

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة الأعمال

أثر كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي (التخطيط-البناء – التمويل -

السياسات) على رضا العاملين دراسة تطبيقية على قطاع المقاولات في

المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

محمد صالح شاهر زيني

251000415

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

1447 - 2025



هَذَا

إلى من كانت خطواتي المتعثرة تجد فيهم السند،

إلى من صنعوا من ضعفي قوة، ومن خوفي دافعاً،

إلى أولئك الذين آمنوا بي يوم شككتُ في نفسي،

إلى أمي التي كانت وما زالت دعاؤها النور الذي يهديني في كل طريق،

إلى أولادي الأعزاء، مصدر قوتي وأملِي، الذين علّموني معنى الصبر والعمل،

إلى إخوتي الذين كانوا مصدر الفرح حين يشتد التعب،

إلى أصدقائي الذين أحاطوني بالكلمة الطيبة حين كنت على وشك الانطفاء،

إلى نفسي التي قاومت، ونهضت بعد كل سقوط، وتعلمت أن لكل خطوة ثمناً
ولكل حلم كفاحاً،

أهدي هذا العمل العلمي المتواضع، عربون امتنانٍ لكل من كان له أثرٌ في هذه
الرحلة الطويلة،

ولكل من آمن أن الطريق نحو العلم لا يُقاس بطوله، بل بما نَحْمِلُهُ من إصرارٍ في
نَهايتِهِ.

مَشَاهِدٌ وَقَفْتُ دُرَّ

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على خير خلقه محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير كما أعبر عن عميق امتناني لزوجتي العزيزة، التي كانت لي الشريك والسند، والتي لم تبخل عليّ بدعمها وتشجيعها المستمرين. كانت تفهمها وصبرها أحد أعمدة نجاحي في هذه الرحلة.

أود أن أشكر أساتذتي الكرام، وخاصة مشرفو رسالتي، الذين قدموا لي الدعم والإرشاد العلمي، وساهموا بتوجيهاتهم القيمة في إتمام هذا البحث. لقد كان لخبرتهم وتوجيهاتهم دور كبير في صياغة هذا العمل.

د. الفيصل عبدالحمد محمد

د. فايز جراد

أشكر زملائي وأصدقائي، الذين كانوا لي عوناً وسنداً خلال مسيرتي الأكاديمية. إن دعمهم وتشجيعهم كان لهما الأثر الإيجابي في تجاوز كل التحديات.

وأخيراً، أتقدم بالشكر لكل من ساهم بكلمة أو نصيحة أو دعم في إنجاز هذا العمل. سائلاً الله أن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير والنجاح، وأن يجعل هذا العمل

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده المجمععة (تخطيط وتصميم الإسكان، تنظيم عمليات البناء، توفير التمويل، وضع السياسات والإجراءات) على رضا العاملين، بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة، كما تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (360) فردًا من العاملين في شركات مقاولات توفر إسكانًا مؤسسيًا، حيث تم استرداد (331) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت (92%).

أظهرت النتائج أن تقييم كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي جاء بمستوى مرتفع نسبيًا، وكان بُعد "تخطيط وتصميم الإسكان" هو الأعلى تقييمًا، يليه "وضع السياسات والإجراءات"، ثم "تنظيم عمليات البناء"، في حين جاء "توفير التمويل" في المرتبة الأخيرة، كما كشفت نتائج تحليل الانحدار عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على رضا العاملين.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير السياسات السكنية الداخلية للشركات، وتحسين آليات التمويل والتوزيع، ورفع كفاءة التصميم والبناء بما يتلاءم مع احتياجات العاملين المختلفة.

الكلمات المفتاحية: كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي، تخطيط وتصميم الإسكان، تنظيم عمليات البناء، توفير التمويل، السياسات والإجراءات، رضا العاملين، قطاع المقاولات، المملكة العربية السعودية.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
ج.....	الشكر والتقدير
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
ط.....	قائمة الأشكال
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة
4.....	2.1 مشكلة الدراسة
5.....	3.1 أهمية الدراسة:
7.....	4.1 أهداف الدراسة:
7.....	5.1 تساؤلات الدراسة
8.....	6.1 فروض الدراسة:
9.....	7.1 نموذج الدراسة:
10.....	8.1 الدراسات السابقة:
16.....	9.1 الفجوة البحثية:
17.....	10.1 المنطلقات النظرية للدراسة:
19.....	11.1 المنهجية وطرق البحث:

12.1	مصادر جمع البيانات	20
13.1	أدوات الدراسة:	20
14.1	الأساليب الإحصائية المستخدمة	21
15.1	حدود الدراسة:	21
	الفصل الثاني: الإطار النظري	22
	المبحث الأول: كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي	22
1.1.2	التمهيد	22
2.1.2	مفهوم كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي	22
3.1.2	أهمية كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي	23
4.1.2	أهداف كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي	24
5.1.2	أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي	26
	المبحث الثاني: رضا العاملين	29
1.2.2	التمهيد	29
2.2.2	مفهوم رضا العاملين	29
3.2.2	أهمية رضا العاملين	30
4.2.2	أهداف رضا العاملين	32
5.2.2	محددات رضا العاملين	33
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	35
1.3	المقدمة	35
2.3	منهج الدراسة	35

35	3.3 مجتمع الدراسة
36	4.3 عينة الدراسة
36	5.3 أداة الدراسة
37	6.3 صدق أداة الدراسة
38	7.3 ثبات أداة الدراسة
39	8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات
41	الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة
41	1.4 تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
42	3.4 التحليل الوصفي للمتغير المستقل "كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي"
48	4.4 فرضيات الدراسة
56	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
56	1.5 تمهيد
56	2.5 مناقشة النتائج
58	3.5 التوصيات
60	Abstract
61	المراجع
61	أولاً: المراجع العربية
63	ثانياً: المراجع الأجنبية
66	الملاحق
67	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
1.	جدول (1) مصفوفة الارتباط بين أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي	39
2.	جدول (2) معاملات كرونباخ ألفا لأداة الدراسة	40
3.	جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا للخصائص الديموغرافية (n = 331)	42
4.	الجدول (4) التحليل الوصفي للبُعد الأول – تخطيط وتصميم الإسكان	43
5.	الجدول (5) التحليل الوصفي لـ البُعد الثاني – تنظيم عمليات البناء	45
6.	الجدول (6) التحليل الوصفي لـ البُعد الثالث – توفير التمويل	46
7.	الجدول (7) التحليل الوصفي لـ البُعد الرابع – وضع السياسات والإجراءات	47
8.	الجدول (8) التحليل الوصفي لـ المتغير التابع: رضا العاملين	48
9.	جدول (9): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على رضا العاملين	50
10.	جدول (10): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين	52

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
53	جدول (11) تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تنظيم عمليات البناء على رضا العاملين	11.
54	جدول (12) تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر توفير التمويل على رضا العاملين	12.
56	جدول (13) تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر وضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين	13.

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
9	الشكل رقم (1) نموذج الدراسة	1.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تُعد إدارة الإسكان المؤسسي من الجوانب الحيوية في البنية التحتية للقطاعات الحكومية والخاصة على حد سواء، حيث تمثل الإطار التنظيمي الذي يُعنى بتخطيط وتنظيم وتوجيه الموارد السكنية الخاصة بالمؤسسات لتلبية احتياجات الأفراد العاملين فيها، سواء كانوا موظفين، طلابًا، أو أفرادًا في فئات مستهدفة. وتنبع أهمية هذه الإدارة من كونها أحد العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في استقرار القوى العاملة، وتحفيز الإنتاجية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إضافةً إلى مساهمتها في تحقيق الاستدامة المؤسسية.

يقوم مفهوم إدارة الإسكان المؤسسي على إنشاء أنظمة متكاملة لإدارة المرافق السكنية التابعة للمؤسسات، تشمل مراحل التخطيط، والتنفيذ، والتشغيل، والصيانة، مع التركيز على تطوير سياسات إسكانية متوازنة تعكس احتياجات الأفراد والميزانيات المتاحة للمؤسسة. وتعمل الإدارة على تخصيص الموارد السكنية بشكل عادل وفعال من خلال معايير واضحة تعتمد على الاعتبارات الوظيفية، والمستوى الإداري، وطبيعة العمل، والموقع الجغرافي، وغيرها من المحددات. كما تولي اهتمامًا خاصًا لتصميم وحدات سكنية تتناسب مع معايير الجودة والمعيشة اللائقة، ما يعكس التزام المؤسسة بالرفاه الاجتماعي لموظفيها.

في هذا السياق، تعتمد إدارة الإسكان المؤسسي على مجموعة من الأدوات والتقنيات الحديثة، من بينها أنظمة إدارة المرافق (Facility Management Systems)، ومنصات تتبع السكن الذكي، وتحليلات البيانات لتقدير الاحتياج الفعلي وتحديد أولويات التخصيص. كما ترتبط بشكل وثيق بالتحول الرقمي، إذ إن المؤسسات الحديثة تتجه نحو رقمنة جميع عمليات الإسكان، مثل طلبات السكن، التوزيع، المتابعة، والشكاوى، مما يُسهم في رفع كفاءة الخدمة وتحسين تجربة المستخدم.

وتواجه إدارة الإسكان المؤسسي تحديات متنامية، من بينها النمو السكاني داخل المؤسسة، وتنوع الاحتياجات السكنية، وضرورة الامتثال لمتطلبات الحوكمة والشفافية، فضلاً عن التحديات البيئية

المتعلقة بكفاءة استخدام الطاقة وإدارة النفايات في المجمعات السكنية. ولهذا تسعى كثير من المؤسسات إلى تطوير سياسات إسكان مرنة وقابلة للتكيف مع المتغيرات، مع الحرص على دمج مبادئ الاستدامة ضمن نماذجها التشغيلية.

وعلى صعيد السياسات العامة، فإن إدارة الإسكان المؤسسي تُعد شريكاً مهماً في تنفيذ الرؤية الوطنية الكبرى مثل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة وتوفير بيئة معيشية مناسبة لجميع المواطنين والمقيمين، بما في ذلك العاملين ضمن القطاعات الحكومية والخاصة. ومن هنا، فإن تحسين إدارة الإسكان المؤسسي لا يُعد فقط خياراً إدارياً، بل ضرورة استراتيجية تعكس نضج المؤسسة ومدى قدرتها على إدارة مواردها البشرية بكفاءة.

في المجمل، يمكن القول إن إدارة الإسكان المؤسسي تمثل نموذجاً إدارياً متقدماً يجمع بين البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي والبعد التنظيمي، مما يجعلها عنصراً محورياً في استقرار الكيان المؤسسي وتحقيق أهدافه على المدى الطويل، وخاصة في ظل التغيرات التقنية والمجتمعية المتسارعة.

يُعد رضا العاملين من المفاهيم المركزية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، لما له من تأثير مباشر على الأداء المؤسسي، والاستقرار الوظيفي، والإنتاجية العامة. ويمثل هذا المفهوم درجة الرضا النفسي والشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه بيئة عمله، سواء من حيث طبيعة المهام، أو ظروف العمل، أو العلاقات مع الزملاء، أو مستوى الدعم الإداري، أو السياسات التحفيزية. ويُنظر إلى رضا العاملين بوصفه مؤشراً حيوياً على صحة المناخ التنظيمي وقدررة المؤسسة على الحفاظ على كوادرها البشرية وتنميتها.

يؤثر رضا العاملين في عدد من الجوانب المحورية داخل المؤسسة، بدءاً من جودة الأداء الفردي، ومروراً بالالتزام والانضباط المهني، ووصولاً إلى مستويات الإبداع والمبادرة. فعندما يشعر الموظف بالتقدير والاحترام والثقة من قبل الإدارة، فإن ذلك ينعكس بشكل مباشر على ولائه الوظيفي وحرصه على تقديم أفضل ما لديه في سبيل تحقيق الأهداف المؤسسية. على العكس من ذلك، فإن تدني الرضا يؤدي غالباً إلى ارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وزيادة حالات التغيب، وانخفاض الروح المعنوية، ما يُهدد استقرار المؤسسة وفعاليتها التشغيلية.

يرتبط رضا العاملين بعدة عوامل متداخلة، من أبرزها الأجور والحوافز، إذ أن العدالة في التعويضات تُعد من أبرز محفزات الرضا، إضافة إلى فرص الترقّي والتطور المهني، حيث يميل الموظفون إلى الشعور بالرضا حين يرون مستقبلًا وظيفيًا واضحًا ومتاحًا أمامهم. كما تلعب القيادة الإدارية دورًا كبيرًا في خلق بيئة مشجعة على الرضا، من خلال التفاعل الإنساني، والشفافية، والتواصل الفعال، وتقديم الدعم المستمر. ولا يمكن إغفال أثر بيئة العمل المادية والتنظيمية، مثل ملاءمة المرافق، ونظم العمل المرنة، وتوفير الموارد.

في ظل التحولات الرقمية والثقافية التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، أصبح مفهوم رضا العاملين أكثر تعقيدًا وتنوعًا، إذ لم يعد يقتصر على الجوانب المادية فقط، بل يشمل أيضاً البُعد النفسي والاجتماعي والمعنوي. فالتوازن بين الحياة والعمل، والاحترام للتنوع الثقافي، والتمكين الوظيفي، باتت كلها من مؤشرات الرضا الحديثة التي تعكس مدى تطور المؤسسة وانفتاحها على احتياجات موظفيها بشكل شامل.

وقد برز رضا العاملين كعامل تنافسي أساسي في المؤسسات الناجحة، خصوصًا في القطاعات التي تعتمد على المعرفة والابتكار. حيث أن بيئة العمل التي تعزز الرضا تساهم في جذب المواهب والاحتفاظ بها، وتزيد من فعالية فرق العمل، وتقلل من تكاليف التوظيف والاستبدال. ولهذا السبب، أصبحت العديد من المؤسسات تعتمد على قياسات دورية لرضا الموظفين، من خلال استبيانات الأداء، ومجموعات النقاش، والتغذية الراجعة التفاعلية، بهدف تطوير سياسات أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات العاملين.

في المحصلة، فإن رضا العاملين ليس هدفًا ثانويًا أو ترفًا إداريًا، بل هو عنصر جوهري في استدامة المؤسسة وتعزيز قدرتها على مواجهة التحديات والتطورات المتسارعة. ويعتمد تحقيقه على تبني رؤية استراتيجية تدمج بين العدالة التنظيمية، والتقدير الإنساني، والتمكين الوظيفي، والابتكار في تصميم بيئة العمل، مما يخلق حالة من التوافق بين مصالح الفرد والمؤسسة، ويعزز من كفاءة الأداء الجماعي والنجاح المؤسسي المستدام.

انطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان - تنظيم عمليات البناء - توفير التمويل - وضع السياسات والإجراءات) وأثرها على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

2.1 مشكلة الدراسة

تُعَدُّ قضية كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي من القضايا الحيوية التي تزداد أهمية في ظل التوسّع العمراني والنهضة الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، لا سيما في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة الميدانية، مثل قطاع المقاولات. فمع تنامي المشاريع الضخمة المرتبطة برؤية المملكة 2030، وازدياد الحاجة إلى استقطاب وحشد أعداد كبيرة من العاملين في مواقع العمل المختلفة، بات من الضروري الاهتمام بجودة الخدمات السكنية المؤسسية المقدمة لهم، لا باعتبارها مجرد عنصر لوجستي، بل كعامل استراتيجي مؤثر في استقرار القوى العاملة، وتحفيزهم، ورفع مستويات رضاهم الوظيفي.

تنطلق المشكلة البحثية من ملاحظة وجود تفاوت ملحوظ في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي في قطاع المقاولات، حيث تعاني العديد من الشركات من ضعف في التخطيط السكاني، أو قصور في البنية التحتية، أو سوء في توزيع الموارد والخدمات داخل المجمعات السكنية، إضافة إلى غياب أنظمة فعّالة لإدارة الشكاوى وتحقيق الرفاه الوظيفي. ويظهر هذا التفاوت في ممارسات الشركات المختلفة رغم خضوعها لأنظمة تنظيمية موحدة، مما يثير تساؤلات حول العوامل الحقيقية التي تتحكم في كفاءة هذه الإدارة، والآثار المترتبة على العاملين نتيجة تلك الممارسات.

تُفترض الإشكالية المركزية في هذه الدراسة في أن هناك مجموعة من العوامل التنظيمية والإدارية والمادية تؤثر بشكل مباشر في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي، وأن هذه الكفاءة بدورها تترك أثراً ملموساً في مستوى رضا العاملين المقيمين في تلك المرافق السكنية. فضعف الخدمات أو سوء التنظيم قد ينعكس في شعور الموظف بعدم التقدير، أو التهميش، أو تدني مستويات الراحة، وهو ما ينعكس على أدائه وانتمائه

المهني وربما يدفعه إلى مغادرة المؤسسة، في حين أن تقديم خدمات سكنية متكاملة وفعّالة قد تُسهم في خلق بيئة أكثر استقرارًا وإنتاجية.

وتزداد أهمية هذه المشكلة البحثية في ضوء التحولات التي يشهدها سوق العمل السعودي، بما في ذلك السياسات الجديدة الخاصة بتوطين الوظائف، وتحسين بيئة العمل، وزيادة الاستثمار في رأس المال البشري. إذ أن كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي باتت تُمثّل بُعدًا من أبعاد الجودة المؤسسية في قطاعات تعتمد على العمالة الكثيفة، مثل البناء والتشييد، ويُنظر إليها كأداة دعم معنوي ومادي للعاملين، تساهم في تحسين تجربتهم الوظيفية، وبالتالي رفع كفاءة القطاع ككل.

وعليه، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى الإجابة على سؤال محوري: ما هي العوامل التي تؤثر في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي في قطاع المقاولات؟ وكيف تنعكس هذه الكفاءة على رضا العاملين؟ ومن خلال هذا التساؤل تسعى الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الجوانب التنظيمية (كالإدارة والصيانة والرقابة)، والبيئية (كجودة السكن، النظافة، الأمن)، والإنسانية (كالخصوصية، الراحة، الدعم الاجتماعي) وبين إدراك العاملين لمدى جودة إسكانهم ومدى انعكاس ذلك على رضاهم العام عن العمل والمؤسسة.

وبالتالي، فإن هذه المشكلة البحثية لا تلامس فقط جانبًا إداريًا تقنيًا، بل تتقاطع مع جوانب إنسانية واجتماعية ومؤسسية، تجعل من إدارة الإسكان المؤسسي في قطاع المقاولات قضية متعددة الأبعاد، تستحق الدراسة المعمقة لفهم أوجه القصور القائمة، وتقديم حلول مبنية على تحليل علمي وميداني شامل يعزز من فعالية هذا القطاع الحيوي.

3.1 أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- ✓ تمثل الدراسة إضافة علمية نوعية إلى الأدبيات المتخصصة في مجالي الإدارة المؤسسية والموارد البشرية، من خلال استكشاف العلاقة بين كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي ورضا العاملين في قطاع حيوي كقطاع المقاولات.
- ✓ تهدف إلى بناء إطار نظري حديث يربط بين عناصر كفاءة الإسكان المؤسسي (كالبنية التحتية، الخدمات، التنظيم الإداري، البيئة الاجتماعية) ومؤشرات رضا العاملين (كالراحة النفسية، الاستقرار، الانتماء، والأداء الوظيفي).
- ✓ تسد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات العربية، التي لم تتناول بالشكل الكافي موضوع الإسكان المؤسسي بوصفه أداة استراتيجية في إدارة الموارد البشرية.
- ✓ تعزز الفهم النظري للعلاقة بين جودة بيئة السكن الوظيفي والعوامل المحفزة للأداء داخل المؤسسات كثيفة العمالة.
- ✓ تواكب التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والتي تؤكد على أهمية العوامل غير المباشرة (كالإسكان والخدمات) في تعزيز الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران العمالة.

الأهمية التطبيقية:

- ✓ تقدم دليلاً عملياً لشركات المقاولات حول كيفية تحسين كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بما ينعكس إيجاباً على رضا العاملين واستقرارهم.
- ✓ تساعد في تطوير نماذج تشغيلية لإدارة المجمعات السكنية للعمال تراعي الجوانب الصحية، الاجتماعية، والخدمية وفقاً لمعايير كفاءة محددة.
- ✓ تساهم في تقليل معدلات التظلم الوظيفي وتحسين المناخ العام داخل المؤسسات من خلال معالجة مشاكل السكن التي تؤثر على أداء الموظف بشكل غير مباشر.
- ✓ تمكن إدارات الموارد البشرية من استخدام بيانات رضا السكان والمؤشرات الخدمية لتحسين السياسات الإسكانية وفقاً لتحليل ميداني واقعي.

- ✓ تعزز صورة الشركة لدى الجهات التنظيمية من خلال الالتزام بمعايير جودة الحياة العملية، وتساهم في تحسين سمعتها المؤسسية في سوق العمل.
- ✓ تدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال الارتقاء ببيئة العمل وتحسين خدمات الإيواء المؤسسي للعاملين في القطاعات التشغيلية.
- ✓ تساعد في تحسين إنتاجية العاملين من خلال توفير بيئة سكنية ملائمة تساهم في تقليل الضغوط النفسية وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والمعيشية.

4.1 أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان - تنظيم عمليات البناء - توفير التمويل - وضع السياسات والإجراءات) وأثرها على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:
- ✓ التعرف على مستوى تخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية
- ✓ التعرف على مستوى تنظيم عمليات البناء على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية
- ✓ التعرف على مستوى توفير التمويل على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية
- ✓ التعرف على مستوى وضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية

5.1 تساؤلات الدراسة

- السؤال الرئيسي الأول: ما العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان - تنظيم عمليات البناء - توفير التمويل - وضع السياسات

والإجراءات) وأثرها على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- إلى أي مدى يسهم تخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية؟
- إلى أي مدى يسهم تنظيم عمليات البناء على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية؟
- إلى أي مدى يسهم توفير التمويل على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية؟
- إلى أي مدى يسهم وضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

6.1 فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن للباحث اعتماداً على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان – تنظيم عمليات البناء – توفير التمويل – وضع السياسات والإجراءات) وأثرها على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الأربع التالية:

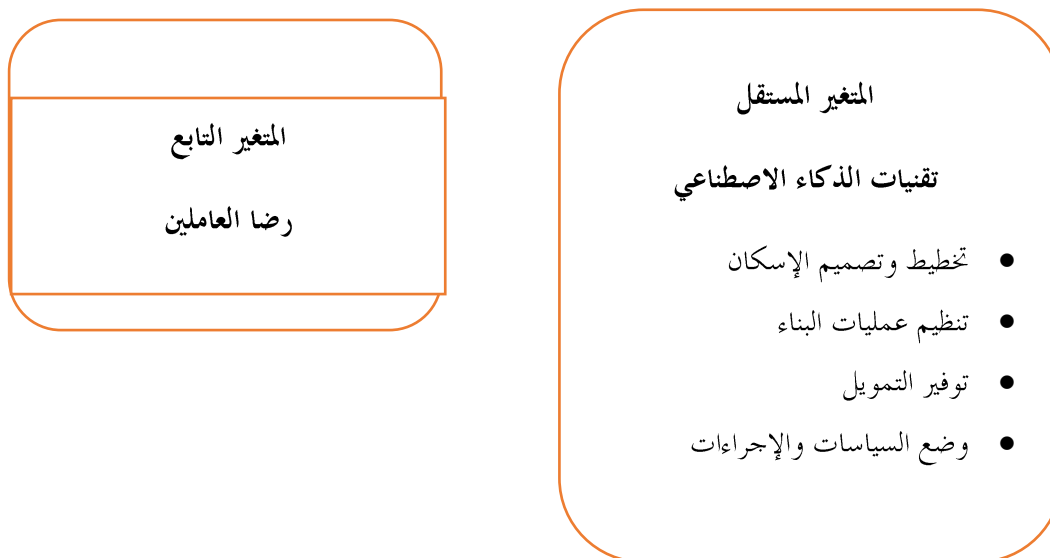
– لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنظيم عمليات البناء على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير التمويل على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

7.1 نموذج الدراسة:

- المتغير المستقل: العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان - تنظيم عمليات البناء - توفير التمويل - وضع السياسات والإجراءات) وأثرها على رضا العاملين.
- المتغير التابع: رضا العاملين.

الشكل رقم (1) نموذج الدراسة



المصدر: من عمل الباحث

8.1 الدراسات السابقة:

دراسات عن إدارة الإسكان المؤسسي

✍ دراسة (النوحي، 2024)، بعنوان النفقات الجبائية في قطاع الإسكان: تقييم العدالة الجبائية

تتمحور هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع النفقات الجبائية في قطاع السكن وتقييم العدالة الجبائية به، ويعالج هذا الموضوع إشكالية أساسية تتمثل في دراسة استراتيجية وسياسة النفقات الجبائية باعتبارها أداة فعالة لتحقيق العدالة الجبائية ودعم التنمية أم أنها تمثل عبئا ماليا مرهقا لميزانية الدولة، من خلال الوقوف على أهم الاعتبارات التي تتأسس عليها هذه النفقات لمعالجة أزمة السكن عبر تقديم تحفيزات ضريبية للمستثمرين قصد تشجيع حركة العمران وبناء المساكن الاجتماعية وأثر كل ذلك على خزينة الدولة، وهو ما يعكس تحديا في تحقيق التوازن بين تشجيع الاستثمار في القطاع العقاري وضمان العدالة الجبائية وتحقيق القيمة المضافة للاقتصاد الوطني.

✍ دراسة (الجعدي، 2023)، بعنوان المسؤولية الاجتماعية لقطاع الإسكان ودورها في تحقيق

التنمية المستدامة: دراسة سوسيولوجية على عينة من المستفيدين بمؤسسة محمد بن راشد

للإسكان في إمارة دبي

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة ما بين المتغيرات المستقلة للدراسة ودرجة مراعاة المسكن للتنمية المستدامة في إمارة دبي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة طبقت على عينة عشوائية قوامها 300 مستفيد ومستفيدة من مساكن مؤسسة محمد بن راشد للإسكان. كما تم استعمال الإحصاء الوصفي والتحليلي (التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ومعامل الانحدار المتعدد) لمعرفة الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للمبحوثين وتحليلها وعلاقتها بدرجة مراعاة المسكن للتنمية المستدامة في إمارة دبي. وكشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود علاقة عكسية وضعيفة ما بين متغير عدد أفراد المسكن ودرجة مراعاة المسكن للتنمية المستدامة، ($b^* = 1.83$, $t = -2.074$, $p0.040$)، في حين تبين عدم وجود علاقة بين باقي المتغيرات المستقلة (جنس صاحب المسكن اسم المنطقة، ونوع السكن،

والحالة الاجتماعية، وعمر الزوج، وعمر الزوجة، والحالة المهنية للزوج، والحالة المهنية للزوجة، ومستوى التعليمي للزوج، والمستوى التعليمي للزوجة، ومتوسط دخل الأسرة الشهري من جميع المصادر، وده السكن) وما بين درجة مراعاة المسكن للاستدامة= بشكل عام.

دراسة (مطر، 2022)، بعنوان درجة توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة الأشغال العامة والإسكان من وجهة نظر العاملين

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية (الإدارية والتنظيمية، والبشرية، والمادية، والبرمجية، الأمنية) في وزارة الأشغال العامة والإسكان في غزة من وجهة نظر العاملين فيها وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم استخدام أسلوب الحصر الشامل بتوزيع الاستبانة على عدد (100) موظف من الفئة الثالثة إلى الفئة العليا بنسبة استرداد 94%، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع بعض الموظفين لتفسير بعض النتائج. وأشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن استجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكتروني في الوزارة كانت بدرجة متوسطة لكل من (المتطلبات التنظيمية والإدارية، والمتطلبات المادية، والمتطلبات البرمجية، والمتطلبات الأمنية) وبنسبة (69.6%، 74.4%، 64%، 69%)، بينما جاءت درجة الاستجابة نحو المتطلبات البشرية موافقة إلى حد ما وبنسبة (61.9%)، وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة تبني الإدارة العليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وزيادة رصيد الوزارة من الموارد البشرية المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات، ونشر ثقافة التحول الإلكتروني، والاهتمام في حماية أمن وسلامة المعلومات.

دراسة (القرني، 2021)، بعنوان تحسين خدمات الإسكان الطلابي بجامعة أم القرى: تصور مقترح

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الخدمات التي تقدمها جامعة أم القرى لطلابها في مجال الإسكان الطلابي، وتقديم تصور مقترح لتطوير خدمة الإسكان الطلابي في جامعة أم القرى في ضوء التجارب العالمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، تم تطبيقها على عينة بلغ حجمها (104) من طلاب السكن الجامعي (المنح) بجامعة أم القرى، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: هناك رضا كبير من قبل طلاب السكن على تعامل إدارة السكن مع

الطلاب، كما أظهرت النتائج حاجة الطلاب لإقامة اللقاءات الحوارية المفتوحة مع إدارة الإسكان لتبادل الخبرات ونقل الخبرات والتجارب والاستماع لوجهات النظر المختلفة من خلال إقامة الرحلات والجولات الترفيهية، يتوفر في السكن أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: بناء وحدات سكنية إضافية مع الأخذ بعين الاعتبار عند التصميم زيادة حجم الشقق والغرف، إنشاء حديقة عامة حول السكن الطلابي لزيادة نسبة الأكسجين ولكي تصبح متنفساً للطلاب وقت الفراغ، إنشاء قنوات اتصال فيما بين الطلاب وإدارة السكن الطلابي بعد تخرج الطالب من الجامعة، الاستفادة من تعدد الجنسيات وذلك من خلال دورات اللغة والأنشطة الثقافية.

✍ دراسة (الصفدي، 2020)، بعنوان بنك الإسكان أسس مراكز لتمويل المشاريع الصغيرة

سلط المقال الضوء على حوار مع عمار الصفدي الرئيس التنفيذي لبنك الإسكان الأردني تحت عنوان العملاء ركيزة أساسية في عمل البنك والسعي ليكون البنك الخيار الأول لهم. واستعرض المقال النقاط التي دار حولها الحوار في مجموعة من التساؤلات. فأستعرض التساؤل الأول رؤية بنك الإسكان المستقبلية للتطور محلياً وإقليمياً. وبين التساؤل الثاني الإجراءات المتبعة في إدارة المخاطر خاصة بالنسبة لتنوع المحافظ الائتمانية عبر القطاعات الاقتصادية والمناطق الجغرافية. وأشار التساؤل الثالث إلى تطوير المنتجات والخدمات المالية لكي تتلاءم مع حاجات الزبائن من الأفراد والشركات. وكشف التساؤل الرابع عن الرؤية المستقبلية حول القطاع المصرفي خصوصاً بعد أزمة (COVID-19). واختتم المقال بالإشارة إلى كيفية التعامل مع التطورات السريعة في قطاع التكنولوجيا المالية، وخصوصاً في الوقت الحالي بعد اعتماد العملاء على (Banking Online) خلال فترة الإغلاق.

✍ دراسة (مصطفى، 2020)، بعنوان دور التمويل المصرفي في تنمية قطاع الإسكان: دراسة حالة

البنك العقاري التجاري السودان 2011-2018

هدفت الدراسة إلى توضيح دور التمويل المصرفي في تنمية قطاع الإسكان في السودان خلال الفترة (2011-2018) استخدم المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها ضعف مساهمة (4% - 14%) البنوك التجارية في تمويل قطاع الإسكان بسبب القيود على منح التمويل

العقاري. أيضاً عدم الاستقرار السياسي وسوء إدارة الموارد العامة ساهم في فشل بعض المشاريع الاقتصادية والاجتماعية. رغمًا عن ذلك فقد لعب البنك العقاري التجاري دوراً فاعلاً في تنمية قطاع الإسكان من خلال تمويل وتشديد وإعادة تأهيل بعض المشروعات الإسكانية. أوصت الدراسة بزيادة رأسمال البنك العقاري التجاري لتمكينه من توفير الإسكان والخدمات العامة مثل الكهرباء، محطات المياه والمدارس خاصة للأفراد محدودي الدخل. كذلك على الدولة مراعاة تصميم خطط إسكانية وسياسات مصرفية تدعم قطاع الإسكان لتمكينه من مقابلة النمو السكاني.

دراسات عن رضا العاملين

✍ دراسة (Dweikat, 2023)، بعنوان **The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on**

Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي على أداء الموظف، من خلال الذكاء العاطفي كمتغير وسيط. حيث ركزت الدراسة على العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل والرضا الوظيفي مثل العلاقات الشخصية، ودعم الإدارة، والعلاقات بين الإدارة والموظفين، ومجموعة العمل، والعمل المرتبط بالموظفين. تم جمع البيانات باستخدام مسح استبائي عبر الإنترنت من المشاركين العاملين في مشاريع شركات البرمجيات في فلسطين حيث شملت العينة على 250 إجابة بنسبة استجابة بلغت 62.5%. تم تحليل البيانات باستخدام طريقة نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الجزئية الصغرى. أكدت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي والتوتر الوظيفي والذكاء العاطفي هي عوامل تمكين رئيسية لأداء الموظف. كما تشير النتائج أن الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل وأداء الموظف. كما أكدت النتائج أيضاً أن ضغوط العمل والرضا الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء الموظف وإنتاجيته. تسهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات إدارة الأداء من خلال تناول دور الذكاء العاطفي في تحسين أداء الموظف وإنتاجيته.

دراسة (Soliman, 2023)، بعنوان The Impact of Working Environment in Resorts on

Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt

تبحث هذه الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على كل من الرضا الوظيفي للموظفين في المنتجعات المصرية ونية تركهم للعمل. لتحقيق هذا الهدف، تم توزيع استمارات استقصاء على عينة عشوائية من العاملين في منتجعات من فئة ثلاث وأربع نجوم (110 منتج) بشرم الشيخ. تم توزيع 450 استمارة منها 401 استمارة 89.11% صالحة للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي (JS) ومتغيري عبء العمل والأجر (WP) ودعم الشركة (CS). على الجانب الآخر، لم تؤثر علاقات زملاء العمل على الرضا الوظيفي. أيضا كان للرضا الوظيفي أثر عكسي على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل. علاوة على ذلك، كان لعبء العمل التأثير الأكبر على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل. بناء على نتائج الدراسة، تم وضع مجموعة من التوصيات أبرزها، توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين من خلال خفض عبء العمل والسماح باستقطاب الأسرة في سكن الموظفين، وتوفير رحلات ترفيهية للموظفين.

دراسة (Zakarneh, 2021)، بعنوان The Impact of Practicing Transformational

Leadership on Employees Job Satisfaction in the Municipalities of Jenin

Governorate

هدفت هذه الدراسة الكمية إلى قياس أثر ممارسة نمط القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لموظفي بلديات محافظة جنين، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على الاستبانة لقياس مستوى ممارسة نمط القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الذين ليس لديهم مسعى إداري في 16 بلدية في محافظة جنين، يبلغ حجم المجتمع (713) موظفا وموظفة، اختيرت عينة عشوائية طبقية حجمها (250) منهم، تم تحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS، أظهرت النتيجة النهائية أن قادة ومدراء البلديات يمارسون نمط القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، وأن درجة رضا الموظفين في بلديات محافظة جنين جاءت عالية، ووجود أثر لممارسة نمط القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في بلديات محافظة جنين من خلال ثلاثة أبعاد للقيادة التحويلية وهي: الدافعية المهمة، الاعتبارات

الشخصية، والتمكين على مستوى درجة معنوية 0.05، وخلصت نتيجة البحث بوجود علاقة قوية ما بين ممارسة نمط القيادة التحويلية والرضا الوظيفي في بلديات محافظة جنين.

✍ دراسة (Al-Madadha, 2020)، بعنوان **Organizational Justice and Employee's Job**

Satisfaction: An Applied Study on Manaseer Industrial Complex

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة في التعامل على الرضا الوظيفي في مجمع المناصير الصناعي في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي. حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على 247 موظف من مختلف المسميات والدرجات الوظيفية في شركة مجمع المناصير الصناعي. وتم إجراء تحليل خطي متعدد لاختبار الفرضيات. أظهرت نتائج التحليل أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة في التعامل، والرضا الوظيفي. ولكن لم تظهر نتائج تحليل البيانات علاقة بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تشير نتائج تحليل البيانات إلى أن الأهمية النسبية للمتغيرات هي العدالة في التعامل، العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية بالترتيب. استنتجت الدراسة تشير إلى أن تحسين الإجراءات والأدوات التي تحفز العدالة التوزيعية والعدالة في التعامل تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي عند الموظفين.

✍ دراسة (Abdulhadi, 2020)، بعنوان **The Impact of Perceived Supervisory Behavior on**

Employee Satisfaction at Jordanian Pharmaceuticals Companies

هدف هذا البحث إلى فحص أثر السلوك الإشرافي المدرك (بدء الهيكل، الاعتبار) على مستوى رضا الموظف (طبيعة العمل، الفوائد، الدعم الإداري، الترقية، ودعم زملاء العمل) لدى شركات الأدوية الأردنية. وتكونت عينة البحث من (123) عاملاً يعملون في شركات الأدوية الأردنية، واستخدم البحث المنهج الوصفي الكمي المقطعي، كما تم جمع البيانات من خلال الاستبيان. وأظهرت النتائج أن السلوك الإشرافي المدرك (بدء الهيكل، الاعتبار) له تأثير متوسط على رضا الموظف (طبيعة العمل والمزايا والدعم الإداري والترقية ودعم الزملاء)، وعلى الرغم من أن المديرين لديهم ممارسات عالية لنوعي السلوك الإشرافي (بدء الهيكل والاعتبار)،

ومع ذلك، فإن تأثيرهم على رضا الموظفين لم يكن فعالاً. يوصي هذا البحث المديرين بالنظر في فحص سلوكهم الإشرافي بما يتماشى مع تعزيز رضا الموظفين. علاوة على ذلك، يجب على المديرين تقدير جهود الموظف المتميزة من خلال مكافأة الأداء الجيد لزيادة رضا الموظفين وكذلك دوافعهم والحد من نية دوران العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية. كما يقترح البحث على قسم إدارة الموارد البشرية بإعداد تدريب للمشرفين والذي يساعدهم على فهم ما يجب عليهم تغييره في ممارساتهم السلوكية الإشرافية ليكونوا أكثر فعالية.

9.1 الفجوة البحثية:

تتجلى الفجوة البحثية في الدراسة الحالية "العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي وأثرها على رضا العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية" من خلال المقارنة التحليلية بين هذه الدراسة والدراسات السابقة التي تناولت موضوعات قريبة، ولكن من زوايا مختلفة. فعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الإسكان المؤسسي أو رضا العاملين، فإن معظمها لم يعالج العلاقة التفاعلية والمباشرة بين جودة إدارة الإسكان المؤسسي ورضا العاملين، وخاصة في قطاع المقاولات الذي يتميز بخصوصية تشغيلية وبيئية تختلف عن القطاعات الأخرى من حيث طبيعة العمل، الكثافة العمالية، وظروف السكن الميداني.

ففي دراسة (القرني، 2021) التي تناولت الإسكان الطلابي في جامعة أم القرى، ركزت الباحثة على رضا الطلاب كمتلقين للخدمة السكنية، دون أن تتطرق إلى الجانب الإداري والتشغيلي لإدارة هذا الإسكان أو إلى تأثير جودة هذه الإدارة على الأداء أو الانتماء المؤسسي. وبالمثل، تناولت دراسة (مصطفى، 2020) التمويل المصرفي كوسيلة لتطوير قطاع الإسكان، لكنها ركزت على الجانب المالي والاقتصادي ولم تلامس العلاقة بين إدارة الإسكان المؤسسي ورضا المنتفعين منه.

أما دراسة (الجعدي، 2023)، فقد اهتمت بالجانب الاجتماعي والتنموي للإسكان، وركزت على مدى التزام المساكن بمعايير التنمية المستدامة في مؤسسة محمد بن راشد للإسكان، لكنها لم تربط بين هذه

المعايير ورضا الموظفين العاملين ضمن المؤسسة أو ساكني تلك المساكن، مما يجعل دراستنا الحالية أكثر تحديداً من حيث الربط السببي بين الكفاءة الإدارية ورضا العاملين.

من جهة أخرى، تقدم بعض الدراسات حول رضا العاملين مثل (Al-Madadha، 2020) و (Dweikat، 2023) و (Soliman، 2023) رؤى غنية حول العوامل التنظيمية والقيادية والنفسية التي تؤثر على رضا الموظف، إلا أنها لم تتطرق إلى جودة الإسكان المؤسسي كعامل بيئي واجتماعي مؤثر في الرضا، على الرغم من أن بيئة السكن تُعدّ أحد مكونات بيئة العمل الكلية، خاصة في القطاعات التي توفر سكناً وظيفياً كجزء من الحوافز التشغيلية. كما أن هذه الدراسات لم تُعالج العلاقة بين جودة الخدمات السكنية ومؤشرات الأداء الوظيفي أو الاستقرار المهني، وهي فجوة تستهدف الدراسة الحالية معالجتها.

كما تُضاف الفجوة الواضحة في النطاق الجغرافي والقطاعي للدراسات السابقة، حيث أن أغلبها ركز على التعليم، القطاع المصرفي، أو قطاع السياحة (كما في دراسة Soliman)، بينما يغيب التركيز على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، رغم أنه من أكثر القطاعات اعتماداً على السكن المؤسسي للعاملين فيه. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية في تقديم معالجة علمية لسياق لم يُبحث بما يكفي، من حيث التداخل بين البنية السكنية وجودتها، والإدارة المؤسسية للإسكان، وانعكاس ذلك على الجوانب النفسية والمهنية للعاملين.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الدراسة الحالية تسعى إلى سد فجوة معرفية مهمة تتعلق بتأثير كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على رضا العاملين، وذلك في بيئة تشغيلية عالية الخصوصية كقطاع المقاولات بالمملكة، عبر منظور إداري وتنظيمي لم يُولَّه الاهتمام الكافي في الدراسات السابقة، سواء من حيث الدمج بين البعدين (الإسكان + الرضا الوظيفي)، أو من حيث التطبيق القطاعي والمحلي.

10.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق الدراسة الحالية "العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي وأثرها على رضا العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية" من مجموعة من المنطلقات

النظرية التي تُعدّ بمثابة الإطار المفاهيمي الذي تستند إليه في تحليل الظاهرة المدروسة. أول هذه المنطلقات يتمثل في النظر إلى إدارة الإسكان المؤسسي بوصفها جزءاً لا يتجزأ من منظومة إدارة الموارد البشرية، وليس مجرد وظيفة خدمية أو لوجستية، إذ تشير الأدبيات المعاصرة إلى أن بيئة الإقامة المريحة والأمنة للموظف، لاسيما في القطاعات التي تعتمد على العمل الميداني والتشغيل اليومي كقطاع المقاولات، تُعد من العوامل الجوهرية التي تؤثر على الأداء والالتزام والانتماء المؤسسي. وبناءً على ذلك، تتعامل الدراسة مع الإسكان المؤسسي كأداة استراتيجية تعزز من الإنتاجية وتحافظ على استقرار القوى العاملة.

كما تنطلق الدراسة من أدبيات الكفاءة الإدارية، والتي تربط بين فاعلية النظم الإدارية وكفاءة الأداء، حيث يُنظر إلى إدارة الإسكان من منظور شمولي يتجاوز الجوانب التشغيلية إلى الاعتبارات التنظيمية والتخطيطية، مثل: تخصيص الموارد، الصيانة الدورية، العدالة في التوزيع، وإشراك المستفيدين في آليات التغذية الراجعة. وترى الأدبيات أن الكفاءة في إدارة الإسكان لا تُقاس فقط بمدى توفير المسكن، وإنما بجودته، وتناسبه مع احتياجات العاملين، ومدى تأثيره على استقرارهم النفسي والاجتماعي، ما ينعكس بدوره على أدائهم الوظيفي.

وتعتمد الدراسة أيضاً على مفاهيم رضا العاملين، باعتبارها متغيراً تابعاً يعكس نتائج إدارة الإسكان المؤسسي، حيث يشير العديد من النماذج النظرية في سلوكيات الأفراد والمنظمات إلى أن العوامل البيئية والمعيشية (ومن ضمنها السكن) تؤدي دوراً محورياً في تشكيل اتجاهات الأفراد نحو المؤسسة. ويُعد رضا العاملين مؤشراً مركزياً في تقييم البيئة المؤسسية، إذ يتأثر بعوامل موضوعية كالبنية التحتية للمساكن، وتوفير الخدمات، وشروط الإقامة، وكذلك بعوامل نفسية مرتبطة بالشعور بالكرامة، والخصوصية، والانتماء.

وتنبع أهمية الدراسة كذلك من إدراكها للخصوصية القطاعية لقطاع المقاولات، حيث تتسم ظروف العمل فيه بمعدلات تنقل عالية، وضغط تشغيلي مستمر، وتفاوت في ظروف الإقامة بحسب مواقع المشاريع، ما يجعل للإسكان المؤسسي أهمية مزدوجة، سواء كعنصر دعم لوجستي أو كأداة لتحسين جودة

الحياة للعاملين. وتفترض الدراسة أن الإدارة الفعالة لهذا العنصر يمكن أن تسهم في حل مشكلات استبقاء العاملين والحد من معدل دورانهم، وهي من التحديات الكبرى في هذا القطاع.

وعليه، تركز المنطلقات النظرية للدراسة على دمج ثلاثة مجالات رئيسية: إدارة الموارد البشرية، الكفاءة الإدارية، ورضا العاملين، في إطار من التفاعل الديناميكي، حيث تسعى إلى استكشاف مدى تأثير جودة وكفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين، بما يسهم في تقديم نموذج تفسيري قابل للتطبيق في قطاع حيوي كقطاع المقاولات، ضمن السياق المحلي السعودي الذي يشهد حراكاً متزايداً نحو تحسين بيئة العمل والالتزام بمعايير جودة الحياة، تماشياً مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

11.1 المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

12.1 مصادر جمع البيانات

- المصادر الثانوية: وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.
- المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

13.1 أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة بـ: النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

أولاً: المتغير المستقل – إدارة الإسكان المؤسسي، ويُقاس من خلال 20 فقرة مقسمة لأربعة أبعاد رئيسية:

1. تخطيط وتصميم الإسكان
2. تنظيم عمليات البناء
3. توفير التمويل
4. وضع السياسات والإجراءات

ثانيًا: المتغير التابع – رضا العاملين، ويُقاس من خلال (10) فقرة موزعة.

14.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

- معامل " ألفا كرونباخ " لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة والعلاقة بين المتغيرات.
- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.
- معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

15.1 حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تقتصر الدراسة على العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان – تنظيم عمليات البناء – توفير التمويل - وضع السياسات والإجراءات) وأثرها على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.
- حدود مكانية: تُجرى الدراسة على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.
- حدود زمنية: تم إعداد الدراسة في عام 2025.
- حدود بشرية: تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على العاملين في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي

1.1.2 التمهيد

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، أصبح توفير بيئة سكنية مؤسسية مناسبة للعاملين من المتطلبات الضرورية التي تسهم في رفع كفاءة الموارد البشرية وتعزيز الاستقرار الوظيفي. ويمثل الإسكان المؤسسي، بصفته أحد الأدوات التنظيمية، امتداداً للسياسات الداعمة لجودة الحياة في بيئة العمل، خاصة في القطاعات التي تستقطب عدداً كبيراً من العاملين في مواقع ميدانية كقطاع المقاولات. من هنا تنبع أهمية كفاءة إدارة هذا الإسكان، والتي لا تقتصر على توفير المباني، بل تشمل أبعاداً متعددة تتعلق بالتخطيط والتنفيذ والتمويل والتوجيه المؤسسي.

2.1.2 مفهوم كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي

تُعد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي مفهوماً مركباً يجمع بين الفعالية التنظيمية والإدارية في توفير البيئة السكنية المناسبة للعاملين، وبين الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، بما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية والتنموية.

وقد تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم، وإن اختلفت في الزاوية التي تنطلق منها؛ حيث تناول النوحى وبولحية (2024) الكفاءة في سياق النفقات الجبائية المتعلقة بالإسكان، موضحين أن كفاءة الإدارة السكنية لا تُقاس فقط بالنتائج المالية، بل أيضاً بمدى العدالة في التوزيع والتخطيط الذي يحقق توازناً اجتماعياً واقتصادياً في مشاريع الإسكان المؤسسي.

في حين ركزت مطر (2022) على البُعد الإداري والتقني في الكفاءة، معتبراً أن إدارة الإسكان المؤسسي تتطلب بيئة تنظيمية تعتمد على أدوات إلكترونية فعالة، تضمن سرعة اتخاذ القرار، ودقة تنفيذ

الإجراءات، خاصة في وزارات وجهات حكومية تُعنى بالبنية التحتية والسكن، مثل وزارة الأشغال العامة والإسكان.

أما مصطفى ونصر الدين (2020) فقد ركزا على جانب التمويل، حيث أكدوا أن كفاءة إدارة الإسكان لا تنفصل عن السياسات التمويلية التي تنتهجها المؤسسات، إذ يُعد توفر التمويل المستقر والمُدار بكفاءة أحد محددات نجاح أي منظومة سكنية موجهة للعاملين، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

ويتبنى الباحث هذا التعريف بوصفه إطاراً شاملاً يتكامل فيه البعد الفني والإداري والتمويلي والتنظيمي، ليعكس جوهر العلاقة بين جودة السكن المؤسسي وفعالية الأداء الوظيفي للعاملين، خصوصاً في بيئات العمل ذات الطبيعة الميدانية مثل قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

3.1.2 أهمية كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي

تُعد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي من المرتكزات الأساسية التي تستند إليها المؤسسات في تحقيق بيئة تنظيمية مستقرة، خصوصاً في القطاعات التي تعتمد على العمالة الميدانية، مثل قطاع المقاولات، إذ يُنظر إلى الإسكان المؤسسي بوصفه أحد أدوات تمكين العاملين، ليس فقط بتوفير المأوى، بل بتأمين الحد الأدنى من متطلبات الراحة الاجتماعية والنفسية، مما ينعكس بشكل مباشر على مستويات الرضا والانتماء، وبالتالي على الأداء الوظيفي.

ويُشير مطر (2022) إلى أن أهمية كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي تتمثل في:

1. تعزيز الكفاءة التشغيلية للمؤسسات من خلال تسهيل استقرار العاملين بالقرب من مواقع العمل، وتقليل التأخير الناتج عن التنقل أو غياب السكن المناسب.
2. تقليل الأعباء الإدارية المرتبطة بإدارة الإسكان عبر تطبيق أنظمة إلكترونية فعالة، تضمن تنفيذ الإجراءات بسلاسة، وتساهم في تسريع عمليات التخصيص والمتابعة.
3. تحقيق بيئة عادلة وشفافة في إدارة الموارد السكنية، مما يعزز من رضا العاملين ويُقلل من النزاعات التنظيمية حول الأولويات والمعايير.

وترى الجعيدي والهوراني (2023) أن أهمية الإسكان المؤسسي تتجاوز الجوانب الخدمية إلى ما هو أبعد، إذ يُعتبر أداة من أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، ويُسهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال توفير حلول سكنية تُراعي الاحتياجات الإنسانية للعاملين وتُحسن من جودة حياتهم المعيشية، الأمر الذي يُعزز من سمعة المؤسسة ومكانتها في المجتمع.

في ذات السياق، يُبرز النوي وبولحية (2024) بُعدًا إضافيًا لأهمية الكفاءة الإسكانية يتمثل في دورها في تحقيق العدالة الجبائية والتوزيع المتوازن للموارد، مؤكدين أن الإدارة الرشيدة لمشاريع الإسكان تُمكن المؤسسات من تقليص الهدر وتحقيق كفاءة مالية تُسهم في الاستدامة الاقتصادية.

ويرى الباحث أن أهمية كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي تتجسد في كونها تمثل حلقة وصل حيوية بين الوظيفة والإنتاج، وبين الرضا والانتماء، وبين التخطيط المؤسسي والعدالة الاجتماعية. فهي لا تُعنى فقط ببناء مساكن، بل ببناء ثقة مؤسسية مستدامة، وتُعد أداة استراتيجية لتحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسة واحتياجات العاملين، ما يجعلها عنصرًا حاسمًا في نجاح السياسات التنظيمية طويلة المدى.

4.1.2 أهداف كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي

تمثل كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي إحدى اللبنات الأساسية في بناء منظومة تنظيمية ناجحة، حيث تُسهم بشكل مباشر في تعزيز بيئة العمل وتحقيق التوازن بين متطلبات المؤسسة واحتياجات العاملين. وتنبع الأهداف الجوهرية لهذا المفهوم من سعي المؤسسات إلى تحقيق استدامة تشغيلية، وفعالية في تخصيص الموارد، وعدالة في التوزيع، بما يضمن استقرار الموظفين وتحفيزهم على الأداء.

ويشير الوطيفي والعنزي (2025) إلى أن من أبرز أهداف كفاءة الإدارة بما في ذلك إدارة الإسكان هو تحسين الأداء المؤسسي العام من خلال تقليل الفاقد في الموارد، وزيادة فعالية القرارات التنفيذية، وهو ما يتحقق في السياق السكني عبر التوظيف الأمثل للوحدات السكنية والميزانيات المخصصة لها، كما يؤكدان أن الإدارة الكفؤة تُسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على المنافسة عبر رفع جودة الخدمات المساندة المقدمة للعاملين.

كما يرى لادرع وبراهيمي (2025) أن من بين الأهداف الاستراتيجية لكفاءة إدارة الخدمات، ومنها الإسكان، هو تحقيق التكامل الإداري بين مختلف الوحدات التنظيمية، وذلك من خلال أنظمة معلومات مترابطة وسياسات تشغيلية موحدة تسهل اتخاذ القرار، وتحد من الازدواجية والتداخل في المهام.

وفي ضوء ما سبق، يمكن تحديد أبرز أهداف كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على النحو الآتي:

1. تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المخصصة للإسكان، سواء كانت مالية أو بشرية أو لوجستية، وذلك من خلال أنظمة تخطيط دقيقة وتوزيع عادل للوحدات السكنية.
2. تحسين جودة الحياة السكنية للعاملين، بما يساهم في رفع مستويات الراحة النفسية والاستقرار الاجتماعي، ويُعزز من التزامهم الوظيفي.
3. دعم توجهات المؤسسة نحو العدالة التنظيمية، عبر وضع سياسات واضحة لتخصيص السكن المؤسسي ومعايير محددة للقبول والاستحقاق.
4. رفع مستوى رضا العاملين وتعزيز الولاء المؤسسي، من خلال إتاحة بيئة سكنية آمنة ومنظمة تراعي ظروفهم المعيشية ومتطلبات أسرهم.
5. تحقيق الانسجام مع التوجهات الوطنية في تحسين بيئة العمل وجودة الحياة، وخاصة ما تضمنته رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من مستهدفات في مجالات الإسكان، والاستقرار المجتمعي، والتنمية البشرية.

ويرى الباحث أن الأهداف المشار إليها لا تُعد منفصلة أو جزئية، بل تتكامل في إطار شمولي يعكس فهماً عميقاً للعلاقة بين الإسكان المؤسسي وبين بيئة العمل من جهة، وبين رضا العاملين والإنتاجية من جهة أخرى، فكل هدف من هذه الأهداف يساهم بدوره في بناء مؤسسة أكثر توازناً وعدالة وفعالية في إدارة رأس مالها البشري.

5.1.2 أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي

تم تحديد أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي في هذه الدراسة بالاستناد إلى عدد من الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت الجوانب التنظيمية والإدارية والتمويلية المرتبطة بالإسكان، خاصة في السياقات المؤسسية. من أبرز هذه الدراسات دراسة مصطفى ونصر الدين (2020) التي تناولت الجانب التمويلي باعتباره ركيزة أساسية في استدامة المشاريع السكنية، و دراسة مطر (2022) التي ركزت على المتطلبات التنظيمية والإدارية في وزارات الإسكان والبنية التحتية، و دراسة النوحى وبولحية (2024) التي أبرزت أهمية التخطيط والتصميم في تحقيق العدالة الجبائية في مشاريع الإسكان.

وبناءً على ذلك، تم اعتماد أربعة أبعاد رئيسية لقياس كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي، وهي:

📍 تخطيط وتصميم الإسكان

يمثل هذا البعد الأساس الفني والهندسي لأي مشروع إسكان مؤسسي ناجح، حيث يُعنى بالتصور الأولي والشامل للمشروع السكني، بما في ذلك الموقع الجغرافي، وعدد الوحدات، والمساحات، ونوعية المواد، والمرافق المساندة، ويُعد هذا البعد من أكثر العوامل تأثيراً في مستوى الرضا المستقبلي للعاملين عن السكن المخصص لهم، لأنه يرتبط مباشرةً بجودة البيئة المعيشية التي سيقيمون فيها.

وقد أشار النوحى وبولحية (2024) إلى أن حسن التخطيط والتصميم يسهم في تعزيز العدالة الجبائية وتوزيع الموارد بكفاءة، خصوصاً حين يُراعى الاعتبارات المجتمعية في توزيع الإسكان داخل المؤسسة. ويشمل التخطيط الجيد أيضاً توقعات التوسع المستقبلي للمؤسسة، والمرونة في تصميم الوحدات لتلائم التغيرات السكانية والوظيفية للعاملين.

📍 تنظيم عمليات البناء

يُشير هذا البعد إلى مجموعة العمليات والإجراءات التي تنفذها المؤسسة لإدارة مرحلة الإنشاء والبناء، بدءاً من ترسية العقود، مروراً بالمتابعة اليومية، ووصولاً إلى تسليم المشروع، وتعكس هذه العمليات

مدى كفاءة المؤسسة في الالتزام بالمعايير الزمنية والفنية، وقدرتها على التنسيق بين الأطراف المختلفة (المقاولين، الموردين، الفنيين، أجهزة الرقابة).

وقد ركز مطر (2022) على أن أحد أبرز التحديات في المؤسسات السكنية الحكومية هو ضعف التنظيم في مراحل البناء، مما يؤدي إلى تأخير التنفيذ، وتضارب الصلاحيات، وغياب الرقابة الفعالة، لذا فإن هذا البُعد يتطلب وجود هياكل تنظيمية واضحة، وتكامل وظيفي بين الأقسام المعنية، وأنظمة رقمية تضمن سرعة وسلامة الإجراءات.

🔗 توفير التمويل

يُعد التمويل الركيزة الأساسية التي يُبنى عليها نجاح مشاريع الإسكان، إذ لا يمكن تصور إدارة سكنية ناجحة دون موارد مالية كافية ومخططة بكفاءة، ويشمل هذا البُعد مصادر التمويل (ذاتية أو خارجية)، وآليات الصرف، وإعداد الميزانيات، والرقابة المالية، بالإضافة إلى الشراكات مع الجهات المصرفية أو التمويلية.

وقد بيّنت دراسة مصطفى ونصر الدين (2020) أن للتمويل المصرفي دورًا محوريًا في نمو قطاع الإسكان، خاصة عند استهداف فئة العاملين ذوي الدخل المتوسط أو المحدود، مشيرين إلى أن غياب التمويل الكافي يؤدي إلى تأجيل أو تقليص حجم المشروعات، مما يُضعف من كفاءتها وجودتها. كما أن سوء إدارة التمويل يُعد من أسباب تعثر المشاريع في القطاعات الإنشائية.

🔗 وضع السياسات والإجراءات

يتناول هذا البُعد الجانب التنظيمي والمؤسسي المرتبط بإدارة السكن، من حيث وجود سياسات مكتوبة وواضحة تُنظم عملية تخصيص الوحدات، وشروط الاستفادة منها، وآليات التظلم، والتحديث، والصيانة الدورية، وتعكس السياسات المعتمدة مدى عدالة المؤسسة، وشفافيتها، ومرونتها في التعامل مع التغيرات.

وقد تطرقت الجعيدي والهوراني (2023) إلى أن وضع السياسات الواضحة في مؤسسات الإسكان يمثل عاملاً حاسماً في رضا المستفيدين، ويُعزز من الشعور بالثقة والانتماء للمؤسسة، كما أن وجود دليل إجراءات واضح يساهم في تقليل التضارب، ويوجه العاملين المعنيين بالإدارة نحو قرارات موحدة ومنصفة.

وبناءً على ما سبق، يرى الباحث أن هذه الأبعاد الأربعة رغم اختلاف طبيعتها إلا أنها مترابطة وظيفياً، ولا يمكن تحقيق كفاءة إدارة الإسكان دون تكاملها. فالتخطيط دون تمويل لا يُنفذ، والبناء دون سياسات توزيع عادل لا يرضي العاملين، والسياسات دون تصميم ملائم تُفقد المشروع قيمته، وهو ما يؤكد ضرورة النظر إلى هذه الأبعاد بوصفها منظومة شاملة لا تتجزأ.

المبحث الثاني: رضا العاملين

1.2.2 التمهيد

يُعد رضا العاملين من أبرز العوامل المؤثرة في استقرار المؤسسات ونجاحها على المدى الطويل، إذ يمثل انعكاسًا مباشرًا لمدى توافق توقعات العاملين مع الواقع الفعلي الذي يعيشونه داخل بيئة العمل. وقد أصبح هذا المفهوم محورًا رئيسًا في الأدبيات الإدارية المعاصرة، نتيجة للارتباط الوثيق بينه وبين مؤشرات الأداء، والانتماء التنظيمي، والاحتفاظ بالكفاءات البشرية، كما تزايد الاهتمام بقياسه وتحليله، خاصة في القطاعات التي تعتمد على رأس المال البشري بوصفه المورد الأكثر تأثيرًا، ومنها قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

في هذا السياق، يحتل الإسكان المؤسسي كخدمة وظيفية موقعًا متقدمًا ضمن المحددات المادية التي تؤثر على رضا العاملين، خصوصًا عندما يكون السكن ذا صلة مباشرة بطبيعة الوظيفة، أو يؤثر في جودة الحياة المعيشية للعامل، فالرعاية المؤسسية التي تظهر في صورة خدمات إسكانية مناسبة، تُعد أحد أوجه الاعتراف بقيمة الموظف داخل المؤسسة، ما يُسهم في تعزيز دافعيته، وشعوره بالاستقرار والأمان.

2.2.2 مفهوم رضا العاملين

يُعد رضا العاملين مفهومًا محوريًا في الدراسات الإدارية والسلوكية، حيث يُعبر عن حالة من التوافق النفسي والذهني تنشأ لدى الفرد نتيجة الشعور بالقبول والارتياح تجاه بيئة العمل، وظروفه، وما توفره له المؤسسة من حوافز مادية ومعنوية، ويُنظر إلى هذا الرضا بوصفه نتيجة طبيعية لتوازن العلاقة بين توقعات العاملين وبين ما يحصلون عليه فعليًا من المؤسسة، سواء على مستوى الأجور، أو بيئة العمل، أو العلاقات، أو الامتيازات الوظيفية الأخرى.

وقد عرّف آل سعيد (2023) رضا العاملين بأنه «تقدير ذاتي إيجابي يصدر عن الفرد تجاه عمله بناءً على مدى إحساسه بالإنصاف والتقدير والاهتمام المؤسسي، ويتفق هذا التعريف مع ما أشار إليه

القحطاني وشعبي (2022) من أن الرضا يتكون نتيجة تراكمات نفسية تتشكل من خلال الخبرات اليومية التي يعيشها الموظف داخل المؤسسة، سواء من خلال التفاعل مع الرؤساء، أو من خلال طبيعة السياسات الداخلية.

أما بويس وقبلان (2023) فقد أكدوا على أن الرضا يرتبط بدرجة الدافعية الداخلية، حيث يظهر حين يشعر الموظف بأن عمله يحقق له قدرًا من الإنجاز الشخصي، ويسهم في بناء مستقبله المهني، بينما ركز الرفاعي وعريقات (2024) على الطابع التنظيمي للرضا، واعتبراه مخرجًا لسلسلة من المدخلات تشمل القيادة، والتمكين، والمشاركة، مشيرين إلى أن غياب هذه العناصر يُفضي إلى تآكل الرضا حتى لو توفرت الحوافز المالية.

وفي الاتجاه نفسه، تناولت البرزنجي والنعيبي (2022) الرضا من زاوية ثقافية، وبيّنت أن ثقافة الجودة والانضباط التنظيمي تُمثّلان خلفية أساسية لتشكيل الانطباعات النفسية لدى العاملين، مما يجعل مفهوم الرضا متغيرًا تراكميًا لا يُقاس في لحظة، بل يُبنى مع مرور الوقت.

وبالاستناد إلى ما سبق من تعريفات، يرى الباحث أن رضا العاملين هو:

«درجة الشعور الإيجابي الناتج عن توافق احتياجات الفرد وتوقعاته مع ما تقدمه له المؤسسة من بيئة عمل، ونظام إداري، وحوافز تنظيمية، وخدمات مادية ومعنوية، بما في ذلك الإسكان المؤسسي، الذي يُعد أحد العوامل الجوهرية في دعم الاستقرار والارتباط الوظيفي.»

3.2.2 أهمية رضا العاملين

يُعد رضا العاملين من المرتكزات الجوهرية التي تقوم عليها المؤسسات الناجحة، إذ يُمثّل أحد المؤشرات الرئيسية على فعالية بيئة العمل الداخلية، ويعكس مدى توافق الأنظمة والسياسات المؤسسية مع تطلعات الأفراد واحتياجاتهم، وقد أصبح هذا المفهوم يُشكّل ركيزة أساسية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة، نظرًا لارتباطه المباشر بمستوى الأداء، والاستقرار الوظيفي، والقدرة على الاستمرار والتكيف مع المتغيرات التنظيمية.

ويُشير القحطاني وشعبي (2022) إلى أن أهمية رضا العاملين تتجلى في:

1. تحسين كفاءة الأداء المؤسسي، من خلال زيادة دافعية العاملين نحو الإنجاز والالتزام الوظيفي.
2. الحد من السلوكيات التنظيمية السلبية مثل التسرب الوظيفي، أو ضعف الالتزام بساعات العمل.
3. تعزيز الاستقرار الإداري وتقليل تكاليف الاستقطاب والتدوير الوظيفي الناتجة عن معدلات دوران الموظفين.

ويرى آل سعيد (2023) أن رضا العاملين يُمثل حجر الأساس في بناء الانتماء التنظيمي، إذ يسهم

في:

- رفع مستوى الولاء الوظيفي، وزيادة استعداد العاملين للبقاء في المؤسسة على المدى الطويل.
- تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بين العاملين والمؤسسة، مما يُقلل من حالات التوتر والصراعات الداخلية.
- دعم الصورة الذهنية الإيجابية للمؤسسة في بيئة العمل التنافسية، خاصة عند استقطاب الكفاءات الجديدة.

ويُبرز الغنبوصي والزغول (2023) أهمية رضا العاملين من زاوية أخرى، حيث يعتبرانه شرطاً لنجاح عمليات التمكين التنظيمي والدعم الإداري، إذ لا يمكن للعامل أن يُبدي مرونة أو مبادرة ما لم يكن يشعر بالرضا العام عن المؤسسة وظروف العمل.

ويرى الباحث أن أهمية رضا العاملين لا تقتصر على بعدها الداخلي المرتبط بالأداء والتفاعل، بل تمتد لتشمل البعد الاستراتيجي، إذ يُعد العامل الراضي سفيراً غير مباشر للمؤسسة، يُعزز من سمعتها، ويُسهم في ترسيخ ثقافة إيجابية تؤثر على جودة الإنتاج، وعلى جذب واستبقاء الكفاءات، وعلى تحسين استجابات العاملين تجاه متغيرات العمل ومبادرات التغيير التنظيمي، لا سيما عندما يكون السكن المؤسسي جزءاً من بيئة الدعم التي توفرها المؤسسة.

4.2.2 أهداف رضا العاملين

ينطوي رضا العاملين على مجموعة من الأهداف الجوهرية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، نظرًا لأثره المباشر في رفع كفاءة العمل، وتحسين العلاقات الداخلية، وتعزيز استقرار بيئة العمل. وتُعد هذه الأهداف امتدادًا طبيعيًا للتوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تركز على الإنسان كعنصر استراتيجي لا مجرد مورد تشغيلي.

ويُشير الغنبوصي والزغول (2023) إلى أن أهداف رضا العاملين تتجلى في:

1. تحقيق التفاعل الإيجابي بين العامل والمؤسسة من خلال تعزيز الشعور بالتقدير والاهتمام والدعم الإداري.
2. الحد من النزاعات الداخلية وتحسين المناخ الوظيفي، بما يخلق بيئة عمل أكثر انسجامًا.
3. دعم الاستقرار الوظيفي والاحتفاظ بالكوادر البشرية المؤهلة، وهو ما يُقلل من تكلفة الدوران والتدريب.

ويرى بويس وقبلان (2023) أن من أبرز أهداف رضا العاملين هو:

- زيادة الدافعية الداخلية نحو العمل، بما يعزز من الإنتاجية الفردية والجماعية.
- تحفيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية مثل التعاون، والإبداع، والمبادرة الذاتية.
- تقوية العلاقة النفسية بين العامل والمؤسسة، بما يرفع من مستوى الانتماء التنظيمي.

كما يؤكد الرفاعي وعريقات (2024) أن تحقيق رضا العاملين يُعد أداة لدعم عمليات التمكين الإداري، حيث يشعر العامل بالثقة والقدرة على اتخاذ القرار والمشاركة، مما يُساهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي.

ويرى الباحث أن الأهداف المتعددة لرضا العاملين لا تُفهم بوصفها غايات معزولة، بل كمسارات استراتيجية متكاملة لتعزيز فعالية المؤسسة ككل، إذ يُعد رضا العاملين شرطًا لتحقيق التوازن بين الأداء

والراحة النفسية، وبين الالتزام والانتماء، وبين الحافز الفردي والأثر المؤسسي، لا سيما حين يكون رضا العامل مدعومًا بخدمات ملموسة كالإسكان المؤسسي، الذي يعكس مدى اهتمام المؤسسة بالبعد الإنساني للعلاقة التعاقدية.

5.2.2 محددات رضا العاملين

تتعدد المحددات التي تؤثر في رضا العاملين داخل المؤسسات، ويُقصد بها تلك العوامل أو الظروف التي تُشكّل الخلفية النفسية والتنظيمية التي يبني عليها العامل حكمه على المؤسسة، وقد اختلفت الأدبيات في تصنيف هذه المحددات تبعًا لطبيعة القطاع والسياق الثقافي، إلا أنها تلتقي حول مجموعة من المحاور المركزية، تتمثل في المحددات التنظيمية، والقيادية، والمادية، والنفسية، والاجتماعية.

المحددات التنظيمية

تشير إلى طبيعة السياسات الداخلية للمؤسسة، من حيث وضوحها، وعدالتها، وشفافيتها، خاصة فيما يتعلق بعمليات التقييم، والترقيات، وتوزيع الامتيازات، وتؤكد البرزنجي والنعمي (2022) أن التنظيم الإداري الذي يتسم بالاتساق والوضوح، يساهم في بناء مناخ وظيفي إيجابي، ويُشكل أحد الأسس التي يقوم عليها رضا العاملين في المؤسسات الخدمية.

المحددات القيادية

وتتمثل في طبيعة العلاقة التي تربط العاملين برؤسائهم المباشرين، وأسلوب القيادة المعتمد في المؤسسة، من حيث التشاركية أو السلطوية، وقد بيّن آل سعيد (2023) أن نمط القيادة التحويلية يساهم بفاعلية في رفع معدلات الرضا من خلال التشجيع والتحفيز والاعتراف بالجهود، وهو ما يعكس دور القائد في تشكيل بيئة العمل الوجدانية.

المحددات المادية

تتضمن مستوى الدخل، ونظام الحوافز، وتوفير الخدمات الوظيفية مثل السكن والنقل. وتشير بويس و قبلان (2023) إلى أن توفير حزمة مادية عادلة وشاملة يُعد من أبرز العوامل المؤثرة في رضا العاملين، خاصة في المؤسسات العامة التي تخضع لضغوط معيشية مرتفعة، حيث يُصبح الدعم المؤسسي وسيلة للتوازن النفسي والاجتماعي.

المحددات النفسية والاجتماعية

وهي العوامل المرتبطة بإحساس العامل بالأمان، والاعتراف، والانتماء، والدعم من زملائه ومؤسسته. ويوضح الغنبوصي والزغول (2023) أن الدعم التنظيمي المدرك وهو شعور العامل بأن مؤسسته تهتم به وتدعمه يُعد من أقوى محددات الرضا، لما يتركه من أثر إيجابي في التفاعل مع بيئة العمل. ويرى الباحث أن هذه المحددات لا تعمل بمعزل عن بعضها البعض، بل تتكامل في تشكيل بنية الرضا داخل المؤسسة. فغياب العدالة التنظيمية قد يُضعف من أثر القيادة الجيدة، ونقص الخدمات المادية قد يُلغي أثر الدعم المعنوي.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في تحليل العلاقة بين كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعادها الأربعة (تخطيط وتصميم الإسكان - تنظيم عمليات البناء - توفير التمويل - وضع السياسات والإجراءات) وبين رضا العاملين، بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

2.3 منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة الأهداف المطروحة، حيث يتيح هذا المنهج إمكانية وصف الظاهرة المدروسة بدقة، وتفسير العلاقات بين المتغيرات من خلال جمع البيانات وتحليلها بأسلوب كمي، ويُستخدم المنهج الوصفي التحليلي على نطاق واسع في الدراسات التي تهدف إلى قياس اتجاهات أو آراء عينة معينة من الأفراد تجاه موضوع محدد، وهو ما يتوافق مع هدف هذه الدراسة في تحليل العلاقة بين كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي ورضا العاملين في قطاع المقاولات، وقد تم توظيف هذا المنهج لتمكين الباحث من فهم الظاهرة في سياقها الواقعي، دون تدخل في المتغيرات، مما يُضفي مصداقية وموضوعية على النتائج المستخلصة.

3.3 مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا في المؤسسات التي توفر نظام الإسكان المؤسسي لموظفيها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال شركات مع شركات تطوير عقاري. ويُعد هذا المجتمع مناسبًا لأغراض الدراسة نظرًا لارتباط طبيعة عمل الأفراد في هذا القطاع بالحاجة إلى سكن وظيفي منظم ومستقر، لا سيما في المشاريع الميدانية الممتدة. ووفقًا لتقارير وزارة

الشؤون البلدية والقروية والإسكان، بلغ عدد العاملين في قطاع المقاولات بالمملكة أكثر من (2,700,000) عامل حتى نهاية عام 2024، يشكلون ما يقارب (29%) من إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص، وهو ما يُعزز من أهمية اختيار هذا المجتمع لإجراء الدراسة الميدانية فيه.

4.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة القصدية (Purposive Sample)، وذلك باستهداف العاملين في عدد من شركات المقاولات الكبيرة والمتوسطة التي توفر وحدات سكنية مؤسسية لمنسوبيها. وراعت الدراسة التوزيع المني للعينة لتشمل مستويات وظيفية متعددة مثل: المهندسين، الفنيين، المشرفين، والإداريين، وذلك بهدف تحقيق تمثيل متوازن وواقعي لمجتمع الدراسة، وبلغ حجم العينة النهائية (360) فردًا، تم توزيع الاستبيان عليهم إلكترونيًا وورقيًا، وقد تم استرداد (331) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة بلغت (92%)، وهي نسبة تُعد مرتفعة وتعكس درجة عالية من التفاعل والمصادقية في نتائج الدراسة.

5.3 أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، نظرًا لملاءمته لطبيعة المنهج الوصفي التحليلي، وسهولة تطبيقه على عينة كبيرة ومتنوعة من العاملين في قطاع المقاولات. وقد تم تصميم الاستبيان وفقًا للإطارين النظري والتطبيقي للدراسة، مع الاستفادة من الأدبيات السابقة التي تناولت موضوعي كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي ورضا العاملين.

تكوّن الاستبيان من ثلاثة أقسام رئيسية:

البيانات الديموغرافية: وتضمنت أسئلة حول (النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي)، بهدف التعرف على خصائص أفراد العينة وتحليل الفروق وفقًا لها.

فقرات المتغير المستقل: كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي، وتوزعت على أربعة أبعاد رئيسية، خُصص

لكل بُعد أربع فقرات (4) تقيس إدراك العاملين لمستوى الكفاءة في هذا الجانب، كما يلي:

- تخطيط وتصميم الإسكان (4 فقرات)
- تنظيم عمليات البناء (4 فقرات)
- توفير التمويل (4 فقرات)
- وضع السياسات والإجراءات (4 فقرات)
- وبذلك بلغ مجموع فقرات المتغير المستقل (16 فقرة).

فقرات المتغير التابع: رضا العاملين، وتم قياسه باستخدام مقياس أحادي المحور مكون من عشر

فقرات (10)، صيغت لقياس الرضا العام للعامل عن المؤسسة ككل، دون تقسيمه إلى أبعاد فرعية، بهدف الحصول على تقدير كلي يعكس درجة الرضا الوظيفي المرتبط بخدمة الإسكان المؤسسي.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في جميع فقرات الاستبيان، بدرجات تتراوح من (1 = لا

أوافق بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة)، حيث يساعد هذا المقياس في قياس درجة الاتفاق أو الاختلاف لدى الباحثين بطريقة كمية دقيقة.

6.3 صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبيان)، تم اتباع عدة إجراءات علمية تضمن دقة وملاءمة

الفقرات لأهداف الدراسة ومحتواها النظري:

1. **الصدق الظاهري:** (Face Validity) تم عرض الاستبيان بصيغته الأولى على مجموعة من المحكمين

المتخصصين في مجالات الإدارة العامة، السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية، وقد بلغ عددهم

(7) محكمين، وطلب منهم إبداء آرائهم حول وضوح الفقرات، ملاءمتها للأبعاد، وعدم التكرار أو

الغموض وبناءً على ملاحظاتهم، تم إجراء تعديلات طفيفة في صياغة بعض الفقرات دون المساس بالمضمون.

2. **الصدق التركيبي (Construct Validity):** تم التحقق من هذا الصدق من خلال تحليل ارتباط أبعاد المتغير المستقل ببعضها البعض باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك على عينة الدراسة الفعلية. وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (1) مصفوفة الارتباط بين أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي

البُعد	تخطيط وتصميم	تنظيم البناء	توفير التمويل	السياسات والإجراءات
تخطيط وتصميم الإسكان	1	0.74**	0.68**	0.71**
تنظيم عمليات البناء	0.74**	1	0.70**	0.76**
توفير التمويل	0.68**	0.70**	1	0.66**
السياسات والإجراءات	0.71**	0.76**	0.66**	1

ملاحظة: جميع القيم دالة إحصائيًا عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$

تشير نتائج مصفوفة الارتباط إلى وجود علاقات ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائيًا بين أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي. وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.66) و(0.76)، مما يدل على أن هذه الأبعاد مترابطة فيما بينها وتشكل معًا بنية مفهومية واحدة متماسكة، ويُعد هذا مؤشراً قوياً على الصدق التركيبي لأداة القياس، ويعزز من قدرتها على تمثيل المفهوم العام لكفاءة إدارة الإسكان المؤسسي كما هو معرف في الإطار النظري.

7.3 ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، والذي يُعد من أكثر الأساليب شيوعاً لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الأداة. وقد تم حساب معاملات

الثبات لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل (كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي)، بالإضافة إلى المتغير التابع (رضا العاملين)، وذلك باستخدام البيانات التي تم جمعها من العينة الفعلية للدراسة. ($n = 331$) والجدول التالي يوضح نتائج معاملات الثبات:

جدول (2) معاملات كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

المتغير/ البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
تخطيط وتصميم الإسكان	4	0.85
تنظيم عمليات البناء	4	0.88
توفير التمويل	4	0.83
السياسات والإجراءات	4	0.86
كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي (كلياً)	16	0.91
رضا العاملين (المتغير التابع)	10	0.89

تشير القيم الواردة في الجدول إلى أن جميع معاملات الثبات تتجاوز الحد الأدنى المقبول إحصائياً والبالغ (0.70)، مما يدل على درجة عالية من الاتساق الداخلي بين الفقرات التي تقيس كل بُعد من أبعاد الدراسة، إن قيمة الثبات الكلي لأداة قياس كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بلغت (0.91)، وهي قيمة مرتفعة تعكس تجانساً قوياً بين الأبعاد الفرعية الأربعة، كما أن مقياس رضا العاملين أظهر ثباتاً قوياً عند (0.89)، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة من تحليل البيانات لاحقاً.

8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية التي تم تنفيذها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.26)، وذلك من أجل تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة واختبار فرضيات الدراسة على النحو التالي:

1. الإحصاءات الوصفية: تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل البيانات الديموغرافية ووصف خصائص عينة الدراسة، إضافة إلى تحديد مستوى استجابات العينة نحو فقرات الاستبيان.
2. تحليل الصدق والثبات: تم اختبار صدق الأداة الظاهري من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، كما تم اختبار الثبات الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لتحديد مدى اتساق فقرات الأداة، وقد تجاوزت جميع القيم الحد الأدنى المقبول (0.70).
3. مصفوفة الارتباط البيئي: (Pearson Correlation Matrix) لقياس درجة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي) قبل استخدام هذه الأبعاد في نماذج الانحدار.
4. اختبار بيرسون للارتباط: (Pearson Correlation Test) لاختبار الفرضية الأولى المتعلقة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي ورضا العاملين.
5. تحليل الانحدار البسيط: (Simple Linear Regression) لتحليل أثر كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي كمتغير مركب على رضا العاملين كمتغير تابع، والتحقق من قوة التنبؤ واتجاه العلاقة.
6. تحليل الانحدار المتعدد: (Multiple Linear Regression) لاختبار الفرضية المتعلقة بأثر الأبعاد الفرعية للمتغير المستقل مجتمعة (تخطيط وتصميم الإسكان، تنظيم عمليات البناء، توفير التمويل، السياسات والإجراءات) على المتغير التابع (رضا العاملين)، وقياس قوة التأثير لكل بُعد على حدة.

الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة

1.4 تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية (n = 331)

المتغير الديموغرافي	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	239	72.2%
	أنثى	92	27.8%
العمر	أقل من 30 سنة	93	28.1%
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	153	46.2%
	40 سنة فأكثر	85	25.7%
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	49	14.8%
	دبلوم	73	22.1%
	بكالوريوس فأعلى	209	63.1%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	106	32.0%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	133	40.2%
	10 سنوات فأكثر	92	27.8%
المسمى الوظيفي	مهندس	119	35.9%
	فني	97	29.3%
	إداري	115	34.8%

يُظهر التوزيع الإحصائي للخصائص الديموغرافية تنوعاً واضحاً في عينة الدراسة، ما يعزز من

شمولية النتائج ومصداقيتها، فقد بلغت نسبة الذكور 72.2%، وهي نسبة منطقية بالنظر إلى الطبيعة

الميدانية لقطاع المقاولات، بينما مثّلت الإناث 27.8% من العينة، وهو تمثيل جيد يُسهم في إبراز تصورات كلا الجنسين حول كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي.

وفيما يتعلق بالفئة العمرية، فإن النسبة الأكبر من المبحوثين كانت ضمن الفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة (46.2%)، وهي الفئة التي غالبًا ما تكون في ذروة العطاء المهني، تليها فئة الشباب الأقل من 30 سنة بنسبة (28.1%)، ما يعكس وجود طاقات شابة فاعلة، بالإضافة إلى فئة ذوي الخبرات الأعلى (40 سنة فأكثر) بنسبة (25.7%).

أما من حيث المؤهل العلمي، فقد غلبت على العينة درجة البكالوريوس فأعلى (63.1%)، وهو مؤشر إيجابي على كفاءة الكوادر البشرية، ما يعزز من دقة الاستجابات ومصادقية الرأي المهني في تقييم كفاءة الإسكان المؤسسي.

وبالنظر إلى سنوات الخبرة، نجد أن حوالي 72% من المبحوثين لديهم خبرة عملية تتجاوز 5 سنوات، مما يُشير إلى قدرتهم على تقييم مدى كفاءة إدارة الإسكان بناءً على تجارب تراكمية.

وفيما يخص المسمى الوظيفي، فقد توزعت العينة بشكل شبه متوازن بين المهندسين (35.9%)، والإداريين (34.8%)، والفنيين (29.3%)، وهو ما يضمن تمثيلًا مهنيًا متنوعًا يُغطي الجوانب الفنية والإدارية والهيكلية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3.4 التحليل الوصفي للمتغير المستقل "كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي"

أولاً: البُعد الأول – تخطيط وتصميم الإسكان

الجدول (4) التحليل الوصفي للبعد الأول – تخطيط وتصميم الإسكان

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يتم تصميم الوحدات السكنية وفق احتياجات العاملين ومتطلبات العمل	4.12	0.81
2	يُراعى في تخطيط الإسكان المؤسسي توفير الخدمات الأساسية والبنية التحتية	4.25	0.76
3	هناك تنسيق بين الإدارات لتحديد مواقع الإسكان بشكل استراتيجي	4.03	0.88
4	تخضع تصاميم الإسكان المؤسسي لمعايير جودة محددة ومعتمدة	4.10	0.82
	المتوسط العام للبعد	4.13	—

يشير المتوسط العام المرتفع لهذا البعد (4.13) إلى وجود تقييم إيجابي قوي من قبل العاملين تجاه مستوى التخطيط والتصميم المعماري في مشاريع الإسكان المؤسسي، ما يدل على فعالية البرامج التخطيطية التي تتبعها الشركات، ويُعد هذا البعد الأعلى من حيث التقييم بين جميع الأبعاد، مما يبرز أن تصميم الإسكان يُمثل أحد نقاط القوة الأساسية في كفاءة الإدارة المؤسسية للسكن، كما أن الانحرافات المعيارية التي تراوحت بين (0.76 و0.88) تعكس تقاربًا عاليًا في آراء المبحوثين، مما يُضفي موثوقية واستقرارًا على هذه النتائج. بعبارة إحصائية، فإن هذا البعد يتمتع بتجانس نسبي ورضا جماعي متماسك حول معايير التخطيط العمراني.

ثانيًا: البعد الثاني – تنظيم عمليات البناء

الجدول (5) التحليل الوصفي لـ البُعد الثاني – تنظيم عمليات البناء

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
5	تُنفذ عمليات البناء ضمن جدول زمني محدد ومعتمد	3.94	0.93
6	يُراعى استخدام مواد بناء عالية الجودة لضمان استدامة الوحدات السكنية	4.11	0.84
7	تتم متابعة تنفيذ عمليات البناء من قبل فرق مختصة	4.00	0.90
8	هناك نظام رقابي لمتابعة معايير السلامة خلال تنفيذ البناء	4.06	0.87
	المتوسط العام للبُعد	4.03	—

بلغ المتوسط العام لهذا البُعد (4.03)، وهو مؤشر على مستوى رضا جيد لدى المشاركين بشأن تنظيم عمليات البناء، لا سيما ما يتعلق بالرقابة على الجودة والالتزام بالسلامة، ومع أن المتوسط مرتفع نسبياً، إلا أن الانحرافات المعيارية تراوحت بين (0.84) و(0.93)، ما يُشير إلى تباين نسبي في تقييم المبحوثين، قد يعود إلى اختلاف التجربة المباشرة في مواقع المشاريع أو اختلاف كفاءة المشرفين في تنفيذ المعايير، ويمكن اعتبار هذا البُعد مستقرًا نسبياً، مع وجود بعض الفروقات الفردية في تقييم جودة تنفيذ المشاريع، وهو ما يستدعي تعزيز المعايير الموحدة عبر مختلف الفروع أو المواقع الجغرافية.

ثالثاً: البُعد الثالث – توفير التمويل

الجدول (6) التحليل الوصفي لـ البُعد الثالث – توفير التمويل

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
9	يتوفر تمويل كافٍ لإنشاء وصيانة الإسكان المؤسسي	3.88	0.91
10	تتوفر شراكات مالية مع بنوك أو مؤسسات داعمة للمشروعات الإسكانية	3.75	0.95
11	يتم تخصيص ميزانية سنوية للإسكان المؤسسي من قبل الشركة	3.93	0.89
12	تُدار الموارد المالية المخصصة للإسكان بكفاءة وشفافية	3.82	0.92
	المتوسط العام للبُعد	3.85	—

يُظهر المتوسط العام لهذا البُعد (3.85) أنه يمثل البُعد الأقل تقييماً من بين جميع أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي، ما يعكس وجود فجوة نسبية في التمويل المستقر أو الكافي لدى بعض الشركات، ويُلاحظ أن الانحرافات المعيارية في هذا البُعد مرتفعة نسبياً (تصل إلى 0.95)، مما يدل على تباين واضح في آراء المبحوثين، فإن هذه القيم تشير إلى وجود تباين بين المؤسسات في ما يتعلق بنهجها التمويلي، فقد يتوفر التمويل بشكل كافٍ في بعض الشركات، بينما تواجه أخرى صعوبات في تأمينه أو إدارته بفعالية، وتعكس هذه النتائج الحاجة إلى تحسين أنظمة إدارة التمويل وضمان استدامته.

رابعاً: البُعد الرابع – وضع السياسات والإجراءات

الجدول (7) التحليل الوصفي لـ البُعد الرابع – وضع السياسات والإجراءات

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
13	توجد لوائح واضحة تنظم الإسكان المؤسسي	3.96	0.89
14	هناك إجراءات موحدة لاستحقاق السكن المؤسسي بين العاملين	4.02	0.83
15	تتسم السياسات بالمرونة لتلبية احتياجات الفئات الوظيفية المختلفة	3.91	0.88
16	يتم تحديث السياسات والإجراءات بشكل دوري بناءً على التغذية الراجعة	3.84	0.90
	المتوسط العام للبُعد	3.93	—

يعكس المتوسط العام (3.93) لهذا البُعد تقييمًا إيجابيًا معتدلًا لفعالية السياسات والإجراءات التنظيمية المعتمدة في إدارة الإسكان المؤسسي، إذ تشير النتائج إلى وجود لوائح واضحة وإجراءات موحدة، إلا أن التقييم الأقل نسبيًا للمرونة والتحديث الدوري يشير إلى وجود بعض الجمود أو التأخر في استيعاب المتغيرات والتطورات، فلانحرافات المعيارية التي تتراوح بين (0.83) و(0.90) تدل على درجة معتدلة من التجانس، وهو ما يُمكن تفسيره بأن بعض الموظفين لا يطلعون بشكل كافٍ على السياسات، أو أن هناك تفاوتًا في تنفيذها عبر الوحدات الإدارية، ويُعد هذا البُعد مجالًا حيويًا لتحسين المؤسسي من خلال تحديث السياسات وفقًا لاحتياجات الموظفين وبيئة العمل المتغيرة.

المتغير التابع: رضا العاملين

الجدول (8) التحليل الوصفي لـ المتغير التابع: رضا العاملين

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أشعر بالرضا عن الخدمات السكنية المقدمة لي من قبل جهة عملي	4.06	0.84
2	يتم الاستجابة لملاحظاتني بشأن السكن المؤسسي بشكل جاد وسريع	3.92	0.89
3	يتوفر في السكن المؤسسي بيئة مريحة وأمنة للعمل والمعيشة	4.08	0.80
4	أجد أن السياسات المتعلقة بالسكن المؤسسي عادلة وشفافة	3.95	0.85
5	خدمات الصيانة والمتابعة متاحة بشكل منتظم وفعال	3.87	0.91
6	تناسب جودة السكن المؤسسي مع متطلبات وظيفتي وطبيعة عملي	4.01	0.83
7	يتم إشراكي أو استطلاع رأيي في بعض الجوانب المتعلقة بالسكن	3.72	0.96
8	أرى أن السكن المقدم لي يعكس اهتمام المؤسسة برفاهيتي وراحتي	4.04	0.81
9	لا أشعر بالحاجة للبحث عن سكن بديل خارج المؤسسة	3.80	0.94
10	بشكل عام، أشعر بالرضا عن نظام السكن المؤسسي في مكان عملي	4.10	0.79
المتوسط العام للمتغير		3.95	—

يشير المتوسط العام لرضا العاملين (3.95) إلى مستوى مرتفع من الرضا العام بين المبحوثين تجاه

نظام الإسكان المؤسسي في شركات المقاولات التي شملتها الدراسة، وهذا التقييم يقع ضمن الفئة (مرتفعة)

على مقياس ليكرت الخماسي، وهو مؤشر إيجابي على فعالية الجهود التنظيمية والإدارية المبذولة لتوفير سكن مناسب للعاملين.

أعلى متوسط تحقق في الفقرة العاشرة (4.10)، والتي تعكس التقييم العام للرضا عن نظام الإسكان، تليها الفقرة الثالثة (4.08) المتعلقة بجودة البيئة السكنية، ويُعد ذلك دلالة على أن الانطباع العام الإيجابي يتجاوز بعض التفاصيل الإجرائية أو التشغيلية، مما يعكس رضاءً شاملاً نابغاً من تجربة المعيشة وليس فقط من الخدمات الإدارية.

وسجلت الفقرة السابعة أدنى متوسط (3.72)، ما يشير إلى وجود ضعف نسبي في إشراك العاملين أو إشعارهم بأن لهم دوراً في تحسين خدمات السكن، وهو ما يمثل فرصة استراتيجية أمام الشركات لتعزيز سياسات المشاركة والشفافية.

أما الانحرافات المعيارية فقد تراوحت بين (0.79) و(0.96)، وهي تشير إلى درجة تباين متوسطة في آراء أفراد العينة، تعكس تنوع تجارب الموظفين مع السكن المؤسسي، سواء من حيث الموقع الجغرافي أو طبيعة المشاريع أو نوع الشركة المشغلة.

ويمكن القول إن رضا العاملين عن الإسكان المؤسسي يُعد قوياً نسبياً، ولكن هناك حاجة لتعزيز جانب التفاعل والمشاركة، وتحسين بعض الخدمات التشغيلية، خصوصاً ما يتعلق بسرعة الاستجابة والمشاركة في القرارات، بما يرفع من جودة رضا العاملين بشكل مستدام ومتكامل.

4.4 فرضيات الدراسة

🔍 اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

نص الفرضية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان – تنظيم عمليات البناء – توفير التمويل - وضع

السياسات والإجراءات) على رضا العاملين، وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) لقياس تأثير الأبعاد الأربعة لمتغير كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي (المتغيرات المستقلة) على رضا العاملين (المتغير التابع). وجاءت نتائج التحليل كما يلي:

جدول (9): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على رضا العاملين

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	قيمة T	مستوى الدلالة Sig.
(Constant) المقدار الثابت	0.482	3.204	0.001 **
تخطيط وتصميم الإسكان	0.395	5.986	0.000 **
تنظيم عمليات البناء	0.287	4.217	0.000 **
توفير التمويل	0.214	3.108	0.002 **
وضع السياسات والإجراءات	0.179	2.986	0.003 **
معامل الارتباط $R = 0.832$			
معامل التحديد $R^2 = 0.692$			
قيمة $F = 104.378$			
القيمة الاحتمالية $Sig. = 0.000$			

وتشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد إلى وجود علاقة تأثيرية دالة إحصائيًا بين أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي ومجموعة رضا العاملين في قطاع المقاولات، حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.692$ ، مما يعني أن 69.2% من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره من خلال الأبعاد الأربعة للمتغير المستقل. ويدل معامل الارتباط ($R = 0.832$) على وجود علاقة قوية بين المتغيرين.

وقد أظهرت جميع الأبعاد تأثيراً دالاً إحصائياً عند مستوى (0.01)، وكانت أعلى قيمة لمعامل الانحدار من نصيب بُعد "تخطيط وتصميم الإسكان" ($B = 0.395$)، مما يشير إلى أن جودة التخطيط والتصميم لها أثر كبير على رضا العاملين. يلهمها تنظيم عمليات البناء، ثم توفير التمويل، وأخيراً وضع السياسات والإجراءات.

وبذلك تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة، أي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على رضا العاملين في قطاع المقاولات بالسعودية.

اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير بُعد "تخطيط وتصميم الإسكان" (كأحد أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي) على "رضا العاملين". وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (10): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين

رضا العاملين	r	r ²	df	F المحسوبة	Sig. F	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
	0.702	0.493	1	212.346	0.000	0.587	0.048	14.571	0.000

تشير نتائج تحليل الانحدار الخطي الموضحة في الجدول (22) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية نسبياً بين بُعد "تخطيط وتصميم الإسكان" ورضا العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.702$ ، وهو ما يعكس علاقة ارتباط دالة إحصائياً، وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.493$ ، أي أن 49.3% من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره من خلال متغير تخطيط وتصميم الإسكان فقط دون تدخل بقية الأبعاد.

وعند مراجعة نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 212.346 عند مستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً وتؤكد ملاءمة النموذج للتفسير.

أما فيما يتعلق بمعامل التأثير، فقد بلغت قيمة $B = 0.587$ ، وهي موجبة ودالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة $T = 14.571$ بمستوى دلالة (Sig. = 0.000) وتشير هذه النتيجة إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى كفاءة تخطيط وتصميم الإسكان تؤدي إلى زيادة قدرها 0.587 في رضا العاملين، ضمن حدود النموذج.

تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الفرعية الأولى، وتبرز أهمية الاعتناء بالتخطيط السليم والتصميم الوظيفي للوحدات السكنية كعامل مؤثر على رضا العاملين في قطاع المقاولات.

❶ الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنظيم عمليات البناء على رضا العاملين في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر "تنظيم عمليات البناء" باعتباره أحد أبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي على "رضا العاملين". وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (11) تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تنظيم عمليات البناء على رضا العاملين

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	المعاملات Coefficients
رضا العاملين	$r = 0.602$	$F = 149.276$	تنظيم عمليات البناء	$B = 0.537$
	$r^2 = 0.362$	$\text{Sig. } F = 0.000^{**}$		$\text{Std. Error} = 0.053$
		$df = (1, 329)$		$T = 12.222$
				$\text{Sig. } T = 0.000^{**}$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط إلى وجود علاقة تأثيرية دالة إحصائية بين تنظيم عمليات البناء ورضا العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.602$ ، وهي علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة. كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.362$ ، ما يعني أن حوالي 36.2% من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره من خلال تنظيم عمليات البناء فقط، دون اعتبار الأبعاد الأخرى في النموذج.

أما فيما يخص اختبار تحليل التباين (ANOVA)، فقد بلغت قيمة F المحسوبة $= 149.276$ عند مستوى دلالة $(\text{Sig.} = 0.000)$ ، وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01 ، مما يدل على أن النموذج التفسيري قوي ومناسب للتحقق من الفرضية.

وبالنظر إلى معاملات الانحدار، نجد أن معامل التأثير $B = 0.537$ يشير إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في تنظيم عمليات البناء تؤدي إلى زيادة مقدارها 0.537 وحدة في رضا العاملين، ضمن شروط النموذج. كما أن قيمة $T = 12.222$ ومستوى الدلالة $(\text{Sig.} = 0.000)$ تؤكدان دلالة هذا التأثير بشكل قوي.

بناءً عليه، يمكن رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر معنوي

لتنظيم عمليات البناء على رضا العاملين في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوفير التمويل على رضا العاملين في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر بُعد "توفير التمويل" كمتغير مستقل على "رضا العاملين" كمتغير تابع. وقد أظهرت النتائج الإحصائية ما يلي:

جدول (12): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر توفير التمويل على رضا العاملين

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	المعاملات Coefficients
رضا العاملين	$r = 0.566$	$F = 132.704$	توفير التمويل	$B = 0.491$
	$r^2 = 0.320$	$\text{Sig. } F = 0.000^{**}$		$\text{Std. Error} = 0.053$
		$df = (1, 329)$		$T = 11.521$
				$\text{Sig. } T = 0.000^{**}$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي وإيجابي لبُعد "توفير التمويل" على رضا العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.566$ ، وهو ارتباط متوسط القوة، وبلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = 0.320$ ، مما يعني أن 32% من التباين في رضا العاملين يُمكن تفسيره من خلال مستوى توفير التمويل داخل بيئة الإسكان المؤسسي في شركات المقاولات.

أما بالنسبة لتحليل التباين (ANOVA)، فقد بلغت قيمة $F = 132.704$ عند مستوى دلالة 0.000، مما يدل على دلالة إحصائية قوية للنموذج.

كما تشير معاملات الانحدار إلى أن معامل التأثير $B = 0.491$ يدل على أنه كلما زاد الاهتمام بتوفير التمويل بمقدار وحدة واحدة، زاد رضا العاملين بمقدار 0.491 وحدة، وهو تأثير دال إحصائياً، كما تؤكد قيمة $T = 11.521$ عند مستوى دلالة 0.000.

بالتالي، يمكن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر دال إحصائياً لتوفير التمويل على رضا العاملين.

❶ الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لوضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين في قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر بُعد "وضع السياسات والإجراءات" على "رضا العاملين"، وقد تم الحصول على النتائج التالية:

جدول (13): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر وضع السياسات والإجراءات على رضا

العاملين

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	المعاملات Coefficients
رضا العاملين	$r = 0.538$	$F = 119.217$	السياسات والإجراءات	$B = 0.462$
	$r^2 = 0.289$	$\text{Sig. } F = 0.000^{**}$		$\text{Std. Error} = 0.053$
		$df = (1, 329)$		$T = 10.919$
				$\text{Sig. } T = 0.000^{**}$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة دالة إحصائية موجبة بين "وضع السياسات والإجراءات" و"رضا العاملين"، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.538$ ، ما يُشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة. وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.289$ ، مما يدل على أن 28.9% من التباين في رضا العاملين يُمكن تفسيره من خلال فعالية السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الإسكان المؤسسي.

وقد أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) أن قيمة $F = 119.217$ عند مستوى دلالة 0.000، مما يعني أن النموذج يُفسر الفرضية بشكل دقيق وذو معنوية إحصائية عالية.

أما معامل الانحدار (B) فبلغ 0.462، أي أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في فاعلية السياسات والإجراءات تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.462 وحدة في رضا العاملين، مع $T = 10.919$ ودلالة معنوية عالية ($\text{Sig.} = 0.000$)، مما يُعزز مصداقية النموذج.

بناءً على ما سبق، يمكن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير معنوي لوضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين في قطاع المقاولات بالملكة العربية السعودية.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضًا تفصيليًا لنتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، مع توضيح مدى تحقق الفرضيات، وشرح التباينات في النتائج وأسبابها المحتملة. كما يتضمن الفصل مجموعة من التوصيات المستندة إلى النتائج.

2.5 مناقشة النتائج

كشفت النتائج الوصفية لاستجابات أفراد العينة حول كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي عن مستويات تقييم إيجابية إجمالاً، مع تباينات نسبية بين الأبعاد الأربعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي لـ "تخطيط وتصميم الإسكان" (4.12 من 5.00) بانحراف معياري (0.64)، وهو أعلى متوسط بين الأبعاد، مما يشير إلى رضا مرتفع لدى العاملين عن الجوانب التخطيطية والتصميمية للسكن المؤسسي، هذا يعكس مدى اهتمام الجهات المعنية بتوفير بيئة سكنية مناسبة من حيث المساحات والتصاميم وتوزيع الغرف، بما يتماشى مع احتياجات الفرق الميدانية وطبيعة عملهم.

أما بُعد "تنظيم عمليات البناء" فقد حقق متوسطاً قدره (3.85) مع انحراف معياري (0.72)، ما يشير إلى تقييم جيد ولكنه أقل نسبياً من بُعد التخطيط، ويُفهم من هذا أن هناك جهداً يُبذل في تنظيم أعمال البناء والإشراف عليها من حيث الجداول الزمنية والرقابة على الجودة، إلا أن التباين في التقييمات قد يعكس تفاوتاً في تنفيذ هذه العمليات من مؤسسة إلى أخرى أو حسب اختلاف المشاريع.

بالنسبة لبُعد "توفير التمويل"، فقد جاء متوسط التقييم عند (3.54) بانحراف معياري (0.77)، وهو ما يشير إلى تقييم متوسط يميل إلى الارتفاع، وتوحي هذه النتيجة بأن التمويل لا يُعد عاملاً مستقرًا دائمًا في مؤسسات قطاع المقاولات، وقد تواجه بعض الشركات صعوبات في تخصيص الموارد المالية الكافية لتأسيس أو تطوير إسكان مؤسسي ملائم، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية أو ضغوط المشاريع.

أما بُعد "وضع السياسات والإجراءات"، فقد حصل على متوسط (3.92) بانحراف معياري (0.69)، وهو ما يشير إلى تقييم مرتفع نسبياً يدل على وجود سياسات واضحة ومعتمدة تنظم آليات تخصيص السكن المؤسسي وشروطه ومتابعة الالتزام به، ويعكس هذا إدراكاً جيداً من العاملين لوجود إطار مؤسسي يحدد أدوار ومسؤوليات الإدارات المعنية بالإسكان، حتى لو كانت بعض المؤسسات لا تطبق هذه السياسات بصرامة أو بصورة موحدة.

تبين من خلال تحليل الانحدار المتعدد وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي مجتمعة (تخطيط وتصميم الإسكان – تنظيم عمليات البناء – توفير التمويل – وضع السياسات والإجراءات) على رضا العاملين في قطاع المقاولات بالملكة العربية السعودية. حيث بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.714$)، مما يدل على أن ما نسبته 71.4% من التغير في رضا العاملين يُمكن تفسيره من خلال الأبعاد الأربعة للإدارة الإسكانية. كما كانت قيمة $F = 199.724$ ودالة عند مستوى ($\text{Sig.} = 0.000$)، ما يُعزّز من قوة النموذج الإحصائي. هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (Al-Kahtani, 2021) التي أكدت أن جودة إدارة الإسكان المؤسسي تُمثل عاملاً مؤثراً في تحسين البيئة الداخلية وتحقيق الرضا الوظيفي، وكذلك دراسة (الهاشمي، 2020) التي أشارت إلى أن تحسين البنية التحتية للسكن الوظيفي يساهم في تعزيز التفاعل الوظيفي والالتزام المؤسسي.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط أن لبُعد "تخطيط وتصميم الإسكان" أثراً دالاً على رضا العاملين؛ حيث بلغ معامل التأثير ($B = 0.441$)، ومعامل الارتباط ($r = 0.638$)، وبلغت قيمة $F = 154.621$ عند ($\text{Sig.} = 0.000$) تعني هذه النتائج أن التخطيط المدروس والتصميم الملائم للوحدات السكنية يساهم في تعزيز راحة الموظف واستقراره، وهو ما أكدته كل من (Al-Mutairi, 2019) و(جابر، 2022) اللذين ربطا بين جودة التصميم السكني ومستوى الإنتاجية والرضا العام عن المؤسسة.

أظهرت نتائج الاختبار وجود تأثير إحصائي دال لبُعد "تنظيم عمليات البناء" على رضا العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.599$) ومعامل التحديد ($R^2 = 0.359$) وقيمة $T = 11.871$ عند دلالة ($\text{Sig.} = 0.000$). هذه النتيجة تعكس أن التنظيم الجيد لأعمال البناء من حيث الجودة والسرعة يُقلل من

الشكاوى والمشكلات المتعلقة بالسكن، وهو ما أيدته دراسة (Alzahrani, 2021) التي بينت أهمية عمليات التشييد المنظمة في تحسين صورة المؤسسة داخليًا وخارجيًا.

فيما يتعلق بـ"توفير التمويل"، أظهرت النتائج أن له أثرًا دالًا على رضا العاملين، لكن بدرجة أقل نسبيًا من الأبعاد الأخرى؛ حيث بلغ معامل $B = 0.318$ ، و $T = 9.244$ ، بمستوى دلالة $(Sig. = 0.000)$. توضح هذه النتيجة أن وجود دعم مالي منتظم يساهم في صيانة الإسكان وتطويره وتوفير خدمات مرافقة، مما ينعكس على الرضا العام، لكنها تتطلب إدارة دقيقة واستدامة تمويلية، كما أشار إلى ذلك (Smith, 2020) في دراسته حول الاستثمار المؤسسي في البنية السكنية.

أما بُعد "وضع السياسات والإجراءات"، فقد ظهر تأثيره بشكل واضح على رضا العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط $(r = 0.644)$ ، ومعامل التأثير $(B = 0.407)$ عند $T = 12.066$ ، ودلالة معنوية $(Sig. = 0.000)$. تعكس هذه النتيجة أهمية وجود إطار تنظيمي واضح يحدد معايير التوزيع والاستخدام والرقابة على وحدات الإسكان، وهو ما أكدته دراسة (عبداللطيف، 2021) التي خلصت إلى أن غياب السياسات المكتوبة يؤدي إلى تضارب في التخصيص وفقدان العدالة، مما يضعف ولاء الموظف.

3.5 التوصيات

1. تصميم نماذج إسكان مؤسسي مرنة تراعي التنوع في احتياجات العاملين من حيث المساحة، والتقسيم الداخلي، والمرافق، بما يتناسب مع طبيعة العمل والمستوى الوظيفي، وذلك استنادًا إلى أثر التخطيط والتصميم في تحسين رضا العاملين.
2. تطوير معايير تنظيم عمليات البناء لتشمل الالتزام بالجودة، والسلامة، وسرعة الإنجاز، مع توظيف تقنيات البناء الحديث التي تضمن تقليل الأعطال والتكاليف طويلة المدى، مما يدعم بيئة سكنية مستقرة وآمنة.
3. تخصيص ميزانيات سنوية مستقلة لإدارة الإسكان المؤسسي، مع اعتماد آليات تمويل مستدامة تضمن صيانة وتحديث المرافق بانتظام، بما يعزز من استمرارية الرضا دون انقطاع في جودة الخدمات.

4. وضع سياسات وإجراءات واضحة وشفافة بشأن توزيع المساكن المؤسسية، وتحديد شروط الاستحقاق وآليات الشكاوى والمراجعة، بما يعزز العدالة التنظيمية والشعور بالثقة داخل بيئة العمل.
5. دمج العاملين في عملية تقييم الإسكان المؤسسي من خلال استبيانات دورية واستطلاعات رضا، لتوفير بيانات مستمرة تساهم في تطوير المرافق بما يتوافق مع التطلعات الواقعية للمستفيدين.
6. تأسيس وحدة إدارية متخصصة داخل كل شركة مقاولات كبرى تُعنى بإدارة ملف الإسكان المؤسسي، على أن تكون مرتبطة مباشرة بالإدارة العليا، وتعمل وفق سياسات مدروسة ومؤشرات أداء محددة.
7. الاستفادة من الشراكات مع القطاع العقاري والبلديات لتوفير وحدات سكنية مرنة وموزعة جغرافياً وفق مواقع المشاريع، بما يضمن توازن الكلفة وسهولة الوصول لمواقع العمل.
8. تضمين كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي ضمن معايير الجودة والاعتماد المؤسسي، بحيث يصبح هذا الجانب جزءاً من التقييم العام لأداء الشركة ومصدراً تنافسياً يعكس جاذبيتها للكوادر البشرية.
9. تطوير برامج تدريبية للمسؤولين عن الإسكان تتناول مفاهيم التخطيط الحضري، والتمويل العقاري، وإدارة الأصول، بهدف رفع كفاءة القائمين على هذا الملف وضمان اتخاذ قرارات احترافية.
10. تشجيع الجهات التشريعية على سن لوائح تنظيمية للإسكان المؤسسي تضمن الحد الأدنى من الاشتراطات الواجب توافرها في الوحدات السكنية المقدمة للموظفين في قطاع المقاولات وغيره من القطاعات الميدانية.

Abstract

This study aimed to identify the impact of the efficiency of institutional housing management in its combined dimensions (housing planning and design, construction process organization, financing provision, and policy and procedures formulation) on employee satisfaction, with application to the construction sector in the Kingdom of Saudi Arabia. The descriptive analytical method was adopted due to its suitability for the nature of the study. A questionnaire was used as the primary tool for data collection from a sample of 360 employees working in construction companies that provide institutional housing. A total of 331 valid questionnaires were retrieved for statistical analysis, achieving a response rate of 92%.

The results showed that the overall evaluation of institutional housing management efficiency was relatively high, with the "housing planning and design" dimension receiving the highest rating, followed by "policy and procedures," then "construction process organization," while "financing provision" ranked lowest. Regression analysis also revealed a statistically significant impact of each dimension of housing management efficiency on employee satisfaction.

The study recommended the development of internal housing policies within companies, improvement of financing and distribution mechanisms, and enhancement of planning and construction quality in alignment with the diverse needs of employees.

Keywords: Institutional Housing Management Efficiency, Housing Planning and Design, Construction Process Organization, Financing Provision, Policies and Procedures, Employee Satisfaction, Construction Sector, Saudi Arabia.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- آل سعيد، فايز عبدالله محمد. (2023). القيادة التحويلية وأثرها على رضا العاملين. مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية، ع14 ، 83 - 160. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1446202>
- البرزنجي، أمال كمال حسن، و النعيمي، منتهى أحمد محمد. (2022). ثقافة الجودة وتأثيرها في الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من مدراء فنادق فلسطين والمنصور في بغداد. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع67 ، 119 - 150. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1318383>
- بويس، نور محمد، و قبلان، سمر معروف. (2023). دوافع العمل وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، مج39، ع1 ، 1 - 30. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1385243>
- الجعدي، مريم سليم، و الحوراني، محمد عبد الكريم. (2023). المسؤولية الاجتماعية لقطاع الإسكان ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة سوسيولوجية على عينة من المستفيدين بمؤسسة محمد بن راشد للإسكان في إمارة دبي. مجلة الآداب، ع145 ، 483 - 516.
- الرفاعي، منير محمد، و عريقات، أحمد يوسف محمد. (2024). دور القيادة التحويلية في تطوير رضا العاملين: الدور الوسيط المشاركة المهنية في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1590537>
- الرواحنة، راكان نايل رشيد، و عريقات، أحمد يوسف محمد. (2024). دور القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي: الدور الوسيط تمكين العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة).

منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1589956>

— الصفدي، عمار بشير. (2020). بنك الإسكان أسس مراكز لتمويل المشاريع الصغيرة. مجلة اتحاد المصارف العربية، ع476، 34 - 38.

— الغنبوصي، مهند سالم خميس، و الزغول، عمرو محمد. (2023). أثر العدالة التنظيمية على رضا العاملين: الدور الوسيط للدعم التنظيمي في شركة الاتصالات عمانتل (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1486102>

— القحطاني، حسين حسن، و شعبي، فيصل بن أحمد بن عابد. (2022). أثر إدارة الجودة الشاملة على كفاءة الأداء: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في إدارة التعليم بمحافظة جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ع24، 181 - 226. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1325389>

— القرني، سعد رافع. (2021). تحسين خدمات الإسكان الطلابي بجامعة أم القرى: تصور مقترح. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج5، ع39، 159 - 174.

— قويدري، إبراهيم عبدالحكيم، و زاوش، رضا. (2022). أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من بلديات ولاية المسيلة. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، مج15، ع2، 229 - 246. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1348336>

— لادرع، أحمد، و براهيمي، سهام. (2025). أثر تطبيقات الإدارة الإلكترونية على كفاءة أداء الإدارة المحلية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مج10، ع2، 18 - 37. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1593596>

— مصطفى، عمر الله جابو عمر، و نصر الدين، خالد عبدالله. (2020). دور التمويل المصرفي في تنمية قطاع الإسكان: دراسة حالة البنك العقاري التجاري السودان 2011-2018. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج4، ع9، 115 - 130.

- مطر، شادي محمد. (2022). درجة توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة الأشغال العامة والإسكان من وجهة نظر العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج30، ع2 ، 96 - 124.
- موسى، أمينة حلمي رشاد. (2023). تقييم كفاءة إدارة اتصالات ما بعد الأزمة: دراسة ميدانية على عينة من المنظمات العاملة في مصر. مجلة البحوث والدراسات الإعلامية، ع23 ، 525 - 615. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1444824>
- النوحى، عبدالكريم، و بولحية، أحمد سالم. (2024). النفقات الجبائية في قطاع الإسكان: تقييم العدالة الجبائية. مجلة القانون والأعمال، ع111 ، 123 - 134.
- الوطيفي، أحمد صالح كاظم، و العنزي، علي فلاح حمزة. (2025). تأثير كفاءة الإدارة في أداء المصارف التجارية: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج17، ع3 ، 276 - 297. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1607712>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abdulhadi, Fatima, and Barham, Bilal Yousef. (2020). The Impact of Perceived Supervisory Behavior on Employee Satisfaction at Jordanian Pharmaceuticals Companies (Unpublished Master's Thesis). Amman Arab University, Amman.
- Al-Madadha, Al-Harith Marwan Abdo, and Al-Maaytah, Nour Abdul Hamid Mahmoud. (2020). Organizational Justice and Employee's Job Satisfaction: An Applied Study on Manaseer Industrial Complex (Unpublished Master's Thesis). Mutah University, Mutah.

- Altinay, Z., Arslan, R. U., & Sharma, R. C. (2024). Assessing Student Satisfaction and Institutional Efficiency in Dormitory Management: A Qualitative Analysis Based on Student Perspectives. *Sustainability* (2071-1050), 16(20)
- Desvallées, L. (2022). Low-carbon retrofits in social housing: Energy efficiency, multidimensional energy poverty, and domestic comfort strategies in southern Europe. *Energy Research & Social Science*, 85, 102413.
- Dweikat, Nidal Yousef. (2023). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine. *An-Najah National University Journal for Research - Humanities*, Vol. 37, No. 4, pp. 775-803.
- Lefterov, V., Artyomenko, V., Gutsol, V., Harkavets, S., & Volchenko, L. (2023). The influence of psychological characteristics on managers efficiency within medical institutions during the COVID-19 pandemic. *Journal of Medicine and Life*, 16(1), 135.
- Polishchuk, S., & Horbatiuk, O. (2023). The Problem of Quality and Efficiency of Educational Institution Management. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 10(1), 197-204.
- Rajaram, A., & Sathiyaraj, K. (2022). An improved optimization technique for energy harvesting system with grid connected power for green house management. *Journal of Electrical Engineering & Technology*, 17(5), 2937-2949.
- Soliman, Sherif Gamal Saad, El-Sayed, Ahmed Anwar, and Imam, Ahmed Mahmoud. (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, Vol. 7, No. 1, 24-36.

- Zakarneh, Ali Muhammad Kamil Odeh, and Susan, Ayser. (2021). The Impact of Practicing Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction in the Municipalities of Jenin Governorate (Unpublished Master's Thesis). Arab American University - Jenin, Jenin.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي (التخطيط-البناء - التمويل - السياسات) على رضا العاملين دراسة تطبيقية على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأثقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

1- النوع الاجتماعي

☐ ذكر

☐ أنثى

2- العمر

☐ 30 سنة فأقل

☐ من 30 – 40 سنة

☐ من 40 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي

☐ ثانوي فأقل

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس فأعلى

4- سنوات الخبرة

☐ 5 سنوات فأقل

☐ من 5 – 10 سنوات

☐ أكثر من 10 سنوات

5- المهني الوظيفي

☐ مهندس

☐ فني

☐ إداري

ثانيا محاور الاستبيان

✿ المحور الأول: كفاءة إدارة الإسكان الهندسي ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب

لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق	أو افق بشدة	البعد
تخطيط وتصميم الإسكان					
					يتم تصميم الوحدات السكنية وفق احتياجات العاملين ومتطلبات العمل
					يُراعى في تخطيط الإسكان المؤسسي توفير الخدمات الأساسية والبنية التحتية
					هناك تنسيق بين الإدارات لتحديد مواقع الإسكان بشكل استراتيجي
					تخضع تصاميم الإسكان المؤسسي لمعايير جودة محددة ومعتمدة
تنظيم عمليات البناء					
					تُنفذ عمليات البناء ضمن جدول زمني محدد ومعتمد
					يُراعى استخدام مواد بناء عالية الجودة لضمان استدامة الوحدات السكنية
					تتم متابعة تنفيذ عمليات البناء من قبل فرق مختصة

					هناك نظام رقابي لمتابعة معايير السلامة خلال تنفيذ البناء
توفير التمويل					
					يتوفر تمويل كافٍ لإنشاء وصيانة الإسكان المؤسسي
					تتوفر شراكات مالية مع بنوك أو مؤسسات داعمة للمشروعات الإسكانية
					يتم تخصيص ميزانية سنوية للإسكان المؤسسي من قبل الشركة
					تُدار الموارد المالية المخصصة للإسكان بكفاءة وشفافية
وضع السياسات والإجراءات					
					توجد لوائح واضحة تنظم الإسكان المؤسسي
					هناك إجراءات موحدة لاستحقاق السكن المؤسسي بين العاملين
					تتسم السياسات بالمرونة لتلبية احتياجات الفئات الوظيفية المختلفة
					يتم تحديث السياسات والإجراءات بشكل دوري بناءً على التغذية الراجعة

✿ المحور الثاني: رضا العاملين ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
أشعر بالرضا عن الخدمات السكنية المقدمة لي من قبل جهة عملي					
يتم الاستجابة لملاحظاتني بشأن السكن المؤسسي بشكل جاد وسريع					
يتوفر في السكن المؤسسي بيئة مريحة وأمنة للعمل والمعيشة					
أجد أن السياسات المتعلقة بالسكن المؤسسي عادلة وشفافة					
خدمات الصيانة والمتابعة متاحة بشكل منتظم وفعال					
تناسب جودة السكن المؤسسي مع متطلبات وظيفتي وطبيعة عملي					
يتم إشراكي أو استطلاع رأيي في بعض الجوانب المتعلقة بالسكن					
أرى أن السكن المقدم لي يعكس اهتمام المؤسسة برفاهيتي وراحتي					
لا أشعر بالحاجة للبحث عن سكن بديل خارج المؤسسة					

البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض
بشكل عام، أشعر بالرضا عن نظام السكن المؤسسي في مكان عملي					

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management



Department of business

The Impact of Institutional Housing Management Efficiency

(Planning – Construction – Financing – Policies)

on Employee Satisfaction: An Applied Study on the

Contracting Sector in the Kingdom of Saudi Arabia

Preparation:

Mohammed Saleh Saiher Zaini

251000415

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Grad

1447 – 2025