

قضايا بحثية تكليف ١٠

إعداد

عاطف عبدالله بخاري
242000399



ملخص تنفيذي لأحد المشاريع البحثية بعنوان "الصحة العامة في الشركات
في المملكة العربية السعودية: تأثيرها على أداء الموظفين ورفاهيتهم"

أحمد بخاري

2025



الملخص التنفيذي

يستعرض هذا البحث أهمية برامج الصحة العامة (العافية المؤسسية) في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية، مركّزاً على تأثير هذه البرامج على أداء الموظفين ورفاهيتهم النفسية والجسدية. يأتي هذا الاهتمام ضمن إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة في ظل رؤية السعودية 2030، والتي تعزز من جودة الحياة والإنتاجية داخل بيئات العمل.

مشكلة البحث:

تتمثل المشكلة الأساسية في غياب أو قصور تبني المؤسسات السعودية لبرامج عافية شاملة ومتكاملة، رغم أن الأدلة الدولية تُشير إلى تأثيرها الإيجابي الكبير في تحسين أداء الموظفين وخفض معدلات الغياب والإرهاق الوظيفي. كما أن التعامل مع قضايا الصحة النفسية لا يزال يواجه تحديات ثقافية تتطلب معالجة حساسة.

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يسد فجوة معرفية في بيئة العمل السعودية، إذ يسلط الضوء على قدرة برامج العافية الشاملة على تعزيز الأداء المؤسسي، تحسين الصحة النفسية والبدنية للموظفين، وخفض معدلات الدوران الوظيفي. كما يفتح المجال لتغيير النظرة المجتمعية حول رفاهية الموظف كعنصر أساسي في نجاح الأعمال، لا مجرد امتياز ثانوي.

أهداف البحث:

يركّز البحث على تحليل مدى تأثير برامج العافية المؤسسية الشاملة على الأداء والرفاهية، وتحديد أكثر العناصر فعالية داخل هذه البرامج، مثل: الدعم النفسي، اللياقة البدنية، إدارة التوتر، وسياسات العمل المرن، مع مراعاة الخصوصية الثقافية للمجتمع السعودي.

الفرضيات:

- الفرضية الأساسية: (H1) تؤثر برامج العافية الشاملة إيجابيًا على الأداء الوظيفي والرفاهية من خلال زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي والانخراط.
- الفرضية العدمية: (H0) لا يوجد تأثير يُذكر لهذه البرامج على أداء الموظفين أو رفاهيتهم.

المنهجية:

يعتمد البحث على منهج كمي باستخدام استبيانات موجهة إلى موظفين في قطاعات متنوعة داخل السعودية ممن تتوفر لديهم برامج عافية. تشمل البيانات عناصر ديموغرافية، مدى تفاعل الموظفين مع برامج العافية، وتقييمهم لآثارها على صحتهم الجسدية والنفسية وأدائهم في العمل.

المتغيرات المدروسة:

- . المتغيرات المستقلة :عناصر برامج العافية (الصحة البدنية، الدعم النفسي، إدارة التوتر، سياسات العمل المرنة).
- . المتغيرات التابعة :الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، الانخراط الوظيفي، الغياب والدوران الوظيفي.

الإطار النظري:

يرتكز البحث على نظريات علمية مثل:

- **نظرية الموارد والمتطلبات الوظيفية: (JD-R)** توازن الموارد مع الضغوط يحسّن الأداء.
- **نظرية التحديد الذاتي: (SDT)** تحقيق الاحتياجات النفسية (الاستقلالية، الكفاءة، الانتماء) يزيد الدافعية.
- **نظرية التبادل الاجتماعي: (SET)** الاستثمار في الموظف يولّد ولاءً وأداءً مرتفعاً.
- **نظرية الحفاظ على الموارد: (COR)** تقليل فقدان الموارد يحد من التوتر والاحتراق الوظيفي.



نتائج متوقعة:

يتوقع الباحث أن تُظهر النتائج أن الموظفين الذين يشاركون في برامج العافية يتمتعون بصحة أفضل، انخراط أعلى، رضا وظيفي أكبر، وانخفاض في معدلات الغياب والاستقالة. ومن ثم فإن هذه البرامج ليست ترفاً بل ضرورة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف الرؤية الوطنية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

