

 مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات	Midocean Journal for Research and Studies https:// e-ISSN:	
--	--	--

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

The impact of healthy nutrition on employee productivity and performance in the Saudi Arabian workplace

حنان محمد العواد

Hanan Mohammed Alawad

253000963

ماجستير إدارة أعمال – جامعة ميد أوشن – الإمارات العربية المتحدة

أ.د. الفیصل عبد الحمید، أ. د. فايز جراد، (رقم الأوركيد)، ماجستير إدارة أعمال، كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن، الإمارات العربية المتحدة، الإيميل:

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين وأدائهم 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 وأدائهم 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 (٢٥٣) 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 وأدائهم، 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 يسهم في تعزيز كفاءة رأس المال البشري وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: التغذية الصحية - إنتاجية الموظفين - الأداء الوظيفي - بيئة العمل - الصحة المهنية - إدارة الموارد البشرية - المملكة العربية السعودية.

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 dietary quality, awareness of healthy nutrition, and workplace support for healthy eating 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 from both the public and private sectors in Saudi Arabia. The results showed a statistically significant positive effect of the combined independent variables on improving employee productivity and performance. Specifically, dietary quality, awareness of healthy nutrition, and workplace support for healthy eating all contributed 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.

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 يسهم 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 إيجاباً 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 سلباً 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 تسهم 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 ٢٠٣٠، التي تؤكد على أهمية رفع جودة الحياة وتعزيز الصحة الوقائية وتحسين بيئات العمل بما يساهم 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.

وتزايد 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 يساهم 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 يساهم 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 ٢٠٣٠ 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 ٢٠٣٠.

بناءً 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 ٢٠٣٠، 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.

أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة

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

الأسئلة الفرعية

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

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة

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

الأهداف الفرعية

١. التعرف على مستوى التزام الموظفين بالتغذية الصحية في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية.
٢. قياس أثر التغذية الصحية على إنتاجية الموظفين في بيئة العمل.
٣. تحديد أثر التغذية الصحية على الأداء الوظيفي للموظفين في بيئة العمل.
٤. التعرف على العلاقة بين التغذية الصحية ومستوى التركيز والقدرة على إنجاز المهام لدى الموظفين.

٥. تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز التغذية الصحية داخل بيئات العمل بما ينعكس إيجاباً على إنتاجية الموظفين وأدائهم في المملكة 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

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالتغذية الصحية وارتفاع إنتاجية الموظفين في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية.

٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الصحية على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية.

٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الصحية على زيادة مستوى التركيز والقدرة على إنجاز المهام لدى الموظفين.

٤. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغذية الصحية وانخفاض مستويات الإجهاد والإرهاق الوظيفي لدى الموظفين.

٥. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية على تحسين إنتاجية الموظفين وأدائهم في المؤسسات بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة الغامدي والحربي (Alghamdi & Alharbi، ٢٠٢٥) 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 وزعت على (٣١٨) 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، ٢٠٢٤) 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 (٢٨٦) 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 مؤثراً في تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب، وأوصت الدراسة بدمج برامج التغذية الصحية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية.

هدفت دراسة الشمري والعنزي (Alshammari & Alenezi، ٢٠٢٣) 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 (٣٥٢) 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 لوبكي وآخرين (Loeppke et al.، ٢٠٢٢) 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., ٢٠٢١) 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، ٢٠١٩) إلى مراجعة فعالية برامج التغذية والنشاط البدني المطبقة في بيئات العمل في تحسين الإنتاجية والأداء الوظيفي وقابلية العمل. واعتمدت الدراسة على المراجعة المنهجية وشملت (٣٩) 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 والذهني، 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 عنصرًا مهمًا ضمن برامج الصحة المهنية وإدارة الموارد البشرية، نظرًا لما لها من تأثير مباشر في كفاءة العاملين وإنتاجيتهم. فالموظفون الذين يتبعون نظامًا غذائيًا متوازنًا 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 تسهم 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 يساهم 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 الرئيسية 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 أيضاً 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 يساهم أيضاً 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 استثماراً طويل الأجل في رأس المال البشري، وأحد المحركات الرئيسية لتحقيق الأداء المؤسسي المستدام.

المنهجية وطرق البحث:

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 تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز صحة الموظفين وإنتاجيتهم داخل المؤسسات السعودية.

النتائج:

• 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 ١,٢٨٩ و ١,٥٨٥ يتبين وجود تشتت نسبي وفروق فردية واضحة في عادات التغذية والوعي الصحي؛ غير أن قيم المتوسطات الحسابية لغالبية العبارات ظلت تدور حول مستوى ٣,٢٦ إلى ٣,٦٤؛ 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 ٠,٥٠٠ 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
.305	-1.405	.153	-.411	1.553	4.00	.098	3.43	0	253
.305	-1.268	.153	-.587	1.585	4.00	.100	3.53	0	253

253	0	3.50	.088	4.00	1.408	-.443	.153	-1.198	.305	أشعر بأن نظامي الغذائي يمدني بالطاقة اللازمة لإنجاز مهام عملي
253	0	3.47	.093	4.00	1.481	-.403	.153	-1.356	.305	يسهم اتباع نظام غذائي صحي في تحسين قدرتي على أداء مهام العمل
253	0	3.49	.094	4.00	1.495	-.448	.153	-1.330	.305	أمتلك معرفة كافية بأهمية التغذية الصحية وتأثيرها على الصحة العامة
253	0	3.43	.096	4.00	1.533	-.391	.153	-1.396	.305	أحرص على اختيار الأطعمة الصحية بناءً على معرفتي الغذائية
253	0	3.53	.090	4.00	1.424	-.434	.153	-1.263	.305	أتابع الإرشادات أو الحملات التوعوية المتعلقة بالتغذية الصحية
253	0	3.38	.096	4.00	1.524	-.328	.153	-1.420	.305	أدرك العلاقة بين التغذية الصحية وتحسين الأداء الوظيفي
253	0	3.26	.096	3.00	1.526	-.178	.153	-1.489	.305	يسهم الوعي الغذائي في تحسين عاداتي الغذائية داخل بيئة العمل
253	0	3.56	.092	4.00	1.456	-.503	.153	-1.212	.305	أعتقد أن التثقيف الغذائي يساعد على رفع كفاءة الموظفين
253	0	3.53	.090	4.00	1.432	-.472	.153	-1.188	.305	توفر جهة العمل خيارات غذائية صحية للموظفين
253	0	3.56	.091	4.00	1.448	-.443	.153	-1.284	.305	تشجع جهة العمل الموظفين على تبني أنماط غذائية صحية
253	0	3.40	.099	4.00	1.582	-.338	.153	-1.497	.305	تدعم بيئة العمل المبادرات المتعلقة بالصحة والتغذية
253	0	3.36	.098	4.00	1.561	-.354	.153	-1.438	.305	يسهم توفر بيئة عمل داعمة للتغذية الصحية في تحسين الأداء والإنتاجية

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
---	-----	---	------	------	------	-------	-------	------	--------	------

• 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 ٠,٩٢٢، 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 2: 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 3: اختبار الثبات والموثوقية

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

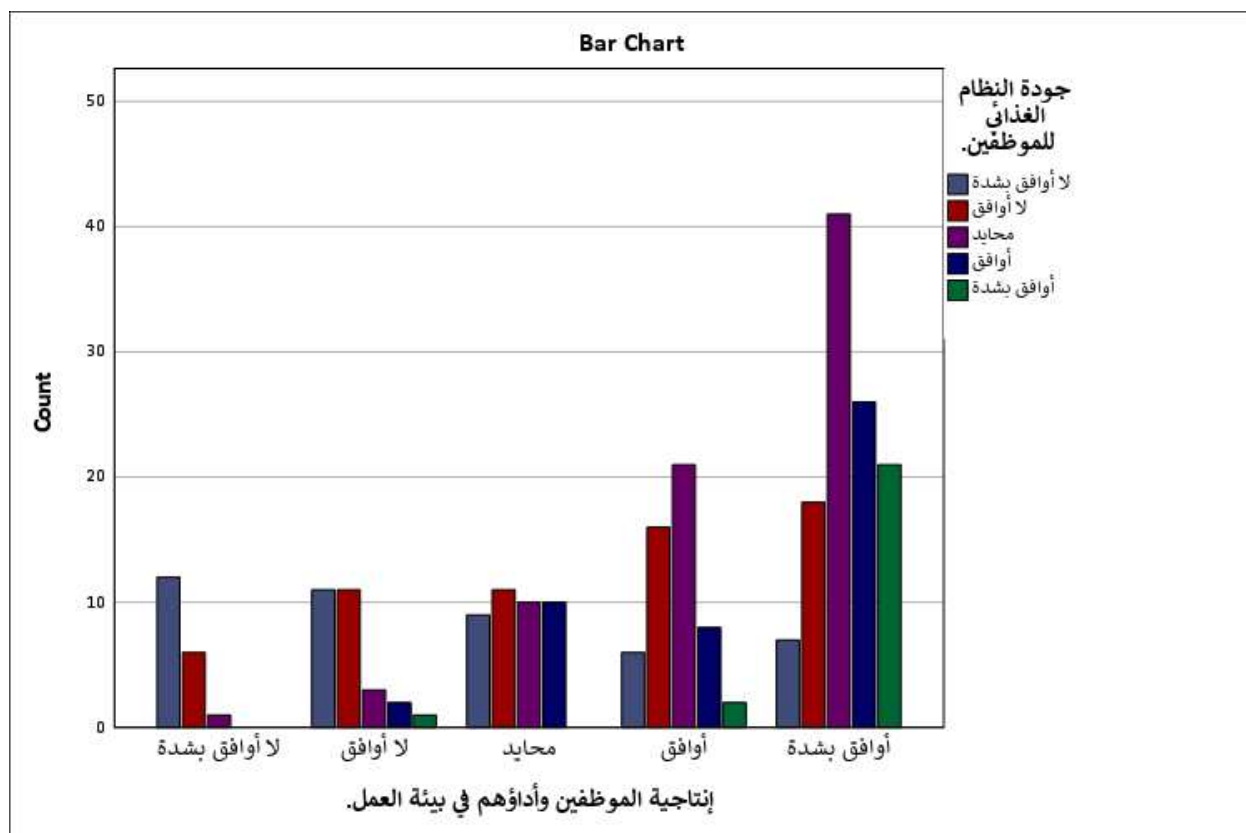
• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

١. 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 ٨٣,٨٥٠ عند مستوى دلالة احتمالي قدره ٠,٠٠٠. وبدرجات حرية بلغت ست عشرة؛ وتؤكد هذه القيمة رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود علاقة وثيقة؛ ورغم وجود سبع خلايا بنسبة ٢٨,٠٪ 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 تحسين جودة الغذاء؛ مما يعزز الفكرة القائلة بأن التغذية الجيدة ركيزة أساسية للأداء المتميز.

جدول 4: 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 1: المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. وجودة النظام الغذائي للموظفين.

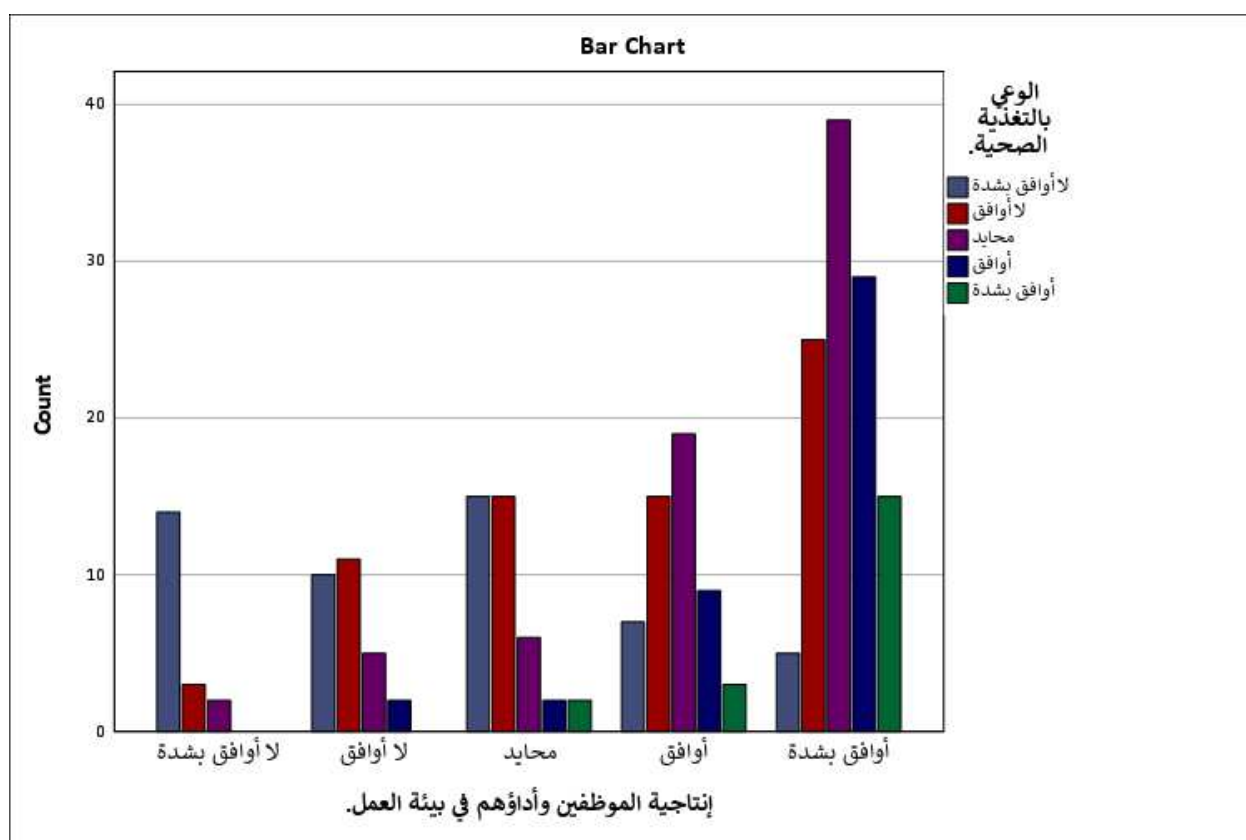
٢. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. والوعي بالتغذية الصحية.

أثبتت المؤشرات الإحصائية لاختبار كاي اسكوير وجود علاقة جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية والوعي بالتغذية الصحية؛ إذ بلغت قيمة الاختبار ٨٧,٠٠٩ عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠ 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 5: 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
.000	16	88.920	Likelihood Ratio
.000	1	64.458	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 1.50.			



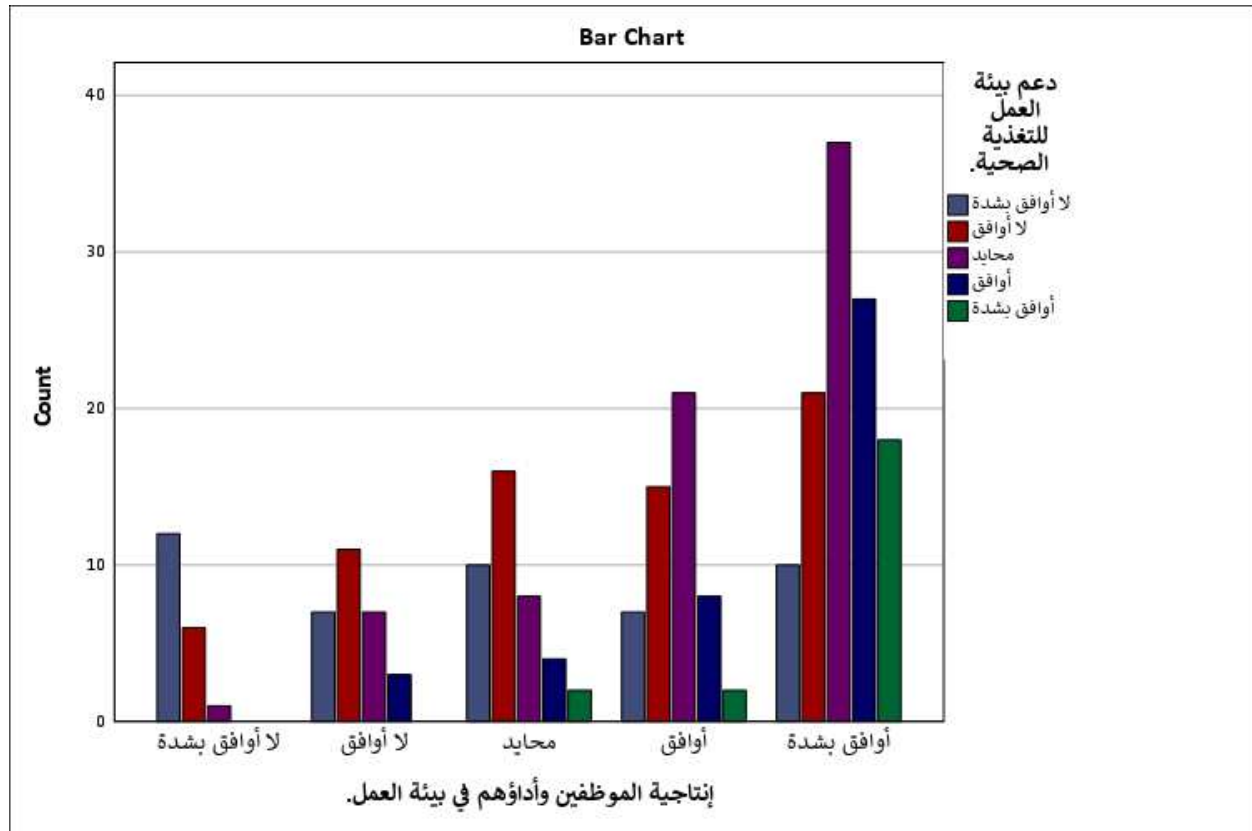
شكل توضيحي 2: المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. والوعي بالتغذية الصحية.

٣. 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 ٦٥,١٢١ بمستوى دلالة ٠,٠٠٠؛ 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 المحايدون؛ ورفع مستويات إنتاجيتهم عبر إشعارهم باهتمام المؤسسة بصحتهم الشخصية.

جدول 6: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأدائهم 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 3: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين إنتاجية الموظفين وأداؤهم في بيئة العمل. ودعم بيئة العمل للتغذية الصحية.

• 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 F المحسوبة ١٧,٢٣٤ بمستوى دلالة احتمالي ٠,٠٠٠ وبدرجات حرية بلغت اثنتي عشرة للمجموعات؛ ويوضح تباين البواقي البالغ ٢٣٠,٨٠٠ 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 ٠,٦٨٠ ومعامل التحديد المعدل ٠,٤٣٦ بخطأ معياري قدره ٠,٩٨؛ 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 7: 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 8: 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.				

الخاتمة ومناقشة النتائج:

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 الرئيسية 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. وتندرج هذه النتيجة مع الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تنظر إلى صحة العاملين باعتبارها استثمارًا استراتيجيًا يحقق فوائد طويلة الأجل للمؤسسة والعاملين معًا. وتشير النتائج بصورة عامة إلى أن التغذية الصحية لا تمثل عاملاً صحيًا فحسب، بل تعد عنصرًا استراتيجيًا 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 ٢٠٣٠. 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.

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:

١. 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 .
٢. توفير خيارات غذائية صحية ومتوازنة في المقاصف والمطاعم داخل مقار العمل، مع الحد من تقديم الأغذية مرتفعة الدهون والسكريات، وتشجيع استهلاك الأغذية الصحية .
٣. دمج برامج الصحة والتغذية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية باعتبارها أحد العوامل المؤثرة في رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي .
٤. تشجيع المؤسسات على تبني مبادرات الصحة المهنية التي تتضمن متابعة المؤشرات الصحية للموظفين، وتنفيذ حملات دورية لتعزيز أنماط الحياة الصحية .
٥. 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 .

٦. تعزيز التعاون بين المؤسسات والجهات الصحية المختصة لإعداد برامج توعوية تستند إلى أحدث التوصيات العلمية المتعلقة بالتغذية والصحة المهنية .

٧. 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.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. الحميدان، أ. م. (2022). الصحة المهنية وأثرها في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار جامعة الملك سعود للنشر.
٢. الخثعمي، م. س. (٢٠٢٣). أثر برامج تعزيز الصحة في بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في المؤسسات السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٣ (2)، 182.١٥٥-
٣. السبيعي، ع. ح. (٢٠٢١). الوعي الصحي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للإدارة العامة*، ٦١ (4)، 239.٢١١-
٤. العتيبي، ن. م. (٢٠٢٤). التغذية الصحية وعلاقتها بالإنتاجية الوظيفية لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة*، ٣٨ (1)، 117.٨٩-
٥. 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.