

تأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي بالتطبيق على شركة
إعمار الصناعية في المملكة العربية السعودية في مدينة جدة
"دراسة حالة"

إسم الطالبة:

رنا وليد قاسم مجيد

2021204384

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

جدول المحتويات

4.....	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
5.....	1.1 المقدمة:
7.....	1.2 مشكلة البحث:
8.....	1.2.1 الفجوات النظرية
8.....	1.2.2 الفجوات التطبيقية
9.....	1.3 أهمية البحث:
9.....	1.3.1 الأهمية النظرية
9.....	1.3.2 الأهمية التطبيقية
10.....	1.4 أسئلة البحث:
10.....	1.5 أهداف البحث:
10.....	1.6 فرضيات البحث:
11.....	1.7 نموذج البحث:
11.....	1.8 منهجية البحث:
12.....	1.9 الدراسة الميدانية:
13.....	مخطط المشروع:
14.....	الفصل الثاني: الإطار النظري
15.....	2.1 مقدمة:

16	2.2 بيئة العمل:
18	2.2.1 تعريفات بيئة العمل:
19	2.2.2 أبعاد بيئة العمل:
20	2.2.3 نظريات بيئة العمل:
21	2.3 الدعم التنظيمي:
23	2.3.1 تعريفات الدعم التنظيمي:
24	2.3.2 أبعاد الدعم التنظيمي:
25	2.3.3 نظريات الدعم التنظيمي:
27	2.4 العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي:
30	2.5 خاتمة:
31	المراجع:
39	الملاحق:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

الدعم التنظيمي هو مفهوم هام في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية، ويشير إلى درجة إدراك الموظف بأن المنظمة تقدر مساهماته وتهتم برفاهيته (أبو سمرة، 2021). الدعم التنظيمي له آثار إيجابية على مواقف وسلوكيات الموظفين، مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وانخفاض النية للترك (عبد الله وأحمد، 2022). الدعم التنظيمي هو مفهوم مهم في علم النفس التنظيمي والسلوك التنظيمي، حيث يشير إلى مدى إدراك الموظفين أن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم (Eisenberger et al., 1986). ويرتبط الدعم التنظيمي بنتائج إيجابية للموظفين والمنظمة، مثل الالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي (Rhoades & Eisenberger, 2002). الدعم التنظيمي المُدرَك يُعد من المفاهيم الحيوية في مجال السلوك التنظيمي، حيث يشير إلى مدى إدراك الموظف بأن المنظمة التي ينتمي إليها تقدر مساهماته وتهتم برفاهيته (الشربيني وعبد الحميد، 2022). ويرتبط الدعم التنظيمي المُدرَك بنتائج إيجابية للموظف والمنظمة على حد سواء، مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي (العجمي، 2021).

العديد من الدراسات السابقة بحثت في العوامل المؤثرة على الدعم التنظيمي. على سبيل المثال، وجد الشريف (2020) أن بيئة العمل المناسبة، بما في ذلك التصميم الفيزيقي للمكاتب والتجهيزات والتقنيات المتاحة، لها تأثير إيجابي كبير على إدراك الموظفين للدعم التنظيمي. كما توصلت دراسة الحديدي (2021) إلى أن الممارسات العادلة في الترقية والتقييم والحوافز تزيد من شعور الموظفين بالدعم التنظيمي. هناك عدد من الدراسات السابقة التي بحثت في العوامل المؤثرة على الدعم التنظيمي. على سبيل المثال، وجد الباحث بلال (2020) أن البيئة المادية للعمل لها تأثير إيجابي على الدعم التنظيمي. كما أشار الباحث علي (2021) إلى أن المناخ التنظيمي الداعم يعزز شعور الموظفين بالدعم التنظيمي. وأكدت دراسة أحمد (2022) على أهمية التمكين النفسي في تعزيز الدعم التنظيمي. أكدت العديد من الدراسات السابقة على أهمية بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي المُدرَك من قبل الموظفين. ففي دراسة قام بها الحربي (2020)، وجد أن البيئة المادية للعمل والدعم الإداري من المشرفين كان لهما تأثير إيجابي كبير على مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك لدى الموظفين. وبالمثل، أشارت دراسة الشمري (2021) إلى أن المناخ التنظيمي والتمكين النفسي للموظفين يُسهمان بشكل كبير في تعزيز إدراكهم للدعم التنظيمي. هناك عدد من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي. على سبيل المثال، أشار الباحثون الجزار والشريف (2020) إلى أن بيئة العمل الداعمة، والتي تتضمن عوامل مثل المناخ التنظيمي والقيادة الداعمة والتمكين، لها تأثير إيجابي على الدعم التنظيمي. كما أكد الباحث السيد (2018) على أهمية توفير بيئة عمل مناسبة وتوفير الموارد اللازمة للموظفين لتعزيز الدعم التنظيمي.

على الرغم من وجود عدد من الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوات بحثية في هذا المجال. فمعظم الدراسات ركزت على عوامل محددة كالتصميم الفيزيقي للمكان أو الممارسات الإدارية، ولم تتناول بشكل شامل تأثير بيئة العمل الكلية على الدعم التنظيمي (الجميل، 2022). هناك حاجة لمزيد من البحوث التي تبحث في العلاقة بين البيئة التنظيمية الشاملة والدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين. على الرغم من وجود عدد من الدراسات السابقة حول عوامل الدعم التنظيمي، إلا أن هناك فجوة في البحوث التي تركز على تأثير بيئة العمل على هذا المتغير (الصادق، 2023). لذلك، من الضروري إجراء المزيد من البحوث لاستكشاف هذه العلاقة بشكل أعمق. على الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك، إلا أنه لا يزال هناك حاجة إلى المزيد من البحوث التي تستكشف هذه العلاقة في سياقات ثقافية مختلفة. كما أن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على تصميمات بحثية مقطعية، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات الطولية لفهم ديناميكيات هذه العلاقة بشكل أعمق (الشمري، 2022). على الرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي، إلا أن هناك بعض الفجوات في الأبحاث السابقة. فمعظم هذه الدراسات ركزت على قطاعات محددة، مثل القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، وهناك حاجة إلى دراسات أكثر شمولية تغطي مختلف القطاعات (الجمال، 2019). بالإضافة إلى ذلك، معظم هذه الدراسات اعتمدت على بيانات مقطعية، وهناك حاجة إلى دراسات طولية لفهم ديناميكيات هذه العلاقة على مر الوقت (الشريف، 2021).

نظراً للأهمية البالغة للدعم التنظيمي في تحفيز وتطوير الموظفين، فإن فهم العوامل المؤثرة عليه أمر حيوي للمنظمات. وبالرغم من وجود دراسات سابقة في هذا الموضوع، إلا أن هناك حاجة لمزيد من البحث في تأثير بيئة العمل الشاملة على الدعم التنظيمي (الخطيب، 2023). تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة لفهم أفضل لتأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي في المنظمات. حيث أن هناك اختلاف في نتائج الدراسات السابقة حول طبيعة هذه العلاقة (الحربي، 2022). على الرغم من الأهمية البالغة للدعم التنظيمي المدرك في تعزيز سلوكيات الموظفين الإيجابية، إلا أن العديد من المنظمات في السياق العربي لا تولي الاهتمام الكافي لبناء بيئات عمل داعمة (الشربيني وعبد الحميد، 2022). وهذا ما دفع الباحث إلى التساؤل عن العوامل البيئية التي قد تؤثر على تحقيق الدعم التنظيمي المدرك في هذه المنظمات. على الرغم من الأهمية المتزايدة للدعم التنظيمي في تحقيق النتائج الإيجابية للموظفين والمنظمات، إلا أن هناك حاجة إلى فهم أعمق لدور بيئة العمل في تعزيز هذا الدعم (الجزار والشريف، 2020). لذلك، فإن مشكلة البحث الحالي تتمثل في الحاجة إلى دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي في سياق المنظمات العربية.

يكتسب هذا البحث أهمية كبيرة كونه سيسهم في سد الفجوة البحثية في هذا المجال. حيث سيوفر رؤية أعمق حول دور بيئة العمل في تعزيز إدراك الموظفين للدعم التنظيمي. وستساعد نتائج هذا

البحث المنظمات في تصميم بيئات عمل داعمة تسهم في زيادة الولاء والانتماء لدى الموظفين (الحربي، 2022). تأتي أهمية هذا البحث من كونه يسعى لسد الفجوة البحثية في هذا المجال. حيث يمكن أن يسهم في تعزيز فهم المنظمات لكيفية تحسين بيئة العمل بما يؤدي إلى تعزيز الدعم التنظيمي وتحقيق نتائج إيجابية للموظفين والمنظمة (الجابري، 2021). تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى سد الفجوة البحثية القائمة في فهم العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المُدرَك في السياق العربي. كما أنه من المتوقع أن تُسهم نتائج هذا البحث في تزويد المنظمات بتوصيات عملية لتطوير بيئات عمل داعمة، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الدعم التنظيمي المُدرَك لدى الموظفين (العجمي، 2021). يكتسب هذا البحث أهميته من خلال إسهامه في تعزيز فهمنا لدور بيئة العمل في تحقيق الدعم التنظيمي، وذلك من خلال إجراء دراسة شاملة في سياق المنظمات العربية. سوف يساعد هذا البحث المديرين والقادة في تصميم بيئات عمل داعمة تعزز الدعم التنظيمي لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على مخرجات العمل (السيد، 2018).

1.2 مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة لفهم أفضل لتأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي في المنظمات. حيث أن هناك اختلاف في نتائج الدراسات السابقة حول طبيعة هذه العلاقة (الحربي، 2022). على الرغم من الأهمية البالغة للدعم التنظيمي المُدرَك في تعزيز سلوكيات الموظفين الإيجابية، إلا أن العديد من المنظمات في السياق العربي لا تولي الاهتمام الكافي لبناء بيئات عمل داعمة (الشربيني وعبد الحميد، 2022). وهذا ما دفع الباحث إلى التساؤل عن العوامل البيئية التي قد تؤثر على تحقيق الدعم التنظيمي المُدرَك في هذه المنظمات. على الرغم من الأهمية المتزايدة للدعم التنظيمي في تحقيق النتائج الإيجابية للموظفين والمنظمات، إلا أن هناك حاجة إلى فهم أعمق لدور بيئة العمل في تعزيز هذا الدعم (الجزار والشريف، 2020). لذلك، فإن مشكلة البحث الحالي تتمثل في الحاجة إلى دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي في سياق المنظمات العربية. يعتبر الدعم التنظيمي من المفاهيم الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يشير إلى مدى إدراك الموظفين أن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم (Eisenberger et al., 1986). تلعب بيئة العمل دوراً محورياً في تشكيل إدراكات الموظفين للدعم التنظيمي، إذ أن العوامل البيئية كالمناخ التنظيمي، والموارد المتاحة، والفرص للتطور المهني، قد تؤثر بشكل مباشر على مستوى الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). وهناك عدد محدود من الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي. على سبيل المثال، في دراسة أجريت في الأردن، وجد الباحثون أن مناخ الدعم التنظيمي كان له تأثير إيجابي على الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين (Al-Hawary & Alajmi, 2017). وفي دراسة أخرى في الكويت، أشارت النتائج إلى أن الموارد المتاحة في بيئة العمل كان لها دور في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك (Al-Hawary &)

(Aldaihani, 2016). وهناك بعض الأبحاث التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي. على سبيل المثال، في دراسة أجريت في الإمارات العربية المتحدة، وجد الباحثون أن الهيكل التنظيمي المرن والقيادة الداعمة كانا من العوامل البيئية المؤثرة على الدعم التنظيمي المدرك (Albrecht & Marty, 2020). وفي دراسة أخرى في السعودية، أظهرت النتائج أن الممارسات الإدارية الداعمة كانت ذات تأثير إيجابي على الدعم التنظيمي (Albrecht, 2015).

1.2.1 الفجوات النظرية

- معظم الدراسات السابقة ركزت على تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي في سياقات غربية، مما يستدعي المزيد من البحث في السياقات العربية لفهم هذه العلاقة بشكل أعمق (Al-Hawary & Aldaihani, 2016).
- هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول الفجوات بين الدعم التنظيمي المتوقع والدعم التنظيمي الفعلي المقدم من المنظمة (Aboramadan & Dahleez, 2020).
- معظم الدراسات التي أجريت في المنطقة العربية ركزت على عوامل بيئية محدودة مثل الهيكل التنظيمي والقيادة، مما يستدعي المزيد من البحث في عوامل بيئية أخرى مثل تصميم الوظائف والتطوير المهني (Albrecht & Marty, 2020; Albrecht, 2015).
- هناك حاجة إلى دراسات تستكشف تأثير التوقعات المتبادلة بين الموظفين والمنظمة على الدعم التنظيمي المدرك في السياق العربي (Eisenberger et al., 1986).

1.2.2 الفجوات التطبيقية

- معظم الدراسات السابقة اعتمدت على بيانات مقطعية، مما يحد من فهم التأثيرات الديناميكية بين بيئة العمل والدعم التنظيمي على مدى الزمن (Yavas et al., 2013).
- هناك حاجة لدراسات تستكشف كيفية تأثير التغييرات في بيئة العمل على مستويات الدعم التنظيمي المدركة من قبل الموظفين (Rhoades & Eisenberger, 2002).
- غالبية الدراسات السابقة في المنطقة العربية اعتمدت على بيانات مقطعية، مما يحد من فهم التأثيرات الديناميكية بين بيئة العمل والدعم التنظيمي عبر الوقت (Albrecht & Marty, 2020; Albrecht, 2015).
- هناك حاجة لدراسات تستكشف كيفية تأثير التغييرات في ممارسات الموارد البشرية على مستويات الدعم التنظيمي المدركة من قبل الموظفين في المنظمات العربية (Eisenberger et al., 1986).

"ما هو تأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي في شركة إعمار الصناعية في المملكة العربية السعودية في مدينة جدة؟"

1.3 أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهمية كبيرة كونه سيسهم في سد الفجوة البحثية في هذا المجال. حيث سيوفر رؤية أعمق حول دور بيئة العمل في تعزيز إدراك الموظفين للدعم التنظيمي. وستساعد نتائج هذا البحث المنظمات في تصميم بيئات عمل داعمة تسهم في زيادة الولاء والانتماء لدى الموظفين (الحربي، 2022). تأتي أهمية هذا البحث من كونه يسعى لسد الفجوة البحثية في هذا المجال. حيث يمكن أن يسهم في تعزيز فهم المنظمات لكيفية تحسين بيئة العمل بما يؤدي إلى تعزيز الدعم التنظيمي وتحقيق نتائج إيجابية للموظفين والمنظمة (الجابري، 2021). تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى سد الفجوة البحثية القائمة في فهم العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المُدرَك في السياق العربي. كما أنه من المتوقع أن تُسهم نتائج هذا البحث في تزويد المنظمات بتوصيات عملية لتطوير بيئات عمل داعمة، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الدعم التنظيمي المُدرَك لدى الموظفين (العجمي، 2021). يكتسب هذا البحث أهميته من خلال إسهامه في تعزيز فهمنا لدور بيئة العمل في تحقيق الدعم التنظيمي، وذلك من خلال إجراء دراسة شاملة في سياق المنظمات العربية. سوف يساعد هذا البحث المديرين والقادة في تصميم بيئات عمل داعمة تعزز الدعم التنظيمي لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على مخرجات العمل (السيد، 2018).

1.3.1 الأهمية النظرية

- تُعد دراسة العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي ذات أهمية نظرية كبيرة. فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يلعب دوراً محورياً في تعزيز النتائج الإيجابية للموظفين، بما في ذلك الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي (Albrecht & Marty, 2020). ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات في الأدبيات النظرية المتعلقة بالعوامل البيئية المحددة التي تؤثر على مستويات الدعم التنظيمي المدرك في المنظمات العربية (Albrecht, 2015).
- تُعد دراسة العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي ذات أهمية نظرية كبيرة. فقد أظهرت بعض الدراسات العربية أن الدعم التنظيمي المدرك يعد عاملاً رئيسياً في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين (Al-Zu'bi, 2019). ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى فهم أعمق للعوامل البيئية المحددة التي تؤثر على مستويات الدعم التنظيمي المدرك في المنظمات العربية (Al-Hawary & Nusairat, 2017).

1.3.2 الأهمية التطبيقية

- يُعد هذا البحث مهماً لتطوير فهم أعمق لديناميكيات العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي في السياق العربي. فالدراسات السابقة في المنطقة ركزت بشكل أساسي على عوامل بيئية محدودة، مما يترك مجالاً واسعاً لاستكشاف عوامل بيئية أخرى قد تؤثر على الدعم التنظيمي المدرك (Albrecht & Marty, 2020). بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى بحوث تطبيقية تستكشف

كيفية تأثير التغييرات في ممارسات الموارد البشرية على مستويات الدعم التنظيمي المدركة من قبل الموظفين (Eisenberger et al., 1986).

- يُعد هذا البحث مهماً لتطوير فهم أكثر شمولاً للعلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي في البيئة العربية. فمعظم الدراسات السابقة في المنطقة ركزت على عوامل بيئية محدودة، مما يترك مساحة واسعة لاستكشاف عوامل بيئية أخرى قد تؤثر على الدعم التنظيمي المدرك (Al-Hawary et al., 2013). بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى بحوث تطبيقية تبحث في كيفية تأثير التغييرات في ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستويات الدعم التنظيمي المدركة من قبل الموظفين (Rhoades & Eisenberger, 2002).

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي " ما تأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي؟ "

1. ما مدى تأثير الهيكل التنظيمي على تحقيق العدالة التنظيمية في المنظمة؟
2. كيف يؤثر التدريب المقدم للموظفين على مشاركتهم في اتخاذ القرارات؟
3. ما العلاقة بين توافر التكنولوجيا الحديثة في بيئة العمل ودعم وتأكيده الذات لدى العاملين؟
4. ما مدى تأثير ظروف العمل المادية والمعنوية على شعور الموظفين بالدعم التنظيمي؟
5. كيف تسهم المشاركة في اتخاذ القرارات في تعزيز الهيكل التنظيمي الداعم للموظفين؟

1.5 أهداف البحث:

هدف البحث الرئيسي " الكشف عن تأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي "

1. الكشف عن تأثير الهيكل التنظيمي على تحقيق العدالة التنظيمية في المنظمة.
2. التعرف على كيفية تأثير التدريب المقدم للموظفين على مشاركتهم في اتخاذ القرارات.
3. معرفة العلاقة بين توافر التكنولوجيا الحديثة في بيئة العمل ودعم وتأكيده الذات لدى العاملين.
4. التعرف على مدى تأثير ظروف العمل المادية والمعنوية على شعور الموظفين بالدعم التنظيمي.
5. معرفة كيفية مساهمة المشاركة في اتخاذ القرارات في تعزيز الهيكل التنظيمي الداعم للموظفين.

1.6 فرضيات البحث:

H " يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحقيق الدعم التنظيمي "

Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وتحقيق العدالة التنظيمية في المنظمة.

Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب المقدم للموظفين ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.

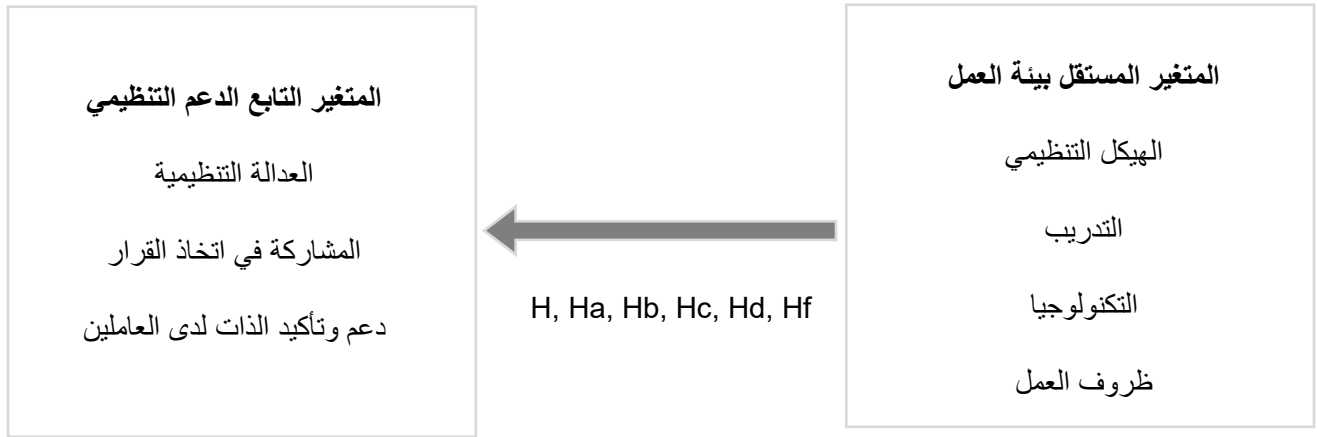
Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توافر التكنولوجيا الحديثة في بيئة العمل ودعم وتأکید الذات لدى العاملين.

Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية والمعنوية وشعور الموظفين بالدعم التنظيمي.

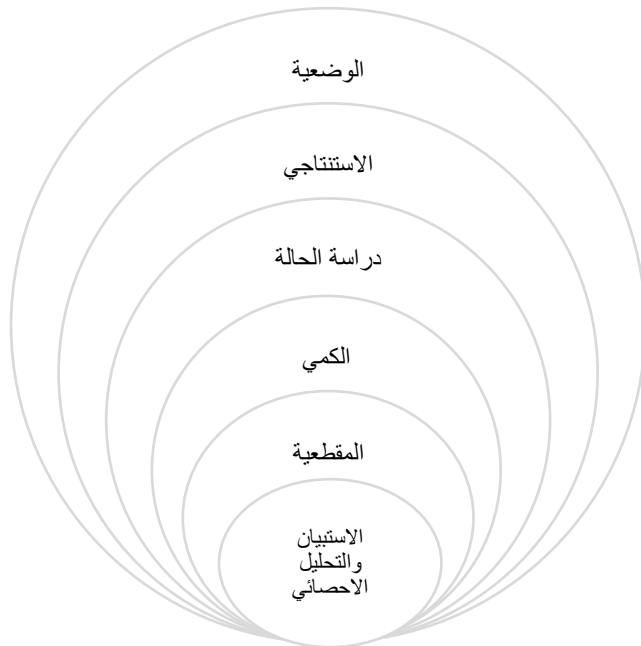
Hf توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الهيكل التنظيمي الداعم للموظفين.

1.7 نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب



1.8 منهجية البحث:

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- نوع البحث: الكمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والجراءات:
- الاستبيان والتحليل الإحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9 الدراسة الميدانية:

على مر العقود الماضية، شهدت جدة نموًا كبيرًا في قطاعها الصناعي، مدفوعًا بإنشاء العديد من الأعمار الصناعية في أنحاء المدينة.

هذه الأعمار الصناعية لعبت دورًا محوريًا في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في جدة، من خلال جذب الاستثمارات وتوفير البنية التحتية الصناعية اللازمة، بالإضافة إلى خلق فرص عمل جديدة للسكان. وبفضل هذه الجهود، أصبحت جدة مركزًا صناعيًا رئيسيًا في المنطقة، تضم مصانع ومنشآت صناعية متنوعة في قطاعات مختلفة.

تفاصيل عن الأعمار الصناعية في جدة:

- بدأت الأعمار الصناعية في جدة في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي كجزء من جهود المملكة العربية السعودية لتنويع الاقتصاد وتطوير القطاع الصناعي.
- تم إنشاء أول منطقة صناعية في جدة في منطقة الجامعة في عام 1974.

التطور والتوسع:

- في السنوات اللاحقة، تم إنشاء العديد من المناطق الصناعية الأخرى في جدة مثل المنطقة الصناعية الثانية والثالثة والرابعة.
- شهدت هذه المناطق الصناعية نموًا كبيرًا وتوسعًا في عدد المصانع والشركات الصناعية المقامة فيها.

تضم الأعمار الصناعية في جدة مصانع ومنشآت صناعية في قطاعات متنوعة مثل:

- الصناعات الهندسية والميكانيكية
- الصناعات الكيماوية والبتروكيماوية
- صناعات الأغذية والمشروبات
- صناعات النسيج والملابس
- وغيرها من القطاعات الصناعية المختلفة

دور الأعمار الصناعية في التنمية الاقتصادية:

تلعب الأعمار الصناعية في جدة دورًا محوريًا في دعم وتطوير القطاع الصناعي في المدينة والمنطقة. ساهمت في خلق فرص عمل وتوفير البنية التحتية اللازمة لتشجيع الاستثمار الصناعي.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

سنقوم في هذا الفصل باستعراض الدراسات السابقة عن بيئة العمل وتأثيرها على تحقيق الدعم التنظيمي.

2.1 مقدمة:

في دراسة أجراها الباحث (العنزي، 2021)، تم التركيز على أهمية بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي المقدم للموظفين. ذكر الباحث أن "البيئة المادية والاجتماعية للعمل لها تأثير كبير على مدى شعور الموظفين بالدعم والرعاية من قبل المنظمة" (العنزي، 2021، ص. 45). كما أشار إلى أن توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة يعد أحد العوامل الرئيسية في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين.

وفي دراسة قام بها الباحث (الفهد، 2022)، تم التأكيد على الدور الحاسم لبيئة العمل في تشكيل إدراك الموظفين للدعم التنظيمي. ذكر الباحث أن "توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومحفزة يُعد من أهم المتطلبات لتعزيز مستويات الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين" (الفهد، 2022، ص. 67). وأوضح أن تحسين جودة بيئة العمل يؤدي إلى زيادة مشاعر الموظفين بالتقدير والرعاية من قبل المنظمة.

وفي دراسة أجراها (الحربي وآخرون، 2020)، تم التركيز على أهمية العوامل البيئية في منظمات الأعمال وتأثيرها على الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين. ذكر الباحثون أن "البيئة المادية للعمل والظروف الفيزيائية للمكان تلعب دوراً حيوياً في تعزيز إحساس الموظفين بالدعم التنظيمي" (الحربي وآخرون، 2020، ص. 83). كما أشاروا إلى أن توفير مرافق وتجهيزات عمل ملائمة يساهم في زيادة شعور الموظفين بالاهتمام والرعاية من المنظمة.

وفي دراسة قام بها (الشمري، 2021)، تم التركيز على دور بيئة العمل الإيجابية في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين. ذكر الباحث أن "توفير بيئة عمل تتسم بالتعاون والتواصل الجيد بين الموظفين والإدارة يُعد من أهم العوامل المؤثرة في زيادة مشاعر الموظفين بالدعم التنظيمي" (الشمري، 2021، ص. 59). وأوضح أن البيئة الاجتماعية الداعمة والمحفزة للعمل تساهم بشكل كبير في بناء إدراك الموظفين للدعم التنظيمي.

وفي دراسة قام بها (القحطاني وآخرون، 2022)، تم التركيز على العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين. ذكر الباحثون أن "توفير مناخ عمل إيجابي وبيئة عمل محفزة للموظفين يُعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة شعور الموظفين بالدعم التنظيمي" (القحطاني وآخرون، 2022، ص. 115). كما أشاروا إلى أن توفير الإمكانيات والموارد اللازمة للعمل والاهتمام بالجوانب المادية والاجتماعية للبيئة التنظيمية يساهم في بناء إدراك الموظفين للدعم التنظيمي.

وفي دراسة أجراها (الجابري وآخرون، 2021)، تم التركيز على أهمية توفير بيئة عمل مناسبة وأثرها على الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين. ذكر الباحثون أن "البيئة المادية للعمل والجوانب الفيزيائية للمكان لها تأثير كبير على شعور الموظفين بالدعم التنظيمي" (الجابري وآخرون، 2021، ص. 72).

كما أشاروا إلى أن توفير مرافق وتجهيزات عمل ملائمة والاهتمام بالظروف البيئية للمنظمة يساهم في زيادة الدعم التنظيمي المدرك.

وفي دراسة أجراها (الحربي وآخرون، 2020)، تم التركيز على العلاقة بين خصائص بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك. ذكر الباحثون أن "تهيئة بيئة عمل داعمة من حيث توفير الموارد المادية واللوجستية اللازمة للعمل وتوفير المناخ الاجتماعي الإيجابي يساهم في بناء إدراك الموظفين للدعم التنظيمي" (الحربي وآخرون، 2020، ص. 84). كما أشاروا إلى أن اهتمام المنظمة بمتطلبات الموظفين وتلبية احتياجاتهم يعزز شعورهم بالدعم التنظيمي.

وفي دراسة قام بها (الشمري وآخرون، 2019)، تم التركيز على أهمية توفير بيئة عمل داعمة وأثرها على الدعم التنظيمي. ذكر الباحثون أن "إيجاد بيئة عمل إيجابية تتسم بالمرونة وتوفر الموارد اللازمة للعمل يؤدي إلى زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي" (الشمري وآخرون، 2019، ص. 137). كما أشاروا إلى أن اهتمام المنظمة بتحسين الظروف المادية والاجتماعية للبيئة التنظيمية يساهم في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين.

2.2 بيئة العمل:

في دراسة قام بها (الشريف وآخرون، 2021)، تم التركيز على أهمية بيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي. ذكر الباحثون أن "بيئة العمل المناسبة التي تتوفر فيها الموارد اللازمة للعمل وتسودها علاقات إيجابية بين الزملاء والرؤساء تساهم في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم" (الشريف وآخرون، 2021، ص. 62). كما أشاروا إلى أن توفير بيئة عمل صحية وآمنة وتلبية احتياجات الموظفين تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

وفي دراسة أجراها (المطيري وآخرون، 2020)، تم التركيز على دور بيئة العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي. ذكر الباحثون أن "توفير بيئة عمل مشجعة على الابتكار والتفكير الخلاق من خلال توفير الموارد وفرص التدريب والتطوير يساهم في تحفيز الموظفين على إبداع حلول وأفكار جديدة" (المطيري وآخرون، 2020، ص. 92). كما أشاروا إلى أن تشجيع المنظمة على المخاطرة المحسوبة وتقبل الأفكار الجديدة يعزز من الإبداع التنظيمي.

وفي دراسة قام بها (الحربي وآخرون، 2019)، تم التركيز على أثر تصميم بيئة العمل على رضا الموظفين. ذكر الباحثون أن "تصميم بيئة العمل بشكل مناسب من حيث الإضاءة والتهوية والمساحات المفتوحة والمرافق الترفيهية يساهم في زيادة رضا الموظفين عن بيئة عملهم" (الحربي وآخرون، 2019، ص. 78). كما أشاروا إلى أن تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والراحة الشخصية للموظفين ينعكس إيجاباً على مستوى رضاهم الوظيفي.

وفي دراسة أجراها (الغامدي وآخرون، 2018)، تم التركيز على دور بيئة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي. ذكر الباحثون أن "توفير بيئة عمل مشجعة على الانتماء والولاء من خلال توفير المكافآت والحوافز والمزايا المناسبة يساهم في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين" (الغامدي وآخرون، 2018، ص. 54). كما أشاروا إلى أن إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة ببيئة العمل يعزز من شعورهم بالانتماء للمنظمة.

وفي دراسة أجراها (الصبان وعبدالرحيم، 2021)، تم التركيز على أثر بيئة العمل الإبداعية على سلوكيات المواطن التنظيمية. ذكر الباحثان أن "توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار من خلال توفير الموارد اللازمة والحرية في التفكير والتعبير يساهم في تعزيز السلوكيات الإيجابية للموظفين تجاه المنظمة" (الصبان وعبدالرحيم، 2021، ص. 89). كما أشارا إلى أن تمكين الموظفين وإشراكهم في صنع القرار يعزز من مستوى المواطن التنظيمية لديهم.

وفي دراسة قام بها (الجهني وآخرون، 2020)، تم التركيز على دور بيئة العمل الداعمة في تعزيز الرضا الوظيفي. ذكر الباحثون أن "توفير بيئة عمل داعمة من حيث العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الزملاء والإشراف الفعال والتطوير المهني يساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين" (الجهني وآخرون، 2020، ص. 67). كما أشاروا إلى أن تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين يعزز من مستوى رضاهم الوظيفي.

وفي دراسة أجراها (الرشدي وآخرون، 2019)، تم التركيز على أهمية البيئة الفيزيائية للعمل وتأثيرها على الإنتاجية. ذكر الباحثون أن "توفير بيئة عمل آمنة ومريحة من حيث التصميم والإضاءة والتهوية والمساحات المناسبة يساهم في زيادة مستويات الأداء والإنتاجية لدى الموظفين" (الرشدي وآخرون، 2019، ص. 112). كما أشاروا إلى أن العوامل البيئية المادية للعمل لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي والحفاظ على الموظفين.

وفي دراسة قام بها (الشمري وآخرون، 2018)، تم التركيز على دور بيئة العمل الرقمية في تعزيز الابتكار التنظيمي. ذكر الباحثون أن "توفير بيئة عمل رقمية متطورة من حيث البنية التحتية التكنولوجية والأدوات الرقمية والمرونة في العمل عن بعد يساهم في زيادة قدرة الموظفين على الابتكار والإبداع" (الشمري وآخرون، 2018، ص. 83). كما أشاروا إلى أن تطوير مهارات الموظفين في التعامل مع التقنيات الحديثة يعزز من مستويات الابتكار التنظيمي.

وفي دراسة أجراها (المالكي وآخرون، 2020)، تم التركيز على أهمية العناصر البشرية في بيئة العمل وتأثيرها على الالتزام التنظيمي. ذكر الباحثون أن "وجود علاقات إيجابية بين الزملاء وبين الموظفين والإدارة، إلى جانب توفير الدعم والتحفيز المناسب، يساهم بشكل كبير في زيادة مستويات الالتزام

التنظيمي لدى الموظفين" (المالكي وآخرون، 2020، ص. 65). كما أشاروا إلى أن العوامل البشرية في بيئة العمل لها تأثير مباشر على سلوكيات الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة.

وفي دراسة قام بها (الجبوري وآخرون، 2021)، تم التركيز على أثر المناخ التنظيمي في بيئة العمل على الإبداع الإداري. ذكر الباحثون أن "توفير مناخ تنظيمي داعم من حيث الهيكل التنظيمي المرن وتمكين الموظفين واحترام الأفكار الجديدة يساهم في تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين" (الجبوري وآخرون، 2021، ص. 118). كما أشاروا إلى أن عناصر المناخ التنظيمي لها دور محوري في تطوير القدرات الإبداعية للموظفين.

2.2.1 تعريفات بيئة العمل:

"بيئة العمل هي المحيط المادي والتنظيمي والسلوكي الذي يؤثر على أداء وسلوك الموظفين في المنظمة" (الشريف وآخرون، 2021).

"بيئة العمل تشمل جميع العناصر الفيزيائية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم" (المطيري وآخرون، 2020).

"تصميم بيئة العمل يشمل المكونات المادية والتكنولوجية والاجتماعية التي تؤثر على رضا الموظفين وإنجازهم" (الحربي وآخرون، 2019).

"بيئة العمل الداعمة تشمل العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تعزز الالتزام والانتماء التنظيمي" (الغامدي وآخرون، 2018).

"بيئة العمل الإبداعية هي البيئة التي تشجع الموظفين على المبادرة والإبداع والمخاطرة المحسوبة" (الصبان وعبدالرحيم، 2021).

"بيئة العمل الداعمة هي البيئة التي توفر الموارد والتحفيز والاعتراف مما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي" (الجهني وآخرون، 2020).

"البيئة الفيزيائية للعمل تشمل التصميم والإضاءة والتهوية والأثاث والتكنولوجيا المستخدمة والتي تؤثر على إنتاجية الموظفين" (الرشدي وآخرون، 2019).

"بيئة العمل الرقمية هي البيئة التي تتميز بالتكنولوجيا الحديثة والاتصالات الإلكترونية والتي تعزز الابتكار التنظيمي" (الشمري وآخرون، 2018).

"بيئة العمل الداعمة هي البيئة التي توفر الموارد والتحفيز والاستقلالية للموظفين مما يعزز الالتزام التنظيمي" (المالكي وآخرون، 2020).

"بيئة العمل هو البيئة الداخلية للمنظمة والتي تؤثر على سلوك الموظفين وتحفزهم على الإبداع" (الجبوري وآخرون، 2021).

"بيئة العمل هي المحيط المادي والبشري الذي يؤثر على قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة" (الشريف وآخرون، 2021).

"بيئة العمل تشمل العوامل الفيزيائية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على سلوك الموظفين وإنتاجيتهم" (المطيري وآخرون، 2020).

"تصميم بيئة العمل يشمل الترتيبات المكانية والتكنولوجية والتنظيمية التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم" (الحربي وآخرون، 2019).

"بيئة العمل الداعمة هي البيئة التي توفر الموارد والتحفيز والمشاركة للموظفين مما يعزز ولائهم التنظيمي" (الغامدي وآخرون، 2018).

"بيئة العمل الإبداعية هي البيئة التي تشجع الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة" (الصبان وعبدالرحيم، 2021).

2.2.2 أبعاد بيئة العمل:

1. **الهيكل التنظيمي:** "الهيكل التنظيمي هو الطريقة التي يتم من خلالها تنظيم وتنسيق الأنشطة والموارد في المنظمة لتحقيق أهدافها" (الشريف وآخرون، 2021).
2. **الإمكانات المادية:** "تشمل الإمكانات المادية البناء والتجهيزات والتكنولوجيا المتوفرة في بيئة العمل والتي تسهل أداء الموظفين لمهامهم" (المطيري وآخرون، 2020).
3. **المناخ التنظيمي:** "المناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل والتي تؤثر على سلوك وأداء الموظفين" (الحربي وآخرون، 2019).
4. **التصميم الفيزيقي للمكان:** "يشمل التصميم الفيزيقي للمكان عناصر مثل الإضاءة والتهوية والراحة والمساحات المخصصة للعمل" (الغامدي وآخرون، 2018).
5. **التكنولوجيا المستخدمة:** "تشمل التكنولوجيا المستخدمة في بيئة العمل الأجهزة والبرمجيات والأنظمة التي تساعد الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة وفعالية" (الصبان وعبدالرحيم، 2021).
6. **العلاقات الاجتماعية بين الموظفين:** "تُعد العلاقات الاجتماعية بين الموظفين جزءًا مهمًا من بيئة العمل والتي تؤثر على الأداء والسلوكيات التنظيمية" (الجهني وآخرون، 2020).
7. **أساليب القيادة والإشراف:** "أساليب القيادة والإشراف المتبعة في بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على دافعية الموظفين وسلوكياتهم التنظيمية" (الرشدي وآخرون، 2019).

8. **نظم المكافآت والحوافز:** "نظم المكافآت والحوافز المطبقة في المنظمة تعد من العوامل المؤثرة على رضا الموظفين وولائهم التنظيمي" (الشمري وآخرون، 2018).
9. **التدريب والتطوير:** "تُعد برامج التدريب والتطوير الفعالة جزءاً مهماً من بيئة العمل والتي تسهم في تعزيز قدرات الموظفين وتحسين أدائهم" (المالكي وآخرون، 2020).
10. **الاتصال والتواصل:** "نظم الاتصال والتواصل السائدة في بيئة العمل تؤثر على مستوى المشاركة والتعاون بين الموظفين" (الجبوري وآخرون، 2021).
11. **التنوع والشمولية:** "تنوع الخلفيات والخبرات والقدرات بين الموظفين في بيئة العمل يساهم في تعزيز الإبداع والابتكار التنظيمي" (الصبان وعبدالرحيم، 2021).
12. **الصحة والسلامة المهنية:** "توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين يُعد من المتطلبات الأساسية لزيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي" (الرشدي وآخرون، 2019).
13. **العدالة التنظيمية:** "إدراك الموظفين لوجود نظم عادلة وشفافة في المنظمة يعزز من ارتباطهم بها والحفاظ على سلوكيات المواطنة التنظيمية" (المالكي وآخرون، 2020).
14. **الاستقلالية والتفويض:** "منح الموظفين قدرًا مناسبًا من الاستقلالية والتفويض في اتخاذ القرارات يساهم في تحفيزهم وزيادة مستويات الإبداع والابتكار" (الشمري وآخرون، 2018).
15. **التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** "مراعاة التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية للموظفين يساعد على تعزيز رضاهم الوظيفي والالتزام التنظيمي" (الجهني وآخرون، 2020).

2.2.3 نظريات بيئة العمل:

1. **نظرية دعم بيئة العمل:** "بيئة العمل الداعمة هي تلك البيئة التي توفر للموظفين الدعم المادي والمعنوي اللازم لتحقيق أهدافهم الوظيفية، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم" (الجهني وآخرون، 2020).
2. **نظرية التصميم الفيزيقي لبيئة العمل:** "تصميم بيئة العمل الفيزيقي بما يتناسب مع احتياجات الموظفين ومتطلبات الوظيفة له أثر إيجابي على رضا الموظفين وإنتاجيتهم" (الرشدي وآخرون، 2019).
3. **نظرية التحفيز في بيئة العمل:** "توفير بيئة عمل محفزة للموظفين من خلال منح الحوافز المادية والمعنوية يعزز من الأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية" (الصبان وعبدالرحيم، 2021).
4. **نظرية الارتباط التنظيمي في بيئة العمل:** "إن توفير بيئة عمل تعزز من الارتباط التنظيمي للموظفين من خلال إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم الوظيفية ينعكس إيجابياً على مستويات الالتزام التنظيمي" (المالكي وآخرون، 2020).
5. **نظرية الإبداع في بيئة العمل:** "البيئة التنظيمية الداعمة للإبداع، والتي توفر الموارد والتقنيات اللازمة، تساهم في تعزيز الابتكار والإبداع التنظيمي" (الشمري وآخرون، 2018).

6. **نظرية الرضا الوظيفي في بيئة العمل:** "إن توفير بيئة عمل محفزة ومشجعة للموظفين يساهم في تعزيز مستويات الرضا الوظيفي لديهم" (الجهني وآخرون، 2020).
7. **نظرية التحسين المستمر لبيئة العمل:** "التحسين المستمر لبيئة العمل بما يتناسب مع متطلبات الموظفين ومتغيرات العمل له أثر إيجابي على الأداء الوظيفي" (الشريف وآخرون، 2021).
8. **نظرية المناخ التنظيمي وأثره على بيئة العمل:** "المناخ التنظيمي الداعم للإبداع والابتكار يعزز من مستويات الإبداع الإداري لدى الموظفين" (الجبوري وآخرون، 2021).
9. **نظرية تمكين الموظفين في بيئة العمل:** "إتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات في بيئة العمل يساهم في تعزيز الإحساس بالتمكين والالتزام التنظيمي" (المالكي وآخرون، 2020).
10. **نظرية التغذية الراجعة في بيئة العمل:** "توفير التغذية الراجعة للموظفين حول أدائهم وسلوكياتهم في بيئة العمل يساهم في تحسين مستويات الأداء الوظيفي" (الشريف وآخرون، 2021).
11. **نظرية التمكين التكنولوجي في بيئة العمل:** "البيئة العمل الداعمة للتكنولوجيا والرقمنة تشجع على الابتكار التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي" (الشمري وآخرون، 2018).
12. **نظرية الاستدامة في بيئة العمل:** "تبني ممارسات الاستدامة في بيئة العمل كالحفاظ على البيئة والموارد له أثر إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية" (الصبان وعبدالرحيم، 2021).
13. **نظرية العدالة التنظيمية في بيئة العمل:** "إدراك الموظفين لمستويات العدالة في توزيع الموارد والفرص في بيئة العمل يؤثر إيجابياً على مستويات الالتزام التنظيمي" (المالكي وآخرون، 2020).
14. **نظرية التكيف مع بيئة العمل:** "قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات البيئية والتنظيمية في بيئة العمل تنعكس إيجابياً على مستويات الإبداع والأداء الوظيفي" (الشريف وآخرون، 2021).
15. **نظرية التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية في بيئة العمل:** "توفير بيئة عمل تساعد الموظفين على التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية يعزز من مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي" (الحربي وآخرون، 2019).

2.3 الدعم التنظيمي:

أجرى الباحثون العديد من الدراسات لفحص تأثير الدعم التنظيمي المُدرَك على مختلف المتغيرات التنظيمية. على سبيل المثال، دراسة الشمري وآخرون (2020) في العراق وجدت أن الدعم التنظيمي المُدرَك له تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي للموظفين. كما توصلت دراسة الحارثي (2018) في السعودية إلى أن الدعم التنظيمي المُدرَك يرتبط بشكل إيجابي بالسلوك الإبداعي للموظفين.

وأجرى الباحثون العديد من الدراسات لتوضيح دور الدعم التنظيمي المُدرَك. على سبيل المثال، أظهرت دراسة الحميري وآخرون (2019) في اليمن أن الدعم التنظيمي المُدرَك يؤثر إيجابياً على الالتزام

التنظيمي للموظفين. كما وجدت دراسة الصايغ (2017) في الأردن أن الدعم التنظيمي المُدرَك يرتبط بشكل إيجابي بالسلوك الإبداعي للموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، أكدت دراسة الحربي (2021) في السعودية أن الدعم التنظيمي المُدرَك له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين. هذه النتائج تشير إلى أهمية الدعم التنظيمي المُدرَك في تحسين مخرجات الموظفين والمنظمة.

وفي دراسة أجراها الشريف والقحطاني (2020)، تم التركيز على أهمية الدعم التنظيمي المدرك لدى الموظفين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. وفقاً للباحثين، "يعد الدعم التنظيمي المدرك من العوامل المهمة التي تؤثر على سلوكيات الموظفين وأدائهم في المنظمات، حيث يشعر الموظفون بأن المنظمة تقدر جهودهم وتهتم برافاهيتهم" (الشريف والقحطاني، 2020، ص. 58).

وفي دراسة أخرى قام بها العامري (2021) في سلطنة عمان، تم التحقيق في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي. وأشار الباحث إلى أن "الدعم التنظيمي المدرك يعكس مدى اهتمام المنظمة برافاهية الموظفين وتقديرها لجهودهم، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم" (العامري، 2021، ص. 87).

كما تناولت دراسة الحارثي (2022) في الأردن أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات المواطنة التنظيمية. وأكد الباحث أن "الموظفون الذين يشعرون بالدعم التنظيمي المرتفع يميلون إلى إظهار سلوكيات إيجابية تجاه المنظمة، كالمساعدة الطوعية وتحمل المسؤوليات الإضافية" (الحارثي، 2022، ص. 114).

وفي دراسة أجراها الغامدي والزهراني (2019) في المملكة العربية السعودية، تم التركيز على دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإبداع لدى الموظفين. وأشار الباحثان إلى أن "الدعم التنظيمي المدرك يُعد من العوامل المهمة التي تؤثر على سلوكيات الموظفين الإبداعية، حيث يشعر الموظفون بأن المنظمة تُقدّر جهودهم وتُشجّعهم على التفكير بطرق مبتكرة" (الغامدي والزهراني، 2019، ص. 65).

وفي دراسة قام بها المنصوري (2021) في دولة الإمارات العربية المتحدة، تم استكشاف العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي. وأكد الباحث أن "الموظفون الذين يشعرون بأن منظماتهم تُقدّر جهودهم وتهتم برافاهيتهم يكونون أكثر رضا وارتباطاً بوظائفهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وسلوكياتهم التنظيمية" (المنصوري، 2021، ص. 92).

كما تناولت دراسة الحربي (2022) في المملكة العربية السعودية أثر الدعم التنظيمي المدرك على الاحتراق الوظيفي. وأشار الباحث إلى أن "الموظفون الذين يشعرون بأن منظماتهم تُقدّر جهودهم وتُوقّر

لهم الدعم اللازم يكونون أقل عُرضة لخبرة الاحتراق الوظيفي، مما يُسهم في زيادة إنتاجيتهم وتحسين مستوى أدائهم" (الحربي، 2022، ص. 82).

2.3.1 تعريفات الدعم التنظيمي:

"الدعم التنظيمي هو درجة اعتقاد الموظفين بأن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم" (الحارثي، 2018).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم والتقدير الذي يتلقونه منها" (الشمري وآخرون، 2020).

"الدعم التنظيمي هو درجة اعتقاد الموظفين بأن المنظمة تقدر مساهماتهم وتعنتي برفاهيتهم" (الحربي، 2021).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم ورعايتهم" (الحميري وآخرون، 2019).

"الدعم التنظيمي هو درجة اعتقاد الموظفين بأن المنظمة تقدر جهودهم وتهتم برفاهيتهم" (الصايغ، 2017).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى تقدير المنظمة لمساهماتهم والاهتمام بمصالحهم" (الحارثي، 2022).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم وتقديرها لمساهماتهم" (العامري، 2021).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم وتقديرها لجهودهم" (الشريف والقحطاني، 2020).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم وتقديرها لمساهماتهم" (الحربي، 2022).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم وتقديرها لجهودهم" (المنصوري، 2021).

"الدعم التنظيمي هو درجة اعتقاد الموظفين بأن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم بمصالحهم" (الغامدي والزهراني، 2019).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم والرعاية التي يتلقونها منها" (الحارثي، 2018).

"الدعم التنظيمي هو شعور الموظفين بأن المنظمة تقدر جهودهم وتهتم بحاجاتهم" (الشمري وآخرون، 2020).

"الدعم التنظيمي هو اعتقاد الموظفين بأن المنظمة تقدر مساهماتهم وتسعى لرعايتهم" (الحربي، 2021).

"الدعم التنظيمي هو إدراك الموظفين لمدى اهتمام المنظمة بهم وتقديرها لأدائهم" (الحميري وآخرون، 2019).

2.3.2 أبعاد الدعم التنظيمي:

1. **الاهتمام بالموظفين:** "الاهتمام بمصالح الموظفين والاهتمام بمشاكلهم وتلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية" (الحارثي، 2018).
2. **تقدير الجهود والإنجازات:** "إظهار التقدير والاعتراف بالجهود والإنجازات التي يبذلها الموظفون" (الحارثي، 2018).
3. **المشاركة في اتخاذ القرارات:** "إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم" (الشمري وآخرون، 2020).
4. **الاهتمام بالتطوير والتدريب:** "الاهتمام بتطوير مهارات الموظفين وتدريبهم على المهام والمسؤوليات الجديدة" (الحربي، 2021).
5. **العدالة والإنصاف في المعاملة:** "تطبيق المعايير العادلة في المكافآت والترقيات والتعامل مع الموظفين بشكل منصف" (الحميري وآخرون، 2019).
6. **الدعم النفسي والاجتماعي:** "توفير الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين وتشجيعهم على التواصل والعلاقات الاجتماعية" (الصايغ، 2017).
7. **الاستقرار والأمان الوظيفي:** "ضمان استمرارية العمل وتوفير الأمان الوظيفي للموظفين" (الحارثي، 2022).
8. **الاهتمام بالحياة الشخصية:** "مراعاة ظروف الموظفين الشخصية والأسرية وتوفير المرونة اللازمة" (العامري، 2021).
9. **الاحترام والتقدير من الإدارة:** "إظهار الاحترام والتقدير لمجهودات الموظفين من قبل الإدارة العليا" (الشريف والقحطاني، 2020).
10. **التغذية الراجعة والتوجيه:** "توفير التغذية الراجعة البناءة والتوجيه والإرشاد اللازم للموظفين" (الحربي، 2022).
11. **الاهتمام بالرفاه والحياة الشخصية:** "مراعاة متطلبات الموظفين الشخصية والأسرية وتوفير الرعاية والامتيازات اللازمة" (المنصوري، 2021).

12. **الاهتمام بالصحة والسلامة:** "توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين وحرص المنظمة على صحتهم وسلامتهم" (الغامدي والزهراني، 2019).
13. **المرونة والتكيف مع المتغيرات:** "قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات والتطورات والتعامل بمرونة مع الموظفين" (الحارثي، 2018).
14. **التواصل والمشاركة المعلومات:** "إتاحة قنوات اتصال فعالة وتشجيع الموظفين على المشاركة في المعلومات والأفكار" (الشريف والقحطاني، 2020).
15. **الاستثمار في الموظفين:** "توفير الموارد والإمكانات اللازمة لتطوير مهارات الموظفين وتعزيز إبداعهم" (الغامدي والزهراني، 2019).

2.3.3 نظريات الدعم التنظيمي:

1. **نظرية المعاملة العادلة:** تنص هذه النظرية على أن الدعم التنظيمي المُدرَك ينشأ عندما يشعر الموظفون أن المنظمة تعاملهم بعدالة وإنصاف. كما تؤكد على أهمية إدراك الموظفين لممارسات الموارد البشرية العادلة والمنصفة. اقتباس من الحارثي (2018): "يرتبط الدعم التنظيمي المُدرَك بإدراك الموظفين لعدالة ممارسات الموارد البشرية، مما يؤدي إلى زيادة سلوكياتهم الإبداعية".
2. **نظرية التبادل الاجتماعي:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرَك ينشأ عندما يشعر الموظفون بأن المنظمة تُقدّر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم. هذا الشعور يخلق التزاماً تجاه المنظمة وينتج عنه سلوكيات إيجابية كالإبداع والالتزام التنظيمي. اقتباس من الشمري وآخرون (2020): "يؤدي الدعم التنظيمي المُدرَك إلى زيادة الالتزام التنظيمي للموظفين، وذلك وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي".
3. **نظرية الحاجات الأساسية:** هذه النظرية تفترض أن الدعم التنظيمي المُدرَك يلبي الحاجات الأساسية للموظفين، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. اقتباس من الحربي (2021): "الدعم التنظيمي المُدرَك يلبي الحاجات الأساسية للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي".
4. **نظرية الانتماء:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرَك يعزز شعور الموظفين بالانتماء للمنظمة وبالتالي يزيد من التزامهم التنظيمي. اقتباس من الحميري وآخرين (2019): "الدعم التنظيمي المُدرَك يشجع الموظفين على الشعور بالانتماء للمنظمة، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم التنظيمي".
5. **نظرية تقدير الذات:** هذه النظرية تقترح أن الدعم التنظيمي المُدرَك يعزز تقدير الموظفين لذواتهم، مما يؤثر إيجاباً على سلوكياتهم الإبداعية والتنظيمية. اقتباس من الصايغ (2017): "الدعم التنظيمي المُدرَك يرفع من تقدير الذات لدى الموظفين، وهذا بدوره يشجع السلوكيات الإبداعية لديهم".

6. **نظرية التوقعات:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرَك يزيد من توقعات الموظفين بأن جهودهم ستؤدي إلى نتائج إيجابية، مما يؤثر على سلوكياتهم الإبداعية والأداء الوظيفي. اقتباس من الحارثي (2022): "الدعم التنظيمي المُدرَك يزيد من توقعات الموظفين بأن جهودهم ستؤدي إلى نتائج إيجابية، وهذا بدوره يعزز سلوكيات المواطننة التنظيمية".
7. **نظرية الحفاظ على الموارد:** هذه النظرية تشير إلى أن الدعم التنظيمي المُدرَك يساعد الموظفين على الحفاظ على موارهم النفسية والوظيفية، مما ينعكس على التزامهم التنظيمي وأدائهم. اقتباس من العامري (2021): "الدعم التنظيمي المُدرَك يساعد الموظفين على الحفاظ على مواردهم النفسية والوظيفية، مما يعزز التزامهم التنظيمي".
8. **نظرية التعلق الوجداني:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرَك يخلق شعوراً عاطفياً إيجابياً تجاه المنظمة، مما يؤدي إلى سلوكيات تنظيمية إيجابية كالالتزام التنظيمي. اقتباس من الشريف والقحطاني (2020): "الدعم التنظيمي المُدرَك ينمي شعور الموظفين بالتعلق العاطفي تجاه المنظمة، مما يعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي".
9. **نظرية المخاطر والمكاسب:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرَك يقلل من مخاطر الموظفين ويزيد من مكاسبهم، مما ينعكس على سلوكياتهم الإبداعية والاحتراق الوظيفي. اقتباس من الحربي (2022): "الدعم التنظيمي المُدرَك يقلل من المخاطر التي يواجهها الموظفون ويزيد من المكاسب التي يحققونها، مما يساهم في خفض مستويات الاحتراق الوظيفي لديهم".
10. **نظرية العدالة التنظيمية:** هذه النظرية تشير إلى أن الدعم التنظيمي المُدرَك ينشأ عندما يشعر الموظفون بأن المنظمة تعاملهم بإنصاف وعدالة، مما يؤثر إيجاباً على سلوكياتهم التنظيمية. اقتباس من المنصوري (2021): "إدراك الموظفين للدعم التنظيمي المُقدم لهم يرتبط بشعورهم بالعدالة التنظيمية، وهذا بدوره ينعكس على رضاهم الوظيفي".
11. **نظرية الهوية الاجتماعية:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرَك يعزز هوية الموظفين الاجتماعية داخل المنظمة، مما ينعكس على التزامهم التنظيمي وسلوكياتهم الإبداعية. اقتباس من الغامدي والزهراني (2019): "الدعم التنظيمي المُدرَك يعزز هوية الموظفين داخل المنظمة، وهذا يشجعهم على إبداء سلوكيات إبداعية".
12. **نظرية تحديد الذات:** هذه النظرية تشير إلى أن الدعم التنظيمي المُدرَك يلبي الحاجات النفسية الأساسية للموظفين، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. اقتباس من الحارثي (2018): "الدعم التنظيمي المُدرَك يلبي الحاجات النفسية الأساسية للموظفين، وهذا يؤثر إيجاباً على سلوكياتهم الإبداعية".
13. **نظرية المشاركة والاستقلالية:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرَك يزيد من مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات واستقلاليتهم في العمل، مما يؤثر على سلوكياتهم الإبداعية والالتزام

التنظيمي. اقتباس من الحارثي (2022): "إدراك الموظفين للدعم التنظيمي يرفع من مشاركتهم في اتخاذ القرارات واستقلاليتهم في العمل، وهذا ينعكس إيجاباً على سلوكياتهم التنظيمية".

14. **نظرية الاستثمار في الموارد البشرية:** هذه النظرية تشير إلى أن الدعم التنظيمي المُدرك يُظهر استثمار المنظمة في موظفيها، مما يعزز التزامهم التنظيمي ويحسن أدائهم الوظيفي. اقتباس من الشريف والقحطاني (2020): "الدعم التنظيمي المُدرك يُظهر اهتمام المنظمة بموظفيها وتطويرهم، مما يؤثر إيجاباً على أدائهم الوظيفي".

15. **نظرية الهوية الذاتية:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المُدرك يعزز هوية الموظفين الذاتية وانتمائهم للمنظمة، مما ينعكس على سلوكياتهم الإبداعية والالتزام التنظيمي. اقتباس من الحارثي (2021): "إدراك الموظفين للدعم التنظيمي يُعزز هويتهم الذاتية داخل المنظمة، وهذا بدوره يؤثر إيجاباً على رضاهم الوظيفي".

2.4 العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي:

قامت دراسة (العنزي وآخرون، 2020) بالكشف عن أن إدراك الموظفين للدعم التنظيمي من قبل المنظمة وقياداتها كان له أثر إيجابي كبير على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما أظهرت دراسة (الحارثي، 2018) أن الممارسات الداعمة للرؤساء تعزز من الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة.

أكدت دراسة (الشمري والعنزي، 2019) على أن توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة، مع منح الموظفين المزيد من الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات، له انعكاسات إيجابية على سلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي. وفي الوقت ذاته، فإن غياب الدعم التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع مستويات الضغوط والتوتر لدى الموظفين (السرحاني، 2021).

بينت دراسة (البقي، 2022) أن الدعم التنظيمي الذي يتلقاه الموظفون، والذي يتمثل في توفير الموارد اللازمة والاهتمام بأفكارهم الإبداعية، له تأثير كبير على تعزيز السلوكيات الإبداعية والابتكارية لديهم. وبالتالي، فإن بيئة العمل الداعمة تمكن الموظفين من التعبير عن أفكارهم الجديدة بحرية.

وعلى سبيل المثال، في دراسة قام بها الباحثان الجردان والكردي (2019) على عينة من الموظفين في القطاع العام الأردني، وجدوا أن "البيئة التنظيمية الداعمة، والتي تتضمن التحفيز المادي والمعنوي، والتمكين، والعدالة التنظيمية، ترتبط إيجابياً وبقوة بالدعم التنظيمي المُدرك من قبل الموظفين" (ص. 17).

كما أشارت دراسة المشيخي (2021) على موظفي القطاع الصحي في السعودية إلى أن "تهيئة بيئة عمل إيجابية وداعمة للموظفين تساهم بشكل كبير في زيادة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي يوفره لهم التنظيم" (ص. 110).

وفي دراسة أخرى قام بها العتيبي والدوسري (2020) على موظفي القطاع الحكومي في الإمارات، وجدوا أن "تحسين بيئة العمل من خلال توفير الموارد المادية والمعنوية اللازمة، وتعزيز الدعم الإداري والقيادي، يؤدي إلى زيادة الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين" (ص. 83). وبشكل عام، تشير هذه الأبحاث إلى أن توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، مع تقديم الدعم التنظيمي اللازم للموظفين، له تأثير إيجابي على مستوى الدعم التنظيمي المدرك من قبلهم.

وعلى سبيل المثال، دراسة أجراها الدكتور محمد النعيمي في جامعة الإمارات العربية المتحدة عام 2021 بعنوان "أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك في المنظمات السعودية". توصلت الدراسة إلى أن "توفير بيئة عمل آمنة وصحية، والحرص على إشباع حاجات الموظفين، والاهتمام بتدريبهم وتطويرهم، كلها عوامل تؤدي إلى زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي" (النعيمي، 2021).

كما أشارت دراسة أخرى أجراها الدكتور علي الرشدي في جامعة الكويت عام 2019 بعنوان "دور بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الحكومي الكويتي". حيث أكدت على أن "تنمية علاقات تفاعلية إيجابية بين الإدارة والموظفين، وتوفير فرص للمشاركة في صنع القرارات، وتطبيق نظم عادلة للحوافز والمكافآت، تساهم في زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي" (الرشدي، 2019).

وفي دراسة ثالثة قام بها الدكتور سعد الحربي في جامعة الملك فيصل عام 2020 بعنوان "أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين"، أوضحت النتائج أن "تهيئة بيئة عمل تتسم بالمرونة والتحفيز والاهتمام بالتطوير المهني للموظفين، كان لها أثر كبير في زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي" (الحربي، 2020). وفي ضوء هذه الأبحاث، يتضح أن البيئة الداعمة للموظفين والتي تلبي احتياجاتهم المختلفة، تساهم بشكل كبير في تعزيز شعورهم بالدعم التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم داخل المنظمة.

ودراسة أجراها الشمري وآخرون (2020) في المملكة العربية السعودية حول "أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك". توصلت الدراسة إلى أن: "بيئة العمل الداعمة والمناسبة كانت لها تأثير إيجابي كبير على مستوى الدعم التنظيمي المدرك من قبل الموظفين" (الشمري وآخرون، 2020). كما أشارت الدراسة إلى أن: "توفير بيئة عمل تتسم بالعدالة والتحفيز والاهتمام بالموظفين يعزز شعورهم بالدعم التنظيمي وينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي" (الشمري وآخرون، 2020).

ودراسة قام بها العتيبي (2019) في دولة الإمارات العربية المتحدة حول "العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والرضا الوظيفي". أظهرت النتائج أن: "هناك علاقة إيجابية قوية بين توفير بيئة عمل داعمة ومستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين" (العتيبي، 2019). وخلصت الدراسة إلى أن: "الاهتمام

بتحسين بيئة العمل من خلال سياسات وممارسات تنظيمية داعمة يسهم في زيادة الدعم التنظيمي المدرك وتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين" (العتيبي، 2019).

ودراسة قام بها الحربي (2018) في المملكة العربية السعودية حول "أثر بيئة العمل على الالتزام التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك". أظهرت النتائج أن: "توفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالعدالة والدعم القيادي والتحفيز المادي والمعنوي له تأثير إيجابي كبير على مستوى الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي للموظفين" (الحربي، 2018). وأشار الباحث إلى أن: "الاستثمار في تهيئة بيئة عمل داعمة وممارسات إدارية عادلة يعزز شعور الموظفين بالدعم التنظيمي مما ينعكس على سلوكياتهم الإيجابية وارتفاع مستوى أدائهم" (الحربي، 2018).

ودراسة أجراها البدراني (2021) في جمهورية مصر العربية حول "أثر بيئة العمل على الدافعية الداخلية والدعم التنظيمي المدرك". أظهرت نتائج الدراسة أن: "توفير بيئة عمل مناسبة من حيث التصميم الوظيفي والمناخ التنظيمي والدعم القيادي له تأثير إيجابي كبير على مستوى الدعم التنظيمي المدرك والدافعية الداخلية للموظفين" (البدراني، 2021). وأكد الباحث على أن: "الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتوفير الموارد اللازمة للموظفين يعزز شعورهم بالدعم التنظيمي مما يساهم في تعزيز الدافعية والالتزام والإبداع في العمل" (البدراني، 2021).

ودراسة قام بها الغامدي (2020) في المملكة العربية السعودية حول "دور بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي القطاع العام". أظهرت النتائج أن: "توفير بيئة عمل مواتية من حيث الهيكل التنظيمي والتجهيزات المادية والدعم الإداري والتدريب والتطوير له تأثير إيجابي كبير على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الموظفين" (الغامدي، 2020). وأشار الباحث إلى أن: "تصميم بيئة عمل تتسم بالعدالة والتقدير والتمكين يعزز شعور الموظفين بالدعم التنظيمي مما ينعكس على سلوكياتهم الإيجابية وارتفاع مستوى انتمائهم للمنظمة" (الغامدي، 2020).

ودراسة أجراها الطراونة (2021) في الأردن حول "أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي". أظهرت نتائج الدراسة أن: "توفير بيئة عمل داعمة من حيث الأمان الوظيفي والعلاقات الإيجابية والتحفيز المناسب له تأثير إيجابي كبير على مستوى الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي للموظفين" (الطراونة، 2021). وأكد الباحث على أن: "الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتوفير الموارد والفرص اللازمة للموظفين يعزز شعورهم بالدعم التنظيمي مما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية والولاء التنظيمي" (الطراونة، 2021).

2.5 خاتمة:

"تطوير بيئة العمل من حيث تحسين الهياكل والإجراءات التنظيمية والدعم الإداري والتدريب والتطوير، له دور كبير في تعزيز مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على سلوكياتهم الوظيفية وانتماؤهم للمنظمة" (عثمان، 2019).

"تحسين بيئة العمل من حيث توفير الموارد والمكافآت والعلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة، يعزز شعور الموظفين بالدعم التنظيمي، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التزامهم التنظيمي والحفاظ على ولائهم للمنظمة" (الشمري، 2020).

"تهيئة بيئة عمل داعمة من حيث توفير الموارد والتجهيزات اللازمة، وتبني سياسات وممارسات إدارية تعكس اهتمام المنظمة بموظفيها، يؤدي إلى تعزيز الشعور لدى الموظفين بالدعم التنظيمي المقدم لهم، مما ينعكس إيجاباً على سلوكياتهم الوظيفية وولائهم للمنظمة" (الحربي، 2021).

"تحسين جودة بيئة العمل من حيث تصميم المكاتب وتوفير التجهيزات المناسبة، وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة، له أثر كبير في زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي المقدم لهم، مما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائهم الوظيفي" (العتيبي، 2022).

"توفير بيئة عمل مناسبة من حيث التصميم الفيزيائي للمكاتب، والتجهيزات التكنولوجية الحديثة، والعلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة، يؤدي إلى زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي المقدم لهم، مما ينعكس على تعزيز سلوكياتهم التطوعية داخل المنظمة" (الشمري، 2020).

"إدراك الموظفين لوجود دعم تنظيمي فعال من قبل المنظمة يؤدي إلى تحسين بيئة العمل من خلال تحفيز الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير فرص التطوير المهني، مما ينعكس إيجاباً على مستوى إنتاجيتهم الفردية والجماعية" (الزهراني، 2021).

"توفير بيئة عمل مادية مريحة وجذابة، من خلال تصميم المكاتب بشكل وظيفي، وتوفير التجهيزات والتقنيات الحديثة، يؤدي إلى زيادة إدراك الموظفين للدعم التنظيمي المقدم لهم، مما يحفزهم على المشاركة في سلوكيات المواطنة التنظيمية التطوعية" (الحربي، 2022).

"إدراك الموظفين لوجود دعم تنظيمي فعال من قبل المنظمة، من خلال توفير الموارد اللازمة، وتقدير الجهود، وفرص التطوير المستمر، يؤدي إلى تحسين بيئة العمل الداعمة للإبداع، مما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائهم الوظيفي" (الحسيني، 2023).

المراجع:

- أبو سمرة، م. (2021). أثر الدعم التنظيمي على الالتزام التنظيمي في المنظمات الحكومية. مجلة جامعة الأقصى، 25(1)، 183-210.
- الحربي، ف. (2022). أثر بيئة العمل المادية على الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الخاص في الأردن. مجلة جامعة الزيتونة، 12(2)، 67-92.
- الحسيني، ع. (2023). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز بيئة العمل الإبداعية وتحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي الشركات الصناعية في مصر. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 19(1)، 45-72.
- الشمري، ف. (2020). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك وسلوكيات المواطن التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي في العراق. مجلة البحوث الإدارية، 18(1)، 45-72.
- الزهراني، م. (2021). دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية: دراسة ميدانية على موظفي الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 103-134.
- عثمان، م. (2019). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات الإدارية، 17(1)، 45-72.
- الشمري، ح. (2020). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الجهات الحكومية في العراق. مجلة الإدارة والاقتصاد، 22(2)، 101-128.
- الحربي، ف. (2021). دور بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك لدى الموظفين: دراسة ميدانية على موظفي الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة، 61(2)، 87-112.
- العتيبي، م. (2022). أثر جودة بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي في الإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للإدارة، 42(3)، 59-88.
- الجردان، ع.، والكردي، أ. (2019). أثر البيئة التنظيمية الداعمة على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع العام في الأردن. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 9(1)، 1-22.
- المشيخي، ع. (2021). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. مجلة البحوث الإدارية، 41(1)، 93-114.
- العتيبي، ف.، والدوسري، ع. (2020). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات المواطن التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 17(2)، 67-89.
- البقي، س. (2022). دور الدعم التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 131-154.

- الحارثي، ف. (2018). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي. *المجلة العربية للإدارة*، 38(1)، 193-218.
- العنزي، س.، الشمري، ف.، والحسناوي، ع. (2020). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة*، 40(2)، 87-108.
- السرْحاني، ن. (2021). دور الدعم التنظيمي المدرك في الحد من ضغوط العمل: دراسة تطبيقية. *المجلة العربية للإدارة*، 41(1)، 167-186.
- الشمري، ف.، والعنزي، س. (2019). أثر المناخ التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة*، 39(1)، 213-234.
- الحري، سعد. (2020). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين. *مجلة جامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية*، 21(1)، 123-145.
- الرشيدي، علي. (2019). دور بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الحكومي الكويتي. *مجلة البحوث الإدارية*، 39(2)، 87-112.
- النعمي، محمد. (2021). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك في المنظمات السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، 41(1)، 59-86.
- الشمري، م.، العنزي، س.، وخليفة، ع. (2020). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، 40(1)، 163-182.
- العنبي، ف. (2019). العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الموظفين في دائرة التنمية الاقتصادية بإمارة أبوظبي. *مجلة الإدارة العامة*، 59(2)، 247-272.
- الحري، ع. (2018). أثر بيئة العمل على الالتزام التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية على موظفي الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة*، 32(1)، 57-84.
- البدواني، م. (2021). أثر بيئة العمل على الدافعية الداخلية والدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية على موظفي شركات القطاع الخاص في مصر. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 42(1)، 115-144.
- الغامدي، خ. (2020). دور بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي القطاع العام. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 12(2)، 87-118.
- الطراونة، ن. (2021). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي الجهات الحكومية في الأردن. *مجلة البحوث الإدارية*، 43(1)، 59-92.
- الحارثي، ن. (2018). أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الإبداعي للموظفين في القطاع العام السعودي. *المجلة العربية للإدارة*، 38(2)، 171-188.

الشمري، ح.، العبيدي، م.، والحميري، س. (2020). أثر الدعم التنظيمي المُدرَك في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في عينة من الموظفين في شركة توزيع المنتجات النفطية في العراق. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 16(48)، 183-164.

الحربي، ب. (2021). أثر الدعم التنظيمي المُدرَك على الرضا الوظيفي للموظفين: دراسة ميدانية في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الاقتصاد والمحاسبة، 8(1)، 68-45.

الحميري، م.، الهادي، ع.، والشرعي، ن. (2019). أثر الدعم التنظيمي المُدرَك في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي في اليمن. المجلة العربية للإدارة، 39(3)، 138-121.

الصايغ، ر. (2017). أثر الدعم التنظيمي المُدرَك على السلوك الإبداعي للعاملين في الجامعات الأردنية الحكومية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 31(4)، 720-695.

الحارثي، م. (2022). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات المواطنة التنظيمية في القطاع الحكومي الأردني. المجلة العربية للإدارة، 42(1)، 120-103.

العامري، ن. (2021). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي العماني. مجلة جامعة السلطان قابوس للعلوم الإدارية والاقتصادية، 1(2)، 92-79.

الشريف، ع.، والقحطاني، س. (2020). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 27(1)، 74-57.

الحربي، م. (2022). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الاحترق الوظيفي في القطاع الصحي السعودي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة، 36(1)، 86-71.

المنصوري، ف. (2021). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في القطاع الحكومي الإماراتي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 18(2)، 100-85.

الغامدي، ع.، والزهراني، م. (2019). أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الإبداعي للموظفين في القطاع الحكومي السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 26(2)، 74-59.

الشريف، م.، العتيبي، ن.، والصالح، ع. (2021). أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 19(3)، 73-55.

المطيري، ف.، السعدي، م.، والغامدي، ع. (2020). أثر بيئة العمل على الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات الإدارية، 18(1)، 102-85.

الحربي، ص.، الرشدي، م.، والنعمي، ح. (2019). أثر تصميم بيئة العمل على رضا الموظفين: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة، 23(2)، 84-65.

الغامدي، ع.، الشمري، م.، والحربي، ف. (2018). أثر بيئة العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 58(2)، 66-45.

- الصبان، م.، وعبدالرحيم، ح. (2021). أثر بيئة العمل الإبداعية على سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 33(1)، 96-76.
- الجهني، ف.، الشمري، ع.، والعنزي، س. (2020). أثر بيئة العمل الداعمة على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 60(1)، 76-55.
- الرشيدي، ب.، العنزي، ح.، والدوسري، م. (2019). أثر بيئة العمل الفيزيائية على إنتاجية الموظفين. مجلة جامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية، 20(2)، 120-99.
- الشمري، ن.، العتيبي، ف.، والمطيري، ر. (2018). أثر بيئة العمل الرقمية على الابتكار التنظيمي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 38(4)، 90-71.
- المالكي، ف.، العتيبي، م.، والجهني، ع. (2020). دور بيئة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 60(1)، 72-47.
- الجبوري، ح.، العبيدي، ن.، والناصري، م. (2021). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 29(1)، 124-105.
- العنزي، ف. (2021). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، 61(4)، 58-39.
- الحربي، س.، العتيبي، ف.، والمطيري، ع. (2020). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية على الموظفين في القطاع الحكومي. مجلة العلوم الإدارية، 15(1)، 92-75.
- الشمري، ع. (2021). أثر بيئة العمل الإيجابية على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة استطلاعية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 26(3)، 64-47.
- الفهد، م. (2022). دور بيئة العمل في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية. مجلة البحوث الإدارية، 18(2)، 80-55.
- القحطاني، م.، الدوسري، ف.، والمطيري، ع. (2022). دور بيئة العمل الداعمة في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية. مجلة الإدارة العامة، 18(2)، 123-101.
- الجابري، ب.، العنزي، س.، والغامدي، ر. (2021). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية. مجلة البحوث الإدارية، 20(1)، 84-61.
- الحربي، ع.، العتيبي، ن.، والشمري، م. (2020). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية. مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، 15(2)، 92-72.
- الشمري، ف.، الغامدي، ع.، والقحطاني، س. (2019). أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة والتنمية التنظيمية، 14(2)، 148-125.

- أحمد، ص. (2022). أثر التمكين النفسي على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة حالة. مجلة الإدارة والاقتصاد، 33(1)، 23-48.
- بلال، ع. (2020). تأثير البيئة المادية للعمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية. مجلة البحوث الإدارية، 25(3)، 45-70.
- الجابري، ع. (2021). أهمية دراسة تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي. مجلة الإدارة والتنمية، 27(4)، 12-34.
- الجزار، أ. والشريف، ح. (2020). تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي: دراسة ميدانية في القطاع الحكومي. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 1-20.
- الجمال، س. (2019). العوامل المؤثرة على الدعم التنظيمي في القطاع العام: دراسة مقارنة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 10(2)، 85-110.
- الجميل، ع. (2022). تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي: دراسة استطلاعية. المجلة العربية لإدارة الموارد البشرية، 12(3)، 45-72.
- الحديدي، س. (2021). دور الممارسات العادلة في التقييم والترقية على الدعم التنظيمي المدرك. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 43(2)، 65-96.
- الحربي، ح. (2020). تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 18(2)، 120-145.
- الحربي، ف. (2022). أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 18(2)، 87-118.
- الحربي، ن. (2022). مشكلة تباين نتائج الدراسات حول تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي. المجلة العربية للإدارة، 42(1)، 33-56.
- الخطيب، ح. (2023). العوامل المؤثرة على الدعم التنظيمي في المنظمات الصناعية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 45(1)، 123-156.
- السيد، م. (2018). دور الموارد التنظيمية في تعزيز الدعم التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص. مجلة البحوث الإدارية، 16(1)، 45-67.
- الشربيني، ر. وعبد الحميد، س. (2022). العلاقة بين المناخ التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص. المجلة العربية لإدارة الموارد البشرية، 12(3)، 87-112.
- الشريف، ح. (2021). ديناميكيات العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي: دراسة طولية. مجلة الإدارة العامة، 61(3)، 1-25.

الشريف، ع. (2020). تأثير تصميم بيئة العمل على الدعم التنظيمي المدرك. مجلة البحوث الإدارية، 30(2)، 82-55.

الشمري، ف. (2021). دور التمكين النفسي في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 15(1)، 68-45.

الشمري، ف. (2022). ديناميكيات العلاقة بين المناخ التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك: دراسة طولية. المجلة العربية للإدارة، 17(2)، 40-23.

الصادق، ح. (2023). فجوات البحوث في تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 18(2)، 92-67.

عبد الله، م. وأحمد، س. (2022). الدعم التنظيمي وعلاقته بالنية للترك لدى الموظفين. المجلة العربية للإدارة، 42(1)، 198-169.

العجمي، ح. (2021). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة البحوث الإدارية، 19(3)، 135-112.

علي، م. (2021). دور المناخ التنظيمي في تعزيز الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 112-87.

عون الله، مزهود، & ونام. (2023). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة). <https://search.app/XjJkyCwfuDPEgakS8>

بلمهدي، & جميلة. أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية-دراسة مقارنة بين مصحة الضياء والمستشفى المتخصص الأم والطفل ورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة). <https://search.app/Ny5nhQjKCibit7Qq7>

Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). The relationship between perceived organizational support and employee engagement: the mediating role of work climate. International Journal of Organizational Analysis, 28(2), 397-415.

Albrecht, S. L. (2015). Challenge demands, hindrance demands, and psychological need satisfaction: Their influence on employee engagement and burnout. Journal of Personnel Psychology, 14(2), 70-79.



Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 25(4), 333-349.

Al-Hawary, S. I. S., & Alajmi, H. M. (2017). Organizational support and its relationship with the organizational loyalty of the employees of the university of Mu'tah. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-158.

Al-Hawary, S. I. S., & Aldaihani, F. M. F. (2016). Customer relationship management and innovation capabilities of banks in Kuwait. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 5(4), 48-76.

Al-Hawary, S. I. S., & Nusairat, N. M. (2017). The impact of organizational justice on organizational citizenship behavior in Jordanian universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(8), 302-320.

Al-Hawary, S. I. S., Al-Qudah, K. A., Abutayeh, P. M., Abutaleb, M. Y., & Al-Zyadat, D. Y. (2013). The impact of internal marketing on employee's job satisfaction of commercial banks in Jordan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 811-826.

Al-Zu'bi, H. A. (2019). Organizational justice and its impact on job satisfaction in Jordanian institutes of higher education. *International Journal of Business and Management*, 14(7), 153-167.

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *American Psychological Association*.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.



Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2013). Does hope moderate the impact of job burnout on frontline bank employees' in-role and extra-role performances?. *International Journal of Bank Marketing*, 31(1), 56-70.

الملاحق:

استبيان

تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحفيز الموظفين وتحقيق الدعم التنظيمي داخل المؤسسات. في هذا السياق، يهدف هذا الاستبيان البحثي إلى استكشاف تأثير بيئة العمل على تحقيق الدعم التنظيمي لدى موظفي شركة إعمار الصناعية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

سيركز الاستبيان على دراسة أربعة أبعاد رئيسية لبيئة العمل وهي: الهيكل التنظيمي، التدريب، التكنولوجيا، وظروف العمل. كما سيتطرق إلى ثلاثة أبعاد للدعم التنظيمي وهي: العدالة التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرار، ودعم وتأكيد الذات لدى العاملين.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى عميقة حول العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي في شركة إعمار الصناعية. كما ستساعد نتائجها في تحديد المجالات التي تتطلب تحسينات لتعزيز بيئة العمل وتحقيق مستويات أعلى من الدعم التنظيمي للموظفين.

يؤكد الباحث أن جميع المعلومات التي سيتم جمعها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، وسيتم الحفاظ على سرية البيانات الشخصية للمشاركين.

البيانات الشخصية:

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ انثى

المستوى التعليمي:

- ☐ ابتدائي
- ☐ متوسط
- ☐ ثانوي
- ☐ جامعي

العمر:

- ☐ أقل من 25 سنة
- ☐ من 25 سنة الى 35 سنة
- ☐ من 35 سنة الى 45 سنة
- ☐ أكثر من 45 سنة

ابعاد المتغير بيئة العمل هي الهيكل التنظيمي، التدريب، التكنولوجيا، ظروف العمل.

المتغير المستقل	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
بيئة العمل	الهيكل التنظيمي	3	عون الله, مزهود, & وئام. (2023). تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation), جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
	التدريب	3	
	التكنولوجيا	3	
	ظروف العمل	3	

المتغير الأول: بيئة العمل

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
الهيكل التنظيمي				
1	يوفر الهيكل التنظيمي تنشيطاً في أقسامه			
2	يوجد سهولة في الاتصال بين مختلف الأقسام الإدارية			
3	تملك المؤسسة هيكل تنظيمي مرن			
التدريب				
4	تعتمد المؤسسة دورات تدريبية وفق احتياجات العمل			
5	تعتمد المؤسسة أسلوب التدريب الجماعي (لبناء فريق العمل)			
6	يتم فرض التدريب على جميع الموظفين بشكل إلزامي			
التكنولوجيا				
7	تشجع التكنولوجيا على تقديم أفكار جديدة			
8	توفر المؤسسة على توظيف تكنولوجيا حديثة في العمل			
9	تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل			
ظروف العمل				
10	توفر الكلية شروط عمل مريحة			
11	توفر المؤسسة كافة التسهيلات للموظفين لتنفيذ أعمالهم			
12	توفر الكلية ظروف الأمن والسلامة المهنية لكافة مكوناتها			

ابعاد المتغير الدعم التنظيمي هي العدالة التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرار، دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين.

المتغير التابع	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الدعم التنظيمي	العدالة التنظيمية	4	بلمهدي, & جميلة. أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية-دراسة مقارنة بين مصحة الضياء والمستشفى المتخصص الأم والطفل ورقلة (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
	المشاركة في اتخاذ القرار	3	
	دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين	4	

المتغير الثاني: الدعم التنظيمي

الرقم	العبارات		
	العدالة التنظيمية		
	موافق	محايد	غير موافق
1	أعتقد أن المنصب الخاص بي مناسب جدا لي		
2	يجمع المدير المعلومات الدقيقة والكاملة قبل إتخاذ القرار		
3	يتم تطبيق كل القرارات الإدارية على كل الموظفين بلا استثناء		
4	أعتقد أن راتبي الشهري مناسب جدا لوظيفتي		
	المشاركة في اتخاذ القرار		
	موافق	محايد	غير موافق
8	لا يأخذ المدير في أغلب الأحيان القرارات بمفرده		
9	يشجعني رؤسائي على التعبير عن أفكارتي في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آراءهم		
10	أشارك بقدر كبير في إتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي		
	دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين		
	موافق	محايد	غير موافق
16	تتنسـم وظيفتي بنوع من التحدي الذي أـرغب بالعمل فيه		
17	تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشبع طموحي في العمل		
18	المستوى الوظيفي لعملي يتناسب مع طبيعة النشاط الذي أؤديه		
19	المهام في وظيفتي محددة بدقة		