

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الأعمال



العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي وأثرها على رضا العاملين:

دراسة تطبيقية على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

محمد صالح شاهر زيني

251000415

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2025

3	مقدمة:
6	مشكلة الدراسة
8	أهمية الدراسة:
10	أهداف الدراسة:
11	تساؤلات الدراسة
12	فروض الدراسة:
13	نموذج الدراسة:
14	الدراسات السابقة:
21	الفجوة البحثية:
23	المنطلقات النظرية للدراسة:
24	المنهجية وطرق البحث:
25	مصادر جمع البيانات
25	أدوات الدراسة:
27	حدود الدراسة:
28	المراجع:

مقدمة:

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

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

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

وتواجه إدارة الإسكان المؤسسي تحديات متنامية، من بينها النمو السكاني داخل المؤسسة، وتنوع الاحتياجات السكنية، وضرورة الامتثال لمتطلبات الحوكمة والشفافية، فضلاً عن التحديات البيئية المتعلقة بكفاءة استخدام الطاقة وإدارة النفايات في المجمعات السكنية. ولهذا تسعى كثير من المؤسسات إلى تطوير سياسات إسكان مرنة وقابلة للتكيف مع المتغيرات، مع الحرص على دمج مبادئ الاستدامة ضمن نماذجها التشغيلية.

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

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

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

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

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

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

وقد برز رضا العاملين كعامل تنافسي أساسي في المؤسسات الناجحة، خصوصاً في القطاعات التي تعتمد على المعرفة والابتكار. حيث أن بيئة العمل التي تعزز الرضا تساهم في جذب المواهب

والاحتفاظ بها، وتزيد من فعالية فرق العمل، وتقلل من تكاليف التوظيف والاستبدال. ولهذا السبب، أصبحت العديد من المؤسسات تعتمد على قياسات دورية لرضا الموظفين، من خلال استبيانات الأداء، ومجموعات النقاش، والتغذية الراجعة التفاعلية، بهدف تطوير سياسات أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات العاملين.

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

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

مشكلة الدراسة

تُعَدُّ قضية كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي من القضايا الحيوية التي تزداد أهمية في ظل التوسع العمراني والنهضة الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، لا سيما في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة الميدانية، مثل قطاع المقاولات. فمع تنامي المشاريع الضخمة المرتبطة برؤية المملكة 2030، وازدياد الحاجة إلى استقطاب وحشد أعداد كبيرة من العاملين في مواقع العمل المختلفة،

بات من الضروري الاهتمام بجودة الخدمات السكنية المؤسسية المقدمة لهم، لا باعتبارها مجرد عنصر لوجستي، بل كعامل استراتيجي مؤثر في استقرار القوى العاملة، وتحفيزهم، ورفع مستويات رضاهم الوظيفي.

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

تُفترض الإشكالية المركزية في هذه الدراسة في أن هناك مجموعة من العوامل التنظيمية والإدارية والمادية تؤثر بشكل مباشر في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي، وأن هذه الكفاءة بدورها تترك أثرًا ملموسًا في مستوى رضا العاملين المقيمين في تلك المرافق السكنية. فضعف الخدمات أو سوء التنظيم قد ينعكس في شعور الموظف بعدم التقدير، أو التهميش، أو تدني مستويات الراحة، وهو ما ينعكس على أدائه وانتمائه المهني وربما يدفعه إلى مغادرة المؤسسة، في حين أن تقديم خدمات سكنية متكاملة وفعالة قد تسهم في خلق بيئة أكثر استقرارًا وإنتاجية.

وتزداد أهمية هذه المشكلة البحثية في ضوء التحولات التي يشهدها سوق العمل السعودي، بما في ذلك السياسات الجديدة الخاصة بتوطين الوظائف، وتحسين بيئة العمل، وزيادة الاستثمار في رأس المال البشري. إذ أن كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي باتت تُمثّل بُعدًا من أبعاد الجودة المؤسسية في

قطاعات تعتمد على العمالة الكثيفة، مثل البناء والتشييد، ويُنظر إليها كأداة دعم معنوي ومادي للعاملين، تساهم في تحسين تجربتهم الوظيفية، وبالتالي رفع كفاءة القطاع ككل.

وعليه، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى الإجابة على سؤال محوري: ما هي العوامل التي تؤثر في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي في قطاع المقاولات؟ وكيف تتعكس هذه الكفاءة على رضا العاملين؟ ومن خلال هذا التساؤل تسعى الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الجوانب التنظيمية (كالإدارة والصيانة والرقابة)، والبيئية (كجودة السكن، النظافة، الأمن)، والإنسانية (كالخصوصية، الراحة، الدعم الاجتماعي) وبين إدراك العاملين لمدى جودة إسكانهم ومدى انعكاس ذلك على رضاهم العام عن العمل والمؤسسة. وبالتالي، فإن هذه المشكلة البحثية لا تلامس فقط جانباً إدارياً تقنياً، بل تتقاطع مع جوانب إنسانية واجتماعية ومؤسسية، تجعل من إدارة الإسكان المؤسسي في قطاع المقاولات قضية متعددة الأبعاد، تستحق الدراسة المعمقة لفهم أوجه القصور القائمة، وتقديم حلول مبنية على تحليل علمي وميداني شامل يعزز من فعالية هذا القطاع الحيوي.

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية:

✓ تمثل الدراسة إضافة علمية نوعية إلى الأدبيات المتخصصة في مجال الإدارة المؤسسية والموارد البشرية، من خلال استكشاف العلاقة بين كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي ورضا العاملين في قطاع حيوي كقطاع المقاولات.

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

الأهمية التطبيقية:

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

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

أهداف الدراسة:

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

- ✓ التعرف على مستوى تخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية
- ✓ التعرف على مستوى تنظيم عمليات البناء على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية
- ✓ التعرف على مستوى توفير التمويل على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية

✓ التعرف على مستوى وضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على

قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما العوامل المؤثرة في كفاءة إدارة الإسكان المؤسسي بأبعاده مجمعة والمتمثلة في (تخطيط وتصميم الإسكان - تنظيم عمليات البناء - توفير التمويل - وضع السياسات والإجراءات) وأثرها على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

➤ إلى أي مدى يسهم تخطيط وتصميم الإسكان على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على

قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

➤ إلى أي مدى يسهم تنظيم عمليات البناء على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع

المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

➤ إلى أي مدى يسهم توفير التمويل على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على قطاع المقاولات

في المملكة العربية السعودية؟

➤ إلى أي مدى يسهم وضع السياسات والإجراءات على رضا العاملين وذلك بالتطبيق على

قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

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

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

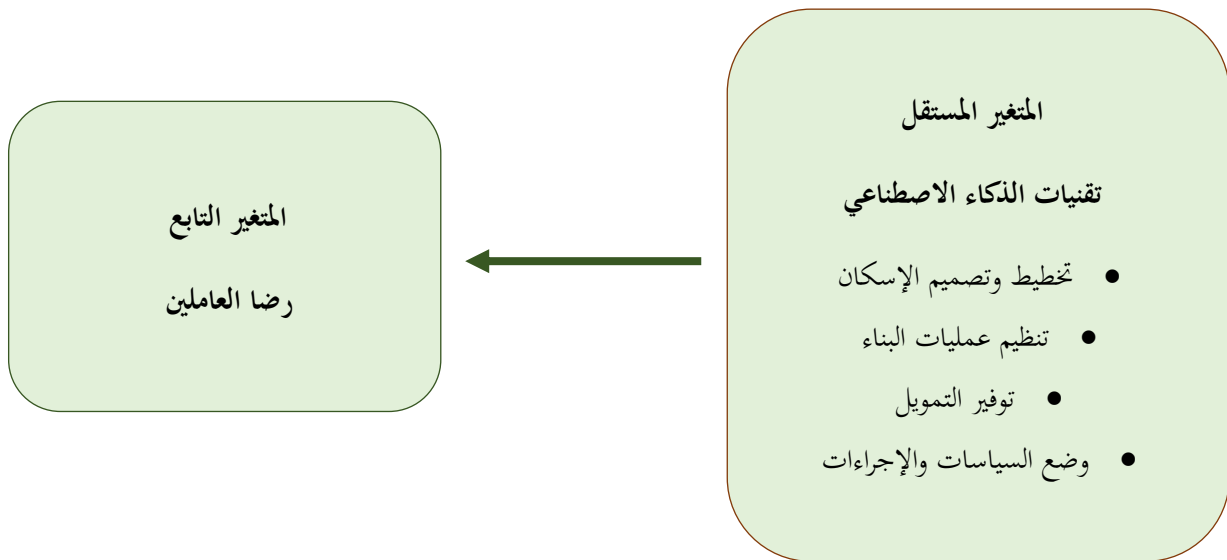
وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الأربع التالية:

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

نموذج الدراسة:

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

المتغير التابع: رضا العاملين.



المصدر: من عمل الباحث

الدراسات السابقة:

دراسات عن إدارة الإسكان المؤسسي

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

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

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

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الخدمات التي تقدمها جامعة أم القرى لطلابها في مجال الإسكان الطلابي، وتقديم تصور مقترح لتطوير خدمة الإسكان الطلابي في جامعة أم القرى في ضوء التجارب العالمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، تم تطبيقها على عينة بلغ حجمها (104) من طلاب السكن الجامعي (المنح) بجامعة أم القرى، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: هناك رضا كبير من قبل طلاب السكن على تعامل إدارة السكن مع الطلاب، كما أظهرت النتائج حاجة الطلاب لإقامة اللقاءات الحوارية المفتوحة مع إدارة الإسكان لتبادل الخبرات ونقل الخبرات والتجارب والاستماع لوجهات النظر المختلفة من خلال إقامة الرحلات والجولات الترفيهية، يتوفر في السكن أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة، من أهم النتائج التي توصلت

إليها الدراسة: بناء وحدات سكنية إضافية مع الأخذ بعين الاعتبار عند التصميم زيادة حجم الشقق والغرف، إنشاء حديقة عامة حول السكن الطلابي لزيادة نسبة الأكسجين ولكي تصبح متنفساً للطلاب وقت الفراغ، إنشاء قنوات اتصال فيما بين الطلاب وإدارة السكن الطلابي بعد تخرج الطالب من الجامعة، الاستفادة من تعدد الجنسيات وذلك من خلال دورات اللغة والأنشطة الثقافية.

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

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

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

العقاري التجاري السودان 2011-2018

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

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

دراسة (الجعدي، 2023)، بعنوان المسؤولية الاجتماعية لقطاع الإسكان ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة سوسيولوجية على عينة من المستفيدين بمؤسسة محمد بن راشد للإسكان في إمارة دبي

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة ما بين المتغيرات المستقلة للدراسة ودرجة مراعاة المسكن للتنمية المستدامة في إمارة دبي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة طبقت على عينة عشوائية قوامها 300 مستفيد ومستفيدة من مساكن مؤسسة محمد بن راشد للإسكان. كما تم استعمال الإحصاء الوصفي والتحليلي (التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ومعامل الانحدار المتعدد) لمعرفة الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للمبحوثين وتحليلها وعلاقتها بدرجة مراعاة المسكن للتنمية المستدامة في إمارة دبي. وكشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود علاقة عكسية وضعيفة ما بين متغير عدد أفراد المسكن ودرجة مراعاة المسكن للتنمية المستدامة، ($t = -2.074$, $b^* = 1.83$)، ($p < 0.040$)، في حين تبين عدم وجود علاقة بين باقي المتغيرات المستقلة (جنس صاحب المسكن اسم المنطقة، ونوع السكن، والحالة الاجتماعية، وعمر الزوج، وعمر الزوجة، والحالة المهنية للزوج، والحالة

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

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

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

دراسات عن رضا العاملين

دراسة (Al-Madadha, 2020)، بعنوان Organizational Justice and Employee's Job Satisfaction: An Applied Study on Manaseer Industrial Complex

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

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

Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine

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

وأداء الموظف. كما أكدت النتائج أيضا أن ضغوط العمل والرضا الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء الموظف وإنتاجيته. تسهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات إدارة الأداء من خلال تناول دور الذكاء العاطفي في تحسين أداء الموظف وإنتاجيته.

دراسة (Soliman, 2023)، بعنوان The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt

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

دراسة (Zakarneh, 2021)، بعنوان The Impact of Practicing Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction in the Municipalities of Jenin Governorate

هدفت هذه الدراسة الكمية إلى قياس أثر ممارسة نمط القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لموظفي بلديات محافظة جنين، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على الاستبانة لقياس مستوى ممارسة نمط

القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الذين ليس لديهم مسمى إداري في 16 بلدية في محافظة جنين، يبلغ حجم المجتمع (713) موظفا وموظفة، اختيرت عينة عشوائية طبقية حجمها (250) منهم، تم تحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS، أظهرت النتيجة النهائية أن قادة ومدراء البلديات يمارسون نمط القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، وأن درجة رضا الموظفين في بلديات محافظة جنين جاءت عالية، ووجود أثر لممارسة نمط القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في بلديات محافظة جنين من خلال ثلاثة أبعاد للقيادة التحويلية وهي: الدافعية الملهمة، الاعتبارات الشخصية، والتمكين على مستوى درجة معنوية 0.05، وخلصت نتيجة البحث بوجود علاقة قوية ما بين ممارسة نمط القيادة التحويلية والرضا الوظيفي في بلديات محافظة جنين.

دراسة (Abdulhadi, 2020)، بعنوان The Impact of Perceived Supervisory Behavior on Employee Satisfaction at Jordanian Pharmaceuticals Companies

هدف هذا البحث إلى فحص أثر السلوك الإشرافي المدرك (بدء الهيكل، الاعتبار) على مستوى رضا الموظف (طبيعة العمل، الفوائد، الدعم الإداري، الترقية، ودعم زملاء العمل) لدى شركات الأدوية الأردنية. وتكونت عينة البحث من (123) عاملا يعملون في شركات الأدوية الأردنية، واستخدم البحث المنهج الوصفي الكمي المقطعي، كما تم جمع البيانات من خلال الاستبيان. وأظهرت النتائج أن السلوك الإشرافي المدرك (بدء الهيكل، الاعتبار) له تأثير متوسط على رضا الموظف (طبيعة العمل والمزايا والدعم الإداري والترقية ودعم الزملاء)، وعلى الرغم من أن المديرين لديهم ممارسات عالية لنوعي السلوك الإشرافي (بدء الهيكل والاعتبار)، ومع ذلك، فإن تأثيرهم على رضا الموظفين لم يكن فعالا. يوصي هذا البحث المديرين بالنظر في فحص سلوكهم الإشرافي بما يتماشى مع تعزيز رضا الموظفين. علاوة على ذلك، يجب على المديرين تقدير جهود الموظف المتميزة من خلال مكافأة الأداء الجيد لزيادة رضا الموظفين وكذلك دوافعهم والحد من نية دوران العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية. كما

يقترح البحث على قسم إدارة الموارد البشرية بإعداد تدريب للمشرفين والذي يساعدهم على فهم ما يجب عليهم تغييره في ممارساتهم السلوكية الإشرافية ليكونوا أكثر فعالية.

الفجوة البحثية:

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

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

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

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

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

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

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

المنطلقات النظرية للدراسة:

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

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

وتعتمد الدراسة أيضًا على مفاهيم رضا العاملين، باعتبارها متغيرًا تابعًا يعكس نتائج إدارة الإسكان المؤسسي، حيث يشير العديد من النماذج النظرية في سلوكيات الأفراد والمنظمات إلى أن العوامل البيئية والمعيشية (ومن ضمنها السكن) تؤدي دورًا محوريًا في تشكيل اتجاهات الأفراد نحو المؤسسة. ويُعد رضا العاملين مؤشرًا مركزيًا في تقييم البيئة المؤسسية، إذ يتأثر بعوامل موضوعية كالبنية التحتية للمساكن،

وتوفر الخدمات، وشروط الإقامة، وكذلك بعوامل نفسية مرتبطة بالشعور بالكرامة، والخصوصية، والانتماء.

وتتبع أهمية الدراسة كذلك من إدراكها للخصوصية القطاعية لقطاع المقاولات، حيث تتسم ظروف العمل فيه بمعدلات تنقل عالية، وضغط تشغيلي مستمر، وتفاوت في ظروف الإقامة بحسب مواقع المشاريع، ما يجعل للإسكان المؤسسي أهمية مزدوجة، سواء كعنصر دعم لوجستي أو كأداة لتحسين جودة الحياة للعاملين. وتفترض الدراسة أن الإدارة الفعالة لهذا العنصر يمكن أن تسهم في حل مشكلات استبقاء العاملين والحد من معدل دورانهم، وهي من التحديات الكبرى في هذا القطاع.

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

المنهجية وطرق البحث:

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

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

مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

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

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

– **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة بـ:

النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

– **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل

والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

– معامل " ألفا كرونباخ " لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة

الدراسة والعلاقة بين المتغيرات.

– التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة

ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.

– معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير

التابع.

أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة في الدراسة الحالية لتتناسب مع متغيرات البحث من خلال الاطلاع على الدراسات

السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يتناول المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في قطاع المقاولات في

المملكة العربية السعودية، ويشمل المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يحتوي على الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

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

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

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

حدود الدراسة:

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

المراجع:

- النوحي، عبدالكريم، و بولحية، أحمد سالم. (2024). النفقات الجبائية في قطاع الإسكان: تقييم العدالة الجبائية. مجلة القانون والأعمال، ع111، 123 - 134.
- القرني، سعد رافع. (2021). تحسين خدمات الإسكان الطلابي بجامعة أم القرى: تصور مقترح. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج5، ع39، 159 - 174.
- الصفدي، عمار بشير. (2020). بنك الإسكان أسس مراكز لتمويل المشاريع الصغيرة. مجلة اتحاد المصارف العربية، ع476، 34 - 38.
- مصطفى، عمر الله جابو عمر، و نصر الدين، خالد عبدالله. (2020). دور التمويل المصرفي في تنمية قطاع الإسكان: دراسة حالة البنك العقاري التجاري السودان 2011-2018. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج4، ع9، 115 - 130.
- الجعدي، مريم سليم، و الحوراني، محمد عبدالكريم. (2023). المسؤولية الاجتماعية لقطاع الإسكان ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة سوسيولوجية على عينة من المستفيدين بمؤسسة محمد بن راشد للإسكان في إمارة دبي. مجلة الآداب، ع145، 483 - 516.
- مطر، شادي محمد. (2022). درجة توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة الأشغال العامة والإسكان من وجهة نظر العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج30، ع2، 96 - 124.
- Al-Madadha, Al-Harith Marwan Abdo, and Al-Maaytah, Nour Abdul Hamid Mahmoud. (2020). Organizational Justice and Employee's Job

Satisfaction: An Applied Study on Manaseer Industrial Complex (Unpublished Master's Thesis). Mutah University, Mutah.

- Dweikat, Nidal Yousef. (2023). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine. An-Najah National University Journal for Research – Humanities, Vol. 37, No. 4, pp. 775–803.
- Soliman, Sherif Gamal Saad, El-Sayed, Ahmed Anwar, and Imam, Ahmed Mahmoud. (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Vol. 7, No. 1, 24–36.
- Zakarneh, Ali Muhammad Kamil Odeh, and Susan, Ayser. (2021). The Impact of Practicing Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction in the Municipalities of Jenin Governorate (Unpublished Master's Thesis). Arab American University – Jenin, Jenin.
- Abdulhadi, Fatima, and Barham, Bilal Yousef. (2020). The Impact of Perceived Supervisory Behavior on Employee Satisfaction at Jordanian Pharmaceuticals Companies (Unpublished Master's Thesis). Amman Arab University, Amman.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of business



**"Factors affecting the efficiency of institutional housing
management and its impact on employee satisfaction:
an applied study of the contracting sector in the
Kingdom of Saudi Arabia"**

Preparation:

Mohammed Saleh Saiher Zaini

251000415

Supervision:

Dr. Al–Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

1447–2025