

أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/حنان محمد العواد

الرقم الجامعي/253000963

إشراف/

أ.د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

أ.د.فايز جرّاد

العام الدراسي

2026م

وقل عسى أن يكون
خيرا عسى أن يكون

إهداء

أهدي هذا النجاح للراجلين والداي نجاه ومحمد رحمهم الله ، تجسرت على الحياة وسلكت اصعب الطرق والفضل يرجع لله ثم لرحلتي الطويلة معهم بمرضهم رحمهم الله تجلدت من هذه الرحلة القوة والصبر والرضا والاصرار وعدم الخوف والأقدام والتمكين وكل ما جعلني بهذه القوة .

وليد الخفية التي أزالته الأشواك عن طريقي ومهدت الطريق وأمنت بي داعي طوال فترة مسيرتي لأختي منال .

إلى من شددت عضدي بهم بكل مراحل الحياة وساندوني بكل حب عند ضعفي اخواني .

للقلب الابيض الذي يحميني بدعواته الصادقة ويحيطني بالأمان خالتي ليلي

الى من يجعلون الحياة الطف والداعم والسند الذي لا يميل شيخه هبه امانى .

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبِعونه وتوفيقه أنجزت هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لمشرفي الكريم الأستاذ الدكتور د. الفصيل عبد الحميد، د. فايز جراد، الذي كان لدعمها العلمي، وتوجيهاتهم السديدة، وملاحظاتهم القيمة، الأثر الأكبر في إنجاز هذه الرسالة. لقد كان مثلاً يُحتذى به في العلم والأخلاق والتفاني.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على وقتهم وجهدهم وملاحظاتهم البناءة التي أثرت هذا العمل.

فهرس المحتويات

إهداء.....	3
شكر وتقدير.....	3
قائمة الجداول.....	6
فهرس الأشكال.....	8
المستخلص.....	9
الفصل الأول.....	10
المقدمة.....	11
مشكلة الدراسة.....	11
أهمية الدراسة.....	14
أهداف الدراسة.....	15
تساؤلات الدراسة.....	15
فرضيات الدراسة.....	15
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.....	16
الفصل الثاني.....	18
الدراسات السابقة.....	18
المقدمة.....	19

20	المتغير التابع والمستقل
22	الدراسات السابقة
24	الإطار النظري للدراسة
28	الفصل الثالث
28	منهجية الدراسة
29	المقدمة
30	مجتمع البحث
30	المنهجية وطرق البحث
30	خطوات جمع البيانات
32	أدوات الدراسة
33	حدود البحث
34	الفصل الرابع
34	نتائج الدراسة
35	المقدمة
36	تحليل البيانات
78	المناقشة
80	الخاتمة
81	التوصيات
82	المراجع
85	الملاحق
90	Abstract

قائمة الجداول

36	جدول 1 : التحليلات الإحصائية.....
39	جدول 2 : التحليل الإحصائي للعمر.....
40	جدول 3 : التحليل الإحصائي للجنس.....
42	جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية.....
44	جدول 5 : التحليل الإحصائي للحرص على تناول وجبات غذائية متوازنة خلال يوم العمل.....
45	جدول 6 : التحليل الإحصائي لتناول وجبة الإفطار بانتظام قبل بدء العمل.....
46	جدول 7 : التحليل الإحصائي للحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي.....
48	جدول 8 : التحليل الإحصائي لتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل.....
49	جدول 9 : التحليل الإحصائي للشعور بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي.....
50	جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساهمة اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل.....
52	جدول 11 : التحليل الإحصائي لامتلاك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة.....
53	جدول 12 : التحليل الإحصائي للحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية.....
54	جدول 13 : التحليل الإحصائي لمتابعة الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية.....
56	جدول 14 : التحليل الإحصائي لأدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي.....
57	جدول 15 : التحليل الإحصائي لمساهمة الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل.....
58	جدول 16 : التحليل الإحصائي للاعتقاد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين.....
60	جدول 17 : التحليل الإحصائي لتوفير جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين.....
61	جدول 18 : التحليل الإحصائي لتشجيع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية.....
62	جدول 19 : التحليل الإحصائي لدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية.....
64	جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساهمة توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية.....
65	جدول 21 : التحليل الإحصائي لتأثير التغذية الصحية إيجاباً في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.....

66.....	جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية.....
67.....	جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية.....
69.....	جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. وجودة النظام الغذائي للموظفين.....
70.....	جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. والوعي بالتغذية الصحية.....
72....	جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية.....
73.....	جدول 27 : ملخص النموذج.....
74.....	جدول 28 : تحليل التباين.....
74.....	جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد.....
77.....	جدول 30 : اختبار التباين الأحادي.....
77.....	جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز.....

فهرس الأشكال

- شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر 40
- شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني للجنس 41
- شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية 43
- شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني للحرص على تناول وجبات غذائية متوازنة خلال يوم العمل 44
- شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لتناول وجبة الإفطار بانتظام قبل بدء العمل 46
- شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني للحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي 47
- شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل 48
- شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني للشعور بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي 50
- شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لمساهمة اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل 51
- شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لامتلاك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة 52
- شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني للحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية 54
- شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لمتابعة الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية 55
- شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لأدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي 56
- شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساهمة الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل 58
- شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني للاعتقاد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين 59
- شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لتوفير جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين 60
- شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لتشجيع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية 62
- شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية 63
- شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساهمة توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية 64
- شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لتأثير التغذية الصحية إيجاباً في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل 66
- شكل توضيحي 21 : متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة 68
- شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل. وجودة النظام الغذائي للموظفين 70

- شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. والوعي بالتغذية الصحية. 71
- شكل توضيحي 24 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية. 72
- شكل توضيحي 25 : شكل الانتشار للبواقي 75
- شكل توضيحي 26 : مصفوفة شكل الانتشار 76
- المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال دراسة أثر جودة النظام الغذائي للموظفين، والوعي بالتغذية الصحية، ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية في تحسين إنتاجية الموظفين وأداؤهم الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة جمع البيانات في الاستبانة التي صُممت وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتم توزيعها على عينة مكونة من (253) موظفًا من العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بالمملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة مجتمعة في تحسين إنتاجية الموظفين وأداؤهم، حيث تبين أن جودة النظام الغذائي والوعي بالتغذية الصحية ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية تسهم في زيادة التركيز، وتحسين جودة الأداء، ورفع الإنتاجية، وتقليل الإجهاد والغياب الوظيفي. كما أوصت الدراسة بتعزيز برامج التوعية الغذائية، وتوفير خيارات غذائية صحية داخل المؤسسات، ودمج مبادرات التغذية والصحة المهنية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية، بما يساهم في تعزيز كفاءة رأس المال البشري وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الكلمات المفتاحية: التغذية الصحية - إنتاجية الموظفين - الأداء الوظيفي - بيئة العمل - الصحة المهنية - إدارة الموارد

البشرية - المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول

المقدمة

يشهد العالم في العقود الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بتعزيز صحة الإنسان بوصفها أحد أهم العوامل المؤثرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث لم يعد الاهتمام بالتغذية الصحية مقتصرًا على الوقاية من الأمراض وتحسين جودة الحياة، بل امتد ليشمل تأثيرها المباشر في بيئات العمل والإنتاج المؤسسي. وقد أصبحت المؤسسات الحديثة تنظر إلى صحة موظفيها باعتبارها استثمارًا استراتيجيًا يساهم في رفع مستويات الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي، وذلك في ظل المنافسة المتزايدة بين المنظمات وسعيها المستمر إلى تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة. ومن هذا المنطلق، برز مفهوم التغذية الصحية كأحد المحاور الأساسية التي تؤثر في القدرات الذهنية والجسدية للعاملين، بما ينعكس إيجابًا على جودة إنجاز المهام، ومستوى التركيز، وسرعة اتخاذ القرارات، والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل المختلفة.

وتشكل التغذية الصحية من أهم محددات الصحة العامة التي تؤثر في كفاءة الفرد وقدرته على أداء واجباته اليومية، إذ يساهم النظام الغذائي المتوازن في تزويد الجسم بالعناصر الغذائية الضرورية التي يحتاجها للحفاظ على النشاط البدني والذهني. كما أن تناول الأغذية الغنية بالبروتينات والفيتامينات والمعادن والكربوهيدرات المعقدة والدهون الصحية يساعد على تحسين وظائف الدماغ، وزيادة القدرة على التركيز والانتباه، وتقليل الشعور بالإجهاد والإرهاق خلال ساعات العمل. وفي المقابل، فإن الاعتماد على الأنظمة الغذائية غير الصحية، والإفراط في تناول الوجبات السريعة والأطعمة المصنعة والمشروبات الغنية بالسكريات، يؤدي إلى انخفاض مستويات الطاقة والإنتاجية، وزيادة احتمالية الإصابة بالأمراض المزمنة التي تؤثر سلبًا في الأداء الوظيفي وتزيد من معدلات الغياب عن العمل.

وتؤكد الأدبيات الإدارية والصحية أن بيئة العمل تمثل أحد أهم المجالات التي يمكن من خلالها تعزيز السلوكيات الغذائية الإيجابية لدى الموظفين، حيث تساهم المؤسسات في توفير خيارات غذائية صحية داخل مقر العمل، وتنظيم حملات توعوية، وتطبيق برامج للصحة المهنية تهدف إلى تحسين نمط الحياة لدى العاملين. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تستثمر في برامج التغذية الصحية تحقق فوائد متعددة تتمثل في ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي، وانخفاض معدلات الإجهاد والإرهاق، وتحسن الصحة النفسية والجسدية للعاملين، إضافة إلى زيادة الولاء التنظيمي وتقليل تكاليف

الرعاية الصحية والتغيب عن العمل. لذلك أصبحت التغذية الصحية عنصراً أساسياً ضمن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الرامية إلى تعزيز رأس المال البشري وتحقيق الأداء المؤسسي المستدام.

وفي المملكة العربية السعودية، يحظى موضوع التغذية الصحية باهتمام متزايد في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تؤكد على أهمية رفع جودة الحياة وتعزيز الصحة الوقائية وتحسين بيئات العمل بما يسهم في زيادة الإنتاجية الاقتصادية وتنمية رأس المال البشري. وقد أطلقت الجهات الحكومية العديد من المبادرات والبرامج الهادفة إلى نشر الوعي الصحي وتشجيع السلوك الغذائي السليم، بالإضافة إلى تعزيز مفهوم بيئات العمل الصحية في القطاعين الحكومي والخاص. ويأتي هذا الاهتمام استجابةً للتحديات الصحية المرتبطة بتغير أنماط الحياة وارتفاع معدلات الأمراض المزمنة الناتجة عن السلوكيات الغذائية غير الصحية، والتي قد تؤثر بصورة مباشرة في كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم وقدرتهم على تحقيق أهداف المؤسسات.

وتتزايد أهمية دراسة العلاقة بين التغذية الصحية وإنتاجية الموظفين في ظل التحولات الاقتصادية والتقنية التي تشهدها المملكة، والتي تتطلب وجود كوادر بشرية تتمتع بمستويات مرتفعة من الكفاءة والقدرة على الابتكار والإبداع وتحمل ضغوط العمل. فالموظف الذي يحصل على تغذية متوازنة يكون أكثر قدرة على المحافظة على مستويات مرتفعة من النشاط والتركيز، وأقل عرضة للإجهاد الذهني والبدني، مما ينعكس على جودة الأداء، وسرعة إنجاز الأعمال، والالتزام بالمواعيد، والقدرة على العمل الجماعي، في حين يؤدي ضعف التغذية إلى انخفاض الأداء وارتفاع الأخطاء المهنية وتراجع القدرة على اتخاذ القرارات الفعالة.

كما أن العلاقة بين التغذية الصحية والأداء الوظيفي لا تقتصر على الجانب البدني فقط، وإنما تمتد لتشمل الجوانب النفسية والمعرفية والسلوكية، حيث تشير الدراسات إلى أن النظام الغذائي المتوازن يسهم في تحسين الحالة المزاجية، وتقليل مستويات التوتر والقلق، وزيادة الدافعية للعمل، وتعزيز مهارات التفكير والإبداع، وهي جميعها عوامل تؤثر بصورة مباشرة في الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات. ولذلك أصبحت برامج تعزيز الصحة والتغذية في بيئة العمل جزءاً من السياسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، لما لها من دور في تحقيق التميز المؤسسي وتحسين الأداء التنظيمي على المدى الطويل.

تأتي هذه الدراسة لتناول أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، من خلال استقصاء طبيعة العلاقة بين التزام الموظفين بالسلوكيات الغذائية الصحية ومستوى إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي، بما يسهم في تقديم نتائج علمية يمكن أن تستفيد منها المؤسسات وصناع القرار عند تصميم السياسات والبرامج الصحية

داخل بيئات العمل. كما تسعى الدراسة إلى إثراء الأدبيات العربية في هذا المجال، وتقديم توصيات عملية تدعم جهود المؤسسات السعودية في بناء بيئات عمل صحية ومستدامة، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الرامية إلى تعزيز جودة الحياة ورفع كفاءة رأس المال البشري وتحقيق التنمية المستدامة.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في وجود تفاوت ملحوظ في مستويات إنتاجية الموظفين وأدائهم الوظيفي داخل بيئات العمل في المملكة العربية السعودية، رغم التطورات التي شهدتها المؤسسات في مجالات الإدارة والتقنية وتطوير الموارد البشرية. ويُعزى جزء من هذا التفاوت إلى عوامل صحية وسلوكية ترتبط بنمط حياة الموظفين، وفي مقدمتها العادات الغذائية اليومية، إذ تشير الممارسات الواقعية إلى انتشار أنماط غذائية غير متوازنة تتمثل في الاعتماد على الوجبات السريعة، وتناول الأطعمة مرتفعة الدهون والسكريات، وإهمال وجبة الإفطار، وعدم الالتزام بمواعيد منتظمة لتناول الطعام، إلى جانب قلة استهلاك الأغذية الغنية بالعناصر الغذائية الضرورية. وقد تؤدي هذه السلوكيات إلى انخفاض مستويات الطاقة والتركيز، وزيادة الشعور بالإجهاد والإرهاق أثناء ساعات العمل، بما ينعكس سلباً على كفاءة الموظف وقدرته على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف التنظيمية. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالصحة المهنية وجودة الحياة في المملكة العربية السعودية، لا تزال هناك حاجة إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين التغذية الصحية وإنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل، ومدى إسهام الالتزام بالعادات الغذائية الصحية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات السعودية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته.

ويتربط على استمرار هذه المشكلة العديد من الآثار السلبية التي تؤثر في كل من الموظف والمؤسسة، ومن أبرزها انخفاض الإنتاجية الفردية والجماعية، وتراجع جودة الأداء الوظيفي، وارتفاع معدلات الأخطاء أثناء تنفيذ الأعمال، وضعف القدرة على التركيز واتخاذ القرارات، وزيادة معدلات الغياب والتأخر عن العمل نتيجة المشكلات الصحية المرتبطة بسوء التغذية، فضلاً عن ارتفاع مستويات الإجهاد البدني والنفسي وانخفاض الرضا الوظيفي والدافعية للعمل. كما تنعكس هذه الآثار على المؤسسات في صورة انخفاض الكفاءة التشغيلية، وتراجع جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وزيادة التكاليف المرتبطة بالرعاية الصحية والتغيب الوظيفي، الأمر الذي قد يحد من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز تنافسيتها، خاصة في ظل توجه المملكة نحو بناء بيئات عمل صحية ومستدامة تتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

بناء على المشكلة الرئيسية للدراسة يكمن السؤال الرئيسي للدراسة فيما يلي: ما أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تتناول أحد الموضوعات الحديثة التي تجمع بين مجالي الصحة العامة والإدارة، من خلال دراسة أثر التغذية الصحية في إنتاجية الموظفين وأدائهم داخل بيئة العمل. وتسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بالعلاقة بين السلوك الغذائي والأداء الوظيفي، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى المزيد من الدراسات التطبيقية، ولا سيما في البيئة السعودية. كما تقدم الدراسة إطاراً نظرياً يوضح طبيعة العلاقة بين التغذية الصحية والإنتاجية والأداء الوظيفي، وتفسر الآليات التي يمكن من خلالها أن تؤثر الممارسات الغذائية في القدرات البدنية والذهنية للموظفين، بما يدعم الباحثين في تطوير نماذج علمية مستقبلية تتناول هذا الموضوع من زوايا مختلفة. كذلك تمثل الدراسة مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في إعداد البحوث المستقبلية المتعلقة بالصحة المهنية، وإدارة الموارد البشرية، وجودة الحياة الوظيفية، وتعزيز الأداء التنظيمي، فضلاً عن اختبار العلاقة بين المتغيرات في قطاعات ومؤسسات مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

- الأهمية العملية

تكتسب الدراسة أهمية عملية كبيرة لما يمكن أن تقدمه من نتائج وتوصيات تسهم في دعم متخذي القرار وإدارات الموارد البشرية والإدارات التنفيذية في المؤسسات السعودية عند تصميم السياسات والبرامج التي تستهدف تحسين صحة الموظفين ورفع مستويات إنتاجيتهم. ومن المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة المؤسسات على إدراك أهمية توفير بيئة عمل داعمة للسلوك الغذائي الصحي من خلال تقديم خيارات غذائية متوازنة، وتنفيذ برامج توعوية وتثقيفية، وتشجيع الموظفين على تبني أنماط غذائية سليمة تسهم في تحسين التركيز والقدرة على الإنجاز وتقليل الإجهاد والغياب الوظيفي. كما يمكن أن تسهم الدراسة في دعم المبادرات الوطنية الهادفة إلى تحسين جودة الحياة وتعزيز الصحة الوقائية ورفع كفاءة رأس المال البشري، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، إضافة إلى تمكين المؤسسات من تحقيق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي والاستدامة والتنافسية من خلال الاستثمار في صحة موظفيها باعتبارها أحد أهم الموارد الاستراتيجية لتحقيق النجاح والتميز المؤسسي.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة

التعرف على أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية

1. التعرف على مستوى التزام الموظفين بالتغذية الصحية في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية.
2. قياس أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين في بيئة العمل .
3. تحديد أثر التغذية الصحية على الأداء الوظيفي للموظفين في بيئة العمل .
4. التعرف على العلاقة بين التغذية الصحية ومستوى التركيز والقدرة على إنجاز المهام لدى الموظفين .
5. تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز التغذية الصحية داخل بيئات العمل بما ينعكس إيجاباً على إنتاجية الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي للدراسة

ما أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية

1. ما مستوى التزام الموظفين بالتغذية الصحية في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية؟
2. ما أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين في بيئة العمل؟
3. ما أثر التغذية الصحية على الأداء الوظيفي للموظفين في بيئة العمل؟
4. ما طبيعة العلاقة بين التغذية الصحية ومستوى التركيز والقدرة على إنجاز المهام لدى الموظفين؟
5. ما أبرز الممارسات والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز التغذية الصحية وتحسين إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالتغذية الصحية وارتفاع إنتاجية الموظفين في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية .
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الصحية على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية .
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الصحية على زيادة مستوى التركيز والقدرة على إنجاز المهام لدى الموظفين .
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغذية الصحية وانخفاض مستويات الإجهاد والإرهاق الوظيفي لدى الموظفين .
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية على تحسين إنتاجية الموظفين وأدائهم في المؤسسات بالمملكة العربية السعودية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتمد هذه الدراسة على نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) بوصفها الإطار النظري الرئيس الذي يفسر العلاقة بين التغذية الصحية وإنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل. وتُعد هذه النظرية من أبرز النظريات المستخدمة في مجالات الاقتصاد والإدارة والموارد البشرية، حيث قدمها الاقتصاديان ثيودور شولتز (Theodore Schultz) وغاري بيكر (Gary Becker)، وانطلقت من فكرة أساسية مفادها أن الإنسان يمثل رأس مال حقيقياً للمؤسسة، وأن الاستثمار في صحته وتعليمه ومهاراته وخبراته يؤدي إلى زيادة إنتاجيته وتحسين أدائه، تمامًا كما يؤدي الاستثمار في الأصول المادية إلى رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق عوائد اقتصادية أعلى. وتؤكد النظرية أن صحة العاملين ليست مجرد جانب اجتماعي أو إنساني، وإنما تعد أصلاً استراتيجياً يسهم بصورة مباشرة في تعزيز القدرة الإنتاجية للمؤسسات وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

وتفترض نظرية رأس المال البشري أن الموظف الذي يتمتع بصحة جيدة يمتلك قدرة أكبر على أداء الأعمال بكفاءة مقارنة بالموظف الذي يعاني من مشكلات صحية أو يتبع أنماطاً حياتية غير صحية. ومن هذا المنطلق، تُعد التغذية الصحية أحد أهم

أشكال الاستثمار في رأس المال البشري؛ لأنها تزود الجسم بالعناصر الغذائية الأساسية اللازمة للحفاظ على الوظائف الحيوية، وتعزيز النشاط البدني، وتحسين الأداء الذهني، وزيادة القدرة على التركيز واتخاذ القرارات. كما تسهم التغذية المتوازنة في تقوية جهاز المناعة، والحد من الإصابة بالأمراض المزمنة، وتقليل معدلات الغياب عن العمل، وهو ما يؤدي في النهاية إلى رفع مستويات الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي. وبذلك تفسر النظرية العلاقة الإيجابية بين الاهتمام بالصحة الغذائية للموظفين وبين تحقيق مستويات مرتفعة من الكفاءة والإنجاز داخل المؤسسات.

كما توضح النظرية أن المؤسسات التي تستثمر في صحة موظفيها تحقق مزايا تنافسية مستدامة، لأن العنصر البشري يمثل المورد الأكثر أهمية في تحقيق النجاح المؤسسي. ويشمل هذا الاستثمار توفير بيئة عمل صحية، وتنفيذ برامج للتوعية الغذائية، وإتاحة خيارات غذائية متوازنة داخل أماكن العمل، وتشجيع الموظفين على تبني أنماط حياة صحية. وتؤكد النظرية أن هذه الممارسات لا تؤدي فقط إلى تحسين صحة الموظفين، وإنما تنعكس أيضًا على زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الولاء التنظيمي، وتقليل الإرهاق والإجهاد، وتحسين جودة الأداء الفردي والجماعي، وهو ما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات ورفع قدرتها التنافسية في بيئة الأعمال.

وتكتسب هذه النظرية أهمية خاصة في سياق المملكة العربية السعودية، حيث أولت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 اهتمامًا كبيرًا بتنمية رأس المال البشري باعتباره أحد المحركات الرئيسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد ركزت الرؤية على تعزيز جودة الحياة، وتحسين الصحة العامة، ورفع كفاءة القوى العاملة، وزيادة الإنتاجية في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة. وانطلاقًا من ذلك، فإن الاستثمار في التغذية الصحية للعاملين يتوافق مع توجهات الرؤية الرامية إلى بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر يعتمد على كوادر بشرية تتمتع بالصحة والكفاءة والقدرة على الابتكار والإبداع. ومن ثم فإن تبني المؤسسات لبرامج التغذية الصحية لا يمثل مجرد مبادرة صحية، بل يعد استثمارًا استراتيجيًا في رأس المال البشري يسهم في تحقيق التنمية المستدامة ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

وتنسجم هذه الدراسة مع افتراضات نظرية رأس المال البشري من خلال اعتبار التغذية الصحية المتغير المستقل الذي يمثل أحد أوجه الاستثمار في العنصر البشري، بينما تمثل إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل المتغير التابع الذي يتأثر بدرجة التزام الموظفين بالسلوكيات الغذائية الصحية. وتفترض الدراسة أن تحسين جودة التغذية يؤدي إلى زيادة مستويات الطاقة والنشاط، ورفع القدرة على التركيز، وتحسين الأداء الذهني والبدني، وتقليل معدلات الغياب والإجهاد، وهو ما ينعكس في صورة ارتفاع الإنتاجية وتحسن الأداء الوظيفي. كما تسعى الدراسة إلى اختبار هذه العلاقة ميدانيًا داخل بيئة العمل في المملكة العربية

السعودية، للتحقق من مدى توافق نتائجها مع افتراضات نظرية رأس المال البشري وإبراز أهمية الاستثمار في صحة الموظفين كوسيلة فعالة لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يتناول الفصل الثاني الأساس العلمي والفكري الذي تقوم عليه الدراسة، إذ يمثل الركيزة النظرية التي تُبنى عليها جميع مراحل البحث اللاحقة، ويهدف إلى تقديم عرض علمي متكامل يساهم في توضيح المفاهيم الرئيسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وإبراز طبيعة العلاقات التي تربط بين متغيراتها في ضوء ما قدمته الأدبيات العلمية الحديثة. ويعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة؛ لأنه يوفر الخلفية العلمية التي تساعد على فهم المشكلة البحثية بصورة أكثر عمقاً، كما يوضح الاتجاهات الفكرية والنظرية التي تناولت موضوع التغذية الصحية وعلاقتها بإنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل، مما يساهم في بناء تصور علمي واضح يمكن الاعتماد عليه عند تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها في الفصول اللاحقة.

كما يهدف هذا الفصل إلى استعراض الإنتاج العلمي السابق المرتبط بموضوع الدراسة، وتحليل ما توصلت إليه البحوث والدراسات ذات الصلة، مع إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، وتحديد الجوانب التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة، الأمر الذي يساهم في تحديد الفجوة البحثية التي تنطلق منها الدراسة الحالية. ويساعد هذا العرض في دعم الإطار العلمي للدراسة، وتبرير اختيار موضوعها، وإظهار الإضافة العلمية المتوقعة، فضلاً عن الاستفادة من المناهج والأدوات والنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة عند بناء النموذج البحثي وصياغة الفرضيات.

ويكتسب هذا الفصل أهمية كبيرة لأنه يربط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للدراسة، ويقدم تفسيراً علمياً للعلاقة بين موضوع البحث وأبعاده المختلفة، بالاستناد إلى النظريات العلمية ذات الصلة، بما يعزز من قوة الدراسة وموضوعيتها. كما يساهم في بناء إطار مفاهيمي متماسك يساعد الباحث على تفسير النتائج بطريقة علمية ومنهجية، ويمنح القارئ فهماً شاملاً للأسس الفكرية التي استندت إليها الدراسة، الأمر الذي يعزز من مصداقيتها وقيمتها العلمية، ويمهد للانتقال إلى الجانب المنهجي الذي سيتم تناوله في الفصل التالي.

المتغير التابع والمستقل

- المتغير التابع: إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل

يمثل إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل المتغير التابع في هذه الدراسة، وهو المتغير الذي يُتوقع أن يتأثر بالمتغيرات المستقلة المتمثلة في جودة النظام الغذائي للموظفين، والوعي بالتغذية الصحية، ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية. ويُقصد بإنتاجية الموظفين مقدار ما ينجزه الموظف من أعمال خلال فترة زمنية محددة، مع مراعاة جودة الإنجاز وكفاءته، وقدرته على استثمار الموارد والوقت بالشكل الأمثل لتحقيق أهداف المؤسسة. أما الأداء الوظيفي فيشير إلى مستوى كفاءة الموظف في تنفيذ مسؤولياته الوظيفية، ومدى التزامه بالأنظمة والتعليمات، وقدرته على إنجاز المهام المطلوبة بجودة عالية، إضافة إلى التعاون مع زملاء العمل، والقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات المناسبة، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

ويعد الأداء والإنتاجية من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم كفاءة مواردها البشرية، حيث يرتبطان بصورة مباشرة بمستوى النجاح المؤسسي والقدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. ولا يتأثر الأداء الوظيفي بعوامل المهارة والخبرة فقط، بل يتأثر أيضًا بالحالة الصحية والنفسية والجسدية للموظف، والتي تُعد التغذية الصحية أحد أهم محدداتها. فكلما تحسنت الحالة الصحية للعامل نتيجة اتباع نظام غذائي متوازن، ارتفعت مستويات النشاط والتركيز والقدرة على تحمل ضغوط العمل، وانخفضت معدلات الإرهاق والأخطاء والغياب، وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي. ومن هذا المنطلق، تنظر الدراسة الحالية إلى إنتاجية الموظفين وأداؤهم باعتبارهما المخرجات النهائية التي تتأثر بدرجة الالتزام بالممارسات الغذائية الصحية داخل بيئة العمل.

- المتغيرات المستقلة

1. جودة النظام الغذائي للموظفين

يقصد بجودة النظام الغذائي مدى التزام الموظف بتناول غذاء متوازن يحتوي على العناصر الغذائية الأساسية التي يحتاجها الجسم، مثل البروتينات، والكربوهيدرات المعقدة، والدهون الصحية، والفيتامينات، والمعادن، والألياف الغذائية، مع الحد من

تناول الأغذية المصنعة والوجبات السريعة والمشروبات مرتفعة السكريات. ويعكس هذا المتغير نمط التغذية اليومية الذي يتبعه الموظف، ومدى توافقه مع الإرشادات الصحية التي تضمن المحافظة على النشاط البدني والدهني.

وتؤثر جودة النظام الغذائي بصورة مباشرة في قدرة الموظف على أداء أعماله بكفاءة، حيث يسهم الغذاء المتوازن في توفير الطاقة اللازمة لأداء المهام اليومية، وتحسين وظائف الدماغ، وزيادة القدرة على التركيز والانتباه، وتعزيز سرعة الاستجابة واتخاذ القرار، إضافة إلى تقوية جهاز المناعة وتقليل احتمالية الإصابة بالأمراض المرتبطة بسوء التغذية. وفي المقابل، يؤدي ضعف جودة النظام الغذائي إلى انخفاض مستويات الطاقة والشعور بالإجهاد المستمر، وزيادة الأخطاء أثناء العمل، وتراجع الكفاءة الإنتاجية. ولذلك تُعد جودة النظام الغذائي أحد أهم العوامل التي تؤثر في إنتاجية الموظفين وأدائهم داخل المؤسسات.

2. الوعي بالتغذية الصحية

يشير الوعي بالتغذية الصحية إلى مستوى المعرفة والإدراك الذي يمتلكه الموظف بشأن أهمية الغذاء الصحي، وفهمه للعناصر الغذائية اللازمة للجسم، وقدرته على اختيار الأطعمة المناسبة التي تسهم في المحافظة على صحته وتعزيز أدائه الوظيفي. كما يشمل هذا المتغير إدراك الموظف للعلاقة بين السلوك الغذائي السليم وبين الوقاية من الأمراض، وتحسين النشاط البدني والدهني، والقدرة على مواجهة ضغوط العمل بكفاءة.

ويؤدي ارتفاع مستوى الوعي الغذائي إلى تبني الموظفين سلوكيات غذائية أكثر صحة، مثل الالتزام بوجبة الإفطار، والإكثار من تناول الخضروات والفواكه، وتقليل استهلاك الدهون المشبعة والسكريات، والحرص على شرب كميات كافية من الماء. وتنعكس هذه السلوكيات إيجاباً على الصحة العامة، وتزيد من مستويات النشاط والانتباه والتركيز، مما يسهم في تحسين الأداء والإنتاجية داخل بيئة العمل. كما أن نشر الثقافة الغذائية بين الموظفين من خلال البرامج التوعوية والتدريبية يعد وسيلة فعالة لتعزيز السلوك الصحي وتحقيق نتائج إيجابية على المستوى الفردي والمؤسسي.

3. دعم بيئة العمل للتغذية الصحية

يقصد بدعم بيئة العمل للتغذية الصحية مدى اهتمام المؤسسة بتوفير بيئة تنظيمية وتشغيلية تشجع الموظفين على اتباع أنماط غذائية صحية، وذلك من خلال توفير خيارات غذائية متوازنة في المقاصف وأماكن تناول الطعام، وتنفيذ برامج توعوية حول التغذية الصحية، وتشجيع المبادرات الصحية، وتخصيص أوقات مناسبة لتناول الوجبات، وتبني سياسات تدعم صحة العاملين وجودة حياتهم الوظيفية.

ويمثل هذا المتغير أحد العوامل التنظيمية المؤثرة في السلوك الغذائي للموظفين، إذ إن المؤسسات التي توفر بيئة داعمة للصحة تساعد العاملين على الالتزام بالعادات الغذائية السليمة، مما يؤدي إلى تحسين صحتهم العامة وزيادة رضاهم الوظيفي وتقليل مستويات الإجهاد والإرهاق. كما يساهم هذا الدعم في تعزيز الانتماء المؤسسي ورفع الروح المعنوية للعاملين، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على جودة الأداء والإنتاجية، ويجعل المؤسسة أكثر قدرة على تحقيق أهدافها بكفاءة واستدامة.

العلاقة بين متغيرات الدراسة

تقوم الدراسة الحالية على افتراض وجود علاقة تأثير مباشرة بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في جودة النظام الغذائي للموظفين، والوعي بالتغذية الصحية، ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية وبين المتغير التابع إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. فمن المتوقع أن يؤدي تحسن جودة النظام الغذائي إلى تزويد الموظفين بالطاقة والعناصر الغذائية اللازمة لرفع مستويات النشاط والتركيز، كما يساهم ارتفاع مستوى الوعي بالتغذية الصحية في تعزيز السلوكيات الغذائية الإيجابية واتخاذ قرارات صحية تنعكس على الكفاءة الوظيفية. وفي الوقت نفسه، يوفر دعم بيئة العمل الظروف التنظيمية التي تساعد الموظفين على المحافظة على هذه السلوكيات واستدامتها.

وبناءً على ذلك، تفترض الدراسة أن ارتفاع مستويات هذه المتغيرات المستقلة سيؤدي إلى تحسن ملحوظ في إنتاجية الموظفين وأداؤهم الوظيفي، من خلال زيادة سرعة إنجاز الأعمال، وتحسين جودة المخرجات، وتقليل الأخطاء، وخفض معدلات الغياب والإجهاد، ورفع مستويات الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي. ومن ثم، فإن نجاح المؤسسات في تعزيز التغذية الصحية لا يقتصر على تحسين صحة العاملين فحسب، بل يمتد ليصبح استثماراً استراتيجياً في رأس المال البشري، يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التميز والتنافسية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى اختبار ميدانياً في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة الغامدي والحربي (Alghamdi & Alharbi، 2025) إلى التعرف على أثر الممارسات الغذائية الصحية في تحسين إنتاجية الموظفين داخل المؤسسات السعودية، مع التركيز على العلاقة بين جودة النظام الغذائي ومستوى الأداء الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة وُزعت على (318) موظفاً يعملون في عدد من مؤسسات القطاعين الحكومي والخاص في المملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية

ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالتغذية الصحية وارتفاع مستويات الإنتاجية، كما بينت أن الموظفين الذين يتبعون أنماطاً غذائية متوازنة يتمتعون بمستويات أعلى من التركيز، وانخفاض معدلات الإرهاق والغياب الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات السعودية برامج متخصصة لنشر الثقافة الغذائية، وتوفير خيارات غذائية صحية داخل بيئة العمل لتعزيز الأداء المؤسسي.

هدفت دراسة العتيبي والمطيري (Alotaibi & Almutairi، 2024) إلى قياس أثر برامج التغذية الصحية المطبقة في بيئات العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (286) موظفًا في عدد من الشركات الخاصة. وأظهرت النتائج أن المؤسسات التي توفر برامج غذائية وتوعوية تحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين وأدائهم مقارنة بالمؤسسات التي لا تقدم مثل هذه البرامج. كما أوضحت النتائج أن دعم الإدارة للمبادرات الصحية يعد عاملاً مؤثرًا في تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب، وأوصت الدراسة بدمج برامج التغذية الصحية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية.

هدفت دراسة الشمري والعزي (Alshammari & Alenezi، 2023) إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الوعي بالتغذية الصحية والأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة (352) موظفًا من قطاعات حكومية وخاصة. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين ارتفاع مستوى الوعي الغذائي وتحسن الأداء الوظيفي، حيث كان الموظفون الأكثر معرفة بالممارسات الغذائية السليمة أكثر قدرة على المحافظة على التركيز وإنجاز الأعمال بكفاءة وتقليل الأخطاء أثناء العمل. كما أكدت الدراسة أهمية الحملات التوعوية في ترسيخ السلوكيات الصحية داخل المؤسسات.

هدفت دراسة لوبيكي وآخرين (Loeppke et al.، 2022) إلى تحليل العلاقة بين صحة العاملين ومستويات الإنتاجية داخل المؤسسات، مع التركيز على تأثير السلوكيات الصحية، ومن بينها التغذية الصحية، في الأداء الوظيفي. واعتمدت الدراسة على تحليل بيانات عدد كبير من العاملين في مؤسسات مختلفة، وأظهرت النتائج أن الاستثمار في صحة الموظفين يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية وتقليل تكاليف الرعاية الصحية والغياب الوظيفي. كما أوضحت الدراسة أن التغذية الصحية تمثل أحد أهم مكونات الاستثمار في رأس المال البشري، وأوصت بدمج برامج تعزيز الصحة ضمن الخطط الاستراتيجية للمؤسسات.

هدفت دراسة سورنسن وآخرين (Sorensen et al.، 2021) إلى تطوير إطار لقياس أفضل الممارسات المتعلقة بالصحة والرفاهية في بيئة العمل، مع التركيز على أثر المبادرات الصحية، ومنها التغذية السليمة، في تحسين أداء العاملين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أن المؤسسات التي تتبنى برامج متكاملة للصحة المهنية تحقق مستويات أعلى

من الإنتاجية والرضا الوظيفي، إضافة إلى انخفاض واضح في معدلات الغياب والإجهاد الوظيفي. كما أكدت الدراسة أن التغذية الصحية تمثل عنصراً رئيساً في تحسين جودة الحياة الوظيفية ورفع كفاءة الأداء.

هدفت دراسة غريمانى وأبواجاي وكواك (Grimani, Aboagye, & Kwak, 2019) إلى مراجعة فعالية برامج التغذية والنشاط البدني المطبقة في بيئات العمل في تحسين الإنتاجية والأداء الوظيفي وقابلية العمل. واعتمدت الدراسة على المراجعة المنهجية وشملت (39) دراسة علمية منشورة. وأظهرت النتائج أن البرامج التي تجمع بين تحسين البيئة التنظيمية وتقديم تدخلات غذائية وصحية للعاملين تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الغياب الوظيفي وتعزيز إنتاجية العاملين، إلا أن حجم التأثير يختلف باختلاف نوع البرنامج ومدة تطبيقه. وأوصت الدراسة بتطوير برامج صحية متكاملة داخل المؤسسات لتحقيق فوائد مستدامة على مستوى الموظفين والمنظمات .

الإطار النظري للدراسة

- مفهوم التغذية الصحية وأهميتها في بيئة العمل

تُعد التغذية الصحية أحد الركائز الأساسية للحفاظ على صحة الإنسان وتحسين جودة حياته، حيث تتمثل في تناول غذاء متوازن يحتوي على جميع العناصر الغذائية التي يحتاجها الجسم بكميات مناسبة، بما يضمن القيام بوظائفه الحيوية بكفاءة. وتشمل هذه العناصر البروتينات، والكربوهيدرات، والدهون الصحية، والفيتامينات، والمعادن، والألياف، إضافة إلى شرب كميات كافية من الماء. ولا تقتصر أهمية التغذية الصحية على الوقاية من الأمراض فحسب، بل تمتد إلى تعزيز النشاط البدني والدهني، وتحسين القدرة على التركيز، وزيادة كفاءة الجهاز المناعي، وتقليل الشعور بالإجهاد والإرهاق، وهي جميعها عوامل ترتبط بصورة مباشرة بقدرة الفرد على أداء مهامه الوظيفية بكفاءة.

وفي بيئة العمل الحديثة، أصبحت التغذية الصحية عنصراً مهماً ضمن برامج الصحة المهنية وإدارة الموارد البشرية، نظراً لما لها من تأثير مباشر في كفاءة العاملين وإنتاجيتهم. فالموظفون الذين يتبعون نظاماً غذائياً متوازناً يتمتعون بمستويات أعلى من النشاط والانتباه والاستقرار النفسي، ويكونون أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل وإنجاز المهام المطلوبة بجودة عالية. كما أن الاهتمام بالتغذية الصحية داخل المؤسسات يسهم في خفض معدلات الغياب الناتجة عن الأمراض، وتقليل الحوادث والأخطاء المهنية، وتحسين جودة الأداء المؤسسي، الأمر الذي جعلها أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية والصحية على حد سواء.

- مفهوم إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل

تمثل إنتاجية الموظفين وأدائهم الوظيفي أحد أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم مدى نجاحها في استثمار مواردها البشرية. ويقصد بالإنتاجية قدرة الموظف على تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجاز باستخدام الموارد المتاحة خلال فترة زمنية محددة، مع المحافظة على جودة العمل وكفاءته. أما الأداء الوظيفي فيشير إلى مستوى تنفيذ الموظف لمهامه ومسؤولياته وفقًا للمعايير التي تحددها المؤسسة، ويشمل ذلك جودة الإنجاز، والالتزام، وسرعة الأداء، والقدرة على الابتكار، والتعاون مع الآخرين، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وتتأثر إنتاجية الموظفين وأدائهم بعدد كبير من العوامل، منها المهارات والخبرات، والتحفيز، والقيادة، وبيئة العمل، والحالة الصحية، ونمط الحياة. وتؤكد الأدبيات الحديثة أن الصحة الجسدية والعقلية للموظف تعد من أهم العوامل المؤثرة في مستوى الأداء، إذ تؤدي الحالة الصحية الجيدة إلى زيادة القدرة على التركيز، وتحسين سرعة اتخاذ القرار، ورفع مستوى الإبداع، بينما تؤدي المشكلات الصحية وسوء التغذية إلى انخفاض الإنتاجية، وزيادة الأخطاء، وارتفاع معدلات الغياب، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على الأداء المؤسسي بشكل عام.

- جودة النظام الغذائي كأحد محددات الأداء الوظيفي

تمثل جودة النظام الغذائي أحد أهم المحددات التي تؤثر في الصحة العامة للموظفين، حيث تعكس مدى التزامهم بتناول غذاء متوازن يلبي احتياجات الجسم من العناصر الغذائية الضرورية. فكلما ارتفعت جودة النظام الغذائي، تحسنت كفاءة العمليات الحيوية داخل الجسم، وازدادت القدرة على إنتاج الطاقة، وتحسن أداء الدماغ والجهاز العصبي، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على قدرة الموظف على العمل بكفاءة طوال ساعات الدوام.

وتشير الدراسات إلى أن التغذية المتوازنة تساهم في تحسين الذاكرة والانتباه والتركيز، وتقليل مستويات التوتر والإرهاق، وزيادة القدرة على التعامل مع ضغوط العمل واتخاذ القرارات بصورة أكثر دقة. وفي المقابل، فإن الاعتماد على الوجبات السريعة أو الأغذية مرتفعة الدهون والسكريات يؤدي إلى تقلب مستويات الطاقة، والشعور بالخمول، وانخفاض الكفاءة الإنتاجية، الأمر الذي يجعل جودة النظام الغذائي من أهم العوامل المؤثرة في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز داخل المؤسسات.

- الوعي بالتغذية الصحية ودوره في تحسين الأداء

يُعد الوعي بالتغذية الصحية من المفاهيم التي ترتبط بامتلاك الفرد المعرفة الكافية بالعادات الغذائية السليمة، وإدراكه لأهمية الغذاء الصحي في المحافظة على الصحة والوقاية من الأمراض وتحسين جودة الحياة. ولا يقتصر الوعي الغذائي على المعرفة النظرية، بل يشمل القدرة على تحويل هذه المعرفة إلى سلوكيات غذائية إيجابية يمارسها الفرد بصورة يومية داخل وخارج بيئة العمل.

ويسهم ارتفاع مستوى الوعي الغذائي في تعزيز المسؤولية الفردية تجاه الصحة، حيث يصبح الموظف أكثر قدرة على اختيار الأغذية المناسبة، وتنظيم مواعيد الوجبات، والحد من السلوكيات الغذائية الضارة. كما يؤدي الوعي الغذائي إلى تحسين الصحة النفسية والبدنية، وزيادة النشاط والقدرة على التركيز، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي والإنتاجية. لذلك تحرص المؤسسات الحديثة على تنفيذ برامج توعوية تهدف إلى نشر الثقافة الغذائية بين العاملين باعتبارها أحد الأساليب الفعالة لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق التنمية المؤسسية المستدامة.

- دعم بيئة العمل للتغذية الصحية

يعد دعم بيئة العمل للتغذية الصحية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تؤكد أهمية دور المؤسسة في توفير الظروف المناسبة التي تساعد الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية. ويشمل ذلك توفير خيارات غذائية متوازنة داخل مقر العمل، وتنظيم حملات توعوية، وتشجيع المبادرات الصحية، وتوفير أوقات مناسبة لتناول الوجبات، إضافة إلى تبني سياسات تنظيمية تعزز الصحة العامة للعاملين.

ويؤثر دعم بيئة العمل بصورة مباشرة في سلوك الموظفين الغذائي، حيث إن توفر بيئة تنظيمية داعمة يزيد من احتمالية التزام العاملين بالعادات الصحية، ويقلل من الاعتماد على الأغذية غير الصحية. كما يسهم هذا الدعم في رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتعزيز الانتماء المؤسسي، وتقليل الضغوط النفسية والإجهاد، وتحسين جودة الحياة الوظيفية، وهو ما ينعكس في النهاية على زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء المؤسسي، ويجعل الاستثمار في صحة العاملين أحد أهم عناصر النجاح التنظيمي.

- العلاقة بين التغذية الصحية وإنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل

تستند الدراسة الحالية إلى افتراض نظري مفاده أن التغذية الصحية تمثل أحد العوامل الرئيسة المؤثرة في كفاءة الأداء الوظيفي وإنتاجية العاملين، وذلك من خلال تأثيرها في الصحة الجسدية والقدرات الذهنية والحالة النفسية للموظف. فكلما تحسن النظام الغذائي وارتفع مستوى الوعي الغذائي، مع وجود بيئة عمل تدعم السلوكيات الصحية، ازدادت قدرة الموظفين على التركيز، وإنجاز المهام بكفاءة، والتكيف مع ضغوط العمل، وتحقيق مستويات أعلى من الجودة والإبداع في الأداء.

كما تشير الأدبيات إلى أن العلاقة بين التغذية الصحية والإنتاجية ليست علاقة مباشرة فحسب، بل تتأثر أيضًا بعوامل تنظيمية وسلوكية، مثل ثقافة المؤسسة، ودعم الإدارة، وتوفر البرامج الصحية، ووعي الموظفين بأهمية الغذاء الصحي. ومن ثم فإن نجاح المؤسسات في تبني سياسات داعمة للتغذية الصحية لا يؤدي فقط إلى تحسين صحة العاملين، وإنما يسهم أيضًا في رفع الكفاءة التشغيلية، وتقليل تكاليف الغياب والرعاية الصحية، وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، وهو ما يتوافق مع توجهات الإدارة الحديثة التي تنظر إلى صحة الموظفين باعتبارها استثمارًا طويل الأجل في رأس المال البشري، وأحد المحركات الرئيسة لتحقيق الأداء المؤسسي المستدام.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يخصص الفصل الثالث لعرض الجوانب المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة، حيث يوضح الكيفية التي تم من خلالها تصميم البحث وتنفيذه بصورة علمية تضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. ويُعد الجانب المنهجي من أهم عناصر البحث العلمي، لأنه يمثل الإطار الإجرائي الذي ينظم خطوات الدراسة منذ بدايتها وحتى الانتهاء من جمع البيانات، ويضمن أن تكون جميع الإجراءات المتبعة متوافقة مع الأسس العلمية المتعارف عليها في البحوث الأكاديمية. كما يسهم هذا الفصل في توضيح الآليات التي اتبعها الباحث للوصول إلى البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، بما يعزز من موثوقية النتائج وقابليتها للتفسير والاستفادة منها.

ويتضمن هذا الفصل وصفاً متكاملًا للإجراءات التي اتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة، مع توضيح الأسس التي استند إليها في اختيار المشاركين، وآلية تحديد الحجم المناسب للعينة، والخطوات المنظمة لجمع البيانات، إضافة إلى بيان النطاق الذي أجريت فيه الدراسة والحدود التي تحكم نتائجها. ويساعد هذا العرض في تمكين الباحثين من تكرار الدراسة في بيئات مختلفة أو مقارنتها بدراسات أخرى، كما يعزز من الشفافية العلمية ويتيح للقارئ تقييم مدى ملاءمة الإجراءات المنهجية لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

وتبرز أهمية هذا الفصل في كونه يمثل حلقة الوصل بين الإطار النظري والتطبيق العملي، حيث يوضح بصورة دقيقة الأساليب والإجراءات التي تم الاعتماد عليها للوصول إلى نتائج يمكن الوثوق بها. كما يسهم في تعزيز جودة البحث من خلال ضمان سلامة تصميمه، وتقليل احتمالات التحيز أو الخطأ، بما يؤدي إلى رفع مستوى المصداقية العلمية للدراسة، ويمنح نتائجها قوة أكبر عند مناقشتها والاستفادة منها في تطوير السياسات والممارسات المتعلقة بموضوع التغذية الصحية وإنتاجية الموظفين في بيئة العمل.

مجتمع البحث

يمثل مجتمع البحث جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص الدراسة، والذين يمكن الحصول منهم على البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ويُعد تحديد مجتمع البحث من الخطوات الأساسية في الدراسات الكمية، لأنه يحدد الإطار الذي تُسحب منه العينة، ويضمن أن تكون النتائج قابلة للتعميم على الفئة المستهدفة بدرجة مناسبة من الدقة والموضوعية. كما أن وضوح مجتمع البحث يساهم في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، ويزيد من موثوقية النتائج التي يتم التوصل إليها.

وفي ضوء عنوان الدراسة "أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية"، فإن مجتمع البحث يتمثل في جميع الموظفين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص داخل المملكة العربية السعودية، ممن يمارسون أعمالهم بصورة منتظمة في بيئات عمل منظمة. ويعود اختيار هذه الفئة إلى كونها الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، حيث إن أفرادها يتعرضون بصورة يومية للعوامل التنظيمية والسلوكية المتعلقة بالتغذية الصحية داخل بيئة العمل، كما أنهم يمثلون الفئة القادرة على تقييم مستوى التزامهم بالسلوكيات الغذائية الصحية، ومدى انعكاس ذلك على إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي.

ويتميز مجتمع الدراسة بالتنوع من حيث القطاعات الاقتصادية، والمستويات الوظيفية، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والفئات العمرية، الأمر الذي يساهم في توفير بيانات أكثر شمولاً وتمثيلاً لواقع الموظفين في المملكة العربية السعودية. كما يتيح هذا التنوع إمكانية تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة في ضوء اختلاف الخصائص الديموغرافية للمبحوثين، مما يعزز من دقة النتائج وإمكانية الاستفادة منها عند وضع السياسات والبرامج الهادفة إلى تحسين صحة الموظفين ورفع مستوى إنتاجيتهم داخل المؤسسات السعودية.

المنهجية وطرق البحث

- تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها

بدأت عملية جمع البيانات بتحديد مشكلة الدراسة بصورة دقيقة، والمتمثلة في التعرف على أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية. وبعد ذلك تم تحديد أهداف الدراسة وتساولاتها وفرضياتها، مع

تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة التي سيتم قياسها، بما يضمن توافق أداة الدراسة مع أهداف البحث والإطار النظري الذي استندت إليه الدراسة.

- إعداد أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على إعداد استبانة علمية بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك بعد مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالتغذية الصحية والإنتاجية والأداء الوظيفي. وقد صيغت فقرات الاستبانة بما يعكس متغيرات الدراسة بصورة واضحة، مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات أفراد الدراسة نحو عبارات الاستبانة، بما يسمح بإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة واختبار الفرضيات.

- توزيع الاستبانة على أفراد العينة

بعد الانتهاء من تصميم الاستبانة والتأكد من سلامتها العلمية، تم توزيعها على أفراد العينة المستهدفة باستخدام الوسائل الإلكترونية المناسبة، مثل نماذج الاستبيانات الإلكترونية، بما يضمن الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين في مختلف القطاعات داخل المملكة العربية السعودية. وقد روعي في عملية التوزيع توضيح الهدف من الدراسة، والتأكيد على سرية البيانات، وأن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مما يسهم في تعزيز مصداقية الاستجابات ورفع معدل المشاركة.

- مراجعة البيانات وتنظيمها

بعد استلام الاستبانات، تمت مراجعتها للتأكد من اكتمال البيانات وصلاحياتها للتحليل الإحصائي، واستبعاد الاستبانات غير المكتملة أو التي تحتوي على استجابات غير منطقية أو متكررة. ثم جرى ترميز البيانات وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي SPSS، تمهيداً لإجراء عمليات التحليل الوصفي والاستدلالي واختبار الفرضيات، مع التأكد من خلو البيانات من الأخطاء التي قد تؤثر في دقة النتائج.

- تحليل البيانات واستخلاص النتائج

في المرحلة الأخيرة، تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الارتباط والانحدار واختبار الفرضيات، بما يتناسب مع طبيعة الدراسة الكمية. وبعد ذلك تم تفسير النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى استخلاص الاستنتاجات وتقديم التوصيات المناسبة.

خطوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهجية الكمية (Quantitative Research Methodology) ، لكونها الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها بصورة موضوعية. وتقوم المنهجية الكمية على جمع البيانات الرقمية من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف الكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات وقياس قوة تأثيرها. وتتميز هذه المنهجية بالدقة والموضوعية، وإمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة عند اختيار العينة بطريقة علمية.

كما تتيح المنهجية الكمية قياس مستوى تأثير المتغيرات المستقلة، وهي جودة النظام الغذائي، والوعي بالتغذية الصحية، ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية، على المتغير التابع المتمثل في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل، من خلال مؤشرات رقمية قابلة للتحليل والمقارنة، الأمر الذي يعزز من موثوقية النتائج ودقتها.

استندت الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أحد أهم مناهج البحث الكمي، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع، ثم تحليل البيانات للوصول إلى تفسير علمي للعلاقات بين المتغيرات. ويساعد هذا المنهج في التعرف على مستوى انتشار الظاهرة، وقياس اتجاهات أفراد الدراسة، وتحليل أثر المتغيرات المستقلة في المتغير التابع باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ويتميز المنهج الوصفي التحليلي بقدرته على توفير بيانات دقيقة عن الواقع الفعلي، كما يسمح باختبار الفرضيات العلمية، واستخلاص نتائج يمكن الاعتماد عليها في تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز صحة الموظفين وإنتاجيتهم داخل المؤسسات السعودية.

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة (Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة المنهجية الكمية، وقدرتها على جمع بيانات كمية من عدد كبير من أفراد الدراسة خلال فترة زمنية قصيرة، وبدرجة عالية من الموضوعية. وتم تصميم الاستبانة استنادًا إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، بحيث تضمنت محورًا للبيانات الديموغرافية، ومحاور

لقياس متغيرات الدراسة، وهي: جودة النظام الغذائي للموظفين، والوعي بالتغذية الصحية، ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية، وإنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل.

واستخدمت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تتراوح البدائل بين (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، مما يتيح تحويل الاستجابات إلى بيانات رقمية يمكن تحليلها باستخدام برنامج SPSS واختبار الفرضيات الإحصائية بدقة.

حدود البحث

- الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على الموظفين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص في المملكة العربية السعودية، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، والقادرين على تقييم أثر التغذية الصحية على إنتاجيتهم وأدائهم في بيئة العمل. ولا تشمل الدراسة العاملين المؤقتين أو المتدربين أو غير العاملين في بيئات عمل نظامية.

- الحدود الزمانية

تجرى الدراسة خلال العام 2026، وهو الإطار الزمني الذي تم خلاله تصميم الدراسة، وجمع البيانات، وتحليلها، واستخلاص النتائج. ويقتصر تفسير النتائج على الظروف التنظيمية والصحية السائدة خلال هذه الفترة الزمنية، مع مراعاة أن التغيرات المستقبلية في بيئة العمل أو السياسات الصحية قد تؤثر في طبيعة النتائج.

- الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، وتشمل الموظفين العاملين في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة في مناطق المملكة. ويأتي اختيار هذا النطاق المكاني نظراً لارتباط الدراسة بمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تؤكد أهمية تعزيز جودة الحياة، وتحسين صحة العاملين، ورفع إنتاجية رأس المال البشري، بما يجعل نتائج الدراسة أكثر ارتباطاً بالواقع السعودي وإمكانية الاستفادة منها في تطوير السياسات والممارسات المؤسسية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يشكل الفصل الرابع المرحلة التطبيقية التي تُترجم فيها الجوانب النظرية والمنهجية إلى نتائج علمية تستند إلى البيانات التي تم جمعها من أفراد الدراسة، حيث يركز هذا الفصل على عرض المخرجات بصورة منظمة، وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، بما يساهم في الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، وقياس مستوى تأثيرها، مع تقديم تفسير علمي للنتائج بالاستناد إلى الأدبيات السابقة والإطار النظري الذي استندت إليه الدراسة، بما يساعد على تكوين صورة متكاملة حول موضوع البحث.

كما يهتم هذا الفصل بعرض النتائج بأسلوب علمي واضح، ثم مناقشتها وتحليلها وربطها بالدراسات السابقة، مع تفسير أوجه الاتفاق أو الاختلاف بينها، وصولاً إلى استخلاص استنتاجات تساهم في تعزيز المعرفة العلمية المتعلقة بأثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل. ويُختتم الفصل بتقديم مجموعة من التوصيات المستندة إلى النتائج، والتي يمكن أن يستفيد منها صناع القرار وإدارات المؤسسات في تطوير السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة المهنية وتحسين بيئة العمل، بالإضافة إلى طرح مقترحات لدراسات مستقبلية تساهم في استكمال الجوانب التي لم تتناولها الدراسة الحالية.

وتتمثل أهمية هذا الفصل في كونه يمثل المخرج النهائي للدراسة، إذ يجمع بين التحليل العلمي والاستنتاج المنهجي، ويحول البيانات الخام إلى معلومات ذات قيمة يمكن الاستفادة منها في دعم القرارات الإدارية وتطوير الممارسات المؤسسية. كما يساهم في إبراز القيمة التطبيقية للدراسة من خلال تقديم نتائج قابلة للاستثمار في تحسين إنتاجية الموظفين، وتعزيز أدائهم الوظيفي، ودعم توجهات المؤسسات نحو بناء بيئات عمل صحية ومستدامة، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

تكشف القراءات الأولية للبيانات الديموغرافية والعبارات السلوكية عن نمط توزيع متوازن بين أفراد العينة؛ فقد بلغ حجم العينة المعتمدة مئتان وثلاثة وخمسون موظفاً بدون أي قيم مفقودة؛ وهو ما يمنح التحليل ثباتاً كافياً للاستدلال الإحصائي؛ فبالنظر إلى قيم الانحرافات المعيارية التي تراوحت في معظمها بين 1.289 و 1.585 يتبين وجود تشتت نسبي وفروق فردية واضحة في عادات التغذية والوعي الصحي؛ غير أن قيم المتوسطات الحسابية لغالبية العبارات ظلت تدور حول مستوى 3.26 إلى 3.64؛ مما يشير احتمالية وجود اتجاه عام يميل للموافقة على أهمية الأنماط الغذائية؛ فبالرغم من التشتت المفترض يلاحظ أن قيم الالتواء جاءت سالبة في معظم العبارات؛ مما يرجح تجمع التكرارات نحو الخيارات المرتفعة؛ بينما سجل الجنس انحرافاً معيارياً قدره 0.500 متسقاً مع طبيعته كمتغير ثنائي؛ وربما يفسر هذا التباين العام في العبارات بوجود فجوات عملية بين المعرفة النظرية للموظفين وتطبيقهم الفعلي للسلوك الصحي خلال يوم العمل؛ إذ قد تؤثر ضغوط الوظيفة ومتطلباتها على انتظام الوجبات؛ وتؤدي قيم التفرطح السلبية إلى استنتاج أن التوزيعات أقل مدببة من التوزيع الطبيعي؛ مما يعني توزيع الإجابات على نطاق أوسع دون تركز حاد حول فئة وحيدة.

جدول 1: التحليلات الإحصائية

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.305	-1.312	.153	.098	1.427	3.00	.090	2.87	0	253
.305	-1.997	.153	.135	.500	1.00	.031	1.47	0	253
.305	-.996	.153	-.274	1.289	3.00	.081	3.34	0	253
.305	-1.111	.153	-.584	1.431	4.00	.090	3.64	0	253
.305	-1.384	.153	-.362	1.495	4.00	.094	3.42	0	253

أحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي.	253	0	3.43	.098	4.00	1.553	-411	.153	-1.405	.305
أتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل.	253	0	3.53	.100	4.00	1.585	-587	.153	-1.268	.305
أشعر بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي.	253	0	3.50	.088	4.00	1.408	-443	.153	-1.198	.305
يسهم اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل.	253	0	3.47	.093	4.00	1.481	-403	.153	-1.356	.305
أمتلك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة.	253	0	3.49	.094	4.00	1.495	-448	.153	-1.330	.305
أحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية.	253	0	3.43	.096	4.00	1.533	-391	.153	-1.396	.305
أتابع الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية.	253	0	3.53	.090	4.00	1.424	-434	.153	-1.263	.305

أدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي.	253	0	3.38	.096	4.00	1.524	-.328	.153	-1.420	.305
يسهم الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل.	253	0	3.26	.096	3.00	1.526	-.178	.153	-1.489	.305
أعتقد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين.	253	0	3.56	.092	4.00	1.456	-.503	.153	-1.212	.305
توفر جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين.	253	0	3.53	.090	4.00	1.432	-.472	.153	-1.188	.305
تشجع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية.	253	0	3.56	.091	4.00	1.448	-.443	.153	-1.284	.305
تدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية.	253	0	3.40	.099	4.00	1.582	-.338	.153	-1.497	.305
يسهم توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية.	253	0	3.36	.098	4.00	1.561	-.354	.153	-1.438	.305

تؤثر التغذية الصحية إيجاباً في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.	253	0	3.51	.091	4.00	1.444	-.415	.153	-1.260	.305
---	-----	---	------	------	------	-------	-------	------	--------	------

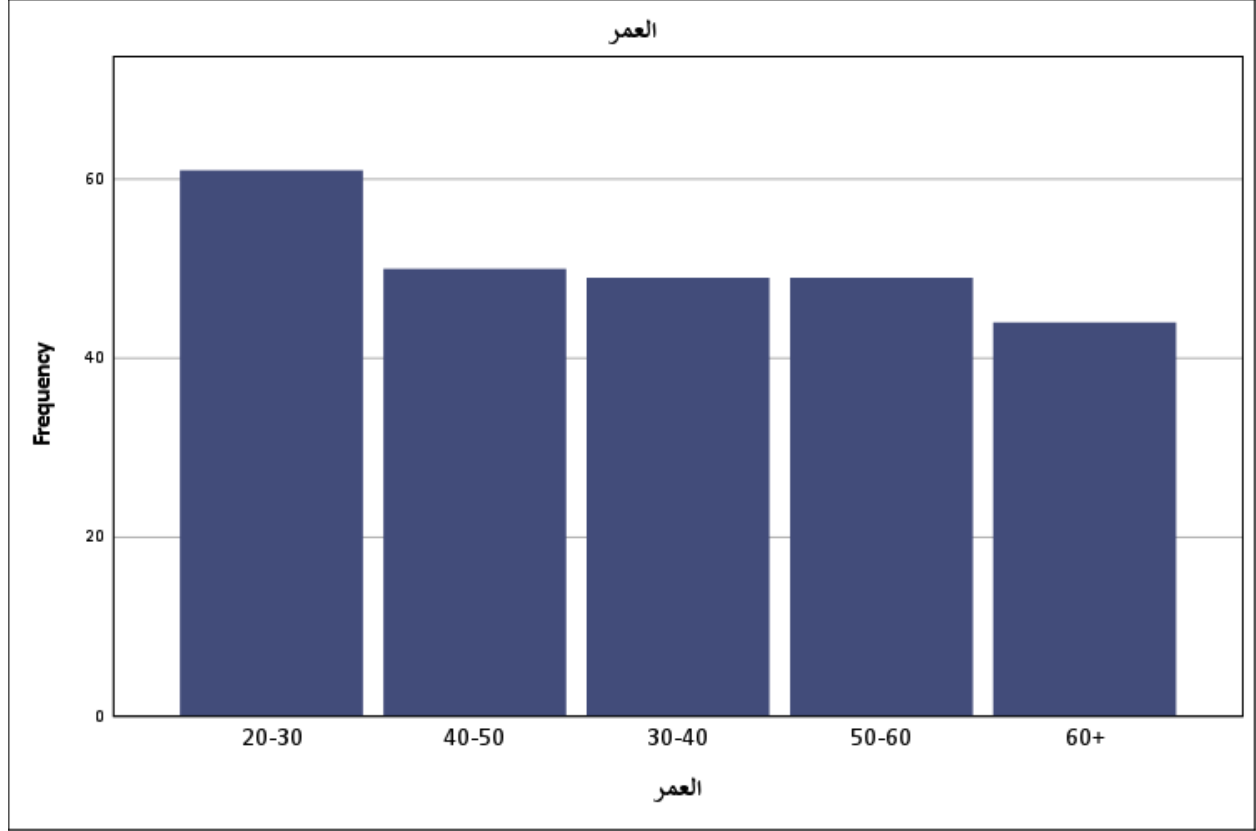
• العمر

أظهرت النتائج العددية تفاوتاً منتظماً في الفئات العمرية للموظفين داخل بيئة العمل؛ حيث شكلت الفئة الشابة بين عشرين وثلاثين عاماً النسبة الأعلى بواقع 24.1% بتكرار بلغ إحدى وستين مفردة؛ تلتها الفئة من أربعين إلى خمسين عاماً بنسبة 19.8%؛ ثم تقاسمت الفئتان من ثلاثين إلى أربعين ومن خمسين إلى ستين النسبة ذاتها بواقع 19.4% لكل منهما؛ بينما تذيلت الفئة التي تجاوزت الستين عاماً الترتيب بنسبة 17.4%؛ ويبدو من هذا التوزيع أن المؤسسة تشهد مزيجاً متوازناً يجمع بين حيوية الشباب وخبرة الكهولة؛ مما قد يلقي بظلاله على طبيعة الوعي الغذائي والقدرة البدنية للموظفين؛ فالفئات الشابة ربما تميل للوجبات السريعة بحكم نمط الحياة؛ في حين قد تكون الفئات المتقدمة أكثر حرصاً على العادات الصحية لتفادي المشكلات الطبية؛ ويسهم هذا التنوع العمري في إثراء مخرجات الدراسة نظراً لتباين الاحتياجات الغذائية والبدنية عبر المراحل العمرية المختلفة؛ ويحتمل أن تنعكس هذه التركيبة على مستويات الإنتاجية العامة؛ إذ يتطلب كل جيل دعماً بيئياً مختلفاً لتعزيز كفاءته الوظيفية.

جدول 2: التحليل الإحصائي للعمر

العمر					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
20-30	61	24.1	24.1	24.1	Valid
40-50	50	19.8	19.8	43.9	
30-40	49	19.4	19.4	63.2	
50-60	49	19.4	19.4	82.6	

100.0	17.4	17.4	44	60+	
	100.0	100.0	253	Total	



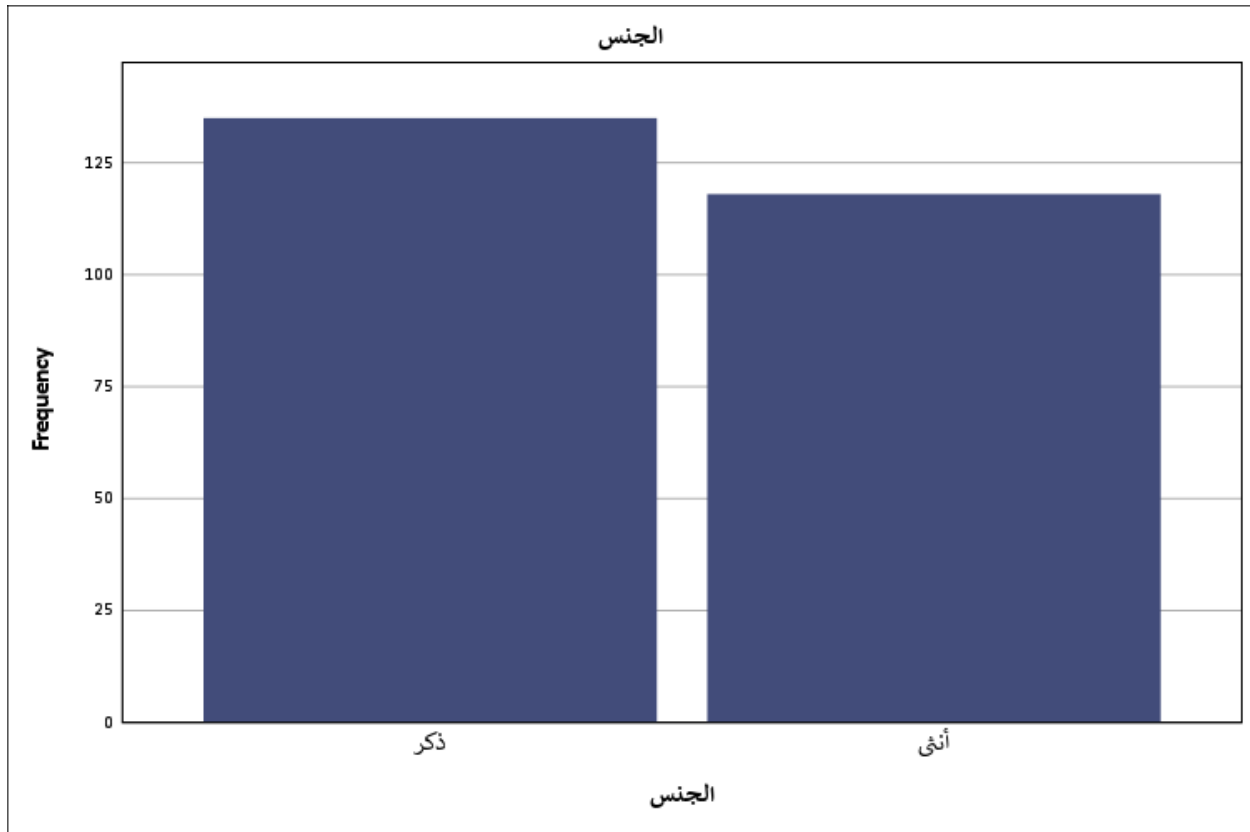
شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر

• الجنس

بينت المؤشرات التكرارية لمتغير الجنس تقارباً ملحوظاً في التوزيع الديموغرافي للعينة؛ إذ بلغ عدد الذكور مئة وخمسة وثلاثين موظفاً بنسبة شكلت 53.4%؛ في حين وصل عدد الإناث إلى مئة وثمانية عشر موظفة بنسبة قدرت بحوالي 46.6%؛ ويشير هذا التقارب الإحصائي إلى تمثيل متوازن لكلا الجنسين في بيئة العمل؛ مما يقلل من احتمالية التحيز في النتائج؛ ويمنح التفسيرات شمولية واقعية؛ فمن المحتمل أن تتأثر النظرة إلى التغذية الصحية بطبيعة الفروق السلوكية بين الجنسين؛ حيث يرجح علمياً أن تكون الإناث أكثر اهتماماً بنوعية الأطعمة والسعرات الحرارية؛ بينما قد يركز الذكور على الوجبات التي تمنح طاقة سريعة دون التدقيق في قيمتها الغذائية؛ وتساعد هذه التوليفة المتوازنة في صياغة مبادرات توعوية موجهة تلائم الطرفين؛ مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين العادات الغذائية الجماعية؛ وتعزيز إنتاجية الموظفين بشكل متكامل داخل بيئة العمل الحالية.

جدول 3 : التحليل الإحصائي للجنس

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
53.4	53.4	53.4	135	ذكر	Valid
100.0	46.6	46.6	118	أنثى	
	100.0	100.0	253	Total	



شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني للجنس

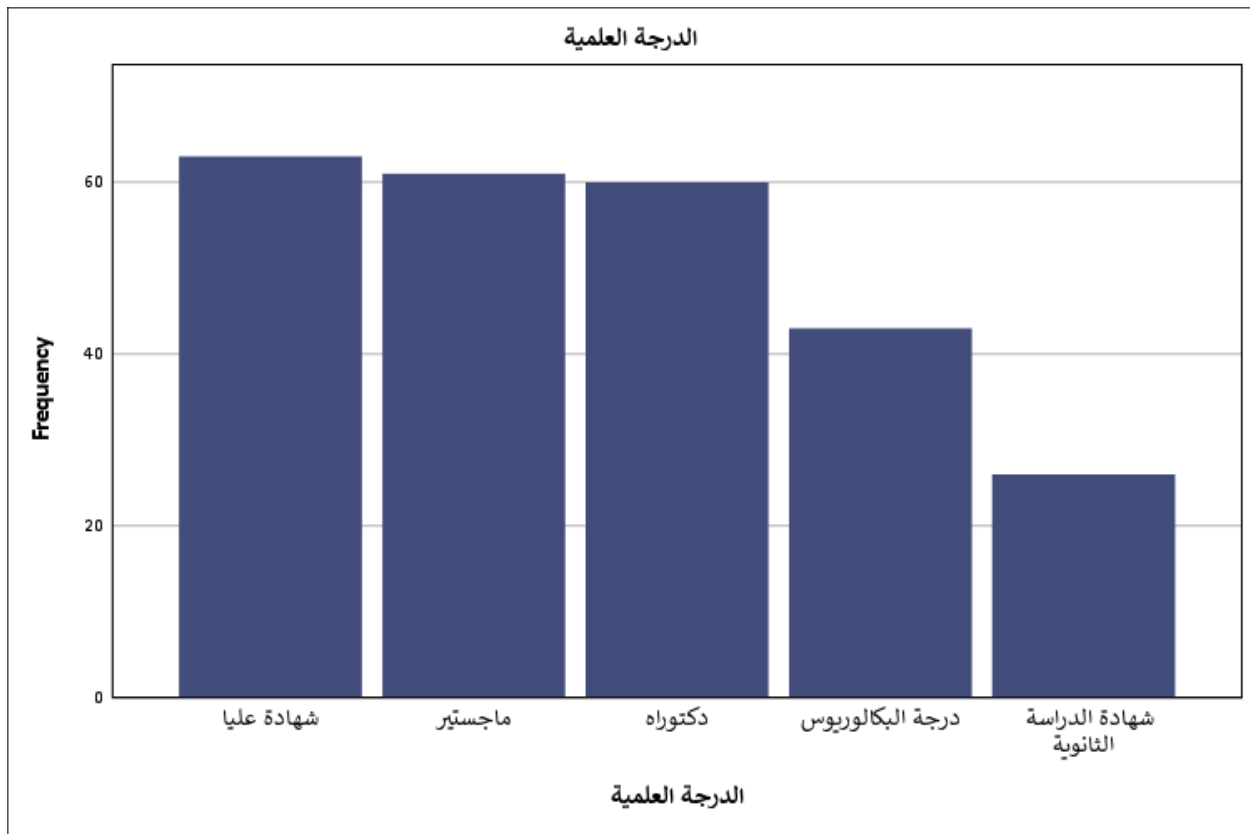
• الدرجة العلمية

جاءت البيانات المتعلقة بالمستوى التعليمي لتعكس خلفية أكاديمية رفيعة لدى مجتمع الدراسة؛ إذ تصدر حملة الشهادات العليا الترتيب بتكرار بلغ ثلاثة وستين موظفاً ونسبة 24.9%؛ وتلاههم مباشرة حملة الماجستير بواقع إحدى وستين مفردة ونسبة 24.1%؛ ثم حملة الدكتوراه بستين مفردة ونسبة 23.7%؛ بينما شكل حملة البكالوريوس 17.0% والثانوية العامة 10.3%؛ وربما يفسر هذا الارتفاع الواضح في المستويات التعليمية؛ والذي يتجاوز في مجموعه حاجز السبعين بالمئة للدراسات العليا؛ تنامي الإدراك النظري لمفاهيم الصحة العامة؛ فالتعليم المتقدم يرتبط عادة بقدرة أكبر على البحث والاطلاع وفهم الإرشادات

الغذائية؛ غير أن هذا التميز الأكاديمي قد لا يترجم تلقائياً إلى سلوكيات تطبيقية صحيحة؛ نظراً لأن الانشغال بالمهام البحثية أو الإدارية المعقدة قد يدفع الموظف لإهمال وجباته؛ ويسهم هذا التباين التعليمي في توضيح مدى الفجوة بين الوعي المعرفي والممارسة الفعلية للتغذية في بيئة العمل.

جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
24.9	24.9	24.9	63	شهادة عليا	Valid
49.0	24.1	24.1	61	ماجستير	
72.7	23.7	23.7	60	دكتوراه	
89.7	17.0	17.0	43	درجة البكالوريوس	
100.0	10.3	10.3	26	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	253	Total	



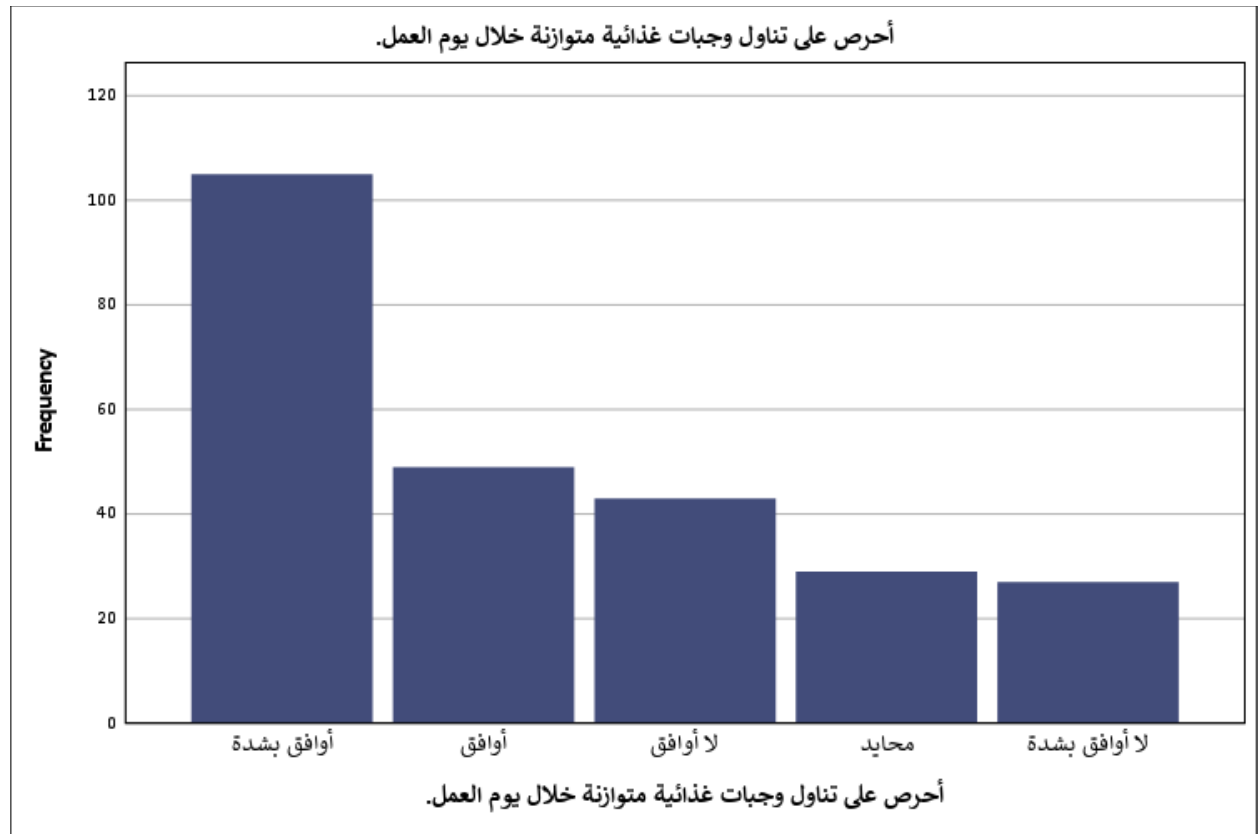
شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية

- أحرص على تناول وجبات غذائية متوازنة خلال يوم العمل.

سجلت الاستجابات الخاصة بمدى الحرص على التوازن الغذائي تباعداً واضحاً في آراء الموظفين؛ فرغم أن فئة "أوافق بشدة" نالت التكرار الأعلى بمئة وخمسة موظفين وبنسبة 41.5%؛ وتلتها فئة "أوافق" بنسبة 19.4%؛ إلا أن الفئات الراضية والمحايدة شكلت مجتمعة نسبة مؤثرة تقارب أربعين بالمئة؛ حيث بلغت نسبة عدم الموافقة الإجمالية 27.7%؛ ويؤكد الانحراف المعياري المرتفع البالغ 1.431 وجود تشتت كبير؛ فعدم الإجماع هنا يحمل دلالات تطبيقية مقلقة؛ إذ يشير إلى أن قطاعاً واسعاً من العمالة يعجز عن تحقيق التوازن الغذائي أثناء ساعات الدوام؛ وربما يعزى ذلك إلى غياب البدائل الصحية في مقاصف العمل أو ضيق الوقت المتاح للاستراحة؛ وتؤثر هذه الحالة سلباً على مستويات النشاط؛ فالموظف الذي يفتقر لوجبة متوازنة قد يعاني من خمول مفاجئ في النصف الثاني من الدوام؛ مما يقلل من جودة أدائه الوظيفي؛ ويتطلب تدخلاً من الإدارة لتوفير بيئة مساندة.

جدول 5 : التحليل الإحصائي للحرص على تناول وجبات غذائية متوازنة خلال يوم العمل.

أحرص على تناول وجبات غذائية متوازنة خلال يوم العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
41.5	41.5	41.5	105	أوافق بشدة	Valid
60.9	19.4	19.4	49	أوافق	
77.9	17.0	17.0	43	لا أوافق	
89.3	11.5	11.5	29	محايد	
100.0	10.7	10.7	27	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	253	Total	



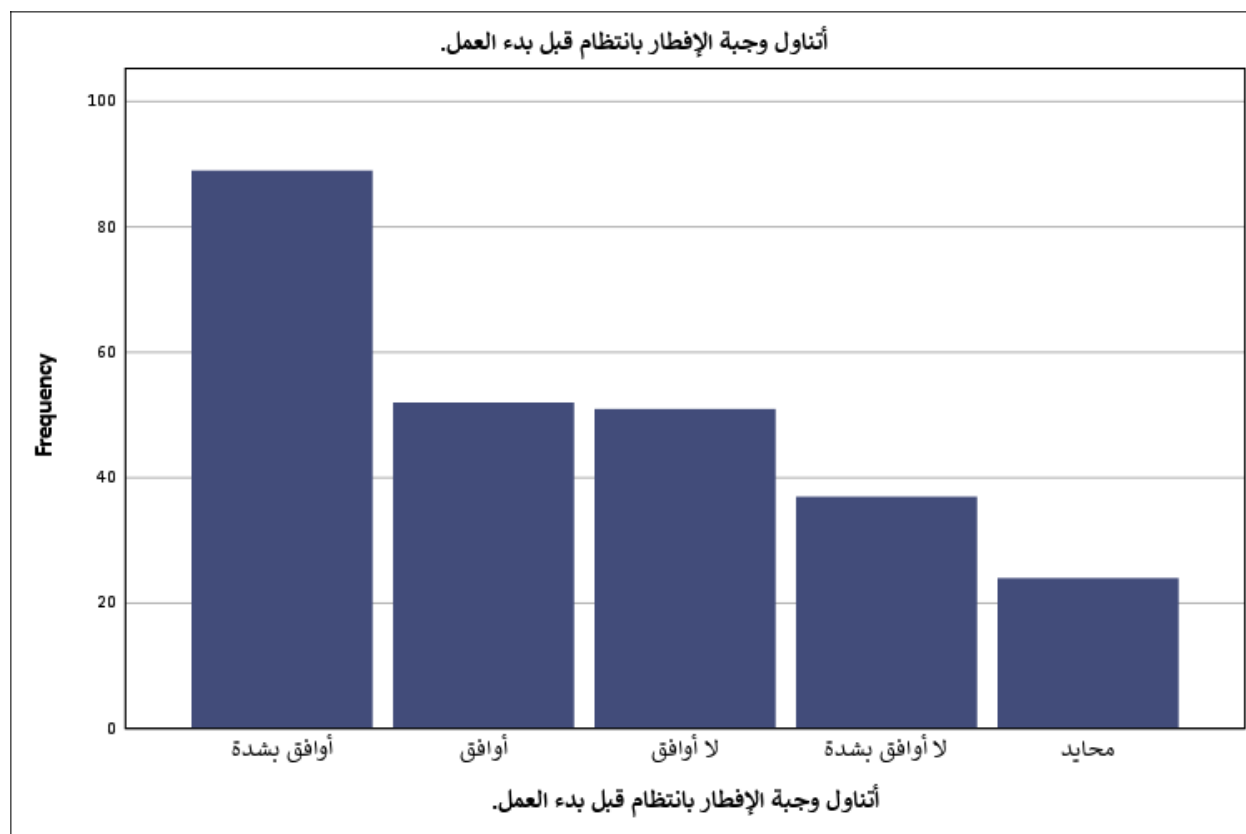
شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني للحرص على تناول وجبات غذائية متوازنة خلال يوم العمل.

• أتناول وجبة الإفطار بانتظام قبل بدء العمل.

أفادت عينة الدراسة بنسب موافقة جيدة حول انتظام تناول وجبة الإفطار؛ حيث بلغت نسبة الموافقين بشدة 35.2% بتكرار تسعة وثمانين موظفاً؛ وانضمت إليها فئة الموافقين بنسبة 20.6%؛ مما يعني أن أكثر من نصف العينة يبدأون يومهم بطاقة غذائية؛ وفي المقابل ظهرت نسبة تمنع واضحة تمثلت في 20.2% غير موافقين و 14.6% غير موافقين بشدة؛ ويوضح الانحراف المعياري المقدّر بحوالي 1.495 هذا الانقسام في السلوك اليومي للموظفين؛ فالإفطار يعد الوقود الأساسي للعمليات الذهنية والبدنية الصباحية؛ وربما يرجع عدم الانتظام لدى شريحة الثلث المتبقية إلى الرغبة في النوم لفترات أطول أو صعوبة التنقل الصباحي؛ وقد يؤدي إهمال هذه الوجبة إلى ضعف التركيز وزيادة الأخطاء المهنية في الساعات الأولى من العمل؛ مما يستوجب نشر ثقافة التوعية بأهمية الإفطار لضمان استقرار العطاء الوظيفي طوال اليوم.

جدول 6: التحليل الإحصائي لتناول وجبة الإفطار بانتظام قبل بدء العمل.

أتناول وجبة الإفطار بانتظام قبل بدء العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
35.2	35.2	35.2	89	أوافق بشدة	Valid
55.7	20.6	20.6	52	أوافق	
75.9	20.2	20.2	51	لا أوافق	
90.5	14.6	14.6	37	لا أوافق بشدة	
100.0	9.5	9.5	24	محايد	
	100.0	100.0	253	Total	



شكل توضيحي 5: التمثيل البياني لتناول وجبة الإفطار بانتظام قبل بدء العمل.

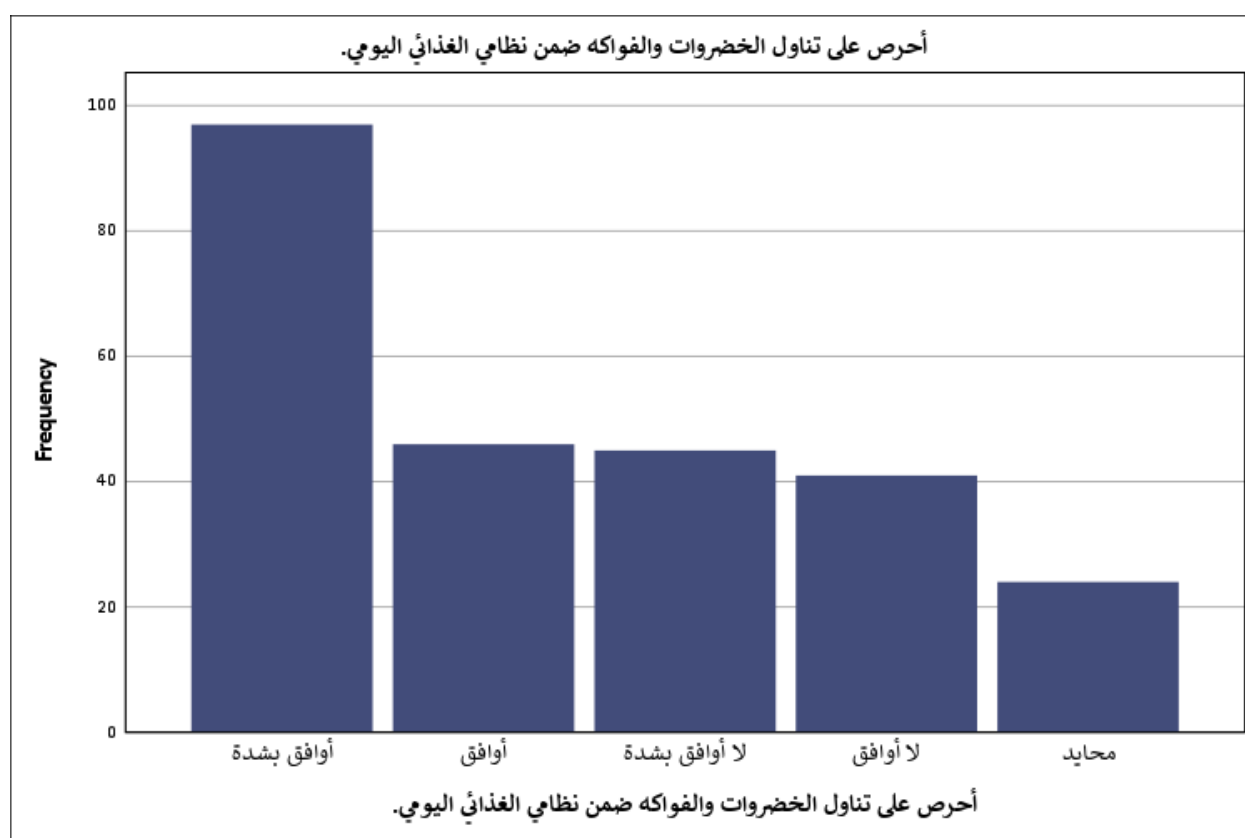
• **أحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي.**

أشارت البيانات التكرارية إلى اتجاه إيجابي عام نحو تضمين العناصر الحيوية كالفواكه والخضروات في الغذاء اليومي؛ حيث وافق بشدة سبعة وتسعون موظفاً بنسبة 38.3%؛ ووافق 18.2%؛ غير أن قيم الانحراف المعياري البالغة 1.553 تعبر عن تباين حاد جداً في الآراء؛ لاسيما مع صعود نسبة غير الموافقين بشدة إلى 17.8% وغير الموافقين إلى 16.2%؛ ويبدو من هذا التشتت أن هناك انقساماً سلوكياً واضحاً؛ فقد ترتبط الرغبة في تناول الخضروات والفواكه بالتكلفة الاقتصادية أو مدى توفرها طازجة في محيط العمل؛ ويحتمل أن ينعكس هذا السلوك على مناعة الموظفين وصحتهم العامة؛ فالامتناع عن هذه الأغذية الغنية بالفيتامينات قد يرفع من معدلات الإجازات المرضية نتيجة لضعف المقاومة البدنية؛ مما يؤثر بشكل مباشر على استمرارية العمليات التشغيلية وتكامل الإنتاجية داخل المؤسسة.

جدول 7: التحليل الإحصائي للحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي.

أحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي.				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

38.3	38.3	38.3	97	أوافق بشدة	Valid
56.5	18.2	18.2	46	أوافق	
74.3	17.8	17.8	45	لا أوافق بشدة	
90.5	16.2	16.2	41	لا أوافق	
100.0	9.5	9.5	24	محايد	
	100.0	100.0	253	Total	



شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني للحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي.

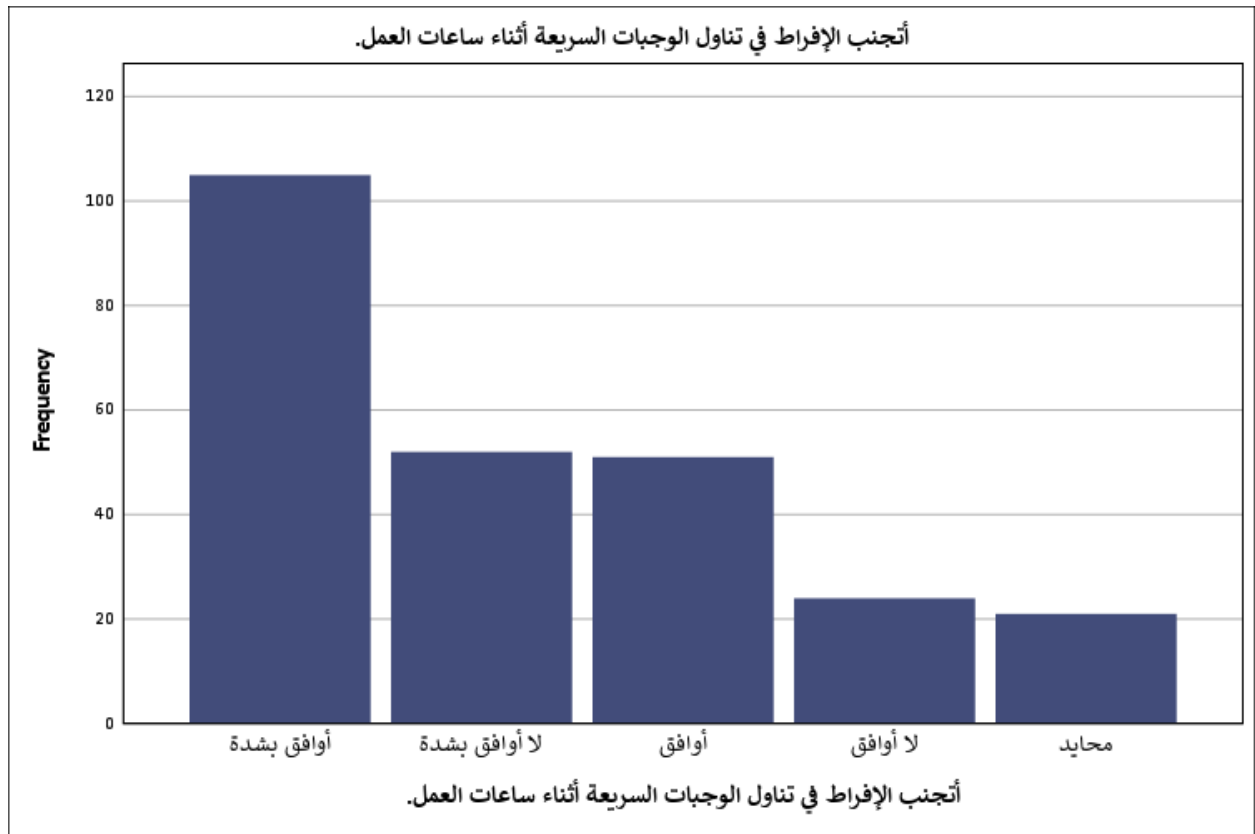
• أتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل.

أظهرت النتائج تبايناً حاداً يكاد يقسم العينة إلى تيارين متضادين بشأن مقاومة إغراء الأطعمة السريعة؛ فبينما حصد خيار "أوافق بشدة" النسبة الأكبر بواقع 41.5%؛ جاء خيار "لا أوافق بشدة" في المرتبة الثانية مباشرة بنسبة 20.6% وتكرار اثنين وخمسين موظفاً؛ مدعوماً بنسبة موافقة عامة بلغت 20.2%؛ ويرسم الانحراف المعياري البالغ 1.585؛ وهو من أعلى الانحرافات في الدراسة؛ صورة واضحة لهذا الاستقطاب السلوكي؛ فالأطعمة السريعة تمثل خياراً جذاباً وسهلاً للموظفين بسبب سرعتها

ومذاقها؛ وربما يفسر الإخفاق في تجنبها بقلّة الوقت المتاح لتحضير طعام منزلي؛ وقد تترتب على هذا الإفراط أضرار صحية على المدى الطويل كزيادة الوزن والحمول البدني عقب التناول؛ مما يستدعي توفير بدائل صحية سريعة ومنافسة سعرياً داخل جهة العمل للحد من هذا النمط الاستهلاكي الضار بالصحة والإنتاجية.

جدول 8: التحليل الإحصائي لتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل.

أتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل.					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	41.5	41.5	41.5	105	أوافق بشدة
	62.1	20.6	20.6	52	لا أوافق بشدة
	82.2	20.2	20.2	51	أوافق
	91.7	9.5	9.5	24	لا أوافق
	100.0	8.3	8.3	21	محايد
		100.0	100.0	253	Total



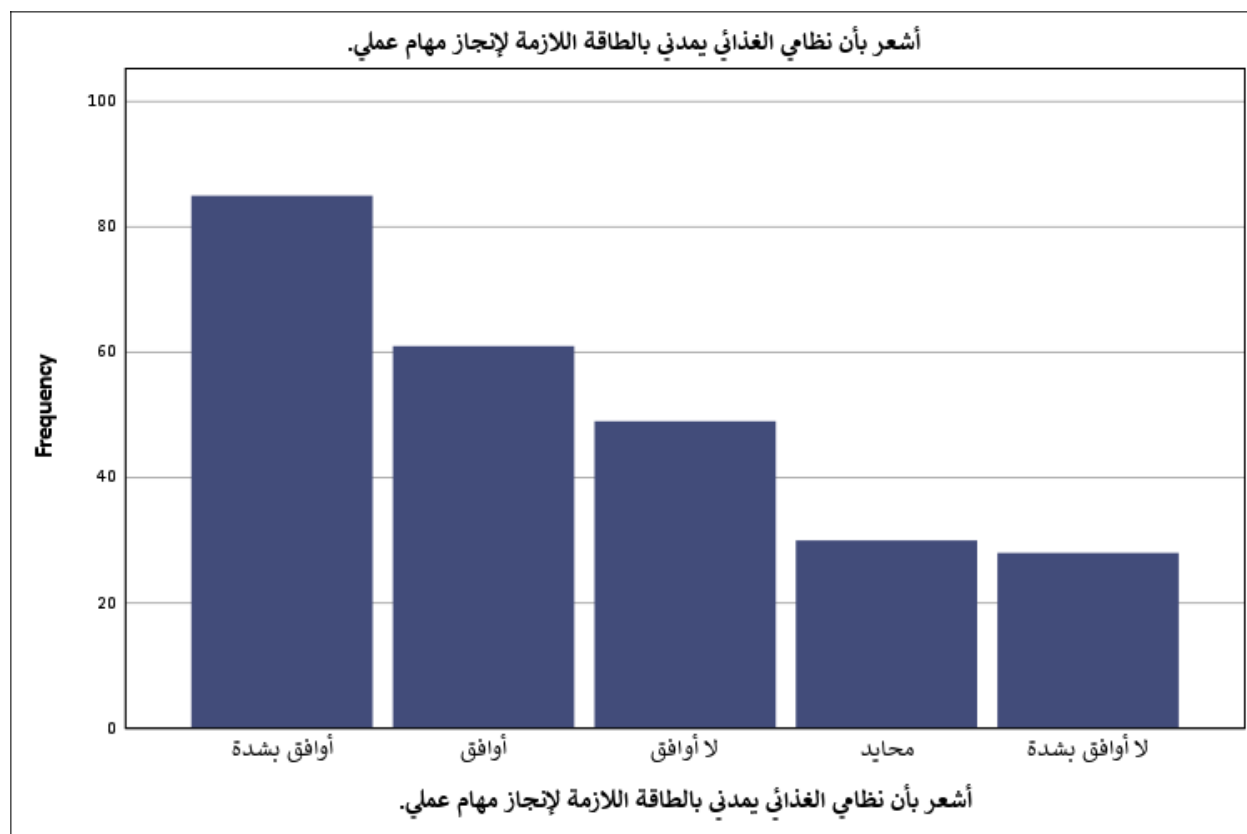
شكل توضيحي 7: التمثيل البياني لتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل.

• أشعر بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي.

أعرب الموظفون عن مستويات رضا مقبولة بشأن كفاية نظامهم الغذائي لتوليد الطاقة؛ حيث بلغت نسبة الموافقين بشدة 33.6% والموافقين 24.1%؛ مما يمثل أغلبية تدعم هذا الشعور الإيجابي؛ ومع ذلك أفاد 19.4% بعدم الموافقة و 11.1% بعدم الموافقة الشديدة؛ وسجل الانحراف المعياري قيمة بلغت 1.408 مشيراً إلى تشتت اعتيادي في التقييم الذاتي للنشاط؛ ويرتبط الشعور بالطاقة مباشرة بالحالة النفسية والجسدية للموظف أثناء أداء مهامه؛ فالتغذية غير الملائمة قد تؤدي إلى تذبذب مستويات السكر في الدم؛ وربما ينتج عن ذلك شعور بالإرهاق قبل انتهاء ساعات الدوام الرسمية؛ ويؤثر هذا التراجع الحيوي على سرعة اتخاذ القرارات وإنجاز المعاملات؛ مما يوضح أهمية جودة الغذاء ليس فقط للصحة البدنية؛ بل كعامل محفز ومباشر لرفع معدلات الأداء الوظيفي اليومي.

جدول 9: التحليل الإحصائي للشعور بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي.

أشعر بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	85	33.6	33.6	33.6	Valid
أوافق	61	24.1	24.1	57.7	
لا أوافق	49	19.4	19.4	77.1	
محايد	30	11.9	11.9	88.9	
لا أوافق بشدة	28	11.1	11.1	100.0	
Total	253	100.0	100.0		



شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني للشعور بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي.

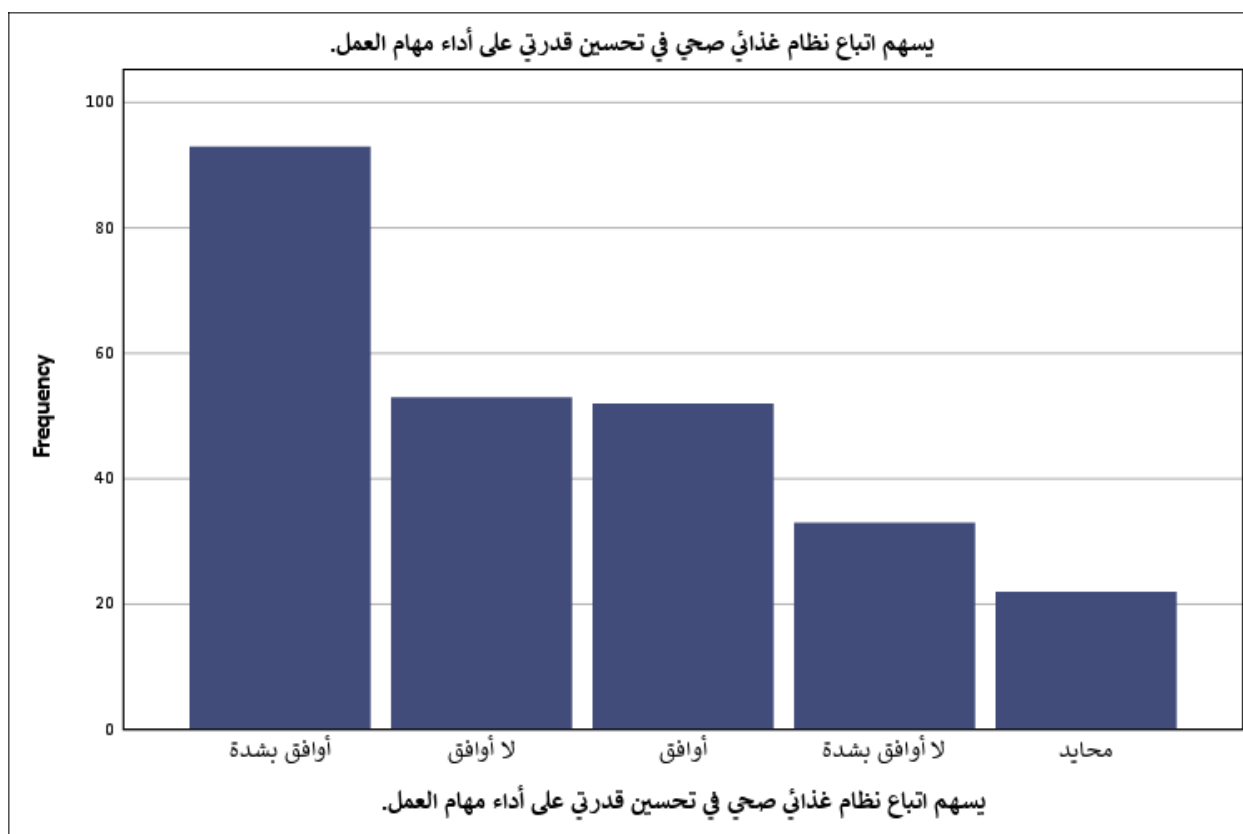
• يسهم اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل.

تلاقت آراء الموظفين عند أهمية النظام الصحي في دعم القدرات الوظيفية؛ حيث وافق بشدة 36.8% ووافق 20.6%؛ مما يبرز وعياً نظرياً جيداً بالعلاقة السببية بين الغذاء والأداء؛ وعلى الجانب الآخر أبدى 20.9% عدم موافقتهم؛ وصاحب ذلك انحراف معياري قدره 1.481 يعكس عدم اتفاق كامل حول مدى هذا الإسهام؛ وربما يعود هذا التباين إلى اختلاف طبيعة المهام الوظيفية؛ فالوظائف التي تتطلب مجهوداً ذهنياً عالياً قد لا يشعر أصحابها بالارتباط المباشر مع الغذاء بنفس درجة أصحاب المهن البدنية؛ ويحتمل أن يؤدي هذا الاعتقاد الإيجابي العام إلى تشجيع الموظفين على تحسين عاداتهم إذا ما وفرت لهم المؤسسة الدعم المناسب؛ فالقناعة بفائدة السلوك تشكل الخطوة الأولى والأساسية نحو تطبيقه الفعلي في بيئة العمل.

جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساهمة اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل.

يسهم اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.8	36.8	36.8	93	أوافق بشدة	Valid

57.7	20.9	20.9	53	لا أوافق
78.3	20.6	20.6	52	أوافق
91.3	13.0	13.0	33	لا أوافق بشدة
100.0	8.7	8.7	22	محايد
	100.0	100.0	253	Total



شكل توضيحي 9: التمثيل البياني لمساهمة اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل.

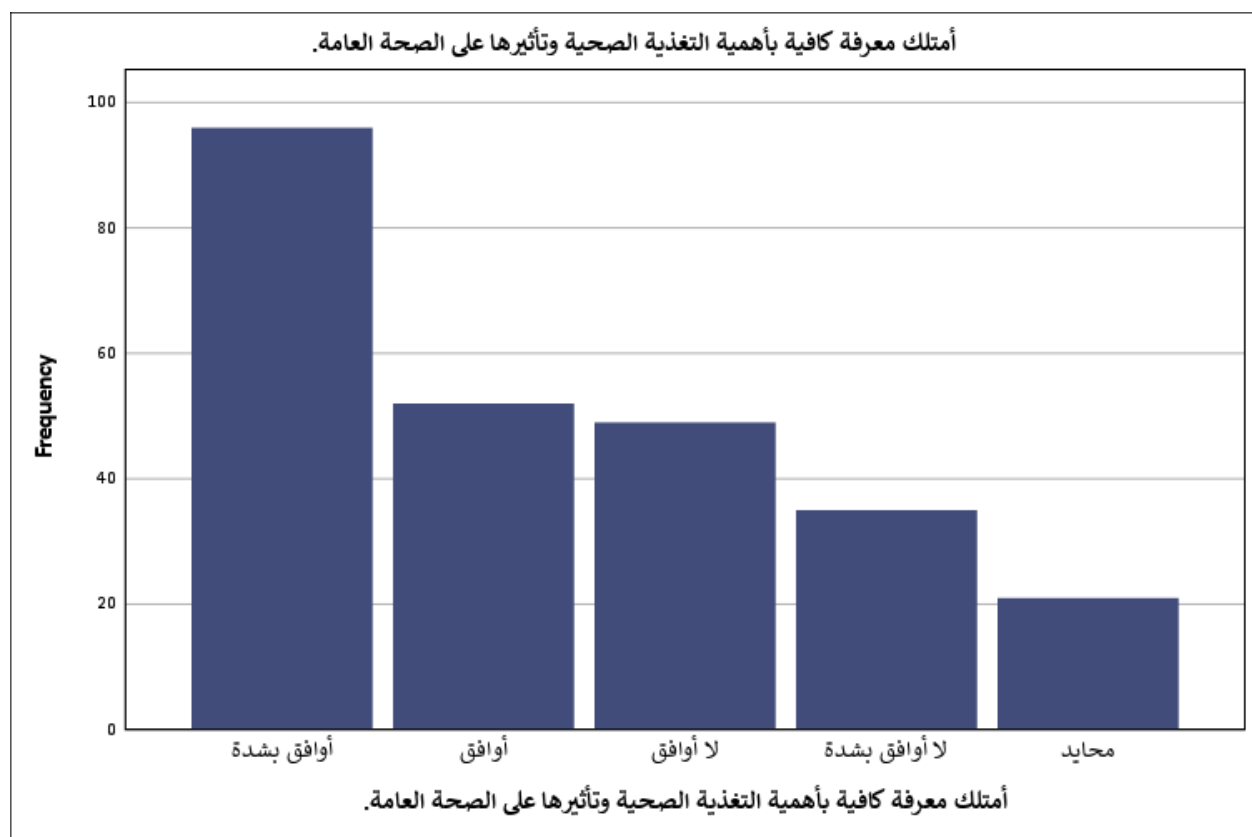
• أمتلك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة.

أفصحت النتائج عن مستويات جيدة من الثقة المعرفية لدى أفراد العينة؛ إذ بلغت نسبة الموافقين بشدة 37.9% ونسبة الموافقين 20.6%؛ مما يشير إلى أن المعرفة الأساسية متوفرة لدى السواد الأعظم من الموظفين؛ وتوزعت بقية النسب بين المحايدون وغير الموافقين بانحراف معياري وصل إلى 1.495؛ مما يثبت وجود فئة لا تزال تفتقر إلى هذه الثقة المعرفية؛ وربما يرجع مصدر هذه المعرفة إلى وسائل التواصل الاجتماعي أو القراءات الشخصية وليس بالضرورة من برامج توعية مؤسسية؛

وتكمن الأهمية العملية لهذه النتيجة في أن توفر المعرفة يسهل من نجاح أي خطط إصلاحية مستقبلية للبيئة الغذائية داخل المؤسسة؛ فالأفراد الذين يمتلكون خلفية جيدة يكونون أكثر استجابة للمبادرات التثقيفية والصحية التي تطلقها جهات عملهم.

جدول 11: التحليل الإحصائي لامتلاك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة.

أمتلك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.9	37.9	37.9	96	أوافق بشدة	Valid
58.5	20.6	20.6	52	أوافق	
77.9	19.4	19.4	49	لا أوافق	
91.7	13.8	13.8	35	لا أوافق بشدة	
100.0	8.3	8.3	21	محايد	
	100.0	100.0	253	Total	



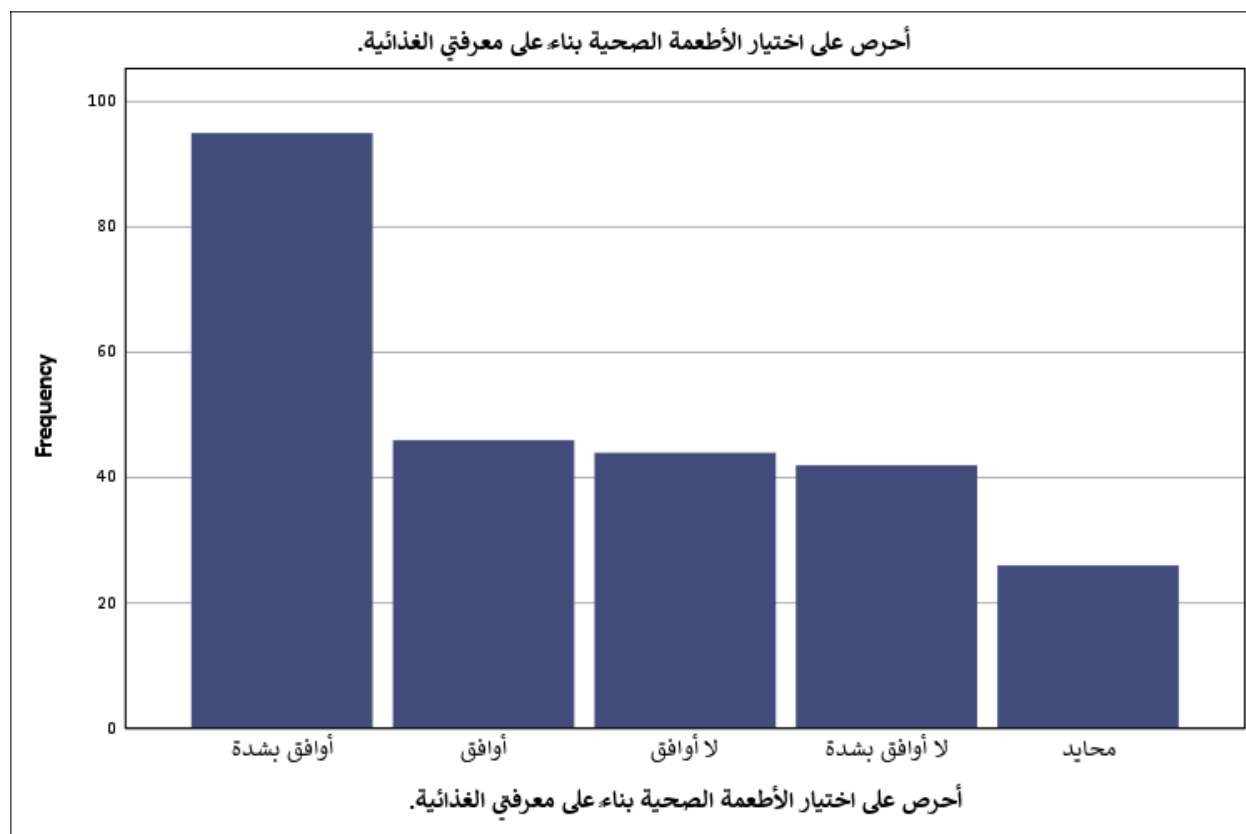
شكل توضيحي 10: التمثيل البياني لامتلاك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة.

• أحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية.

عكست البيانات إصراراً نسبياً من الموظفين على تطبيق معارفهم عند الانتقاء الغذائي؛ حيث بلغت نسبة "أوافق بشدة" 37.5% ونسبة "أوافق" 18.2%؛ بيد أن التشتت بدا واضحاً من خلال انحراف معياري بلغ 1.533 ونسبة عدم موافقة شديدة وصلت إلى 16.6%؛ وربما يفسر هذا التباين الإحصائي بصعوبة التطبيق العملي في ظل المغريات البيئية أو ضيق الوقت؛ فالإرادة وحدها قد لا تكفي لاختيار طعام صحي إذا كانت الخيارات المتاحة في المقصف المدرسي أو المؤسسي محدودة أو مرتفعة الثمن؛ ويحتمل أن يؤدي هذا العجز عن التطبيق إلى شعور بالإحباط؛ مما يؤثر بصورة غير مباشرة على الرضا الوظيفي العام؛ ويوضح ضرورة سد الفجوة بين ما يعرفه الموظف وما يمارسه فعلياً في يومه المهني.

جدول 12: التحليل الإحصائي للحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية.

أحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.5	37.5	37.5	95	أوافق بشدة	Valid
55.7	18.2	18.2	46	أوافق	
73.1	17.4	17.4	44	لا أوافق	
89.7	16.6	16.6	42	لا أوافق بشدة	
100.0	10.3	10.3	26	محايد	
	100.0	100.0	253	Total	



شكل توضيحي 11: التمثيل البياني للحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية.

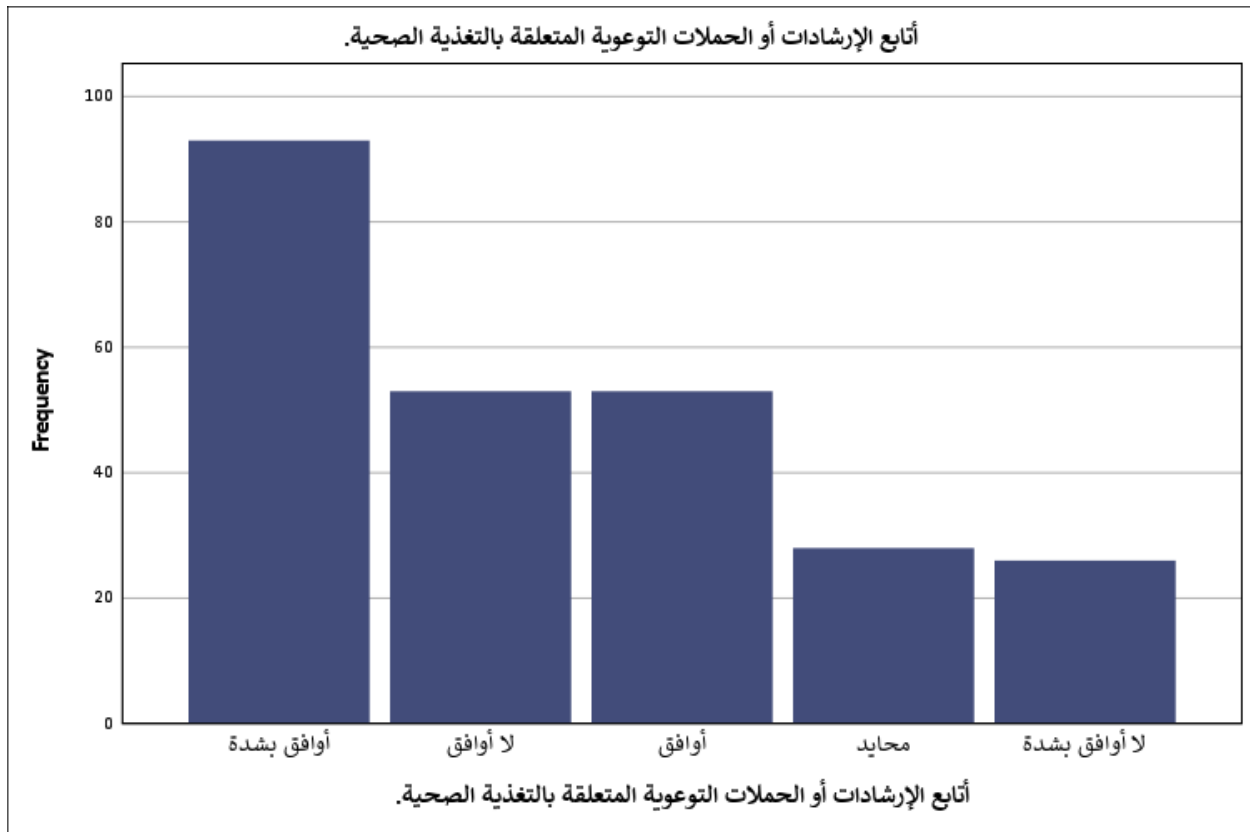
• أتابع الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية.

أظهرت مؤشرات التوزيع التكراري اهتماماً متوسطاً بمتابعة الحملات التوعوية؛ إذ بلغت نسبة الموافقة الشديدة 36.8% وتساوت نسبتا الموافقة وعدم الموافقة عند 20.9% لكل منهما؛ مع انحراف معياري استقر عند 1.424؛ وتدل هذه الأرقام على أن الرسائل التوعوية الحالية لا تصل إلى جميع الموظفين بنفس الكفاءة؛ وربما يعود ذلك إلى تقليدية الوسائل المستخدمة في النشر أو عدم جاذبية المحتوى التثقيفي؛ وفي بيئة العمل؛ قد يتجاهل الموظفون التعاميم الصحية بسبب تكديس المهام المهنية؛ مما يقلل من الفائدة المرجوة من هذه الحملات؛ ويحتمل أن يسهم تطوير قنوات الاتصال الداخلي؛ كإرسال نصائح قصيرة عبر البريد الإلكتروني أو شاشات العرض؛ في رفع نسب المتابعة والتفاعل مع هذه الإرشادات الحيوية.

جدول 13: التحليل الإحصائي لمتابعة الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية.

أتابع الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية.					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	36.8	36.8	36.8	93	أوافق بشدة

57.7	20.9	20.9	53	لا أوافق
78.7	20.9	20.9	53	أوافق
89.7	11.1	11.1	28	محايد
100.0	10.3	10.3	26	لا أوافق بشدة
	100.0	100.0	253	Total



شكل توضيحي 12: التمثيل البياني لمتابعة الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية.

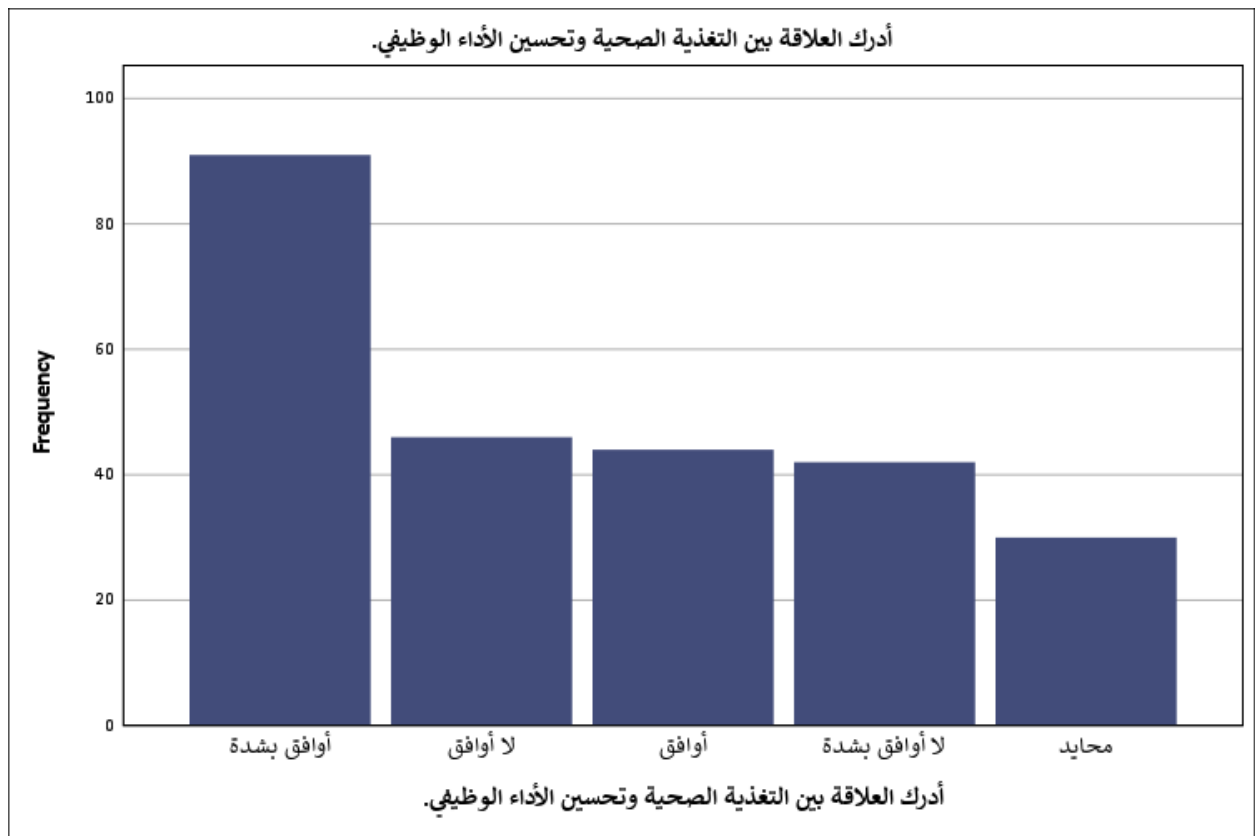
• أدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي.

أشارت استجابات أفراد العينة إلى وعي إيجابي بالعلاقة بين جودة الغذاء ومستوى الإنجاز؛ حيث وافق بشدة 36.0% ووافق 17.4%؛ في المقابل سجل خيار "لا أوافق" 18.2% وخيار "لا أوافق بشدة" 16.6%؛ مع انحراف معياري مرتفع بلغ 1.524؛ ويكشف هذا التشنت عن وجود فئة غير مؤمنة بجدوى الاستثمار في الغذاء الصحي كمدخل لتحسين العمل؛ وربما يظن هؤلاء أن الأداء يرتبط فقط بالمهارة أو الحوافز المالية دون النظر للمحددات البيولوجية والصحية؛ ويحتمل أن يؤثر هذا المفهوم على إنتاجيتهم

الفعالية؛ إذ قد يتغاضون عن جودة غذائهم مما يعرضهم لتراجع النشاط الذهني؛ وتبرز هذه النتيجة حاجة المؤسسة إلى تقديم أدلة عملية للموظفين تربط بين العادات الصحية والنجاح المهني.

جدول 14 : التحليل الإحصائي لأدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي.

أدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.0	36.0	36.0	91	أوافق بشدة	Valid
54.2	18.2	18.2	46	لا أوافق	
71.5	17.4	17.4	44	أوافق	
88.1	16.6	16.6	42	لا أوافق بشدة	
100.0	11.9	11.9	30	محايد	
	100.0	100.0	253	Total	



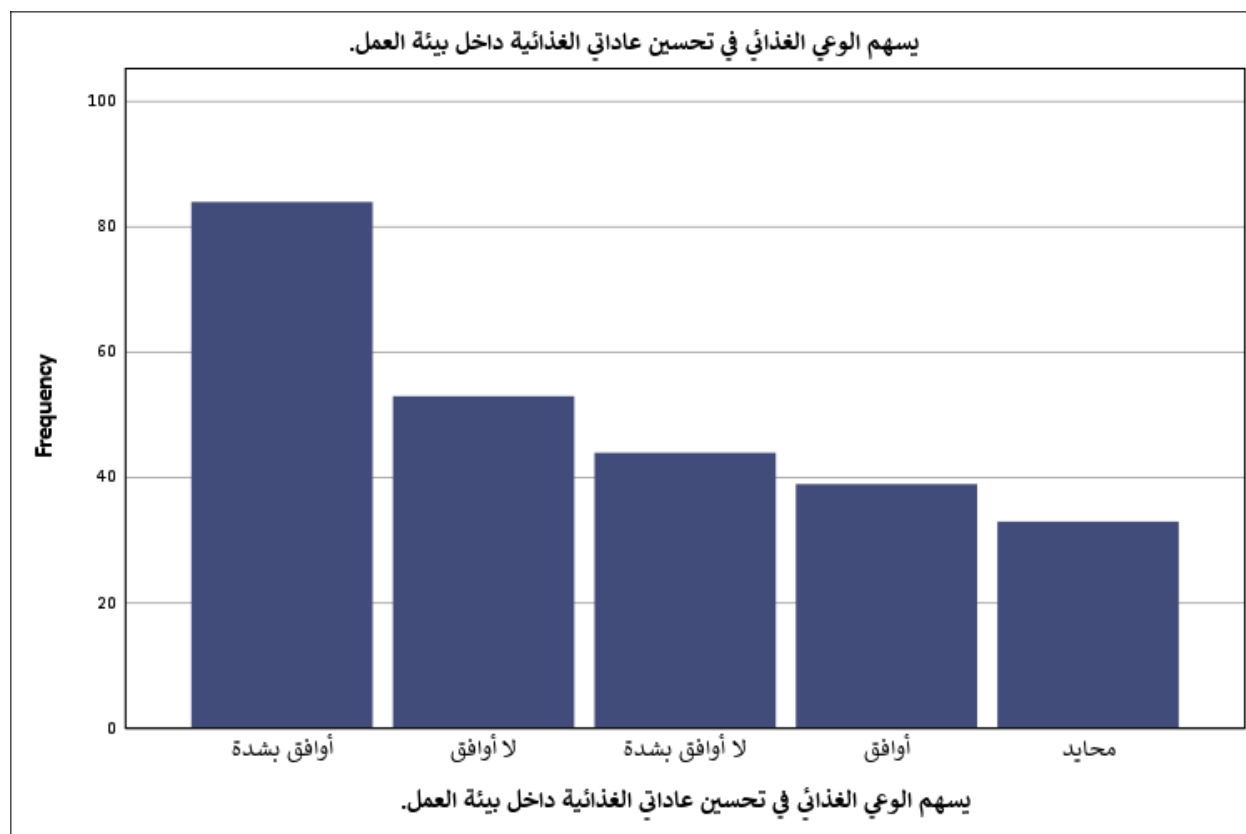
شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لأدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي.

• يسهم الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل.

جاءت الآراء حول دور الوعي في تعديل السلوك اليومي داخل المنظمة متأرجحة بشكل ملحوظ؛ فرغم موافقة 33.2% بشدة؛ إلا أن خيار "لا أوافق" جاء ثانياً بنسبة 20.9%؛ وخيار "لا أوافق بشدة" بنسبة 17.4%؛ وصاحب ذلك انحراف معياري قدره 1.526 ومتوسط حسابي منخفض نسبياً بلغ 3.26؛ وتؤكد هذه الأرقام الشكوك حول قدرة الوعي المجرد وحده على تغيير السلوك الصعب؛ وربما تفرض بيئة العمل ضغوطاً وأوقات دوام طويلة تجعل الموظف عاجزاً عن تعديل عاداته رغم وعيه الكامل بضررها؛ ويؤثر هذا التناقض بين الوعي والممارسة على الروح المعنوية للموظفين؛ مما يتطلب توفير تسهيلات مادية ملموسة داخل المؤسسة تساعدهم على ترجمة وعيهم إلى واقع معاش ومستدام.

جدول 15 : التحليل الإحصائي لمساهمة الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل.

يسهم الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	84	33.2	33.2	33.2	Valid
لا أوافق	53	20.9	20.9	54.2	
لا أوافق بشدة	44	17.4	17.4	71.5	
أوافق	39	15.4	15.4	87.0	
محايد	33	13.0	13.0	100.0	
Total	253	100.0	100.0		



شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساهمة الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل.

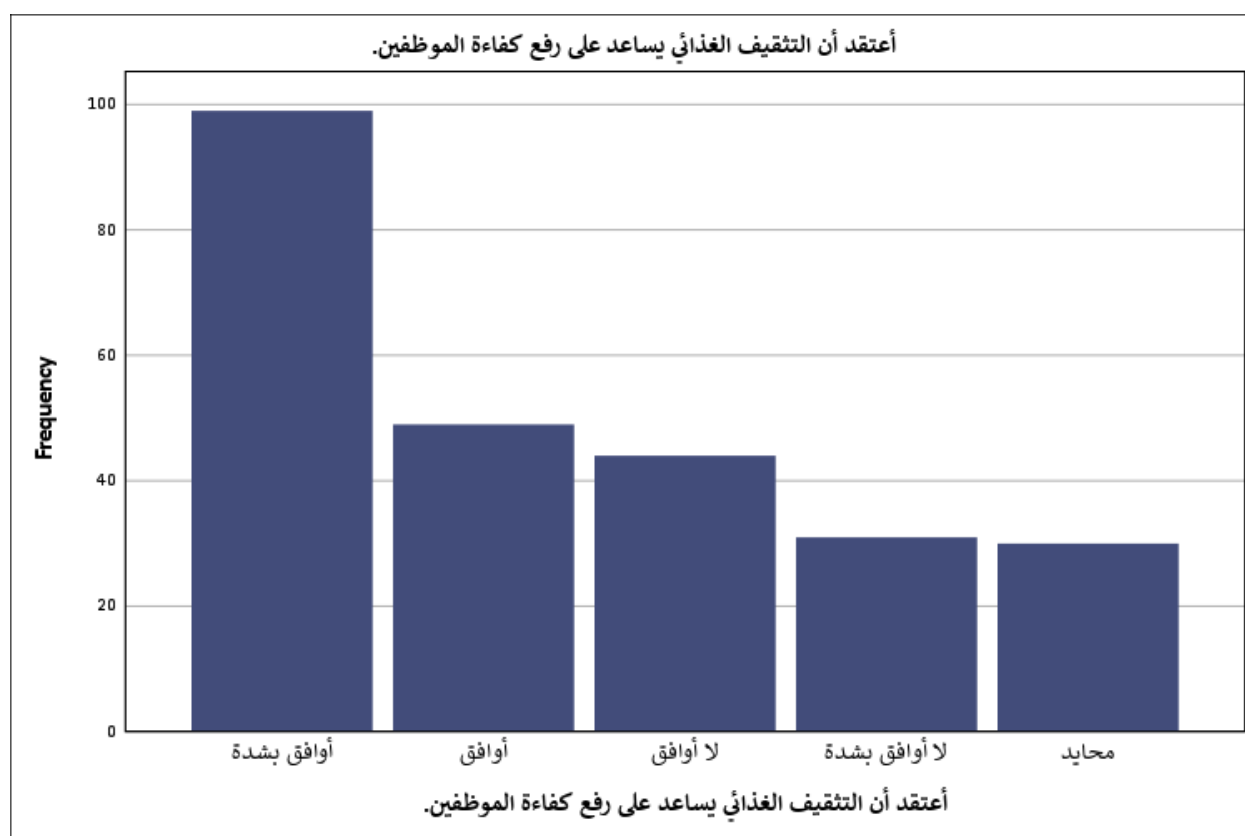
• أعتقد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين.

مالئت استجابات الموظفين نحو تأييد دور التثقيف في تعزيز الكفاءة العامة؛ إذ وافق بشدة 39.1% ووافق 19.4%؛ مما يعطي هذا المتغير متوسطاً حسابياً جيداً بلغ 3.56؛ ولكن ظل الانحراف المعياري مرتفعاً عند 1.456 نتيجة لوجود فئة رافضة بلغت في مجموعها حوالي 30%؛ وربما يعتقد الراضون أن الدورات التثقيفية تستهلك وقتاً كان الأولى توجيهه للمهام الوظيفية المباشرة؛ ويحتمل أن تسهم هذه القنوات الإيجابية لدى الأغلبية في إنجاح أي برامج تدريبية صحية تتبناها المؤسسة؛ فالاستثمار في تثقيف العنصر البشري غذائياً قد ينعكس على تقليل الأخطاء المهنية الناتجة عن الإجهاد؛ ويدعم استقرار الأداء التشغيلي على المدى الطويل.

جدول 16 : التحليل الإحصائي للاعتقاد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين.

أعتقد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.1	39.1	39.1	99	أوافق بشدة	Valid

58.5	19.4	19.4	49	أوافق
75.9	17.4	17.4	44	لا أوافق
88.1	12.3	12.3	31	لا أوافق بشدة
100.0	11.9	11.9	30	محايد
	100.0	100.0	253	Total



شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني للاعتقاد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين.

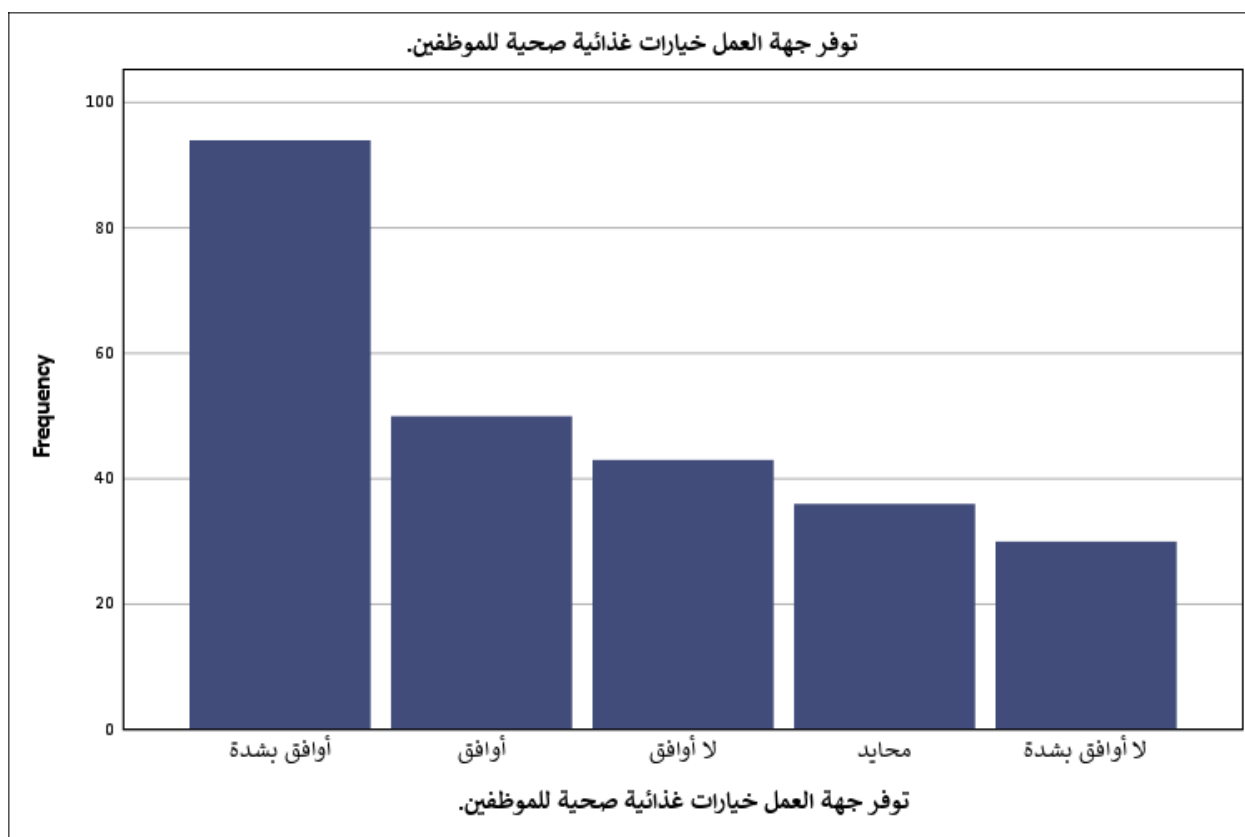
• توفر جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين.

أبرزت النتائج تقييماً متبايناً لمدى توفر الأطعمة الصحية من قبل المؤسسة؛ حيث بلغت نسبة الموافقين بشدة 37.2% والموافقين 19.8%؛ بينما تراوحت بقية الإجابات بين الحياد وعدم الموافقة بانحراف معياري بلغ 1.432 ومتوسط 3.53؛ ويبدو من هذه الأرقام أن هناك تفاوتاً في رضا الموظفين عن الخدمات الغذائية المقدمة؛ وربما يعود ذلك إلى تنوع الفروع أو المواقع التابعة للمؤسسة؛ حيث تتوفر البدائل في مواقع دون أخرى؛ ويؤثر هذا النقص الإمدادي في بعض المواقع على اضطراب الموظفين لشراء

وجبات غير صحية من الخارج؛ مما يتطلب من الإدارة توحيد معايير الجودة الغذائية في جميع المقاصف التابعة لها لضمان بيئة عمل عادلة وصحية للجميع.

جدول 17 : التحليل الإحصائي لتوفير جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين.

توفر جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.2	37.2	37.2	94	أوافق بشدة	Valid
56.9	19.8	19.8	50	أوافق	
73.9	17.0	17.0	43	لا أوافق	
88.1	14.2	14.2	36	محايد	
100.0	11.9	11.9	30	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	253	Total	



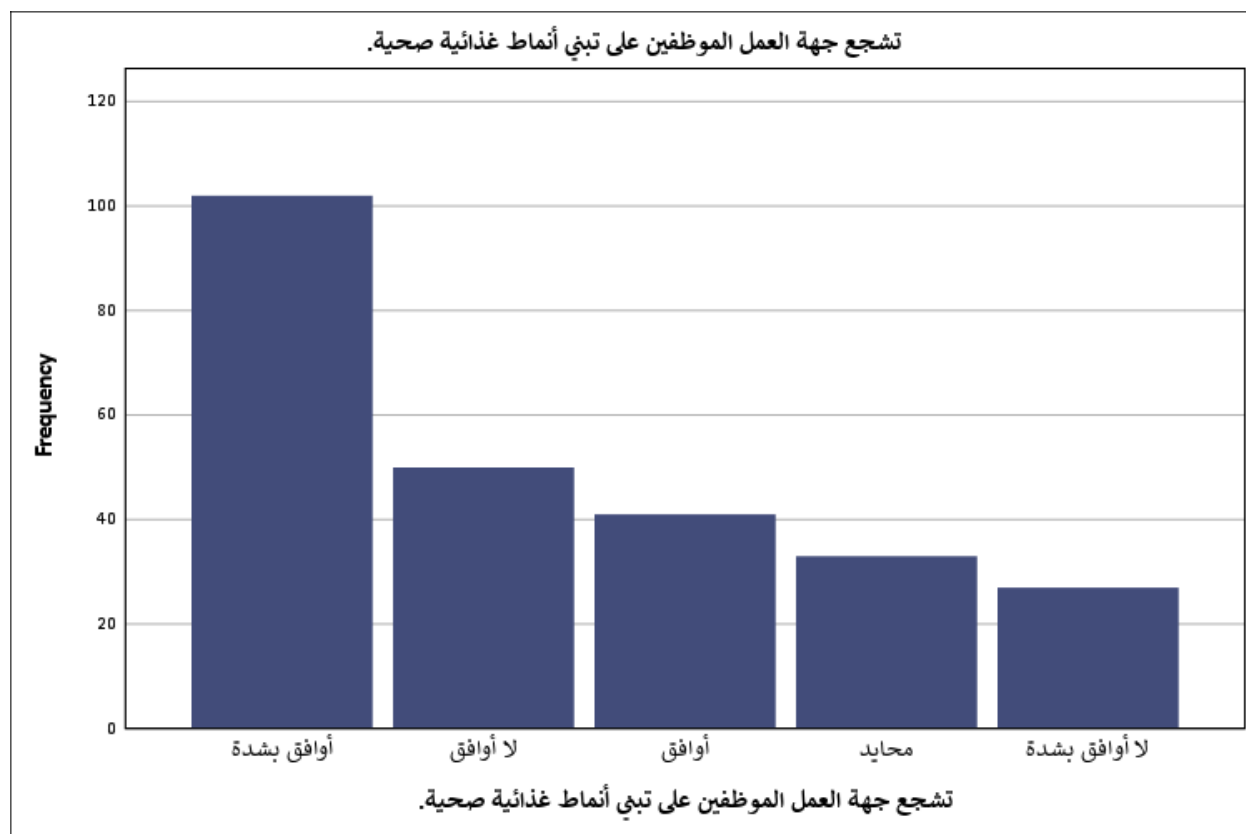
شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لتوفير جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين.

• تشجع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية.

أوضحت التكرارات الإحصائية وجود جهود تشجيعية مدركة من قبل الإدارة؛ حيث وافق بشدة 40.3% من العينة؛ بيد أن خيار "لا أوافق" استقطب 19.8%؛ مع انحراف معياري وصل إلى 1.448؛ ويشير هذا التشتت إلى أن الدعم التشجيعي قد يكون شفهياً أو تنظيمياً غير ملزم؛ وربما تقتصر جهود التشجيع على ملصقات توعوية دون تقديم حوافز حقيقية أو تخفيضات على الأطعمة الصحية؛ ويؤدي هذا النوع من التشجيع الجزئي إلى استجابة محدودة من الموظفين؛ فالتحفيز الفعال يتطلب سياسات واضحة تدمج الأنشطة الصحية ضمن ثقافة المنظمة وجدولها اليومية لتشجيع الجميع بلا استثناء.

جدول 18 : التحليل الإحصائي لتشجيع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية.

تشجع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.3	40.3	40.3	102	أوافق بشدة	Valid
60.1	19.8	19.8	50	لا أوافق	
76.3	16.2	16.2	41	أوافق	
89.3	13.0	13.0	33	محايد	
100.0	10.7	10.7	27	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	253	Total	



شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لتشجيع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية.

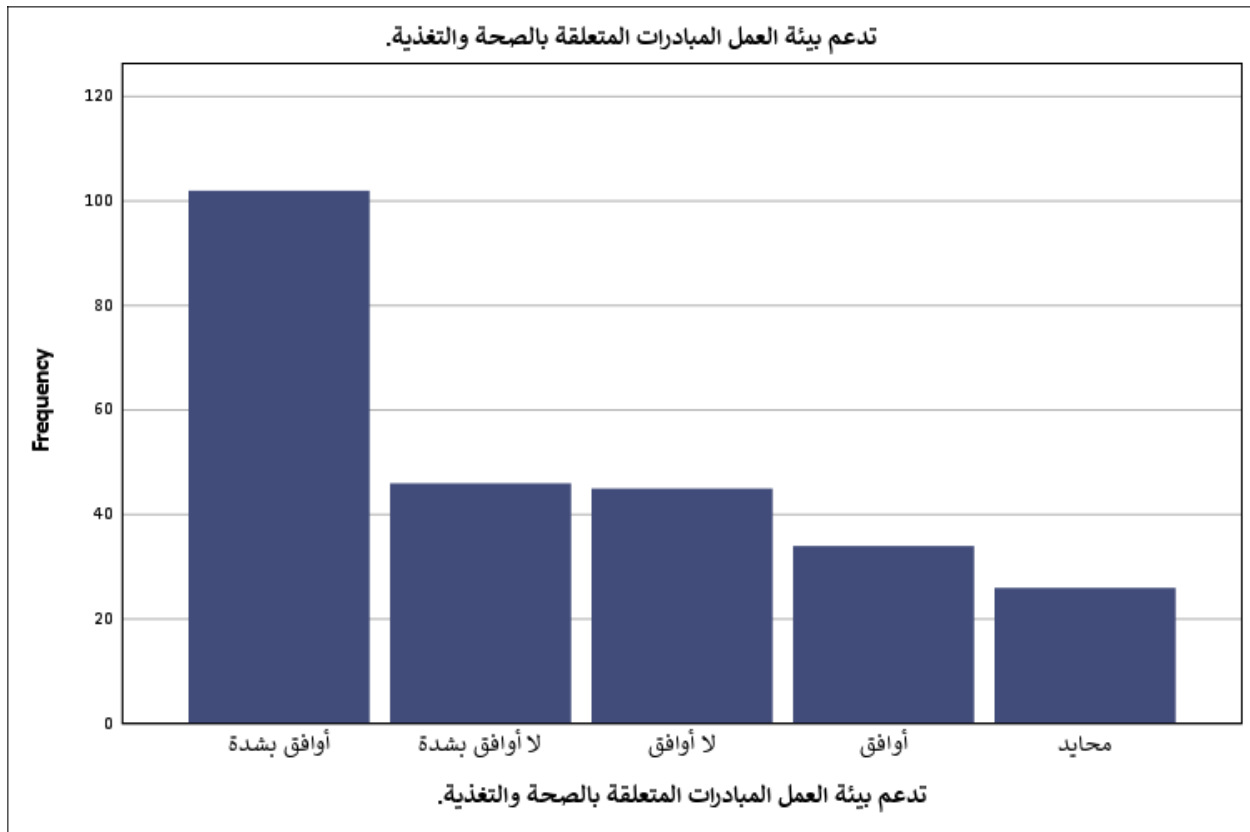
• تدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية.

كشفت الإجابات عن تباين واضح في رؤية الموظفين لمدى رعاية المؤسسة للمبادرات الصحية؛ فبينما بلغت نسبة الموافقين بشدة 40.3%؛ صعدت نسبة غير الموافقين بشدة إلى 18.2% وغير الموافقين إلى 17.8%؛ وسجل الانحراف المعياري قيمة مرتفعة بلغت 1.582؛ مما يدل على انقسام حاد؛ وربما يفسر هذا التشتت بغياب الاستمرارية في تنظيم هذه المبادرات؛ حيث تطلق المؤسسة حملات موسمية ثم تتوقف؛ مما يترك انطباعاً سلبياً لدى شريحة واسعة من الموظفين؛ ويحتمل أن يتسبب هذا الضعف في الدعم المستمر في عزوف العاملين عن المشاركة الفعالة؛ مما يحرم المنظمة من عوائد صحية وإنتاجية هامة كان يمكن تحقيقها لو استمر الدعم.

جدول 19 : التحليل الإحصائي لدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية.

تدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.3	40.3	40.3	102	أوافق بشدة	Valid

58.5	18.2	18.2	46	لا أوافق بشدة	
76.3	17.8	17.8	45	لا أوافق	
89.7	13.4	13.4	34	أوافق	
100.0	10.3	10.3	26	محايد	
	100.0	100.0	253	Total	



شكل توضيحي 18: التمثيل البياني لدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية.

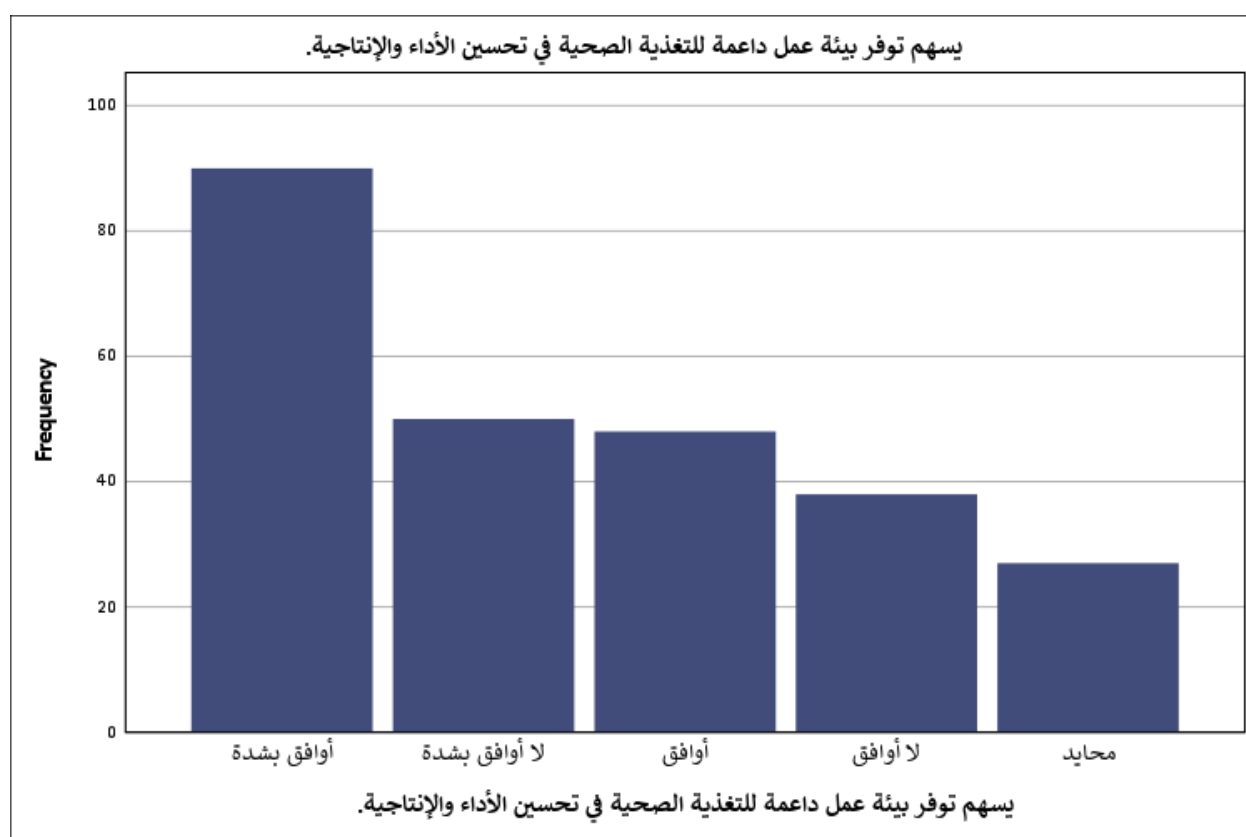
• يسهم توفير بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية.

اتفقت نسبة من الموظفين على الأثر الإيجابي للبيئة الداعمة؛ حيث بلغت الموافقة الشديدة 35.6% والموافقة العادية 19.0%؛ ولكن واجه ذلك معارضة شديدة من 19.8% اختاروا "لا أوافق بشدة"؛ وانحراف معياري بلغ 1.561؛ ويعبر هذا التباين الإحصائي عن عدم ثقة جزء من الموظفين في أن التغيير البيئي وحده كفيل برفع الإنتاجية؛ وربما يرى هؤلاء أن ضغط العمل والرواتب هي المحددات الأساسية للأداء؛ ويحتمل أن يؤدي هذا التفكير إلى مقاومة المبادرات الصحية؛ مما يفرض على المؤسسة دمج

التحسينات الغذائية مع نظام الحوافز العام ليلمس الموظف ارتباطاً حقيقياً بين صحته وتقديره المهني.

جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساهمة توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية.

يسهم توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	90	35.6	35.6	35.6	Valid
لا أوافق بشدة	50	19.8	19.8	55.3	
أوافق	48	19.0	19.0	74.3	
لا أوافق	38	15.0	15.0	89.3	
محايد	27	10.7	10.7	100.0	
Total	253	100.0	100.0		



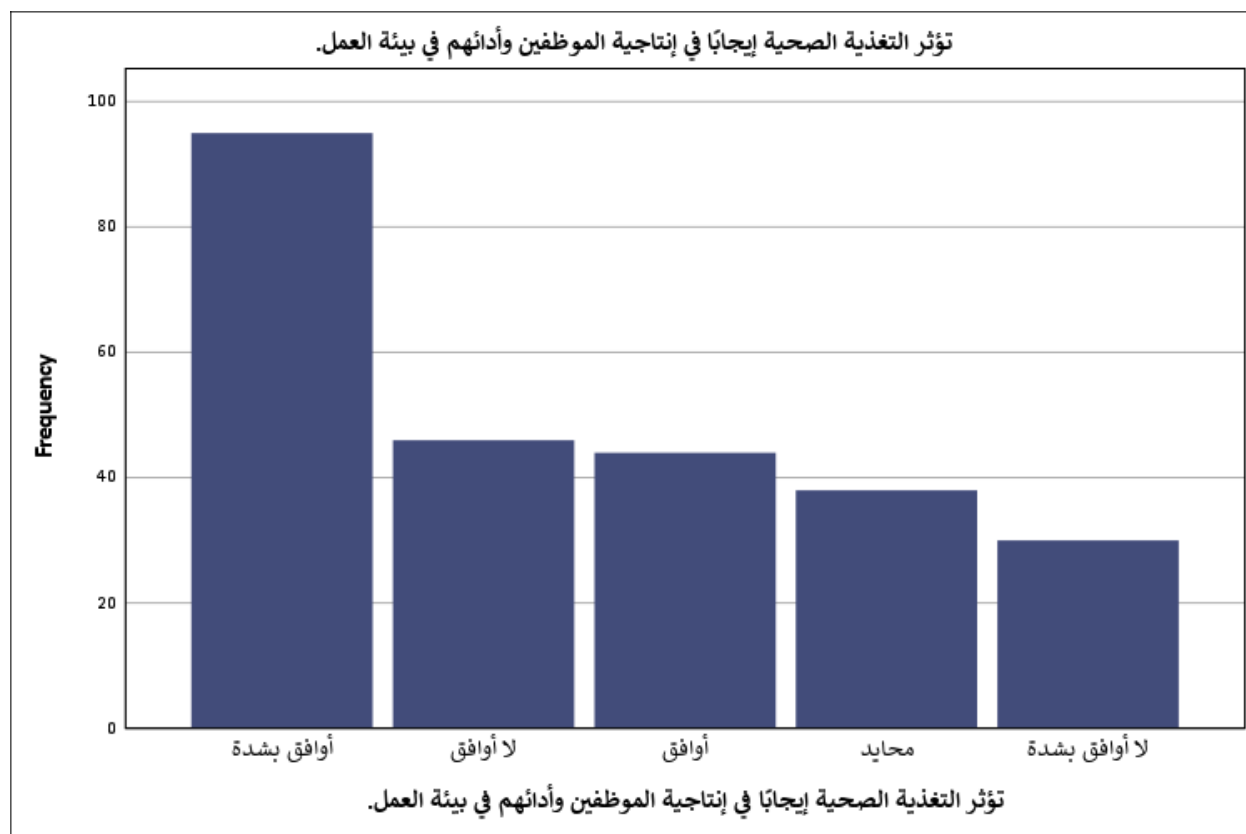
شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساهمة توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية.

• تؤثر التغذية الصحية إيجاباً في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.

أكدت المؤشرات التكرارية للعبارة الأخيرة المحورية قناعة الأغلبية بالرابط بين الغذاء والإنتاجية؛ إذ وافق بشدة 37.5% ووافق 17.4%؛ مع تسجيل نسبة عدم موافقة بلغت 18.2% وانحراف معياري قدره 1.444 ومتوسط 3.51؛ ويبدو أن القناعة العامة بالإنتاجية تتماشى مع الطروحات الإدارية الحديثة؛ غير أن وجود شريحة رافضة يوجب على الباحثين دراسة العوامل الأخرى المتداخلة؛ ويحتمل أن تسهم هذه النتيجة الإيجابية في دفع الإدارة نحو اتخاذ خطوات عملية جريئة لتحسين البيئة الغذائية؛ فالاستثمار في صحة الموظف يمثل استثماراً مباشراً في رأس المال البشري للمنظمة وزيادة كفاءتها الربحية والتشغيلية.

جدول 21: التحليل الإحصائي لتأثير التغذية الصحية إيجاباً في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.

تؤثر التغذية الصحية إيجاباً في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	95	37.5	37.5	37.5	Valid
لا أوافق	46	18.2	18.2	55.7	
أوافق	44	17.4	17.4	73.1	
محايد	38	15.0	15.0	88.1	
لا أوافق بشدة	30	11.9	11.9	100.0	
Total	253	100.0	100.0		



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لتأثير التغذية الصحية إيجاباً في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.

• اختبار المصادقية والموثوقية

أظهرت الفحوصات الإحصائية لمعاملات الثبات متانة عالية في أداة الدراسة؛ حيث شمل التحليل جميع المفردات البالغة مئتان وثلاثة وخمسون حالة بنسبة اكتمال بلغت مئة بالمئة ودون استبعاد أي متغير؛ وسجل معامل ألفا كرونباخ قيمة متميزة بلغت 0.922 لعدد عشرين عبارة؛ وتعد هذه القيمة المرتفعة مؤشراً قاطعاً على التجانس الداخلي الكبير بين الأسئلة وقدرتها العالية على قياس الظاهرة المراد دراستها؛ وربما يعود هذا التناسق الملحوظ إلى الدقة في صياغة العبارات ووضوحها للمستجيبين؛ مما قلل من التناقض في الإجابات؛ وتمنح هذه النتيجة الباحث طمأنينة أكاديمية كاملة وصلاحية علمية لتطبيق الاختبارات الإحصائية المتقدمة كالاعتماد على نتائج الانحدار وكاي سكوير في تعميم النتائج والاعتماد عليها بجرأة وثقة.

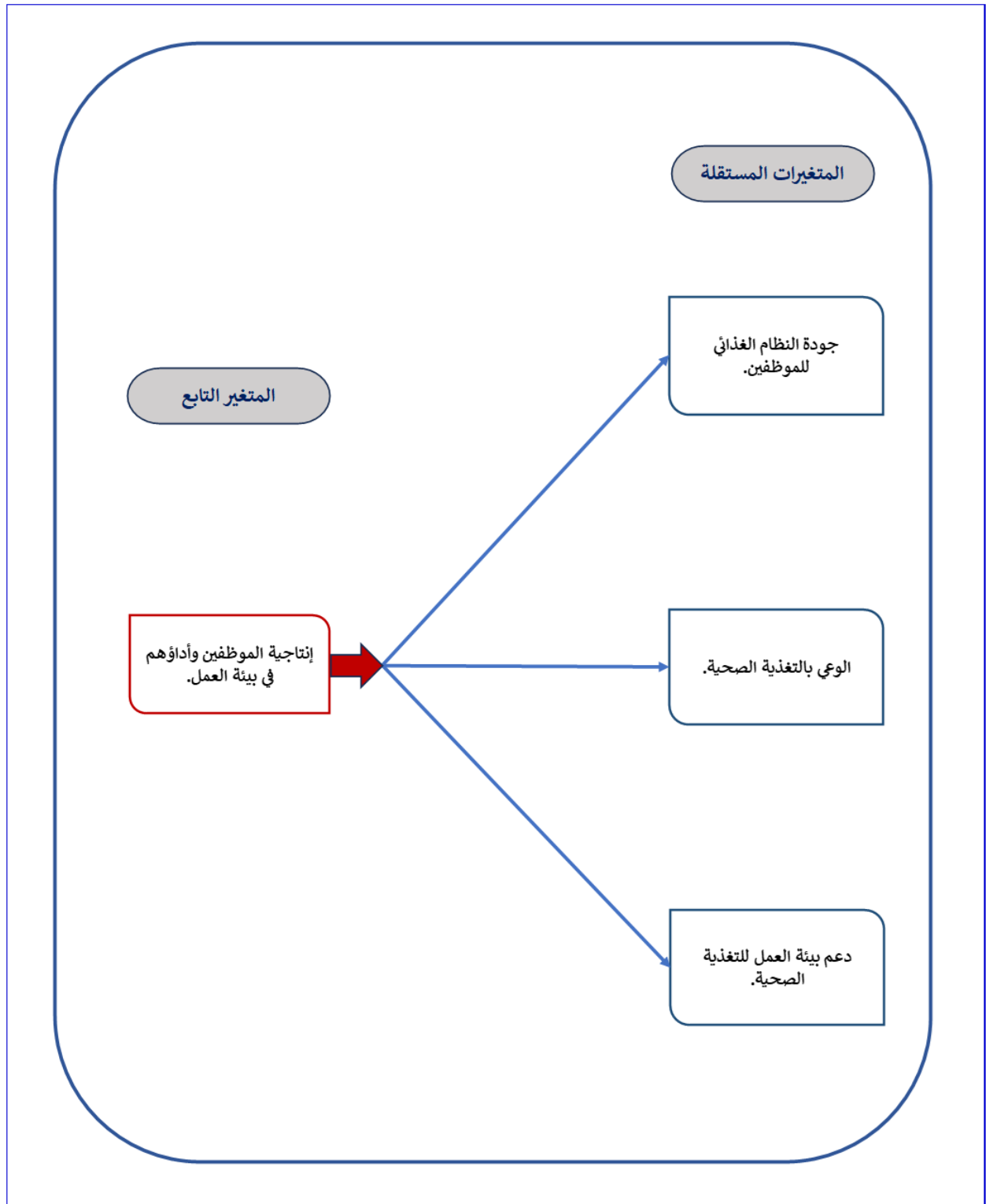
جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	253	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	

100.0	253	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 23: اختبار الثبات والموثوقية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.922



شكل توضيحي 21: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

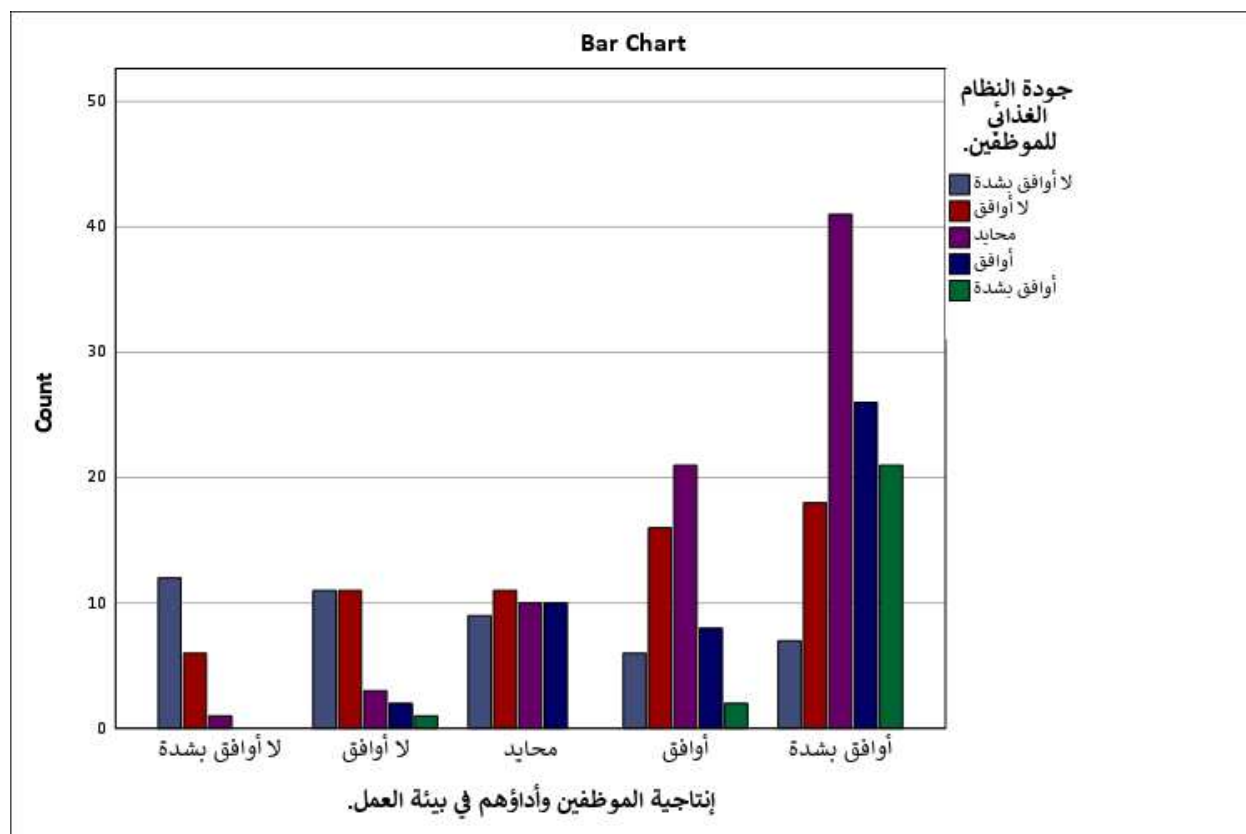
• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدارسة:

1. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل وجودة النظام الغذائي للموظفين.

أفرزت نتائج اختبار الاستقلال كاي اسكوير ارتباطاً دالاً إحصائياً بين إنتاجية الموظفين وجودة نظامهم الغذائي؛ حيث بلغت قيمة بيرسون 83.850 عند مستوى دلالة احتمالي قدره 0.000 وبدرجات حرية بلغت ست عشرة؛ وتؤكد هذه القيمة رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود علاقة وثيقة؛ ورغم وجود سبع خلايا بنسبة 28.0% متوقعة أقل من خمسة؛ إلا أن القيمة الإجمالية تظل قوية ومعبرة؛ وربما يفسر هذا الارتباط بأن جودة الغذاء تنعكس على الحالة المزاجية والجسدية للموظف؛ مما يدفعه للعمل بنشاط؛ ويحتمل أن يظهر هذا في انخفاض تكرارات عدم الموافقة الشديدة مع تحسن جودة الغذاء؛ مما يعزز الفكرة القائلة بأن التغذية الجيدة ركيزة أساسية للأداء المتميز.

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. وجودة النظام الغذائي للموظفين.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	83.850 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	87.290	Likelihood Ratio
.000	1	59.439	Linear-by-Linear Association
		253	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.80.			



شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. وجودة النظام الغذائي للموظفين.

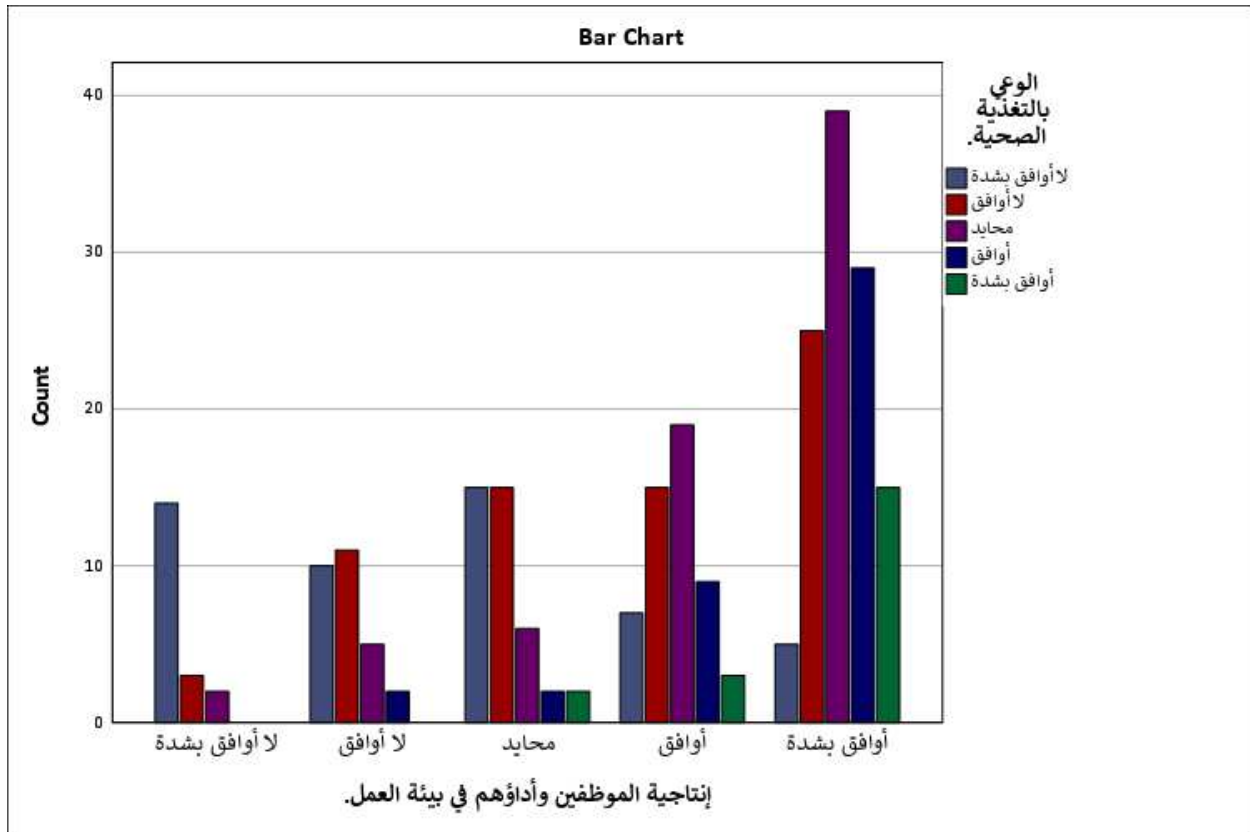
2. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. والوعي بالتغذية الصحية.

أثبتت المؤشرات الإحصائية لاختبار كاي اسكوير وجود علاقة جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية والوعي بالتغذية الصحية؛ إذ بلغت قيمة الاختبار 87.009 عند مستوى دلالة 0.000 وبست عشرة درجة حرية؛ وتدعم نسبة المجموعات المتقاطعة هذا التوجه الارتباطي بوضوح؛ وربما يشير هذا التلازم إلى أن الموظف الأكثر وعياً يكون أقدر على تنظيم طاقته وتجنب العادات المسببة للإجهاد الفكري؛ ويحتمل أن يسهم هذا الوعي في خلق ثقافة رقابة ذاتية داخل بيئة العمل؛ حيث يتجنب الموظفون طواعية الأغذية الثقيلة التي تسبب النعاس؛ مما يحافظ على وتيرة أداء مستقرة ومرتفعة طوال ساعات الدوام الرسمي.

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. والوعي بالتغذية الصحية.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	87.009 ^a	Pearson Chi-Square

Likelihood Ratio	88.920	16	.000
Linear-by-Linear Association	64.458	1	.000
N of Valid Cases	253		
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50.			



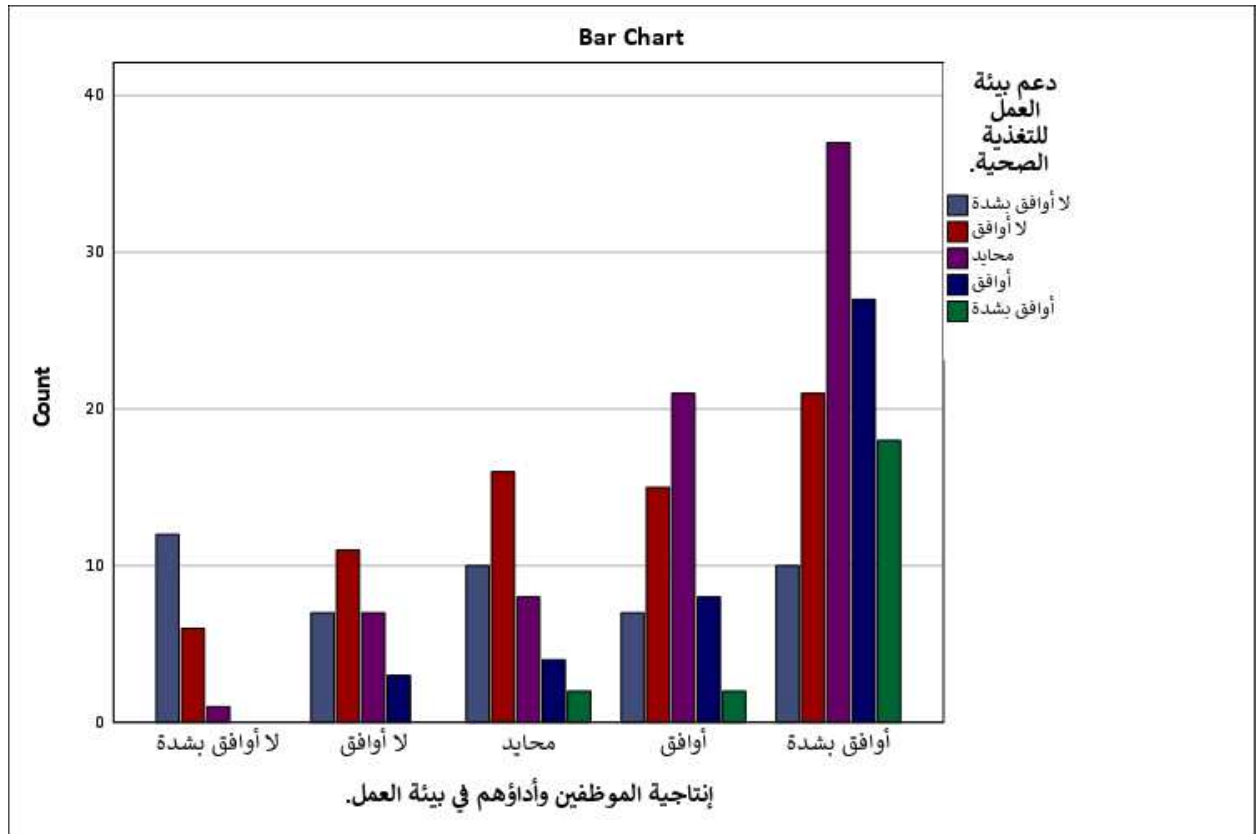
شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. والوعي بالتغذية الصحية.

3. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية.

أظهر تحليل الجداول المتقاطعة واختبار كاي اسكوير ارتباطاً معنوياً واضحاً بين مستوى الإنتاجية ومدى الدعم الذي تقدمه البيئة التنظيمية؛ حيث بلغت القيمة المحسوبة 65.121 بمستوى دلالة 0.000؛ وتعد هذه النتيجة برهاناً إحصائياً على أن سلوك المنظمة يؤثر في كفاءة موظفيها؛ وربما يعزى انخفاض قيمة كاي اسكوير هنا مقارنة بالوعي والجودة إلى أن الدعم البيئي عامل بسيط ومسهل وليس عاملاً حيوياً مباشراً داخل جسم الموظف؛ ويحتمل أن يؤدي تحسين هذا الدعم المؤسسي من خلال سياسات واضحة إلى تحفيز الموظفين المحايدين؛ ورفع مستويات إنتاجيتهم عبر إشعارهم باهتمام المؤسسة بصحتهم الشخصية.

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	65.121 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	65.973	Likelihood Ratio
.000	1	48.173	Linear-by-Linear Association
		253	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.65.			



شكل توضيحي 24 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية.

• اختبار الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة

كشفت المخرجات الإحصائية لنموذج الانحدار المتعدد عن قدرة تفسيرية جيدة للمتغيرات المستقلة مجتمعة؛ حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد 0.641 وسجل معامل التحديد 0.411؛ مما يعني أن جودة النظام الغذائي؛ والوعي الصحي؛ ودعم بيئة العمل تفسر ما نسبته 41.1% من التباين الحاصل في إنتاجية الموظفين وأدائهم؛ وتعد القيمة المتبقية مقدرة بعوامل أخرى خارجة عن نطاق الدراسة الحالية؛ وسجل الخطأ المعياري للتقدير 1.008؛ وتبرز القيمة العملية لهذا النموذج في تأكيد أهمية النظرة الشمولية للصحة داخل المنظمة؛ إذ لا يمكن الاعتماد على الوعي الفردي وحده دون تهيئة بيئة داعمة توفر خيارات حقيقية للموظفين لتعزيز إنتاجيتهم.

أكدت نتائج تحليل التباين الصلاحية المرتفعة لنموذج الانحدار من الناحية الإحصائية؛ حيث بلغت قيمة F المحسوبة 57.845 وبمستوى دلالة قدره 0.000؛ وهي قيمة دالة بقوة تحت تباين الانحدار البالغ 176.467 ودرجات حرية قدرها ثلاثة للمتغيرات الشارحة؛ ويبرهن هذا التميز الإحصائي على أن النموذج المستخدم ملائم جداً للتنبؤ بالتغيرات التي تطرأ على أداء الموظفين؛ وربما يرجع ذلك تظافر العوامل الصحية والبيئية معاً في تكوين منظومة الأداء؛ ويحتمل أن يسهم هذا القبول الإحصائي في اعتماد صناع القرار على هذه المحددات عند رسم السياسات التطويرية للموارد البشرية داخل المؤسسة لضمان عوائد إنتاجية مستقرة ومبنية على أسس علمية رصينة.

أوضحت معاملات الانحدار تفاصيل الأثر الحاصل من كل متغير مستقل على حدة؛ حيث سجل المتغير الثابت قيمة قدرها 1.326 بمستوى دلالة 0.000؛ وتصدر متغير الوعي بالتغذية الصحية التأثير بمعامل بيتا القياسي البالغ 0.311 وقيمة ت بلغت 5.717؛ وتلاه مباشرة متغير جودة النظام الغذائي للموظفين بمعامل بيتا 0.305 وقيمة ت بلغت 5.752؛ بينما جاء دعم بيئة العمل للتغذية الصحية في المرتبة الثالثة بمعامل بيتا 0.241 وقيمة ت بلغت 4.565؛ وجميع هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.000؛ وتشير هذه التفاصيل إلى أن رفع الوعي وتحسين جودة الغذاء يمثلان المفتاحين الأساسيين لزيادة كفاءة الأداء؛ وربما تمنح هذه الأرقام الإدارة ترتيباً للأولويات عند إنفاق ميزانيات الرعاية الصحية والتدريب.

جدول 27: ملخص النموذج

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.404	1.008

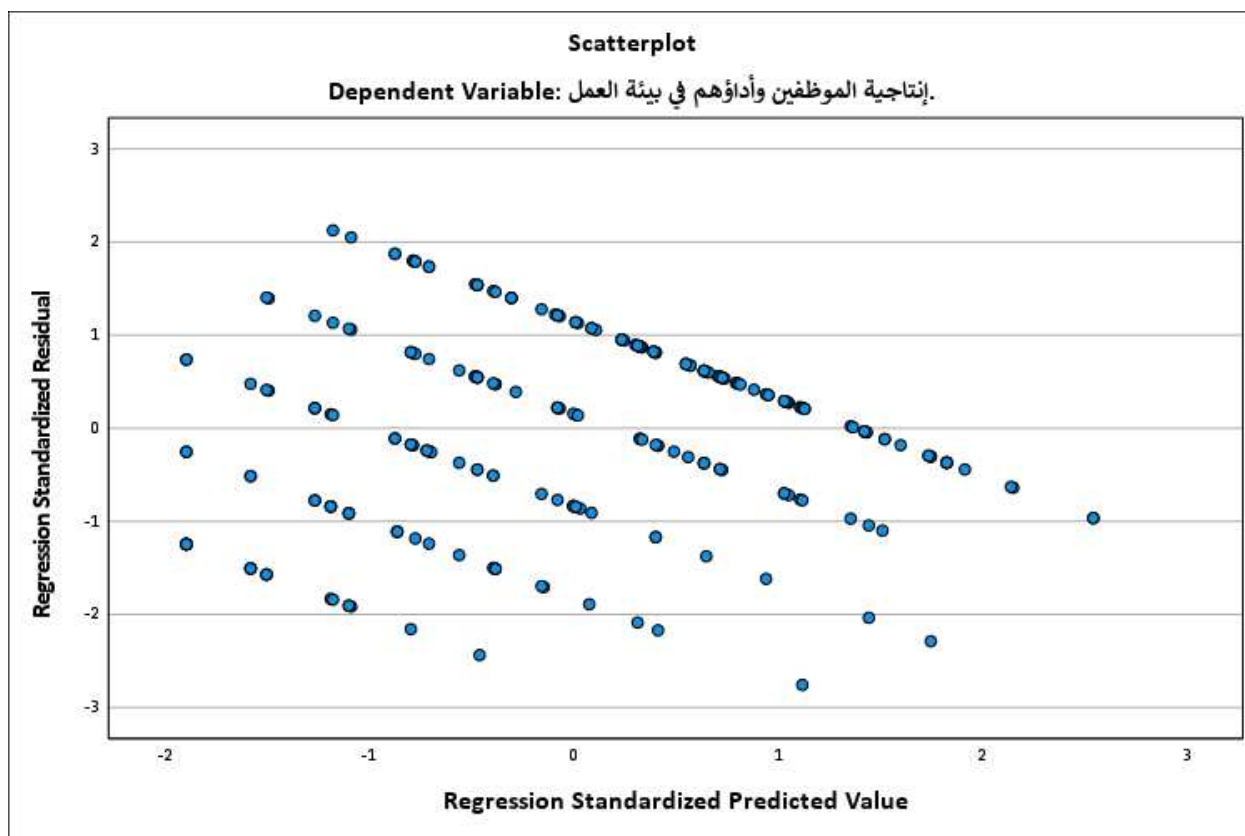
a. Predictors: (Constant), الوعي بالتغذية الصحية., جودة النظام الغذائي للموظفين., الوعي بالتغذية الصحية.
b. Dependent Variable: إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل.

جدول 28 : تحليل التباين

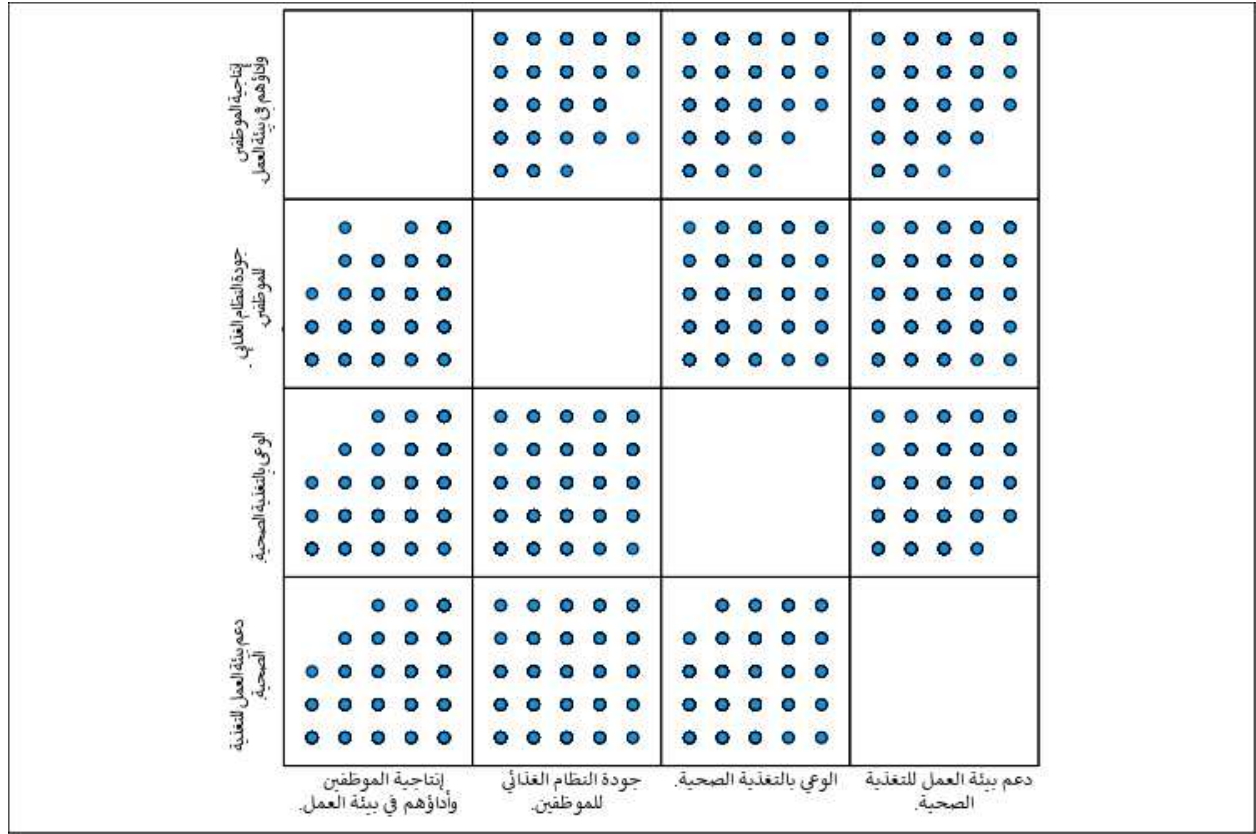
ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	57.845	58.822	3	176.467	Regression	1
		1.017	249	253.208	Residual	
			252	429.676	Total	
a. Dependent Variable: إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل.						
b. Predictors: (Constant), جودة النظام الغذائي للموظفين., الوعي بالتغذية الصحية.						

جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	6.555		.202	1.326	(Constant)	1
.000	5.752	.305	.057	.328	جودة النظام الغذائي للموظفين.	
.000	5.717	.311	.059	.338	الوعي بالتغذية الصحية.	
.000	4.565	.241	.058	.263	دعم بيئة العمل للتغذية الصحية.	
a. Dependent Variable: إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل.						



شكل توضيحي 25: شكل الانتشار للبقايا



شكل توضيحي 26 : مصفوفة شكل الانتشار

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

قدم اختبار التباين الأحادي تأكيداً إضافياً على المعنوية العالية للتأثيرات المشتركة لمتغيرات التغذية والبيئة على إنتاجية العمل؛ حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 17.234 بمستوى دلالة احتمالي 0.000 وبدرجات حرية بلغت اثنتي عشرة للمجموعات؛ ويوضح تباين البواقي البالغ 230.800 وجود فروق جوهرية بين الموظفين بناءً على مستوياتهم الغذائية والصحية؛ وربما يفسر هذا التباين الحاد باختلاف استجابة الأفراد للسياسات التوعوية والبيئية؛ ويحتمل أن تتأثر هذه الاستجابة بمتغيرات ديموغرافية كالعمر أو الدرجة العلمية؛ مما يستدعي من الباحثين مستقبلاً تعميق الدراسة عبر فحص الآثار التفاعلية الثنائية بين الخصائص الشخصية والعوامل البيئية المحيطة.

أظهرت النتائج المتقدمة لمعامل بايز دليلاً علمياً فائق القوة يدعم النموذج التفسيري المقترح مقارنة بالنموذج الصفري؛ حيث بلغت قيمة المعامل رقماً فلكياً كبيراً جداً؛ وسجل معامل الارتباط 0.680 ومعامل التحديد المعدل 0.436 بخطأ معياري قدره 0.98؛ وتكمن الأهمية المنهجية لهذه القيمة في إزالة أي شكوك حول عشوائية العلاقات المكتشفة؛ وثبتت بما لا يدع مجالاً للتردد أن جودة النظام الغذائي والوعي والدعم البيئي عوامل حاسمة في تشكيل الفروق في إنتاجية الموظفين؛ ويحتمل أن تمنح هذه

القوة الإحصائية المستندة لمنهجية بايز زخماً كبيراً للتوصيات التطبيقية للدراسة؛ وتجعل من الضروري تبني استراتيجيات صحية متكاملة لضمان كفاءة أداء العنصر البشري.

جدول 30 : اختبار التباين الأحادي

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	17.234	16.573	12	198.876	Regression
		.962	240	230.800	Residual
			252	429.676	Total
a. Dependent Variable: إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل.					
b. Model: (Intercept), جودة النظام الغذائي للموظفين, دعم بيئة العمل للتغذية الصحية, الوعي بالتغذية الصحية.					

جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.98	.436	.463	.680	6967316865673489000000.000
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), جودة النظام الغذائي للموظفين, دعم بيئة العمل للتغذية الصحية, الوعي بالتغذية الصحية.				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

المناقشة

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، وهو ما يعكس أهمية الاستثمار في صحة العاملين باعتبارها أحد المداخل الرئيسة لتحسين الأداء المؤسسي. فقد بينت النتائج أن جودة النظام الغذائي تسهم بصورة مباشرة في رفع مستويات النشاط الذهني والبدني، وتحسين القدرة على التركيز، وزيادة كفاءة إنجاز المهام، وهو ما يتفق مع نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في صحة العاملين يؤدي إلى تحسين إنتاجيتهم وتعظيم القيمة التي يضيفونها للمؤسسة. كما توضح النتائج أن الموظفين الذين يلتزمون بأنظمة غذائية متوازنة يكونون أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل، وأقل تعرضاً للإجهاد والإرهاق، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة الأداء وتقليل الأخطاء الوظيفية.

كما أوضحت النتائج أن الوعي بالتغذية الصحية يمثل عاملاً مؤثراً في تحسين الأداء الوظيفي، حيث أظهرت البيانات أن الموظفين الذين يمتلكون معرفة كافية بالعادات الغذائية السليمة أكثر ميلاً إلى تبني سلوكيات صحية تسهم في المحافظة على مستويات مرتفعة من النشاط والتركيز طوال ساعات العمل. ويؤكد ذلك أن المعرفة الصحية لا تقتصر على الجانب النظري، بل تتحول إلى ممارسات عملية تؤثر بصورة مباشرة في الكفاءة الإنتاجية. وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن رفع مستوى الثقافة الغذائية يسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز القدرة على الإنجاز والإبداع داخل المؤسسات.

وأظهرت الدراسة أيضاً أن دعم بيئة العمل للتغذية الصحية يمثل أحد أهم العوامل التي تعزز العلاقة بين التغذية الصحية والأداء الوظيفي، حيث تبين أن المؤسسات التي توفر خيارات غذائية صحية، وتنفذ برامج توعوية، وتدعم المبادرات الصحية تحقق مستويات أعلى من إنتاجية الموظفين مقارنة بالمؤسسات التي تفتقر إلى مثل هذه المبادرات. ويعكس ذلك أهمية الدور التنظيمي للمؤسسات في تعزيز السلوكيات الصحية، إذ لا يقتصر تحسين الأداء على مسؤولية الموظف وحده، وإنما يتطلب وجود بيئة عمل داعمة تشجع على تبني أنماط حياة صحية ومستدامة. وتنسجم هذه النتيجة مع الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تنظر إلى صحة العاملين باعتبارها استثماراً استراتيجياً يحقق فوائد طويلة الأجل للمؤسسة والعاملين معاً. وتشير النتائج بصورة عامة إلى أن التغذية الصحية لا تمثل عاملاً صحياً فحسب، بل تعد عنصراً استراتيجياً في رفع كفاءة رأس المال البشري وتحقيق التميز المؤسسي، خاصة في ظل توجه المملكة العربية السعودية نحو تعزيز جودة الحياة ورفع إنتاجية

القوى العاملة بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. كما تؤكد النتائج أهمية تبني سياسات مؤسسية متكاملة تجمع بين التوعية الصحية، وتحسين البيئة الغذائية داخل المؤسسات، وتشجيع الموظفين على الالتزام بالسلوكيات الصحية، بما يضمن تحقيق أثر مستدام في تحسين الأداء والإنتاجية.

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن التغذية الصحية تمثل أحد العوامل الأساسية المؤثرة في إنتاجية الموظفين وأدائهم داخل بيئة العمل، وأن الاهتمام بصحة العاملين لم يعد خيارًا تكميليًا، بل أصبح ضرورة استراتيجية تسهم في تحقيق الكفاءة المؤسسية والاستدامة التنظيمية. وقد أثبتت نتائج الدراسة أن جودة النظام الغذائي، وارتفاع مستوى الوعي بالتغذية الصحية، وتوفير بيئة عمل داعمة للممارسات الغذائية السليمة، جميعها عوامل تؤثر بصورة إيجابية في رفع مستويات الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، من خلال تحسين التركيز، وتقليل الإجهاد، وخفض معدلات الغياب، وتعزيز القدرة على إنجاز الأعمال بجودة وكفاءة.

كما أكدت الدراسة أن المؤسسات التي تستثمر في برامج التغذية الصحية تحقق فوائد متعددة تتجاوز الجوانب الصحية، لتشمل تحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز الولاء التنظيمي، ورفع كفاءة رأس المال البشري، وتقليل التكاليف المرتبطة بالمشكلات الصحية وضعف الأداء. ويؤكد ذلك أن تبني سياسات داعمة للصحة المهنية والتغذية الصحية يعد من أهم الوسائل التي تمكن المؤسسات من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، خاصة في ظل بيئة الأعمال التي تتسم بسرعة التغير وارتفاع متطلبات الأداء.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم دليل علمي يدعم متخذي القرار وإدارات الموارد البشرية في تصميم برامج وسياسات تعزز الصحة الغذائية داخل المؤسسات السعودية، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الرامية إلى بناء مجتمع أكثر صحة، وتنمية رأس المال البشري، وتحسين جودة الحياة، ورفع إنتاجية القوى العاملة. كما تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التي تتناول متغيرات أخرى قد تؤثر في العلاقة بين التغذية الصحية والأداء الوظيفي، بما يساهم في تطوير المعرفة العلمية في هذا المجال.

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتغذية الصحية بأبعادها المختلفة (جودة النظام الغذائي، والوعي بالتغذية الصحية، ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية) على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل، توصي الدراسة بما يأتي:

1. تعزيز برامج التوعية بالتغذية الصحية داخل المؤسسات الحكومية والخاصة من خلال تنظيم ورش عمل ومحاضرات ودورات تثقيفية تهدف إلى رفع مستوى الوعي الغذائي لدى الموظفين .
2. توفير خيارات غذائية صحية ومتوازنة في المقاصف والمطاعم داخل مزار العمل، مع الحد من تقديم الأغذية مرتفعة الدهون والسكريات، وتشجيع استهلاك الأغذية الصحية .
3. دمج برامج الصحة والتغذية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية باعتبارها أحد العوامل المؤثرة في رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي .
4. تشجيع المؤسسات على تبني مبادرات الصحة المهنية التي تتضمن متابعة المؤشرات الصحية للموظفين، وتنفيذ حملات دورية لتعزيز أنماط الحياة الصحية .
5. تهيئة بيئة عمل داعمة للسلوك الغذائي الصحي من خلال توفير أماكن مناسبة لتناول الوجبات، وإتاحة فترات راحة كافية، وتشجيع الموظفين على الالتزام بالعادات الغذائية السليمة .
6. تعزيز التعاون بين المؤسسات والجهات الصحية المختصة لإعداد برامج توعوية تستند إلى أحدث التوصيات العلمية المتعلقة بالتغذية والصحة المهنية .
7. إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالتغذية الصحية، مثل النشاط البدني، وجودة النوم، والصحة النفسية، ودراسة أثرها في الأداء المؤسسي في قطاعات مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الحميدان، أ. م. (2022). الصحة المهنية وأثرها في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار جامعة الملك سعود للنشر.
2. الخثعي، م. س. (2023). أثر برامج تعزيز الصحة في بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في المؤسسات السعودية. *المجلة العربية للإدارة*, 43(2)، 155-182.
3. السبيعي، ع. ح. (2021). الوعي الصحي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للإدارة العامة*, 61(4)، 211-239.
4. العتيبي، ن. م. (2024). التغذية الصحية وعلاقتها بالإنتاجية الوظيفية لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة*, 38(1)، 89-117.
5. وزارة الصحة السعودية. (2023). الدليل الغذائي السعودي للتغذية الصحية. الرياض: وزارة الصحة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
2. Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (2019). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: A systematic review. *BMC Public Health*, 19(1), 1676. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8033-1>
3. Loeppke, R., Taitel, M., Richling, D., Parry, T., Kessler, R. C., Hymel, P., & Konicki, D. (2022). Health and productivity as a business strategy. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(6), 421–432.
4. Pronk, N. P. (2020). Best practice design principles of worksite health and wellness programs. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 24(1), 20–28.
5. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

6. Sorensen, G., Sparer, E., Williams, J. A. R., Gundersen, D., Boden, L. I., Dennerlein, J. T., ... & Wagner, G. R. (2021). Measuring best practices for workplace safety, health and wellbeing: The Workplace Integrated Safety and Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(5), 430–439.
7. World Health Organization. (2020). *Healthy diet*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>
8. World Health Organization. (2022). *Healthy workplaces: A model for action*. World Health Organization.
9. World Health Organization. (2023). *Noncommunicable diseases: Key facts*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>
10. World Health Organization. (2024). *Global strategy on diet, physical activity and health*. World Health Organization.

الملاحق

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحثي

الدكتور/.....المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة أعمال، وأعمل حالياً على بحث بعنوان "أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية"، وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي. أرفق لكم نسخة من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة سواء بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة. أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام..

حنان محمد العواد

طالبة ماجستير إدارة الأعمال

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة الأعمال، وأعمل حالياً على بحث بعنوان "أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية"، كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال. ونظراً لأهمية آرائكم القيمة، أرجو منكم التفضل بالإجابة على هذا الاستبيان وأؤكد لكم أن إجاباتكم ستكون محل تقدير كبير وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. لذا أرجو أن تكون إجاباتكم دقيقة وصادقة قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة.

شاكر لكم حسن تعاونكم

حنان محمد العواد

طالبة ماجستير إدارة الأعمال

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

المشرفين

أ.د. الفيصّل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جراد

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الاسئلة العامة
60+	50-60	40-50	30-40	20-30	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الإستبيان
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أحرص على تناول وجبات غذائية متوازنة خلال يوم العمل.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أتناول وجبة الإفطار بانتظام قبل بدء العمل.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أحرص على تناول الخضروات والفواكه ضمن نظامي الغذائي اليومي.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أتجنب الإفراط في تناول الوجبات السريعة أثناء ساعات العمل.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أشعر بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أمتلك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أتابع الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أعتقد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين.

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تشجع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية.
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تؤثر التغذية الصحية إيجابًا في إنتاجية الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.

- <https://forms.gle/txgDVMiNhFG6AUeX8>

Abstract

This study aimed to identify the impact of healthy nutrition on employee productivity and performance in the Saudi Arabian workplace. It examined the effect of the quality of employees' diets, awareness of healthy nutrition, and workplace support for healthy nutrition on improving employee productivity and job performance. The study employed a quantitative approach using descriptive-analytical methodology. Data was collected through a questionnaire designed according to a five-point Likert scale, which was distributed to a sample of 253 employees working in the public and private sectors in Saudi Arabia. The results showed a statistically significant positive effect of the independent variables combined on improving employee productivity and performance. Specifically, the study revealed that the quality of the diet, awareness of healthy nutrition, and workplace support for healthy nutrition contribute to increased focus, improved performance quality, higher productivity, and reduced stress and absenteeism. The study also recommended strengthening nutritional awareness programs, providing healthy food options within organizations, and integrating nutrition and occupational health initiatives into human resources management policies. This would contribute to enhancing the efficiency of human capital and achieving the Sustainable Development Goals and the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030.

Keywords: Healthy nutrition - Employee productivity - Job performance - Work environment - Occupational health - Human resources management - Kingdom of Saudi Arabia.

Midocean University
College of Management
Master of Business Administration



**The Impact of Healthy Nutrition on Employee Productivity and Performance in the Workplace in the
Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by the student/

Hanan Mohammed Al-Awwad

University ID/

253000963

Supervisor/

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Dr. Fayez Jarad

Year

2026