتكارات جديدة، وفي هذا السياق، يتميز التغيير التنظيمي بتعدد جوانبه وشموليته، حيث يمكن أن يتضمن تحولاً جذرياً في الهيكل والثقافة والعمليات، ويعبر عن قدرة المنظمة على التكيف والاستجابة السريعة، ما يبرز أهمية التخطيط الدقيق والإدارة الفعالة لتحقيق نتائج إيجابية ومستدامة. في نهاية المطاف، يظهر التغيير التنظيمي كفرصة محورية لتعزيز التطور وتحقيق التفوق في عالم الأعمال المتنوع والمتغير.

أنواع التغيير التنظيمي

إن نجاح عملية التغيير تتطلب وجود قائد يمتلك فهماً وإدراكاً وإماماً واسعاً لطبيعة عملية التغيير، فالقائد هو الذي يملك المعرفة الشاملة حول مخططاته، وبالتالي فهو القادر على اتخاذ القرار في نوع التغيير الملائم لهدفه الذي يسعى لتحقيقه، ولتعدد الأهداف واختلاف المواقف تعددت أنواع التغيير، وتم تصنيفها كالتالي (علي، 2013؛ جرينبرج وبارون، 2014؛ العميان، 2013):

1. التغيير المخطط والتغيير غير المخطط: وهو الذي يتحكم فيه وفي مساره ويخطط له، فيحدد أهدافه وسرعته ومجالاته، ويتم وفق شعور المؤسسة بالحاجة إلى التغيير، وتوقعاتها لتغيرات محتملة، فتجاوب معه بالتخطيط المقصود لأجل تحقيق الأهداف التي تصبو إليها، أما التغيير غير المخطط فهو عملية تلقائية تقوم بها المؤسسة كإجراءات انفعالية أو ردود أفعال لمعالجة حالات مفاجئة.
2. التغيير السريع والتغيير التدريجي: التغيير السريع وهو الذي يتم دفعةً واحدة وبصورة فجائية، أما التغيير التدريجي وهو الذي يبدأ بتغيرات بسيطة ثم يتدرج في التغييرات حتى يحقق الهدف النهائي لعملية التغيير، وهو أكثر رسوخاً من التغيير السريع.
3. التغيير المفروض والتغيير بالمشاركة: التغيير المفروض وهو الذي يفرض جبراً على العاملين، ويسبب لهم الإحباط، وقد يزول بزوال الشخص الذي فرضه، أما التغيير بالمشاركة فهو يتم بمشاركة العاملين في التخطيط للتغيير وتنفيذه، وهو أكثر استمرارية.
4. التغيير البسيط المستمر والتغيير الجذري: التغيير البسيط المستمر هو الذي لا يتضمن تعديلاً جوهرياً في نشاط المنظمة ولا في كيفية أدائها لأنشطتها، أم التغيير الجذري فهو تغيير جوهري يتضمن تغييراً على عدد من المستويات والأنشطة التقنية والتقنيات والثقافة في المؤسسة.
5. التغيير الشامل والتغيير الجزئي: التغيير الشامل وهو الذي يشمل على كافة أو معظم المجالات في المؤسسة، أما التغيير الجزئي فهو الذي يقتصر على جانب محدد أو مجال واحد في المؤسسة، وقد ينشأ عنه عدم التوازن في المؤسسة، بحيث تكون بعض الجوانب متطورة والأخرى متخلفة مما يقلل فاعلية التغيير.
6. التغيير المادي والتغيير المعنوي: وهو تغيير في الهيكل التنظيمي، وتغيير في الأنشطة التي تمارسها المؤسسة، أو تغيير تكنولوجي أو تغيير في الطرق المتبعة في أداء العمل، أما التغيير المعنوي فهو يختص بتغيير سلوك العاملين الاجتماعي والنفسي مثل التغيير في الاتجاهات والقيم.

خطوات إدارة التغيير التنظيمي

تبحث إدارة التغيير عن السبل الناجحة التي تسمح بالانتقال من وضع إلى وضع آخر يعتبر أفضل من الوضع السابق بأقل تكلفة وفي حدود إمكانيات المنظمة، وتستعين إدارة التغيير بمجموعة من الخطوات تتمثل فيما يلي (عزيون، 2022):

تخطيط التغيير: وتتمثل بالخطوات التالية:

1. تحديد الأهداف: التي تحدد البداية والمسار الواجب اتخاذه والوجهة وذلك بتحديد موضوع التغيير أو التغيير المطلوب تحقيقه في المنظمة.
2. تحديد الاحتياجات: لا بد للاستماع للشكاوى المقدمة من المستهلك والأفراد العاملين ومحاولة تحقيق درجة رضاهم، لأن نجاح المنظمة يتوقف على تحقيق رضا المستهلك والفرد العامل بها.

3. تحديد الأولويات: التغيير يشمل كل الجوانب في المنظمة، لكن هناك مجالات أولى تحتاج إلى تغييرات سريعة، حيث يقوم قادة التغيير بمعالجتها أولاً ثم يتابعون العملية في المجالات المتبقية.
4. تقييم درجة تعقد العمليات: حيث يقوم القادة بتحليل كل التعديلات التي سيتم تطبيقها وتصنيفها إلى مجموعات حسب درجة تعقدها، ويتم تعيين الأفراد المكلفين بتنفيذ النشاطات.
5. تحفيز العاملين: وذلك بإشراكهم في عملية التخطيط والاستماع لأرائهم وانتقاداتهم، وتشجيع العمل في فريق وتوطيد قنوات الاتصال بين مختلف المستويات.
6. التنبؤ بالنتائج: يتم التنبؤ بالنتائج حسب الخطوات السابقة، وذلك لإبراز النتائج الإيجابية وتشجيع المشاركين في التغيير من جهة، ومن جهة أخرى التعرف على درجة مقاومة الأفراد ومحاولة تخفيضها إلى أقصى حد.
7. التجريب: تجريب المخطط وهي آخر خطوة في عملية التخطيط للتغيير لتدارك النواقص في وقتها.

المحور الثاني جودة الحياة الوظيفية

مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يلاحظ تناول العديد من التعريفات المتعلقة بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وقد تناولتها من خلال الآثار المترتبة عليها، وفيما يلي نستعرض أبرز هذه التعريفات:

عرفها (Swmathi & Velmurugan, 2017, 64) بأنها: "مدى قدرة الموظفين على تلبية احتياجاتهم الأساسية الشخصية، والمشاركة في ممارسة تنظيمية، وإحساسهم بالاستقرار والأمن والرضا الوظيفي، وإتاحة الفرصة لهم لتنمية قدراتهم البشرية".

كما عرفها البلبيسي (2010، 12) بأنها: "السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير جودة الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها وتحسينها، ما ينعكس بدوره على أداء المؤسسة، والأفراد إيجابياً، وبذلك تتحقق أهدافها وتطلعاتها، وفي الوقت نفسه تلبية رغبات عاملها وتشبعها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة وحصانتها ضد الكثير من الأزمات".

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: "الجهود والممارسات التي تبذلها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة بهدف تطوير بيئة العمل وجودة الحياة للعاملين فيها على المستوى الوظيفي والشخصي وتحسينها، ما ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد بشكل إيجابي".

أهمية جودة الحياة الوظيفية

إن التميز في الحياة ليس فكراً موحداً، ومع ذلك فإن ترتيب التصورات لا يشمل المكونات المتعلقة بالعمل فقط، مثل الرضا عن العمل والتعويض المرضي والعلاقات مع زملاء العمل، ولكن يشمل عوامل أخرى مثل اكتمال العمر، والحالية العاطفية والشعور بالرضا، والرفاهية، ولذا فإن جودة الحياة الوظيفية مفهوم متعدد الأبعاد يحمي مشاعر الموظف تجاه العديد من مكونات العمل التي تشمل الوظيفة الممنوحة، وظروف العمل، والتعويض العادل والكافي، وفرص التطوير الوظيفي، وتقدير المهام، والمساهمة في صنع القرار، والسلام الصناعية والصحة، والقلق المهني والسلامة المهنية، والعلاقات الإدارية والاجتماعية، وكذلك التوازن بين العمل والحياة (Parveen et al, 2016).

تتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية في كونها استراتيجية متكاملة لجعل المؤسسة مركز جذب واستقطاب الكفاءات المميزة، ويزداد فيهم الولاء والالتزام لشعورهم، كما تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال ما يلي (السراج، 2017):

1. زيادة قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
2. استثمار الكفاءات البشرية التي تعد ميزة تنافسية للمؤسسة على المدى البعيد خاصةً مع زيادة معدل الرضا الوظيفي لدى العاملين مما يحقق الأهداف التنظيمية.
3. القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.
4. توفير بيئة وظيفية وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة.
5. زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات والغياب وكذلك تقليل معدل دوران العمل.

أسباب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية

نستعرض فيما يلي أهم الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة، ومنها (Li & Yeo, 2013؛ رسمي، 2018):

1. التنوع بالموارد البشرية في المنظمات المختلفة من ناحية السن، والنوع، والجنسية، والدين، واللون، ومن الإنصاف وجود مبادرات تؤكد على النظر لجميع العاملين على أنهم أصحاب احتياجات مختلفة دون تمييز أو تحيز.
2. التحول الاقتصادي والمنافسة التي أتت به العولمة، والتي جعلت العاملين يقومون بمهام وظيفية أكثر، الأمر الذي تسبب عنه زيادة توترهم نتيجة مطالبتهم بالعمل ساعات كثيرة دون عائد مناسب أو دون مقابل، فهل من الحكمة التغاضي عن احتياجات الشخصية وتجاهل حقهم بالتعويض.
3. التقدم التكنولوجي الذي أدى إلى التوسع في ترتيبات العمل المرنة، وفي الوقت نفسه ضاعت الحدود الفاصلة بين الاحتياجات الوظيفية والشخصية.
4. التغيير الذي طرأ على إعادة تصميم الوظائف والتقدم في المستقبل الوظيفي ببعض المنظمات مما أثر جذرياً على العلاقات الاجتماعية والوظيفية بين العاملين.

أهداف جودة الحياة الوظيفية

تتعدد أهداف جودة الحياة الوظيفية كونها ترتبط بمستوى كفايات عمل الموظف، وفي نفس الوقت تعزيز الكفاية العامة للمنظمة، وفيما يلي نستعرض أبرز أهداف المؤسسة والموظفين من تطبيق جودة الحياة الوظيفية (عارف وآخرون، 2011):

1. مقابلة احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الموظفين وفقاً لأسس زمنية معينة وفي المستويات المختلفة، وتزويدهم بالتوجيه والتشجيع الكافي الذي يحتاجونه لتوظيف قدراتهم وإمكاناتهم، وتحقيق مستقبل وظيفي ناجح لهم بالمؤسسة يتوافق وآمالهم وتطلعاتهم ومواهبهم.
2. تقليل معدل دوران العمل والتغيب وحوادث العمل وإصابته، وتعزيز دافعية الموظفين ورضاهم، ما يؤدي إلى تهيئة القدرة التنافسية للمؤسسة وتعزيزها، إضافةً إلى إعداد قيادات مؤهلة متكاملة المهارات.

3. إعلام كل من المؤسسة والموظفين عن المسارات الوظيفية المحتملة داخل المؤسسة، واستخدام برامج الموارد البشرية استخداماً أمثل من خلال تكامل أنشطة اختيار وظائف الفرد مع الخطط التنظيمية وتعيينها وتميمته وإدارتها.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

اختلف الباحثون على تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث ركزت جهود بعض المنظمات إلى تحقيق جودة الحياة الوظيفية على مجموعة من أبعاد نستعرضها على النحو التالي (زاهر، 2016؛ السيد، 2018):

1. إتاحة الظروف البيئية المعنوية والأمنية والملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة في أداء العاملين.
2. المشاركة الفعلية في عملية صنع القرار.
3. توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
4. إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات العاملين.
5. عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
6. إتاحة فرص التقدم الوظيفي.
7. توفير فرق متكاملة.
8. العدالة الاجتماعية.

معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية

على الرغم من أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية، إلا أن تطبيقها ليس بالعملية السهلة وإنما يواجه العديد من المعوقات والصعوبات، وفيما يلي نستعرض مجموعة من المعوقات التي من شأنها أن تعيق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، ونكرها كما يأتي (البليبيسي، 2010):

1. موقف الإدارة: حيث يتطلب تطبيقها جواً من الديمقراطية في مكان العمل، ولذلك يجب أن تكون هناك رغبة قوية في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات لدى المديرين مع مرؤوسيه، وإتاحة فرصة إبداء الرأي والمشاركة في جميع أنشطة المنظمة.
2. موقف الاتحادات والنقابات العمالية: قد يتولد عنهم شعور بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى تسريع من وتيرة العمل وتحسين الإنتاجية، ولإزالة هذه المخاوف يجب على المديرين ترويج برامج جودة الحياة الوظيفية لتفسير أهداف الفوائد التي ستعود على العاملين من جراء تطبيقها.
3. التكلفة المالية: ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المنظمة، علاوةً على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية تطبيق هذه البرامج، ما يدعو من صناع القرار التفكير قبل توفير ظروف عمل جيدة، وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية ولتبيد المخاوف للوصول للنتائج المرجوة يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقاً.

ويرى الباحث أن هناك العديد من المعوقات والتحديات التي تواجه تطبيق جودة الحياة الوظيفية في الوزارة، ومن أبرزها ما يلي:

1. قد تواجه الوزارة مقاومة من بعض الموظفين والقيادات القائمة على التغيير، فقد يكون هناك مقاومة للتغيير الجديد والتبني لممارسات جديدة.

2. قد تكون هناك معوقات في تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ تحسين جودة الحياة الوظيفية، ويمكن أن تتضمن هذه الموارد المالية والبشرية والتقنية، وبالتالي من الصعب تخصيص الموارد اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، مما يؤثر على تنفيذها بشكل فعال.
3. يلعب دور القادة والإدارة العليا دوراً حاسماً في تعزيز جودة الحياة الوظيفية، فقد تواجه التحسينات التنظيمية صعوبات في حال عدم وجود رؤية والتزام واضح من قبل القيادة العليا.
4. بعض السياسات والإجراءات القائمة قد تكون عائقاً لتحقيق جودة الحياة الوظيفية المطلوبة. قد تكون هناك قيود في ساعات العمل المرنة أو الإجازات أو فرص التدريب، مما يقيد قدرة الموظفين على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
5. نقص التوعية والتدريب: قد يكون الوعي بأهمية جودة الحياة الوظيفية محدوداً لدى المديرين والموظفين، وقد لا يتم توفير التدريب اللازم لتعزيزها. يمكن أن تكون هناك حاجة لتوعية وتثقيف جميع الأطراف المعنية بأهمية جودة الحياة الوظيفية وكيفية تطبيقها بشكل فعال.

ثانياً: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المرتبطة بالتغيير التنظيمي:

الدراسات العربية:

1. دراسة الصوالحة والبراشدي (2022) بعنوان (أثر استراتيجية التدريب على التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان): هدفت هذه الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر استراتيجية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) على التغيير المنظمي (الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا) في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان. حيث تم تطبيق الدراسة على الموظفين في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان والبالغ عددهم (2306). بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0.05 \geq \alpha)$ لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في الثقافة المنظمية في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.
2. دراسة يوسف (2022) بعنوان (أثر الإبداع الإداري في إدارة التغيير التنظيمي بالمؤسسات: دراسة تطبيقية على وزارة المالية والاقتصاد والاستثمار - ولاية الخرطوم): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الإبداع الإداري في إدارة التغيير التنظيمي بالمؤسسات بالتطبيق على وزارة المالية والاقتصاد والاستثمار بولاية الخرطوم وتلخصت مشكلتها في عدد من الأسئلة منها: إلى أي مدى يؤثر الإبداع الإداري في إدارة التغيير التنظيمي بوزارة المالية والاقتصاد والاستثمار بولاية الخرطوم؟، إلى أي مدى تستخدم وزارة المالية والاقتصاد والاستثمار الإبداع الإداري في إدارة صراعاتها الداخلية؟، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وإدارة التغيير التنظيمي بوزارة المالية والاقتصاد والاستثمار بولاية الخرطوم، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وإدارة الصراعات الداخلية بوزارة المالية والاقتصاد والاستثمار .
3. دراسة نافع والرشيدي (2022) بعنوان تقييم اتجاهات العاملين نحو الالتزام والتغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على وزارة المالية بدولة الكويت): تناولت البحث الحالي التعرف علي تقييم اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي،

والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) كمتغير مستقل والتغيير التنظيمي (التغيير في الهيكل التنظيمي، والتغيير في المهام والواجبات للعاملين، والتغيير في التكنولوجيا، والتغيير في الموارد البشرية) كمتغير تابع بالتطبيق علي إدارة الضيافة العامة والمؤتمرات في وزارة المالية بدولة الكويت، وقد تناولت الدراسة الميدانية دور تقييم اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي والتغيير التنظيمي من خلال إعداد قائمة استقصاء تم توزيعها علي عينة العاملين في إدارة الضيافة العامة والمؤتمرات في وزارة المالية بدولة الكويت قوامها ٣١٠ مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها وجود تمايز بين تقييم اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي والتغيير التنظيمي في إدارة الضيافة العامة والمؤتمرات في وزارة المالية بدولة الكويت.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Tolkamp, 2021): تقدم هذه الدراسة نظرة ثاقبة لتصورات الموظفين من المستوى الأدنى فيما يتعلق بدعمهم والتنفيذ النشط للتغيير التنظيمي في القطاع العام. تكشف دراسة الحالة الاستكشافية لوزارة الداخلية وعلاقات المملكة عن الصعوبة والتحديات التي ينطوي عليها تنفيذ التغيير التنظيمي. اتبعت الدراسة المنهج النوعي، وتمثلت الأداة في المقابلة والتي تتكون من 18 مقابلة شبه منظمة مع موظفي الوزارة أسفرت عن روايات غنية ومفصلة لتصورات المشاركين وتفسيراتهم وانعكاساتهم تجاه إرشادات التغيير التنظيمي وكذلك الهوية التنظيمية للوزارة. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن عناصر التغيير مدعومة في الغالب من قبل المشاركين، لكن التنفيذ عملياً يثبت أنه صعب. علاوة على ذلك، تم إعاقة تنفيذ التغيير الحالي بسبب عدم كفاية الاتصال بمسار التغيير في جميع أنحاء المنظمة.

2. دراسة (Coban et al, 2019): كان الغرض من الدراسة هو تحديد العلاقة بين مستويات القيادة الإستراتيجية لكبار المديرين العاملين في الوزارة وقدرتهم على إدارة التغيير التنظيمي. تم استخدام تصميم بحث وصفي كمي أثناء جمع البيانات ومرحلة التحليل. يتألف مجتمع الدراسة من رؤساء وخبراء تربويين ومساعدين متخصصين في وزارة التعليم الوطني ومديري وحدات ومعلمين يعملون في المؤسسة الرئيسية للوزارة ورؤساء الأقسام. تم جمع البيانات من خلال الوصول إلى جميع وحدات السكان لذلك في هذه الدراسة تم إجراء "التعداد". وقد لوحظ أن هناك علاقة إيجابية للغاية بين مستويات القيادة الاستراتيجية لكبار المديرين وقدرتهم على إدارة التغيير التنظيمي. وقد وجد أيضاً أن الفئات الفرعية لـ SLQ كانت تنبؤات ذات مغزى لجميع الفئات الفرعية لـ OCMQ.

ثانياً: الدراسات المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية:

الدراسات العربية:

1. دراسة عودة (2022) بعنوان (تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدي موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة): هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدي موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث أجرت مسحا شاملا لموظفي الشق المدني في الوزارة من ذوي المرقع الإشرافية وعددهم (227) موظف، وتوصلت الدراسة إلى أن سلوك القيادة الخادمة كان سائدا في الوزارة، كما تبين أن جميع مجالاته ترتبط بدلالة إحصائية مع جودة الحياة الوظيفية التي كنت بمستوى متوسط، رغم ذلك، فقد كان مجال المعالجة العاطفية وحده المؤثر في جوده الحياة الوظيفية في حين لم يسجل تأثير دال إحصائيا للمجالات الأخرى.

2. **دراسة العتيبي (2022) بعنوان (دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية: دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف):** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية- مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف -من خلال أبعاد الرقابة التنظيمية المتمثلة في: (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) وتحسين جودة الحياة الوظيفية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأخذت (107) مفردة مسح شامل لجميع الإداريين وتم تحليل 102 استبانة، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي طردي وقوي، وأن بعد اتخاذ القرار له ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية. وذكرت توصيات منها ضرورة وضع خطط مرنة سريعة واستباقية تلبى حاجات الموظفين لمواجهة التغيرات البيئي.
3. **دراسة الصبياني (2022) بعنوان (الرفاهية النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة):** هدفت الدراسة إلى التعرف على الرفاهية النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (141) موظف وموظفة، واعتمدت على مقياس الرفاهية النفسية وجودة الحياة الوظيفية. أشارت النتائج إلى أن نتائج أبعاد الدراسة (الاستقلالية، التمكين البيئي، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، أما بعد الهدف من الحياة فأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرفاهية النفسية لدى الموظفين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين.

الدراسات الأجنبية:

1. **دراسة (Chanvibol et al, 2020):** يهدف هذا البحث إلى فحص مستوى جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية في وزارة الاقتصاد والمالية، كمبوديا؛ والعلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبيان الذاتي كأداة بحث وتم توزيعه على 220 موظفًا حكوميًا مقسمًا إلى فئة العمل. أشارت النتائج إلى أن جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي كانا على مستوى عالٍ من الرضا بين موظفي الخدمة المدنية. وأوضحت النتيجة كذلك العلاقة الإيجابية بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة المدنية كمبوديين في وزارة الاقتصاد والمالية، كمبوديا.
2. **دراسة (Boonnak, 2019):** كان الغرض من هذه الدراسة المقطعية هو فحص جودة الحياة العملية (QOWL) والعوامل ذات الصلة بين مساعدي الطب التقليدي التايلاندي في مستشفى الطب التقليدي والمتكامل التايلاندي. كانت العينات 63 مساعدًا للطب التقليدي التايلاندي (TTMA). وكان من أهم نتائج الدراسة إلى توصيات مفادها أن المسؤولين يجب أن يكون لديهم سياسة لتحديد وقت استراحة لمساعدى الطب التقليدي التايلاندي حوالي 5-10 دقائق بين المرضى حتى يتمكنوا من

الاسترخاء وتقليل فرصهم في المعاناة من تقلصات العضلات. علاوة على ذلك، يجب إشراك مساعدي الطب التقليدي التايلاندي في عملية صنع القرار في المنظمة بشأن القضايا المتعلقة بهم والتي من شأنها تحسين نوعية حياتهم العملية.

3. دراسة (Swapna, 2015): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين العاملين في شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند. وقد أجريت هذه الدراسة على أكبر ثلاث شركات في الهند، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتطبيقها على عينة مكونة من (410) موظفين تم اختيارهم بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة المكون من (4113) موظفاً يعملون في هذه الشركات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن جودة حياة العامل ترتبط بشكل كبير مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وكلما تقدّمت الفئة العمرية زاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما ظهرت فروق دالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة تُعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، الخبرة في العمل، الحالة الاجتماعية).

التعقيب على الدراسات السابقة من حيث أوجه الشبه والاختلاف

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

تمثلت أوجه الاستفادة فيما يلي:

1. بلورة وبناء وإثراء الإطار النظري.
2. تحديد واختيار أدوات الدراسة الأنسب للدراسة.
3. اختيار المنهج العلمي المناسب للدراسة.
4. تدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.
5. استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
6. الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

اتبع الباحث المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه " المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً حيث يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث فيها (الأغا والأستاذ، 2004)، حيث يصف المشكلة وصفاً دقيقاً ويحلل ويقارن ويقوم أملاً في التوصل الى حقائق عن مشكلة الدراسة يزيد بها رصيد العلم والمعرفة من خلال دراسة ماضي هذه المشكلة دون استغراق فيه بأخذ العظة والعبرة ، ودراسة حاضرها لتشخيص جوانب القوة والقصور لتدعيم جوانب القوة ومواجهة وعلاج جوانب القصور، ثم التنبؤ بما ستؤول اليه هذه المشكلة في المستقبل، إذ تحدد الدراسة الوصفية الوضع الحالي للظاهرة المراد دراستها وهو منهج يستخدم الاستبيانات في جمع البيانات على أن تكون على درجة من الموضوعية والثبات (أبو علام، 2011).

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (1215) موظف.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة المتمثل في موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، وقام الباحث بتوزيع (292) استبانة واسترد الباحث (204) استبانة تشكل ما نسبته (70%) من العينة المستهدفة، وهي عينة كافية إحصائياً للحصول على نتائج تمثل مجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة

في ضوء أهداف هذه الدراسة وأسئلتها البحثية تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة "Questionnaire" والتي أعدها الباحث بالاستعانة بأراء ذوي الخبرة والمختصين في هذا المجال، حيث تم بناء استبانة وتحكيمها كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة المستخدمة.

صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري

تم استخدام أسلوب الصدق الظاهري، بهدف التأكد من مدى صلاحية الاستبانة وملاءمتها لأغراض البحث، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من الأكاديميين والمختصين، وطلب منهم إبداء الرأي فيما يتعلق بمدى صدق وصلاحية كل فقرة من فقرات الاستبانة ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لقياسه، وإدخال التعديلات اللازمة سواء بالحذف أو الاضافة أو إعادة الصياغة. وقدم السادة المحكمون العديد من التعديلات الجوهرية على أداة الدراسة، وقام الباحث بحذف هذه التعديلات في الحساب، وذلك من خلال إعادة صياغة الاستبانة في ضوء الملاحظات التي قدمت، حتى تأخذ الاستبانة شكلها النهائي. ملحق رقم (1).

صدق الاتساق الداخلي

من أجل التحقق من مؤشرات الصدق للاستبانة إحصائياً، قام الباحث بتطبيق الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (28) مفردة. حيث تم حساب مؤشرات صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون لحساب درجة ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. وتم عرض ال نتائج كما في الجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
1	0.861**	11	0.930**	21	0.790**	31	0.884**
2	0.911**	12	0.970**	22	0.856**	32	0.927**
3	0.899	13	0.969**	23	0.871**	33	0.967**
4	0.828**	14	0.935**	24	0.896**	34	0.971**
5	0.917**	15	0.962**	25	0.837**	35	0.898**
6	0.816**	16	0.858**	26	0.872**	36	0.935**
7	0.964**	17	0.925**	27	0.930**	37	0.898**

0.688**	38	0.872**	28	0.901**	18	0.943**	8
		0.925**	29	0.849**	19	0.946**	9
		0.911**	30	0.869**	20	0.917**	10

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من النتائج بالجدول رقم (1) أن جميع فقرات الاستبانة جاءت على نحو دال إحصائياً وهذا يدل على أن أي فقرة من فقرات الاستبانة ترتبط بشكل معنوي مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. كما بينت النتائج أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما (-0.688-0.971).

ثبات الاستبانة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة عن طريق استخدام معامل ألفا كرونباخ حيث تم حساب معامل الثبات للأداة ككل، كما حساب ثبات المحاور والأبعاد، وتم عرض النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (2) معاملات ألفا كرونباخ للثبات الكلي لأداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	المحاور والأبعاد
0.962	8	البعد الأول: التغيير الهيكلي
0.978	8	البعد الثاني: التغيير الثقافي
0.963	8	البعد الثالث: التغيير التكنولوجي
0.994	24	المحور الأول: مستوى التغيير التنظيمي لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.
0.948	6	البعد الرابع: الترفيه والتقدم الوظيفي
0.950	8	البعد الخامس: الأجور والمكافآت
0.968	14	المحور الثاني: درجة جودة الحياة الوظيفية
0.984	38	الثبات الكلي لأداة الدراسة

ويتضح من الجدول رقم (2) أن أداة الدراسة قد حققت درجة عالية من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات الكلي 0.968 وهي تمثل عالية جداً من الثبات. وهذا يطمئن الباحثة إلى سلامة إعداد الاستبانة كأداة للحصول على البيانات الأولية. كما بينت النتائج أن قيم معاملات الثبات للمحاور والأبعاد قد تراوحت ما بين (0.950-0.994).

كلك تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق التجزئة النصفية، حيث تم حساب معامل سبيرمان - براون ومن ثم تصحيحه بمعامل جتمان للتجزئة النصفية. وتم عرض النتائج كما هو موضح بالجدول ال تالي:

جدول رقم (3) معاملات الثبات بالتجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	
	0.984	19	النصف الأول
	0.969	19	النصف الثاني
0.890**			معامل سبيرمان براون
0.889**			معامل جتمان للتجزئة النصفية

ويتبين من المؤشرات بالجدول رقم (3) أن أداة الدراسة بعد التجزئة ال نصفية لا زالت تحقق درجة عالية من الثبات. كما يتضح من النتائج أن قيمة معامل سبيرمان براون قد بلغت 0.890، بينما بلغت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية 0.889. وتشير جميع هذه القيم أن أداة الدراسة تحقق درجة عالية من ال ثبات. وهذا يطمئن الباحثة على سلامة إجراءات بناء أداة الدراسة. وبالتالي يتحقق الهدف الرئيسي من ضمان الحصول على بيانات دقيقة وصحيحة.

حدود الدراسة

لقد تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: في إطار أهداف الدراسة ومنهجيتها تقتصر الدراسة على أثر التغيير التنظيمي على ضوء رؤية المملكة 2030 على جودة الحياة الوظيفية في فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1445/1444.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة الحالية على فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.
- الحد البشري: تقتصر الدراسة الحالية على عينة من موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة.

مناقشة النتائج

لتحليل بيانات الدراسة تحليلاً علمياً يحقق أهدافها، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي بالحزمة الإحصائية وذلك لإدخال ومعالجة بيانات الدراسة. وقد استطاع الباحث الحصول على استجابات من عدد 204 فرد من أفراد العينة المستهدفة بالدراسة. ولتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية والاستدلالية وذلك من خلال استخدام المؤشرات الإحصائية المناسبة.

جدول رقم (4) توصيف عينة الدراسة موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وفقاً للمؤهل التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل التعليمي
16.7	34	ثانوي فأقل
79.9	162	بكالوريوس

3.7	8	دراسات عليا
%100	204	الإجمالي

النتائج بالجدول رقم (4) تبين توصيف عينة الدراسة بحسب المؤهل التعليمي، حيث يتضح أن غالبية موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة، بنسبة 79.4% يحملون درجة البكالوريوس، بينما 16.7% مؤهلهم ثانوي فأقل، في حين أن 3.7% لديهم درجة الدراسات العليا. وبالتالي فإن المؤهل العلمي لأفراد العينة يدعم مدى إدراك موظفي الوزارة للترفع على أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين. جدول رقم (5) توصيف عينة الدراسة موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وفقاً لسنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
10.8	22	5- لأقل من 10
49.0	100	10- لأقل من 15
23.0	47	15- لأقل من 20
9.3	19	20- لأقل من 25
7.8	16	25 سنة فأكثر
%100	204	الإجمالي

النتائج بالجدول رقم (5) بينت توصيف عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة في العمل، حيث يتضح أن غالبية موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة، بنسبة 49% سنوات الخبرة لهم تتراوح ما بين 10- لأقل من 15 سنة، بينما 23% سنوات خبرتهم تتراوح ما بين 15- لأقل من 20 سنة، كما أظهرت النتائج أن 9.3% تتراوح سنوات الخبرة لهم ما بين 20- لأقل من 25 سنة، بينما 7.8% خبرتهم 25 سنة فأكثر. كما أشارت النتائج أن 10.8% خبرتهم من 5- لأقل من 10 سنوات.

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: وينص على

ما أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد وذلك لقياس أثر التغيير التنظيمي بأبعاده: التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي (متغيرات مستقلة) على جودة الحياة الوظيفية (متغير تابع). تم عرض النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية

المتغيرات النموذج	معاملات النموذج	قيم بيتا	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية	قيمة F	الدلالة الإحصائية
ثابت النموذج	0.764		-3.864**	0.00	0.163.886**	0.00
التغيير الهيكلي	0.297	0.246	2.831**	0.005		

		0.11	1.592	0.151	0.179	التغيير الثقافي
		0.00	5.767**	0.483	0.619	التغيير التكنولوجي
R =0.843	R ² =0.711	Adj. R ² =0.707				

يتضح من نتائج تحليل الانحدار في الجدول رقم (6) والتي هدفت لقياس أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية أن قيمة F المحسوبة جاءت دالة إحصائياً وهذا يبين أن نموذج تحليل الانحدار المتعدد له قدرة عالية في تفسير أثر التغيير التنظيمي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة، على جودة الحياة الوظيفية للموظفين. كما بينت النتائج أن قيمة معامل التحديد R² قد بلغت 0.711 وهذا يشير إلى أن متغيرات التغيير التنظيمي المتضمنة في النموذج والتي تشمل: التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، والتغيير التكنولوجي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بنسبة 71%. كما بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباط إيجابي بين متغيرات التغيير التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، ويشير إلى ذلك قيمة معامل الارتباط المتعدد حيث بلغت 0.843.

كما تظهر النتائج بالجدول أن قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل التغيير التكنولوجي بلغت 0.619 وهي قيمة موجبة، وبما أن قيمة T-test للمعنية إحصائية عند مستوى الدلالة أقل من (0.05) وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التغيير التكنولوجي وجودة الحياة لدى الموظفين.

كما أظهرت النتائج بالجدول رقم (6) أن قيمة معامل الانحدار لمتغير التغيير الهيكلي بلغت 0.297، وحيث أن الدلالة الإحصائية لقيمة T-test للمعنية الإحصائية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التغيير الهيكلي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة.

ومن جانب آخر، فقد كشفت النتائج بالجدول السابق أن معامل انحدار متغير التغيير الثقافي قد بلغت 0.179 وبما أن الدلالة الإحصائية لقيمة T-test للمعنية الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود علاقة ارتباط بين التغيير الثقافي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة.

وبالتالي نستنتج مما سبق، أن متغيرات التغيير التنظيمي التي تتضمن التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي والتغيير التكنولوجي تساهم في تفسير التغيرات التي تحدث في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة بنسبة 71%. كما أظهرت الدراسة أن التغيير التكنولوجي يعتبر من أهم متغيرات التغيير التنظيمي من حيث تأثيره على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: وينص على

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية تعزى لاختلاف المتغيرات الديموغرافية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك لقياس مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العينة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية، باختلاف متغيرات: المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة.

جدول رقم (7) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين تصورات أفراد العينة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية باختلاف المؤهل التعليمي

الدالة الإحصائية	قيمة F المحسوبة	متوسط المرعبات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
التغيير الهيكلي					
0.41	2.103	1.566	3	4.699	بين المجموعات
		.745	200	148.928	داخل المجموعات
			203	153.627	المجموع
التغيير الثقافي					
0.12	1.952	1.508	3	4.523	بين المجموعات
		.772	200	154.450	داخل المجموعات
			203	158.973	المجموع
التغيير التكنولوجي					
.090	2.192	1.448	3	4.345	بين المجموعات
		.661	200	132.170	داخل المجموعات
			203	136.516	المجموع
المستوى الكلي					
0.08	2.244	13.356	3	40.067	بين المجموعات
		5.951	200	1190.256	داخل المجموعات
			203	1230.323	المجموع

الجدول رقم (7) يبين نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه الخاصة بتصورات موظفي الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حول أثر التغيير التنظيمي بأبعاده التي تضم التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي والتغيير التكنولوجي، على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي. فقد بينت النتائج أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر التغيير التنظيمي من خلال أبعاده: التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، والتغيير التكنولوجي، على جودة الحياة الوظيفية لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويدعم ذلك قيم الدلالة الإحصائية، حيث جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05). وهذا يعني أن المؤهل التعليمي ليس عاملاً يؤدي لوجود تباين في تصورات عينة الدراسة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

جدول رقم (8) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين تصورات أفراد العينة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية باختلاف سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة F المحسوبة	متوسط المرعبات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
التغيير الهيكلي					
0.02	3.001*	2.185	4	8.740	بين المجموعات
		.728	199	144.887	داخل المجموعات
			203	153.627	المجموع
التغيير الثقافي					
0.04	2.503*	1.904	4	7.616	بين المجموعات
		.761	199	151.357	داخل المجموعات
			203	158.973	المجموع
التغيير التكنولوجي					
0.008	3.573**	2.287	4	9.147	بين المجموعات
		.640	199	127.368	داخل المجموعات
			203	136.516	المجموع
المستوى الكلي					
.015	3.173*	18.443	4	73.770	بين المجموعات
		5.812	199	1156.553	داخل المجموعات
			203	1230.323	المجموع

أظهرت نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه بالجدول رقم (8) أعلاه والخاصة بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حول أثر التغيير التنظيمي بأبعاده التي تضم التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي والتغيير التكنولوجي، على جودة الحياة الوظيفية للموظفين، تعزى لاختلاف سنوات الخبرة. فقد بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية حول أثر التغيير التنظيمي من خلال أبعاده: التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، والتغيير التكنولوجي، على جودة الحياة الوظيفية لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويدعم ذلك قيم الدلالة الإحصائية، حيث جاءت أقل من مستوى المعنوية (0.05). وهذا يعني أن سنوات الخبرة تعتبر عاملاً يؤدي لوجود تباين في تصورات عينة الدراسة حول أثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

نتائج الدراسة:

في ضوء تحليل الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها البحثية، فقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. فيما يتعلق بواقع مستوى التغيير التنظيمي لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة، فقد أظهرت النتائج أن التغيير الهيكلي يتوفر لدى الوزارة بدرجة عالية. كما كشفت النتائج أن من أهم المؤشرات الإيجابية التي تبين واقع التغيير الهيكلي في الوزارة تتمثل في اهتمام الوزارة بدرجة كبيرة بوضع هيكل تنظيمي مؤهل أن يساهم في عملية التغيير ويواكب التطورات المبنية على رؤية المملكة 2023، كما تسعى الوزارة إلى إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي لتحسين العمليات وأداء منظومات العمل، بالإضافة إلى قيام الوزارة دوماً بتطوير الهيكل التنظيمي وفقاً لمتطلبات العمل. وتدل هذه المؤشرات على اهتمام الوزارة بتطوير العمل وتحسين كافة العمليات وأداء منظومات العمل.
2. كشفت النتائج أن هناك مؤشرات إيجابية تبين واقع التغيير الثقافي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة، حيث أظهرت النتائج أن هناك مؤشرات إيجابية تعزز أن التغيير الثقافي كأحد أبعاد التغيير التنظيمي يتوفر لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بدرجة عالية، ومن أهم ما يعزز ذلك يتمثل في أن غالبية الموظفين عينة الدراسة يعتقدون وبدرجة كبيرة أن الوزارة تعمل على بناء ميثاق عمل أخلاقي في بيئة العمل، كما تعمل على نشر ثقافة الابتكار والتميز، مما يساهم بشكل إيجابي في توفير التغيير الثقافي، بالإضافة إلى ذلك فإن الوزارة تعمل على أساس تناغم الثقافة التنظيمية مع القيم والمعتقدات السائدة في المجتمع وبدرجة عالية.
3. كشفت نتائج الدراسة والمتعلقة بدرجة توفر التغيير التكنولوجي كأحد أبعاد التغيير التنظيمي في وزارة الموارد البشرية فرع المدينة المنورة أن غالبية الموظفين المشاركين في الدراسة يعتقدون أن التغيير التكنولوجي يتوفر في الوزارة بدرجة عالية، حيث بينت النتائج أن من أهم ما يدعم ذلك يتمثل في أن الوزارة تعتمد على تكنولوجيا الحاسوب والإنترنت في إنجاز الأعمال والمعاملات، كما أن الوزارة تسعى لأتمتة أعمالها الإدارية عبر التطبيقات الإلكترونية لملائمة التغييرات الجديدة بدرجة عالية، بالإضافة إلى ذلك أن الوزارة تقوم بعمليات تغيير مستمرة للتكنولوجيا والتقنيات المستخدمة في العمل، وذلك من أجل مواكبة كل ما هو جديد في عالم التطورات التكنولوجية الحديثة التي تدعم التغيير التنظيمي.
4. كشفت الدراسة أن متغيرات التغيير التنظيمي التي تتضمن التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي والتغيير التكنولوجي تساهم في تفسير التغيرات التي تحدث في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة بنسبة 71%. كما أظهرت الدراسة أن التغيير التكنولوجي يعتبر من أهم أبعاد التغيير التنظيمي من حيث تأثيره على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فرع المدينة المنورة.
5. بينت النتائج أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر التغيير التنظيمي من خلال أبعاده: التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، والتغيير التكنولوجي، على جودة الحياة الوظيفية لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي.
6. كشفت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية حول أثر التغيير التنظيمي من خلال أبعاده: التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، والتغيير التكنولوجي، على جودة الحياة الوظيفية لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحث يقدم التوصيات التالية:
1. التغيير التنظيمي ضرورة من ضروريات العصر، والذي تحكمت فيه الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، ولذلك على المؤسسات العامة والخاصة أن تضع في الحسبان كافة التحديات المعاصرة بحيث تعمل على مراقبة التغيرات في أبعاد التغيير التنظيمي والتي تتضمن التغيرات الهيكلية والثقافية والتكنولوجية، حتى تنعكس إيجاباً على الحياة الوظيفية لدى الموظفين.
 2. هناك أهمية في الوقت الحاضر لتمكين الموظفين العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، في المجال التكنولوجي، حتى يستطيع الموظف مواكبة التطورات والتغيرات المتسارعة في عالم التكنولوجيا والتي تؤثر عليه في بيئة العمل، مما يؤثر على أدائه. لذلك يتوجب دراسة العوامل المؤثرة في تمكين الموظف تكنولوجياً.
 3. جودة الحياة الوظيفية للموظف تعد من العوامل الهامة والتي ترتبط بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية في بيئة المنظمة. ولذلك يجب دراسة تلك العوامل من وجهة نظر الموظفين ومحاولة وضع الحلول العملية ووضع التصورات اللازمة لسد كمل الثغرات.
 4. هناك أهمية لتمكين الموظفين علمياً وذلك من خلال فتح الباب لهم لمواصلة التعليم العالي وتشجيع الموظفين للالتحاق ببرامج الدراسات العليا، حتى يكون لذلك أثر في مجال الوظيفة وترقية الأداء بالوزارة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- بركات، حيان محمد. (2022). دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة النقل السورية "الإدارة المركزية". مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 44(4)، 81-104.
- الصبان، منى، والنمري، حنان. (2022). واقع إدارة التغيير وتأثيرها في تطوير أعمال المنظمات غير الحكومية في مكة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(9)، 110-126.
- الصبياني، فادية. (2022). الرفاهية النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية.
- الصوالحة، أيوب، والبراشدي، مانع. (2022). أثر استراتيجية التدريب على التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 1(66)، 175-200.
- العتيبي، سارة. (2022). دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية: دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(11)، 27-49.
- عزيون، زهية. (2022). دور إدارة التغيير في نجاح المنظمة: حالة شركة جنرال موتورز. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 9(2)، 882-900.

- نافع، وجيه، والرشيدي، هنوف. (2022). تقييم اتجاهات العاملين نحو الالتزام والتغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على وزارة المالية بدولة الكويت. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 13(1)، 1-39.
- يوسف، محمد أحمد محمد. (2022). أثر الإبداع الإداري في إدارة التغيير التنظيمي بالمؤسسات: دراسة تطبيقية على وزارة المالية والاقتصاد والاستثمار - ولاية الخرطوم. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 6(10)، 35-
- عودة، وسيم، مشمش، أشرف، والسيد، علاء الدين. (2022). تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 30(3)، 33-55.
- القرشي، سوزان محمد؛ الجهني، نهى سعيد (2019). دور برنامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة مسحية على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية*، 4(15)، 71-106.
- ابن الشميلان، عبد الوهاب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. *المجلة العربية للإدارة*، 39(2)، 215-235.
- المطيري، عبد الله. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية على رأس المال البشري: بالتطبيق على كلية العلوم الإدارية جامعة الكويت. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة بجامعة عين شمس*، 1(1)، 189-210.
- أبو شمالة، يونس. (2018). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- إبراهيم، محمد. (2017). أثر إدارة التغيير في التطوير التنظيمي للمؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية. *مجلة التجارة والتمويل*، 1(1)، 169-208.
- الشهري، فائز سعد (2017). أبحاث الدراسات العليا ومشاريع طلاب السنة النهائية بقسم التخطيط الحضري والإقليمي بجامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل ودورها في تحقيق رؤية المملكة 2030، مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، 1(1)، 7-62.
- السراج، آلاء. (2017). القيادة الاستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- البلوي، صالح. (2016). إدارة التغيير المفاهيم والتطبيقات في التعليم الجامعي: دراسة نظرية تحليلية. *مجلة القراءة والمعرفة*، 1(171)، 249-274.
- زاهر، تيسير. (2016). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن (النافذة الموحدة). *مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية*، 38(1)، 103-118.

- ماضي، خليل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- محمد، جمال. (2014). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. الأردن: دار المعزز للنشر والتوزيع.
- علي، أسامة. (2013). إدارة التغيير التربوي. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- العميان، محمود. (2013). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عرفة، سيد. (2012). اتجاهات حديثة في إدارة التغيير. عمان: دار الراجحة للنشر والتوزيع.
- البليسي، أسامة. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- دودين، أحمد. (2012). إدارة التغيير التنظيمي والتطوير التنظيمي. عمان: مكتبة اليازوري للنشر والتوزيع.
- عارف، محمد، الجراحي، وائل، وجاد الرب، سيد. (2011). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية ببورسعيد. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 2(2)، 309-322.
- أبو علام، رجا، محمود، 2011. مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Tolkamp, M. (2021). Organizational Change in Practice. The implementation of change and its relationship to organizational identity: A case study of the Ministry of the Interior and Kingdom Relations (Master's thesis, University of Twente).
- Chanvibol, K., Luengalongkot, P., Thampithak, S., & Anantanatorn, A. (2020). The relationship between quality of work life and organizational commitment of cambodian civil servants at ministry of economy and finance. Asian Administration & Management Review, 3(2), 17-35.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2019). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. Studies in Higher Education, 45(6), 1093-1107.
- Akram, M., & Amir, M. (2020). Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab. Bulletin of Education and Research, 42(2), 219-234.
- Andrew, L, Latiff, S. & Burhan, S. (2019). Leadership styles and quality of work life among administrative staff at Public University in Sarawak. Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED), 4(22), 44 -52.
- Mogharab, F., Sharifi, N., Bigzadeh, S., Honarmand, F., & Jahromy, S. J. (2019). Association between the Quality of Life and Work Life Performance in the personnel of Jahrom University of Medical Sciences. Medical Science, 23(95), 82-85.
- Boonnak, P. (2019). Quality of Working Life of Thai traditional medicine assistants, in Thai Traditional and Integrated Medicine Hospital under the department of Thai traditional and alternative medicine, ministry of public health. Journal of Traditional Thai and Alternative Medicine, 17(1), 3-13.
- Coban, O., Ozdemir, S., & Pisapia, J. (2019). Top managers' organizational change management capacity and their strategic leadership levels at Ministry of National Education (MoNE). Eurasian Journal of Educational Research, 19(81), 129-146.

Easton, S., & Van Laar, D. (2018). Reconciling organizational stress, cultural differences and quality of working life. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 7(1), 27-38.

Okenda, R., Thuo, A., & Kithinji, M. (2017). Effects of change on organizational performance: A case of the Ministry of Environment, Water and Natural Resources. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 501-520.

Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N. (2016). Quality of work life: The determinants of job satisfaction and job retention among RNs and OHPs. *International Journal for Quality Research*, 11(1), 173-194.

Swapna, M. (2015). Quality of Work Life Metrics as a Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study with Special Reference to Information Technology Industry. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3 S2), 170-176.

Li, J., & Yeo, R., (2013). In pursuit of learning: sensemaking the quality of work life. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 136-160.

“The impact of organizational change in light of the Kingdom’s Vision 2030 on the quality of work life: a field study on employees of the branch of the Ministry of Human Resources and Social Development in the Medina region.”

Researchers:

Abdullah bin Humaid bin Muharib Al-Juhani

Master’s researcher / College of Economics and Administration / King Abdulaziz University.

Dr. Ali Omar Abdullah Jafri

Associate Professor / College of Economics and Administration / King Abdulaziz University.

Abstract:

The Impact of Organizational Change in Light of Vision 2030 on the Quality of Work Life: A Field Study on Employees of the Ministry of Human Resources and Social Development Branch in Al-Madinah Al-Munawarah Region. The study aimed to uncover the level of organizational change within the Ministry of Human Resources and Social Development in Al-Madinahh Al-Munawarah region, identify the quality of work life among employees of the Ministry’s branch in Al-Madinah, and examine the impact of organizational change on their work life quality. The research also aimed to determine statistically significant differences in study participants’ responses regarding the impact of organizational change on work life quality based on variables such as age and years of experience. Using a descriptive approach, the study included a sample of 204 employees from the Ministry’s branch in Al-Madinah. In light of these findings, the study recommends that both public and private institutions consider contemporary updates, monitor organizational change dimensions, and empower employees through ongoing education and encouragement to pursue higher studies. This can positively impact job performance and advancement within the Ministry.

Keywords: Organizational Change, Vision 2030, Work Life Quality, Ministry of Human Resources and Social Development, Al-Madinah Al-Munawarah Region.