

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

إسم الطالبة

نهى محسن الجنيدي

221001468

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف :

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية إداره – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2025

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:

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

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في ميدان الأعمال والصناعة، ازدادت أهمية التركيز على بيئة العمل كعامل استراتيجي يساهم بشكل مباشر في تحسين أداء الموظفين ورفع مستويات الإنتاجية داخل المؤسسات. فلم تعد المؤسسات الناجحة تقيس تفوقها فقط بالمؤشرات المالية أو التقنية، بل أصبحت جودة البيئة الداخلية التي توفرها للعاملين، ومستوى الدعم التنظيمي الذي تمنحه لهم، مقياساً حقيقياً لقوة المنظمة وتماسكها الداخلي واستدامتها المستقبلية. فالعامل اليوم لم يعد يبحث فقط عن الأجر أو الحوافز، بل عن بيئة مشجعة، إنسانية، تحفّزه وتدعمه نفسياً ومهنياً.

وتُعد بيئة العمل الإطار العام الذي يعمل فيه الفرد داخل المؤسسة، وتشمل مجموعة من العوامل المادية مثل المكاتب والأجهزة والإضاءة والتهوية، والمعنوية مثل أساليب القيادة، نمط الاتصال الداخلي، الثقافة التنظيمية، العدالة، الأمن الوظيفي، والمناخ النفسي والاجتماعي. وتلعب هذه البيئة دوراً محورياً في تشكيل سلوك الموظف، وتحديد مستوى التزامه، ومدى رضاه الوظيفي، وقدرته على الإبداع والابتكار.

أما الدعم التنظيمي المدرك (Perceived Organizational Support)، فهو يشير إلى درجة شعور الموظف بأن المؤسسة تقدّر جهوده، وتدعم رفاهيته، وتعمل على تحقيق توازنه المهني والشخصي. وتُظهر العديد من الدراسات أن ارتفاع مستوى الدعم التنظيمي يؤدي إلى تعزيز الولاء المؤسسي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وزيادة الانتماء المهني. وكلما شعر الموظف بأنه مدعوم من منظمته، زادت دافعيته للعمل، وارتفعت قدرته على مواجهة ضغوط العمل وتحقيق التميز المهني.

ويُعد الدعم التنظيمي من المفاهيم الجوهرية في مجال السلوك التنظيمي، حيث يشير إلى مدى إدراك الموظف أن المنظمة التي ينتمي إليها تقدّر مساهماته وتهتم برفاهيته (Eisenberger et al., 1986). وقد أثبتت الأبحاث أن ارتفاع هذا الإدراك يرتبط بنتائج إيجابية على الالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، وتقليل النية لترك العمل (Eisenberger, 2002 & Rhoades؛ عبد الله & الشريف، 2022؛ العجمي، 2021).

لقد أشارت الدراسات السابقة إلى وجود عدد من العوامل المؤثرة على الدعم التنظيمي، منها بنية العمل المناسبة، التمكين النفسي، القيادة الداعمة، العدالة التنظيمية، والتقييم العادل، إضافة إلى بيئة العمل المادية والتنظيمية. فكلما توفرت هذه العناصر زاد شعور الموظف بأن المنظمة تدعمه، مما ينعكس إيجابياً على أدائه ورضاه الوظيفي.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال، إلا أن هناك فجوات بحثية واضحة. فغالبية الدراسات ركزت على بيانات عمل غير عربية أو في قطاعات غير صناعية، كما أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي بشكل شامل في السياق السعودي. بالإضافة إلى أن بعض الدراسات اعتمدت على بيانات مقطعية ولم تأخذ بعين الاعتبار التغيرات الديناميكية في بيانات العمل. كما أن هناك حاجة لفهم العلاقة ضمن السياقات الثقافية والتنظيمية المحلية بما ينسجم مع رؤية المملكة 2030 التي تستهدف تعزيز القطاع الصناعي وتحسين بيئات العمل الوطنية.

وفي هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذا الموضوع من خلال التطبيق على شركة إعمار الصناعية بمدينة جدة، وهي واحدة من الشركات الصناعية الكبرى التي تلعب دوراً محورياً في دعم الاقتصاد الوطني. ويأتي اختيار شركة إعمار نظراً لما تتمتع به من تنوع وظيفي وهيكلي تنظيمي واضح، مما يجعلها نموذجاً مناسباً لدراسة العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي في بيئة صناعية سعودية واقعية.

كما أن مدينة جدة تُعد من أهم المدن الصناعية والاقتصادية في المملكة، وتحتضن العديد من المنشآت الإنتاجية التي تُعد بيانات خصبة للبحث، خاصة في ظل الحاجة إلى تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية ورفع مستويات الرضا والانتماء الوظيفي.

ويهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية أعمق حول دور بيئة العمل في تعزيز إدراك الموظفين للدعم التنظيمي، وتزويد المنظمات بتوصيات عملية حول كيفية تصميم بيئة عمل داعمة تعزز من الولاء والانتماء وتحقق نتائج إيجابية على مستوى الأداء والإنتاجية.

وتكمن أهمية البحث في كونه يملأ فجوة في الأدبيات السابقة التي لم تركز بما يكفي على طبيعة العلاقة في السياق السعودي الصناعي، مما يمنح البحث قيمة علمية وعملية في آن واحد.

ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذا البحث في تزويد المنظمات الصناعية بتوصيات عملية تساعد في تصميم بيئات عمل داعمة ومحفزة، تنعكس إيجاباً على مشاعر الموظفين وانتمائهم المؤسسي، وهو ما يتماشى مع التوجهات الوطنية لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق مخرجات العمل المثلى (السيد، 2018؛ الحربي، 2022؛ الجابري، 2021؛ العجمي، 2021)

1.2 مشكلة الدراسة :

تواجه المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية، ومنها شركة إعمار الصناعية، تحديات متزايدة تتعلق بالحفاظ على استقرار الموارد البشرية، وتعزيز الأداء الوظيفي، ورفع مستويات الولاء التنظيمي. ومن أبرز العوامل المؤثرة في هذا السياق هي بيئة العمل التي توفرها المؤسسة، وما يرتبط بها من ظروف مادية ونفسية واجتماعية وتنظيمية. إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر في شعور الموظفين بـ”الدعم التنظيمي المدرك”، وهو ما ينعكس بدوره على إنتاجيتهم، ورضاهم، واستمراريتهم في العمل. إلا أن الملاحظ في كثير من بيئات العمل الصناعية وجود فجوة بين ما يتوقعه الموظفون من دعم وتقدير من جهة، وما توفره الإدارة فعلياً من ممارسات تنظيمية داعمة من جهة أخرى. كما أن الأدبيات العربية، لا سيما في السياق الصناعي السعودي، لا تزال محدودة في استكشاف هذه العلاقة بشكل تطبيقي دقيق، مما يترك مجالاً واسعاً للبحث في كيفية تأثير عناصر بيئة العمل المختلفة على الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين.

وانطلاقاً من هذه الفجوة، تبرز مشكلة الدراسة في محاولة تحليل طبيعة العلاقة بين بيئة العمل بأبعادها المختلفة (المادية والتنظيمية والاجتماعية) ومستوى الدعم التنظيمي المدرك من قبل موظفي شركة إعمار الصناعية في مدينة جدة، وذلك بغرض تقديم تصور واقعي يمكن إدارة الموارد البشرية من تعزيز بيئة العمل الداخلية بما يدعم الأداء والولاء التنظيمي

1.2.1 الفجوات النظرية

- معظم الدراسات السابقة ركزت على تأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي في سياقات غريبة ، مما يستدعي المزيد من البحث في السياقات العربية لفهم هذه العلاقة بشكل دقيق وعميق
- هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول الفجوات بين الدعم التنظيمي المتوقع والدعم التنظيمي الفعلي المقدم من المنطقة
- هناك حاجة الى دراسات تستكشف تأثير التوقعات المتبادلة بين الموظفين والمنظمة على الدعم التنظيمي المدرك في السياق العربي
- تُسهم هذه الدراسة في سد فجوة نظرية من خلال دمج مفاهيم بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك في نموذج متكامل ضمن بيئة سعودية صناعية.

1.2.2 الفجوات التطبيقية

- تُعاني الأدبيات من محدودية واضحة في الدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك داخل بيئات صناعية سعودية واقعية، مما يُضعف القدرة على تعميم النتائج أو استخدامها كمرجعية لصنّاع القرار.

- تفتقر البيئة الصناعية المحلية إلى دراسات تطبيقية تُنتج توصيات قابلة للتنفيذ تعتمد على بيانات محلية، يمكن أن تُسهم في توجيه السياسات الإدارية العليا داخل المؤسسات الصناعية بالمملكة
- لا تتوفر بيانات تحليلية دقيقة أو منشورة حول طبيعة بيئة العمل في شركة إعمار الصناعية بجدة، أو حول مستوى الدعم التنظيمي كما يُدركه الموظفون، ما يشكل فجوة في المعلومات الضرورية لصياغة استراتيجيات تحسين الأداء والرضا الوظيفي

سؤال البحث الرئيسي

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

1.3 أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من محاولته معالجة العلاقة الحيوية بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك، وهما عاملان أساسيان يؤثران بشكل مباشر على أداء الموظفين واستقرارهم الوظيفي، وهو ما يعد من الركائز الأساسية لنجاح واستدامة المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية. إذ تسعى رؤية المملكة 2030 إلى تعزيز القطاعات الصناعية كركيزة للتنويع الاقتصادي الوطني، ويأتي هذا البحث ليقدم فهماً عميقاً لكيفية تحسين بيئة العمل داخل الشركات الصناعية، مما يسهم في رفع مستوى الدعم التنظيمي الذي يشعر به الموظفون.

على الصعيد الأكاديمي، يسهم البحث في سد الفجوة المعرفية الموجودة في الأدبيات العربية المتعلقة بتطبيقات بيئة العمل والدعم التنظيمي في القطاع الصناعي السعودي، حيث أن غالبية الدراسات السابقة تركزت في بيئات مختلفة أو دول أخرى، مما يصعب تعميم نتائجها. ومن خلال دراسة شركة إعمار الصناعية بجدة، يتم تقديم نموذج تطبيقي محلي يعكس الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمملكة.

أما من الناحية العملية، فتوفر نتائج البحث معلومات قيمة لإدارة الموارد البشرية والإدارات العليا في المؤسسات الصناعية حول كيفية تحسين بيئة العمل بشكل ينعكس إيجاباً على شعور الموظفين بالدعم والولاء، وبالتالي تحسين الأداء العام وتقليل معدلات التسرب الوظيفي. كما يمكن أن تساعد في صياغة سياسات تنظيمية فعالة تراعي احتياجات الموظفين، وتعزز بيئة عمل محفزة ومناسبة.

1.3.1 الأهمية النظرية

- تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجال السلوك التنظيمي، من خلال تناول العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك ضمن سياق صناعي محلي لم يُبحث بشكل كافٍ
- تُقدم إطارًا نظريًا متكاملًا يربط بين مفاهيم بيئة العمل والدعم التنظيمي، مما يساعد في تفسير سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم داخل المؤسسات الصناعية
- تساعد في توطيد النماذج والنظريات الإدارية الحديثة، مثل نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية العدالة التنظيمية، لتتلاءم مع الخصوصية الثقافية والإدارية في المملكة العربية السعودية
- تُعزز الفهم العلمي لكيفية تأثير بيئة العمل في الإدراك النفسي والاجتماعي للموظفين، بما يدعم بناء دراسات لاحقة تعتمد على نتائجها كأساس نظري
- تسد فجوة في البحوث التي غالبًا ما تفصل بين الجوانب المادية والتنظيمية في بيئة العمل والدعم التنظيمي، من خلال دمجها في نموذج تفاعلي واحد

1.3.2 الأهمية العلمية

- تُعد من الدراسات القليلة التي تجمع بين متغيرين مهمين في بيئة العمل هما: بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك، مما يعزز الفهم النظري للعلاقة بينهما في السياق الإداري
- تُسهم في تطوير نموذج علمي يمكن استخدامه في دراسات مستقبلية لفحص تأثير العوامل التنظيمية على سلوك الموظفين ورضاهم وأدائهم
- تُضيف محتوى علميًا جديدًا إلى الأدبيات العربية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، خاصة في ظل شح الدراسات الميدانية في البيئات الصناعية السعودية

- تربط بين النظرية والتطبيق من خلال اختبار نماذج ونظريات إدارية حديثة (مثل نظرية التبادل الاجتماعي) على بيئة واقعية داخل المملكة
- توفر أساساً علمياً لباحثين آخرين يمكنهم البناء عليه وتطوير أدوات قياس جديدة أو دراسات مقارنة في قطاعات أو مدن سعودية أخرى

1.4 أسئلة البحث

- سؤال البحث الرئيسي " ما هو تأثير بيئة العمل على مستوى الدعم التنظيمي؟"
1. ما مدى إدراك موظفي شركة إعمار الصناعية لبيئة العمل من حيث الأمان الوظيفي، الراحة المكانية، والظروف التنظيمية؟
 2. ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة من قبل الإدارة؟
 3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الدعم التنظيمي تعزى إلى خصائص ديموغرافية (مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
 4. ما أبعاد بيئة العمل الأكثر تأثيراً على الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين؟
 5. كيف تسهم بيئة العمل في تعزيز الولاء التنظيمي من خلال الدعم المدرك لدى الموظفين؟

1.5 أهداف البحث

- هدف البحث الرئيسي " تحديد أثر بيئة العمل على الدعم التنظيمي "
1. تحليل مستوى إدراك الموظفين لبيئة العمل في شركة إعمار الصناعية بمدينة جدة.
 2. قياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك من قبل موظفي الشركة.

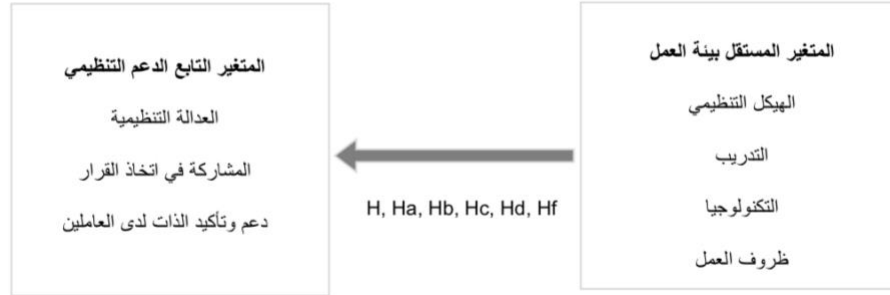
3. دراسة العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين في الشركة.
4. تحديد أهم أبعاد بيئة العمل المؤثرة في الدعم التنظيمي من وجهة نظر الموظفين.
5. الكشف عن الفروق في إدراك الدعم التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، المؤهل، الخبرة).
6. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل بما يسهم في تعزيز الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي والولاء المؤسسي داخل الشركة .

1.6 فرضيات البحث

- H " يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحقيق الدعم التنظيمي"
- Ha توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي كأحد أبعاد بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي الشركة.
- Hb توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية والمناخ التنظيمي في بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك.
- Hc توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الفيزيائية لبيئة العمل (كالإضاءة، التهوية، الأثاث) والدعم التنظيمي المدرك
- Hd توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى إلى متغيرات ديموغرافية مثل (الجنس، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة).
- Hf تؤثر بيئة العمل بدرجة معنوية على الدعم التنظيمي المدرك لدى الموظفين في شركة إعمار الصناعية.

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 والإجراءات:
- الاستبيان والتحليل الإحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9 الدراسة الميدانية

تُعَدُّ الدراسة الميدانية جزءاً محورياً في هذا البحث، حيث تهدف إلى جمع البيانات الأولية المتعلقة بتأثير بيئة العمل على الدعم التنظيمي لدى موظفي شركة إعمار الصناعية بمنطقة جدة. وتهدف هذه الدراسة إلى توفير معلومات موضوعية وقابلة للتحليل تمكن من اختبار الفرضيات البحثية بدقة

تم تحديد مجتمع البحث من جميع موظفي شركة إعمار الصناعية في منطقة جدة، والبالغ عددهم (حدد العدد إذا متوفر). تم اختيار عينة بحثية باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل شامل للمجتمع البحثي، بلغ حجمها (مثلاً: 150 موظفًا)، مع مراعاة التوزيع النسبي بين الفئات الوظيفية المختلفة

استخدم الباحث استبياناً منظماً ومقياس ليكرت ذي خمس درجات (1-5) لتقييم آراء الموظفين حول متغيرات بيئة العمل والدعم التنظيمي. اشتمل الاستبيان على عدة محاور تتناول جوانب بيئة العمل (مثل جودة المرافق، العلاقة بين الزملاء، ظروف العمل) ومستوى الدعم التنظيمي (كالرضا الوظيفي، التواصل الإداري، الدعم المعنوي)

تم توزيع الاستبيانات على عينة البحث بشكل ورقي وإلكتروني لتيسير عملية جمع البيانات، مع توضيح أهداف البحث وضرورة الحفاظ على سرية المعلومات، مما شجع المشاركين على الإجابة بموضوعية وصدق. استمر جمع البيانات لمدة (حدد الفترة الزمنية)، مع متابعة مستمرة لضمان تحقيق أعلى معدل استجابة ممكن

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم تدقيقها وتنقيحها للتحقق من اكتمالها وصحتها، ثم أدخلت في برنامج التحليل الإحصائي SPSS. استخدمت أساليب التحليل الوصفي (المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية) لوصف الخصائص العامة للبيانات، بالإضافة إلى التحليل الاستنتاجي (اختبارات الارتباط وتحليل الانحدار) لفحص العلاقات بين متغيرات البحث واختبار الفرضيات

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم تدقيقها وتنقيحها للتحقق من اكتمالها وصحتها، ثم أدخلت في برنامج التحليل الإحصائي SPSS. استخدمت أساليب التحليل الوصفي (المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية) لوصف الخصائص العامة للبيانات، بالإضافة إلى التحليل الاستنتاجي (اختبارات الارتباط وتحليل الانحدار) لفحص العلاقات بين متغيرات البحث واختبار الفرضيات

تمثل هذه الدراسة الميدانية خطوة حيوية لفهم الواقع الفعلي لعلاقة بيئة العمل بالدعم التنظيمي داخل شركة إعمار الصناعية، حيث توفر أدلة ميدانية تساعد في اتخاذ قرارات إدارية مبنية على بيانات دقيقة وموضوعية

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

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

2.1 المقدمة

تعد بيئة العمل من أهم المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على سلوك الأفراد داخل المنظمات، وتشكل أحد المكونات الرئيسية في بنية أي منظمة تسعى إلى تحقيق الأداء الفعال والاستدامة التنافسية. فبيئة العمل ليست مجرد المساحة الفيزيائية التي يُمارَس فيها النشاط الوظيفي، بل هي منظومة متكاملة تشمل البُعد المادي، والاجتماعي، والنفسي، والإداري، وهي قادرة على التأثير في رضا الموظفين وولائهم ومشاركتهم الفاعلة في العمل. إن الاهتمام ببيئة العمل قد ازداد بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة، خصوصاً في ظل التحديات التنظيمية المتسارعة، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المنظمات المعاصرة، ومن بينها المنظمات الصناعية في المملكة العربية السعودية، والتي تسعى ضمن رؤيتها الوطنية 2030 إلى تطوير ممارساتها الإدارية وتحسين بيئاتها الداخلية بما يدعم رأس المال البشري ويعزز الأداء المؤسسي. في هذا السياق، تأتي أهمية دراسة بيئة العمل بوصفها متغيراً أساسياً يسهم في دعم السلوكيات الإيجابية للموظفين ويُعزز من مستويات الدعم التنظيمي المدرك. الدعم التنظيمي المدرك (Perceived Organizational Support) يُعتبر أحد المفاهيم النفسية التنظيمية التي تشير إلى مدى شعور الموظف بأن المنظمة تقدر جهوده وتدعم رفاهيته. وقد بينت العديد من الدراسات أن إدراك الأفراد للدعم الذي يتلقونه من منظماتهم يؤثر على مواقفهم وسلوكهم داخل العمل، ويعزز من مستويات الالتزام التنظيمي، والانتماء، والرضا، بل ويقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي. وينطلق هذا المفهوم من فرضية أن العلاقة بين المنظمة وموظفيها تقوم على مبدأ التبادل الاجتماعي؛ أي أن الموظف الذي يشعر بأن منظمته تدعمه، سيكون أكثر استعداداً لبذل الجهد والمبادرة والولاء. ويعد الربط بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك أمراً ذا أهمية علمية وعملية في الوقت ذاته، إذ تشير الأدبيات إلى أن جودة بيئة العمل تُعد من أهم المؤشرات التي يستند إليها الموظفون في تقييمهم لمستوى دعم المنظمة لهم. فعندما توفر المنظمة بيئة عمل صحية، عادلة، ومحفزة، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على إدراك الموظف بأنها تهتم به وتُقدّر إسهاماته، مما يؤدي إلى تفاعلات نفسية وسلوكية إيجابية تسهم في تحسين الأداء العام للمنظمة. وفي هذا الإطار، تبرز مجموعة من النظريات العلمية التي تساعد في تفسير العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي، من أبرزها: نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) التي ترى أن العلاقات داخل المنظمة تُبنى على أساس من المعاملة بالمثل، حيث يتوقع الموظفون معاملة حسنة مقابل التزامهم وأدائهم.

نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice) التي تؤكد أن شعور الموظف بعدالة المعاملة والإنصاف في بيئة العمل يُعزز من مستوى الدعم المدرك.

نظرية الاحتياجات الإنسانية (Maslow's Hierarchy of Needs) التي توضح أن تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية داخل بيئة العمل تُسهم في رفع مستوى الرضا والدعم المتبادل بين الموظف والمنظمة.

وتُعزز هذه النظريات الحاجة إلى دراسة بيئة العمل ليس فقط من منظور مادي، وإنما كمنظومة متكاملة من العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر في تصورات الموظفين وسلوكياتهم. ومن هنا، تنبع أهمية هذا البحث الذي يُطبق على شركة إعمار الصناعية في مدينة جدة، إذ تمثل هذه الشركة نموذجاً لصناعات حديثة تتطلب تفاعلاً متقدماً بين الموارد البشرية والنظام الإداري، مما يجعل فهم العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك أمراً حيوياً لتحسين مخرجات العمل واستدامة النمو المؤسسي. إن تقديم إطار نظري متماسك حول العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك يساعد الباحثين والممارسين على تحديد العوامل المؤثرة، وتفسير الأنماط السلوكية داخل بيئات العمل الصناعية، كما يسهم في توجيه السياسات التنظيمية نحو تعزيز بيئات العمل المحفزة والداعمة، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والإدارية التي تشهدها المملكة في الوقت الراهن. وبذلك، فإن هذه الدراسة تسعى إلى ملء فجوة معرفية في السياق المحلي، من خلال بناء نموذج نظري تطبيقي يربط بين المتغيرين داخل بيئة صناعية حيوية

2.2 بيئة العمل

تُعد بيئة العمل من أبرز العوامل المؤثرة في أداء الموظفين، ورضاهم، وسلوكهم داخل المنظمات، فهي الإطار الذي يتم فيه تنفيذ المهام، وتحقيق الأهداف المؤسسية. وتكتسب بيئة العمل أهميتها من كونها لا تقتصر فقط على الجوانب المادية كالمكاتب والمرافق والبنية التحتية، بل تمتد لتشمل البعد الإنساني والاجتماعي والنفسي الذي يتفاعل فيه الموظفون يوميًا. ولذلك، فإن جودة بيئة العمل تمثل أحد المحددات الرئيسية التي تسهم في تحقيق الكفاءة التشغيلية والاستقرار الوظيفي داخل أي منظمة.

لقد أظهرت الدراسات الإدارية أن المؤسسات التي توفر بيئة عمل صحية ومرنة تتمتع بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى موظفيها، مما ينعكس إيجابًا على مستويات الإنتاجية ومعدلات الإبداع. وفي المقابل، فإن بيئة العمل المتوترة أو غير الداعمة تؤدي إلى ارتفاع مستويات الضغط النفسي، وزيادة مشكلات الدوران الوظيفي، وتراجع الالتزام بالأهداف التنظيمية. ولهذا السبب، بدأت الكثير من المؤسسات المعاصرة في إعادة تصميم بيئاتها الداخلية لتكون أكثر دعمًا، وانفتاحًا، وتحفيزًا، تماشيًا مع الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. تُبنى بيئة العمل الفعالة على مجموعة من العناصر المتكاملة، من أبرزها: وضوح المهام، العدالة في توزيع الأدوار، الاحترام المتبادل بين الأفراد، توافر قنوات اتصال فعالة، الدعم الإداري المستمر، وتعزيز فرص النمو والتطوير المهني. كما تُعد العلاقات بين الزملاء، ومستوى التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل من العوامل الجوهرية التي تحدد مدى قدرة المنظمة على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية ومتماسكة. وفي السياق السعودي، ومع التوجهات الحديثة لرؤية المملكة 2030، ازداد الاهتمام ببيئة العمل بوصفها أحد المكونات الأساسية في تطوير القطاعين العام والخاص، ورفع كفاءة العاملين، وتمكينهم من الإبداع والمبادرة. وقد بدأت العديد من الشركات، ومنها شركة إعمار الصناعية، في اعتماد ممارسات أكثر تطورًا لتحسين بيئة العمل، من خلال تبني سياسات مرنة، وتعزيز ثقافة التواصل المفتوح، وتحسين الجوانب الصحية والنفسية المرتبطة بظروف العمل. إن الاهتمام ببيئة العمل لا يُعد ترفًا تنظيميًا، بل هو استثمار طويل الأمد في رأس المال البشري، حيث تشير الأدلة البحثية إلى أن الموظفين الذين يعملون ضمن بيئة مهنية إيجابية يكونون أكثر التزامًا وانخراطًا في مهامهم، وأقل عرضة للتسرب أو مقاومة التغيير. كما أن البيئة الداعمة تُمكن الموظفين من تطوير مهاراتهم وتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية، مما يسهم في بناء منظمة أكثر استقرارًا وتكيفًا مع التحديات.

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" (الرشيدي 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 ابعاد 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. الإمكانيات المادية: "تشمل الإمكانيات 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" (الحري 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 جزءاً مهماً 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 الفيزيائية 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

الدعم التنظيمي هو مفهوم جوهري في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي، يشير إلى الشعور الذي يختبره الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها، والذي يتبلور في اعتقاده بأن المنظمة تهتم به شخصياً، وتقدر جهوده، وتعمل على توفير البيئة المناسبة التي تمكنه من أداء مهامه بأفضل صورة ممكنة. هذا الشعور ينبع من ممارسات وسياسات واضحة تظهر اهتمام الإدارة برعاية الموظفين، سواء من الناحية المادية أو النفسية والاجتماعية، وهو الأمر الذي يؤدي إلى تعزيز الروابط العاطفية والنفسية بين الموظف والمؤسسة. الدعم التنظيمي لا يقتصر فقط على توفير الأدوات والموارد التي يحتاجها الموظف لأداء عمله، بل يشمل أيضاً توفير الأمان الوظيفي، الاعتراف بالمجهود، دعم التطوير المهني، والتواصل المستمر بين الموظف والإدارة، وكل هذه العوامل تشكل في مجموعها منظومة متكاملة تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومستقرة. عندما يشعر الموظف بالدعم من قبل المنظمة، يتحول شعوره تجاه بيئة العمل من مجرد أداء واجبات روتينية إلى ارتباط وجداني حقيقي، حيث ينمو لديه الإحساس بالانتماء والولاء للمؤسسة. هذه المشاعر تنعكس بدورها على سلوكه الوظيفي، فتزيد من حماسه، وتجعله أكثر استعداداً لبذل جهد إضافي والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة. كما أن وجود دعم تنظيمي قوي يخفف من شعور الموظف بالقلق والتوتر المرتبطين بالعمل، ويعمل كعامل وقائي ضد الاحتراق النفسي والإجهاد المهني، وهو ما يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظف بشكل عام. الدعم التنظيمي يؤسس لعلاقة متبادلة قائمة على الثقة والاحترام بين الموظف والمؤسسة. هذه العلاقة هي الأساس الذي يبنى عليه التعاون الفعال وروح الفريق داخل المنظمة. الموظفون الذين يشعرون بأنهم محل اهتمام وتقدير من قبل مؤسساتهم يكونون أكثر ميلاً إلى العمل بروح الفريق، ومشاركة المعلومات، وحل المشكلات بشكل جماعي، وهو ما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. إضافة إلى ذلك، فإن الدعم التنظيمي يخلق جواً من الاستقرار الوظيفي، حيث يقلل من معدلات الدوران الوظيفي، ويزيد من ولاء الموظفين، الأمر الذي يعود بالنفع على المؤسسة من خلال تقليل التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب المستمر. من الناحية العملية، يتجلى الدعم التنظيمي في العديد من السلوكيات الإدارية، مثل الاستماع الفعال لمشكلات الموظفين، تقديم التوجيه والإرشاد المهني، الاعتراف بالإنجازات والمساهمات، توفير فرص التطوير المهني، والتعامل بعدالة وشفافية مع كافة الموظفين. هذه السلوكيات تساعد على بناء جو من الثقة والاحترام المتبادل، وتُشعر الموظف بأنه عنصر مهم في منظومة العمل، مما يرفع من معنوياته ويعزز من التزامه. على الجانب الآخر، عندما يغيب الدعم التنظيمي أو يكون ضعيفاً، يواجه الموظفون العديد من الصعوبات، مثل الشعور بعدم التقدير، القلق المستمر بشأن المستقبل الوظيفي، ضعف التواصل مع الإدارة، وعدم توافر الموارد اللازمة. هذه الظروف تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء، زيادة معدلات الغياب، تراجع الصحة النفسية، وارتفاع احتمالية تسرب الموظفين إلى جهات أخرى. كما تؤثر هذه الظروف سلباً على ثقافة العمل وتخلق بيئة تنافسية سلبية وغير منتجة.

يتجلى الدعم التنظيمي بأشكال متعددة في المؤسسات التي تلتزم ببناء بيئة عمل إيجابية ومستدامة. فمثلاً، عندما تقوم الإدارة بتوفير برامج تدريب وتطوير مهني مستمرة للموظفين، فإنها بذلك تُرسل رسالة واضحة بأن المؤسسة تهتم بنموهم وتطورهم، وهذا يعزز شعورهم بالدعم ويزيد من ولائهم. كذلك، توفير أنظمة مكافآت عادلة ومستمرة، سواء كانت مادية مثل الحوافز المالية والمكافآت، أو معنوية مثل شهادات التقدير والتكريم العلني، يعزز من الدافع الداخلي لدى الموظفين ويجعلهم يشعرون بقيمة عملهم.

كما أن التواصل الفعال والمستمر بين الإدارة والموظفين يعتبر من أهم مظاهر الدعم التنظيمي. المؤسسات التي تعتمد على ممارسات مثل الاجتماعات الدورية، جلسات التغذية الراجعة، والاستماع إلى شكاوى ومقترحات الموظفين تخلق بيئة تفاعلية تشعر فيها كل فرد بأنه مسموع ومحترم. هذا النوع من التواصل يساعد على حل المشكلات بسرعة، ويمنع تراكم الخلافات، كما يعزز من ثقة الموظفين في قيادتهم. في بيئات العمل الصناعية، مثل شركة إعمار الصناعية في جدة، يزداد دور الدعم التنظيمي أهمية خاصة نظراً لخصوصية وطبيعة العمل الذي قد يتطلب شروطاً صحية وأماناً عالياً. توفير بيئة عمل آمنة من خلال تطبيق معايير السلامة المهنية، تزويد الموظفين بمعدات الحماية الشخصية، وإجراء فحوصات صحية دورية، كلها أشكال حقيقية للدعم التنظيمي تؤكد حرص المؤسسة على صحة وسلامة موظفيها. هذه الممارسات لا تعزز فقط من الشعور بالدعم، بل تقلل من حوادث العمل وتزيد من رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي.

علاوة على ذلك، يمكن أن يظهر الدعم التنظيمي من خلال المرونة في إدارة أوقات العمل، خاصة في حالات الطوارئ أو الظروف الشخصية الخاصة. على سبيل المثال، السماح بجدولة مرنة أو العمل عن بعد في بعض الحالات، يعكس تفهم المنظمة لاحتياجات موظفيها المختلفة، ويزيد من شعورهم بالاحترام والدعم. أما من الناحية النفسية، فإن توفير خدمات الدعم النفسي والاجتماعي، مثل برامج الاستشارات النفسية، أو ورش عمل إدارة الضغوط، يشكل عنصراً مهماً في منظومة الدعم التنظيمي. المؤسسات التي تهتم بهذه الجوانب تساعد موظفيها على مواجهة الضغوط النفسية الناتجة عن متطلبات العمل المكثفة، وتقلل من معدلات الغياب أو الاحتراق الوظيفي. كل هذه الأمثلة العملية تؤكد أن الدعم التنظيمي ليس مجرد فكرة نظرية، بل هو مجموعة من الإجراءات والتوجهات التي يمكن قياسها وتقييمها، وتطبيقها بما يتناسب مع طبيعة المؤسسة واحتياجات موظفيها. فالمؤسسات التي تضع هذه الممارسات في مقدمة أولوياتها تضمن بيئة عمل محفزة ومستقرة، تعزز من رفاهية الموظفين، وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم، مما ينعكس في النهاية على نجاح المؤسسة وتفوقها في سوق العمل.

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 وتعني 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).

2.3.2 ابعاد 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 المدرك 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 المدرك بإدراك الموظفين لعدالة ممارسات الموارد البشرية، مما يؤدي إلى زيادة سلوكياتهم الإبداعية".
2. نظرية التبادل الاجتماعي: وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المدرك 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 المدرك إلى زيادة الالتزام التنظيمي للموظفين، وذلك وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي".
3. نظرية الحاجات الأساسية: هذه النظرية تفترض أن الدعم التنظيمي المدرك يلبي الحاجات الأساسية للموظفين، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. اقتباس من الحربي (2021): "الدعم التنظيمي المدرك يلبي الحاجات الأساسية للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي".
4. نظرية الانتماء: وفقاً لهذه النظرية، فإن الدعم التنظيمي المدرك يعزز شعور الموظفين بالانتماء للمنظمة وبالتالي يزيد من التزامهم التنظيمي. اقتباس من الحميري وآخرين (2019): "الدعم التنظيمي المدرك يشجع الموظفين على الشعور بالانتماء للمنظمة، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم التنظيمي".
5. نظرية تقدير الذات: هذه النظرية تقترح أن الدعم التنظيمي المدرك يعزز تقدير الموظفين لذواتهم، مما يؤثر إيجاباً على سلوكياتهم الإبداعية والتنظيمية. اقتباس من الصايغ (2017): "الدعم التنظيمي المدرك 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 المواطنة 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 ينعكس 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 واستقلالياتهم 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 الحربي (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

تشكل بيئة العمل أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها مفاهيم الإدارة الحديثة، حيث لم تعد بيئة العمل مجرد إطار مادي أو تنظيمي يتم فيه أداء المهام، بل أصبحت منظومة متكاملة تشمل البعد النفسي والاجتماعي والقيادي والمهني، وتؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة، وعلى مستوى رضاهم وأدائهم وانتمائهم التنظيمي. وفي هذا السياق، تبرز العلاقة الوطيدة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي، كإحدى أهم العلاقات التبادلية المؤثرة في تشكيل تجربة الموظف في مكان العمل. فبيئة العمل التي تتسم بالإيجابية – بما في ذلك توافر العدالة التنظيمية، التقدير، الشفافية، وضوح المهام، سلامة المكان، جودة العلاقات الإنسانية، ودعم القيادة – تسهم بدرجة كبيرة في تكوين انطباع إيجابي لدى الموظف بأن المنظمة تهتم به، وتعمل من أجله، وتسعى لتوفير متطلباته المهنية والنفسية. وهذا الإحساس يتجسد فيما يُعرف بالدعم التنظيمي المدرك (Perceived Organizational Support)، والذي يُعبر عن إدراك الموظف لمدى اهتمام المنظمة به كشخص، وليس فقط كعامل أو موظف يؤدي مهام. وتتجسد هذه العلاقة بشكل واضح في نتائج العديد من الدراسات التي أكدت أن بيئة العمل تُعد مؤشراً مباشراً على قوة الدعم التنظيمي داخل المؤسسات. فكلما زادت جودة بيئة العمل، زاد إدراك الموظف للدعم، والعكس صحيح. على سبيل المثال، الموظف الذي يشعر بالأمان الوظيفي، ويمتلك أدوات العمل المناسبة، ويعمل في بيئة خالية من التوتر والصراعات، من المرجح أن يكون شعوراً أقوى بأن منظمته تهتم به وتدعمه. في المقابل، عندما تسود بيئة العمل أجواء من الغموض، أو التمييز، أو ضعف التواصل، فإن هذا يدفع الموظف إلى الاعتقاد بأن المنظمة تتجاهله، ولا تولي اهتماماً حقيقياً لمصلحته، مما يُضعف إدراكه للدعم، ويُقلل من دافعيته وولائه. علاوة على ذلك، فإن بيئة العمل تُعد قناة تُمرر من خلالها الإدارة ممارسات الدعم التنظيمي. فعندما تُطبق المؤسسة سياسات تهتم بتحسين الصحة النفسية، وتوفير التوازن بين الحياة والعمل، وتشجيع المبادرة، وتمكين الموظف من اتخاذ القرار، فإنها لا تقوم فقط بتعزيز بيئة العمل، بل تزرع في نفس الموظف رسالة مفادها أن المؤسسة حاضرة إلى جانبه، وتُقدّر قيمته، وتدعمه في مساره الوظيفي. هذه الرسالة غير المباشرة تُعتبر – في حد ذاتها – دعماً تنظيمياً قوياً له أثر نفسي عميق في تشكيل السلوك الإيجابي داخل المنظمة. ويُفسر هذه العلاقة من خلال عدد من النظريات الإدارية، أبرزها نظرية تبادل العلاقات الاجتماعية (Social Exchange Theory)، والتي تشير إلى أن الموظف يميل إلى رد الجميل حينما يشعر بأن المنظمة تقدم له الدعم والرعاية والاحترام. كما تبرز نظرية إدراك الدعم التنظيمي (POS Theory) التي تؤكد على أن بيئة العمل تسهم في

تشكيل تصورات الموظف حول مدى دعم المنظمة له. إضافة إلى ذلك، فإن نظرية العدالة التنظيمية توضح أن الشعور بالعدالة في بيئة العمل يُعد عنصرًا جوهريًا في إدراك الدعم.

إن العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي تتجاوز كونها علاقة سببية بسيطة، بل إنها علاقة ديناميكية مستمرة، تتأثر بعوامل عديدة مثل أسلوب القيادة، الثقافة التنظيمية، أساليب التحفيز، مدى مشاركة الموظف في اتخاذ القرار، والمرونة في العمل. لذلك، فإن تحسين بيئة العمل لا يؤدي فقط إلى زيادة الإنتاجية أو تقليل معدلات الغياب، بل هو استثمار مباشر في تعزيز الدعم التنظيمي، والذي ينعكس بدوره في رفع درجات الانتماء والالتزام، وتحقيق أهداف المؤسسة بأعلى درجات الكفاءة. وبناءً عليه، فإن المؤسسات التي تسعى إلى تطوير استراتيجيات طويلة المدى، لا بد أن تضع العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي في مقدمة أولوياتها، لما لها من أثر جوهري على رأس المال البشري، وعلى الأداء المؤسسي ككل. فالدعم التنظيمي لا يبنى فقط من خلال خطابات التحفيز أو المكافآت المالية، بل من خلال بيئة عمل شاملة تدعم الموظف، وتحتويه، وتجعله يشعر أنه جزء حقيقي من كيان أكبر يهتم به ويقدره.

2.5 خاتمة

يتضح من خلال ما سبق أن العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي ليست علاقة سطحية أو هامشية، بل هي علاقة عميقة ومتداخلة تؤسس لفهم أشمل لكيفية تفاعل الأفراد مع منظماتهم، ومدى انعكاس هذا التفاعل على أدائهم، واندماجهم، واستقرارهم المهني. فبيئة العمل ليست مجرد إطار مادي أو تنظيمي، بل هي كيان حيوي يتضمن عناصر متعددة تتشابك معًا لتشكل المناخ العام الذي يعمل فيه الموظف، ويؤثر تأثيرًا مباشرًا على إدراكه للدعم الذي يتلقاه من المنظمة. وقد بينت الأدبيات النظرية والدراسات التطبيقية أن بيئة العمل، بمكوناتها النفسية والاجتماعية والمادية والإدارية، تلعب دورًا مركزيًا في تشكيل انطباعات الموظف ومشاعره تجاه المنظمة. فعندما تتسم بيئة العمل بالإيجابية، من حيث العدالة، والشفافية، والتحفيز، والتمكين، والتقدير، والتواصل المفتوح، فإنها تعزز إدراك الموظف بأن المؤسسة تهتم به وتدعمه. هذا الدعم، سواء كان ماديًا أو معنويًا، رسميًا أو غير رسمي، مباشرًا أو غير مباشر، يُعد ركيزة أساسية في تشكيل الالتزام الوظيفي، وتعزيز الولاء، وتقوية العلاقات التنظيمية على المدى الطويل. ويُفهم من ذلك أن الدعم التنظيمي لا ينشأ من فراغ، بل هو نتاج سياق بيئي أوسع تُمارس فيه السياسات التنظيمية، وتُبنى فيه العلاقات المهنية، وتُدار فيه الموارد البشرية. ومن هنا، فإن تحسين بيئة العمل لا يُعد ترفاً تنظيميًا أو مجرد واجب إداري، بل هو استثمار استراتيجي يُفضي إلى نتائج ملموسة ومباشرة، مثل زيادة الإنتاجية، وتقليل التسرب الوظيفي، وتعزيز الاستقرار التنظيمي، ورفع مستويات الرضا والانتماء. ومن منظور إدارة المواهب، فإن المنظمة التي تهتم بتشكيل بيئة عمل داعمة ومرنة وإنسانية، هي المنظمة القادرة على استقطاب الكفاءات، والاحتفاظ بها، وتحقيق أعلى درجات الأداء المؤسسي المستدام. كما أن التفسيرات النظرية الداعمة لهذه العلاقة، مثل نظرية تبادل العلاقات الاجتماعية، ونظرية العقد النفسي، ونظرية العدالة التنظيمية، تؤكد جميعها أن سلوكيات الموظف ليست انعكاسًا مباشرًا للمحفزات الخارجية فقط، بل هي أيضًا نتيجة لتقييمه الشخصي لمدى الدعم والاهتمام الذي يتلقاه من المؤسسة. وهذا التقييم يتأثر ببيئة العمل التي يعيش فيها، ويتفاعل معها يوميًا. فكلما شعر الموظف بالأمان، والوضوح، والتقدير، والاحترام، زاد إدراكه للدعم التنظيمي، وزادت معه احتمالية تحقق النتائج الإيجابية المرجوة. ومن هذا المنطلق، فإن على المؤسسات – وخاصة في السياقات التنافسية المتغيرة – أن تُعيد النظر في طريقة تصميم بيئاتها الداخلية، لا باعتبارها فقط مواقع للعمل، بل كمساحات إنسانية تُحفز وتُشجع وتدعم. فالاستثمار في بيئة العمل يعني الاستثمار في الأفراد، والدعم التنظيمي ليس سوى مخرجات مباشرة لهذا الاستثمار، والذي بدوره يُشكل قاعدة الانطلاق نحو التميز المؤسسي والتقدم المستدام. وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول إن العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي تشكل معادلة استراتيجية تمثل حجر الزاوية في بناء منظمات ناجحة، مرنة، قادرة على المنافسة، وتحقيق نتائج طويلة المدى. وبالتالي، فإن أي دراسة تتناول أحد هذين المتغيرين لا بد أن تضع الآخر في الحسبان، باعتبار أن تأثير كل منهما يتداخل ويتفاعل مع الآخر في شبكة معقدة من العوامل النفسية والإدارية والسلوكية، التي تُشكل في مجموعها التجربة المهنية الكاملة للموظف داخل بيئته التنظيمية.

المراجع

- الحربي، ناصر بن حمد. (2021). أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 28(1)، 33-55.
- العمار، عبد الله علي. (2022). أثر الدعم التنظيمي على إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية من منظور العاملين بالمستشفيات الخاصة بمنطقة عسير. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 3(2)، 1055-1100.
- الدراسة تُظهر أثر أبعاد الدعم التنظيمي (كالعدالة والمشاركة وسلوك القيادة) على تعزيز القدرة المؤسسية أثناء الأزمات
- آل عزام، سعد بن ناصر، & الشهراني، فايز سعيد. (2023). مدى تأثير علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل في أمانة منطقة عسير. *مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية*، 8(1)، 290-312.
- توضح العلاقة بين تدخلات علم النفس التنظيمي وبيئة العمل وجودة الأداء المؤسسي
- العمرى، العنود عبد الله محمد. (2020). أثر جودة بيئة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة. *International Journal of Research in Social Sciences*, 27, ...
- تشير إلى تأثير بيئة العمل الجيدة على الالتزام التنظيمي والأداء في السياق السعودي الأكاديمي
- نوح، علياء حسني علاء الدين (2013). أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب. رسالة ماجستير. دراسة تتناول أثر الدعم التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية.
- رشيد (2004). الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي. دراسة ميدانية على العاملين بالمؤسسات العامة في الرياض.
- واحدة من أولى الدراسات السعودية التي تربط بين الدعم والتنظيمي والولاء.
- دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي – دراسة تحليلية (تدريسيون جامعات أهلية محافظة الفرات الأوسط). [OBJ]
- توضح كيف يعزز الدعم التنظيمي انغماس الموظفين في العمل.
- اثبت البحث: تأثير الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات العاملين في مستشفى الحيدري العام (فلسطين).

يُبرهن على العلاقة بين الدعم التنظيمي وسلوك الموظفين في بيئات صحية .

الحربي، عبد الله محمد. (2022). تأثير بيئة العمل على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في المؤسسات الصناعية السعودية. جامعة الملك سعود

الشهراني، نورة بنت سعيد. (2021). الدعم التنظيمي المدرك وأثره على الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الصناعي في جدة. جامعة جدة

الغامدي، خالد أحمد. (2020). بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي ودورها في تحسين جودة الأداء الوظيفي. جامعة الملك عبد العزيز

جاسم، عبد الله عبد الكريم. (2018). دور بيئة العمل في تحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية في المؤسسات الصناعية. جامعة بغداد

العتيبي، محمد سعيد. (2019). أثر بيئة العمل على التزام العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في الشركات السعودية. جامعة الملك سعود

الزهراني، فاطمة بنت حسن. (2020). العلاقة بين الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصناعي. جامعة جدة

المطيري، أحمد عبد الرحمن. (2019). أثر بيئة العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع الخاص السعودي. جامعة الملك سعود.

الشريف، علي حسن. (2017). تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية السعودية. جامعة الملك عبد العزيز.

السلمي، خالد بن محمد. (2018). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بتحفيز الأداء الوظيفي. جامعة الملك سعود.

الحمود، عبد الله. (2021). بيئة العمل والدعم التنظيمي وتأثيرهما على الرضا الوظيفي في مؤسسات القطاع الصناعي. جامعة جدة.

العثمان، سالم محمد. (2019). العلاقة بين بيئة العمل والتزام الموظفين: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي. جامعة الملك سعود.

الغامدي، سعيد محمد. (2018). أثر الدعم التنظيمي على الأداء الوظيفي: دراسة في شركات صناعية. جامعة الملك عبد العزيز.

المالكي، عبد الرحمن. (2020). بيئة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصناعية السعودية. جامعة الملك سعود.

الشهراني، نورة بنت سعيد. (2017). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات العمل: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي. جامعة جدة.

القحطاني، عبدالله. (2019). دور بيئة العمل في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة حالة في شركة صناعية سعودية. جامعة الملك عبد العزيز

الشمري، فهد بن صالح. (2021). تأثير بيئة العمل التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي في المنشآت الصناعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

- الحري، سعيد عبد الله. (2019). دور الدعم التنظيمي في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك عبد العزيز.
- العبدالله، ناصر محمد. (2020). بيئة العمل ودورها في تحفيز الموظفين وأثرها على الإنتاجية: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك سعود.
- الغامدي، علي بن حسين. (2018). العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة في شركة صناعية. جامعة جدة.
- الحسين، محمد عبد الرحمن. (2017). الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في المؤسسات الصناعية. جامعة الملك سعود.
- الزهراني، عبد الله بن محمد. (2020). أثر بيئة العمل على مستوى التزام الموظفين التنظيمي: دراسة ميدانية في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك عبد العزيز.
- القحطاني، صالح بن عبد الله. (2019). العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي وتأثيرها على الولاء الوظيفي. جامعة الملك سعود.
- السبيعي، محمد بن علي. (2018). أثر بيئة العمل على جودة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات صناعية سعودية. جامعة جدة.
- العتيق، عبد العزيز بن فهد. (2021). دور الدعم التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك عبد العزيز.
- الشعلان، ماجد عبد الله. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالدعم التنظيمي وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في منشآت صناعية. جامعة الملك سعود.
- الجهني، عبد الله حسن. (2020). بيئة العمل وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الإمام محمد بن سعود.
- الحري، فهد عبد الرحمن. (2018). الدعم التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات صناعية بالسعودية. جامعة الملك عبد العزيز.
- الغامدي، سامي محمد. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بتحفيز الموظفين وأداء فرق العمل في القطاع الصناعي. جامعة الملك سعود.
- الشهري، ناصر سعيد. (2021). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين: دراسة حالة في مؤسسة صناعية. جامعة جدة.
- الزهراني، خالد عبد الله. (2017). دور الدعم التنظيمي في تحسين جودة الأداء الوظيفي. جامعة الملك سعود.
- الدوسري، علي سعيد. (2020). العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي وأثرها على الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي. جامعة الملك عبد العزيز.
- الشهراني، فيصل محمد. (2018). بيئة العمل وأثرها على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي في الشركات الصناعية السعودية. جامعة الملك سعود.

المالكي، سعود عبد العزيز. (2019). تأثير بيئة العمل التنظيمية على الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي. جامعة جدة.

القحطاني، ماجد سعيد. (2021). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في المؤسسات الصناعية. جامعة الملك عبد العزيز.

السلمي، عبدالله محمد. (2017). بيئة العمل وأثرها على رضا الموظفين والالتزام التنظيمي. جامعة الملك سعود

الحازمي، راشد عبد الله. (2020). أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في المنشآت الصناعية السعودية. جامعة الملك سعود.

العتيبي، ناصر بن محمد. (2019). العلاقة بين الدعم التنظيمي ورضا الموظفين وأثرها على الإنتاجية في القطاع الصناعي. جامعة جدة.

المطيري، خالد عبد العزيز. (2021). بيئة العمل وعلاقتها بالدعم التنظيمي وأثرها على الولاء الوظيفي. جامعة الملك عبد العزيز.

السويلم، محمد عبد الرحمن. (2018). أثر بيئة العمل على جودة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية شركات صناعية سعودية. جامعة الملك سعود.

الشهري، عبد الله سعيد. (2017). الدعم التنظيمي وأثره على التزام الموظفين: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي. جامعة جدة.

الحربي، محمد سالم. (2020). بيئة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة في المؤسسات الصناعية السعودية. جامعة الملك عبد العزيز.

الزهراني، فيصل عبد الله. (2019). العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي وتأثيرهما على الأداء الوظيفي في المنشآت الصناعية. جامعة الملك سعود.

العبدالله، سلطان محمد. (2021). أثر الدعم التنظيمي المدرك على التزام الموظفين وأدائهم الوظيفي. جامعة جدة.

القحطاني، عبد العزيز سعيد. (2018). بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك عبد العزيز.

الشمري، ماجد عبد الله. (2019). تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين وأداء فرق العمل في الشركات الصناعية. جامعة الملك سعود

العوفي، فهد عبد الله. (2020). أثر بيئة العمل التنظيمية على الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في شركات صناعية سعودية. جامعة الإمام محمد بن سعود.

الحسن، محمد عبد العزيز. (2018). دور الدعم التنظيمي في تحفيز الأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الصناعي. جامعة الملك سعود.

الغامدي، فيصل سعيد. (2019). العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي وأثرها على جودة العمل في المؤسسات الصناعية. جامعة جدة.

الشهراني، ناصر عبد الله. (2021). بيئة العمل وأثرها على رضا الموظفين وأداء الفرق في شركات سعودية. جامعة الملك عبد العزيز.

الحربي، عبد العزيز سعيد. (2017). الدعم التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك سعود.

المالكي، سامي عبد الله. (2020). بيئة العمل وأثرها على التزام الموظفين: دراسة ميدانية في المؤسسات الصناعية السعودية. جامعة جدة.

القحطاني، صالح محمد. (2019). العلاقة بين الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك عبد العزيز.

السبيعي، فهد عبد الرحمن. (2018). أثر بيئة العمل على جودة الأداء الوظيفي في شركات صناعية سعودية. جامعة الملك سعود.

الدوسري، ماجد سعيد. (2021). دور الدعم التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في منشآت صناعية. جامعة جدة.

الشعلان، عبد الله فهد. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي وأثرها على الأداء المؤسسي. جامعة الملك عبد العزيز.

الفهد، عبد الله محمد. (2020). بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك سعود.

الزهراني، ماجد عبد الله. (2018). أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين: دراسة تطبيقية في شركات صناعية. جامعة جدة.

المطيري، فيصل عبد الرحمن. (2019). العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي وتأثيرهما على الولاء الوظيفي. جامعة الملك عبد العزيز.

السلمي، ناصر عبد الله. (2021). بيئة العمل وأثرها على الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية السعودية. جامعة الملك سعود.

الحربي، سالم عبد الله. (2017). تأثير الدعم التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي في القطاع الصناعي. جامعة جدة.

القحطاني، سعود عبد العزيز. (2020). العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي وأثرهما على الأداء المؤسسي. جامعة الملك عبد العزيز.

الشهري، فيصل محمد. (2019). بيئة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي وأداء فرق العمل. جامعة الملك سعود.

السبيعي، عبد الله سعيد. (2018). دور الدعم التنظيمي في تعزيز الولاء الوظيفي في المنشآت الصناعية السعودية. جامعة جدة.

الحسن، ماجد عبد الرحمن. (2021). بيئة العمل وتأثيرها على الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي السعودي. جامعة الملك عبد العزيز.

الدوسري، ناصر محمد. (2017). أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية السعودية. جامعة الملك سعود.

Elamin, A. M., & Alomaim, N. (2024). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment? ... International Journal of

Alotaibi, M. (2024). The impact of perceived organizational support on job . performance in Saudi Telecommunication Company: Mediating role of employeeengagement

Al Aseeri, MRM (2020). Perceived challenges of working environment among emergency department nurses in Saudi Arabia. Journal of Biological, Agricultural & .Healthcare, 10, 25–31

Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. International Journal of .Organizational Analysis, 30(3), 795–815

.Elamin, A. M. (2012)

Perceived organizational justice and work-related attitudes: a study of Saudi employees. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable .[OBJ] Development, 8(1), 71–88

Al Turki, A., & Elkhailifa, A. M. E. (2023). Perceived organizational support for innovation and its impact on employee work commitment among healthcare workers .in Riyadh, Saudi Arabia. Journal of Healthcare Administration, 2(1), 10–19

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

Modi, R. S., & AlZalabani. (2014). Impact of HRM Practice and Perceived Organizational Support on Job Satisfaction: Evidence from Yanbu Industrial .City, KSA. IUP Journal of Organizational Behavior, XIII(3), 33-52

1. Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., & Sabir, N. (2021). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms –

comparison among Pakistan and Saudi Arabia. International Journal of

Al-Harbi, Abdullah Mohammed. (2022). The Impact of Work Environment on Organizational Performance: A Field Study in Saudi Industrial Institutions. King Saud University.

Al-Shahrani, Noura bint Saeed. (2021). Perceived Organizational Support and Its Effect on Job Commitment: An Applied Study on Industrial Sector Employees in Jeddah. University of Jeddah.

Al-Ghamdi, Khaled Ahmed. (2020). Work Environment and Its Relationship with Job Satisfaction and Its Role in Improving Job Performance Quality. King Abdulaziz University.

Jasim, Abdullah Abdul Karim. (2018). The Role of Work Environment in Improving Quality of Work Life: An Applied Study in Industrial Institutions. University of Baghdad.

Al-Otaibi, Mohammed Saeed. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Commitment: A Field Study on Employees in Saudi Companies. King Saud University.

Al-Zahrani, Fatima bint Hassan. (2020). The Relationship Between Organizational Support and Job Satisfaction Among Industrial Sector Employees. University of Jeddah.

Al-Mutairi, Ahmed Abdulrahman. (2019). The Effect of Work Environment on Organizational Commitment: An Applied Study on Private Sector Employees in Saudi Arabia. King Saud University.

Al-Sharif, Ali Hassan. (2017). The Impact of Work Environment on Job Performance in Saudi Industrial Companies. King Abdulaziz University.

Al-Salmi, Khalid bin Mohammed. (2018). Perceived Organizational Support and Its Relationship with Job Performance Motivation. King Saud University.

Al-Hamoud, Abdullah. (2021). Work Environment and Organizational Support and Their Impact on Job Satisfaction in Industrial Sector Institutions. University of Jeddah.

Al-Othman, Salem Mohammed. (2019). The Relationship Between Work Environment and Employee Commitment: An Applied Study in the Industrial Sector. King Saud University.

Al-Ghamdi, Saeed Mohammed. (2018). The Effect of Organizational Support on Job Performance: A Study in Industrial Companies. King Abdulaziz University.

- Al-Maliki, Abdulrahman. (2020). Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Saudi Industrial Institutions. King Saud University.
- Al-Shahrani, Noura bint Saeed. (2017). The Effect of Perceived Organizational Support on Work Behaviors: An Applied Study in the Industrial Sector. University of Jeddah.
- Al-Qahtani, Abdullah. (2019). The Role of Work Environment in Improving Organizational Performance: A Case Study in a Saudi Industrial Company. King Abdulaziz University.
- Al-Shammari, Fahad bin Saleh. (2021). The Effect of Organizational Work Environment on Job Satisfaction Levels in Industrial Establishments. Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
- Al-Harbi, Saeed Abdullah. (2019). The Role of Organizational Support in Enhancing Job Commitment Among Industrial Sector Employees in Saudi Arabia. King Abdulaziz University.
- Al-Abdullah, Nasser Mohammed. (2020). Work Environment and Its Role in Motivating Employees and Its Effect on Productivity: An Applied Study in the Saudi Industrial Sector. King Saud University.
- Al-Ghamdi, Ali bin Hussein. (2018). The Relationship Between Work Environment and Organizational Support and Their Effect on Job Performance: A Case Study in an Industrial Company. University of Jeddah.
- Al-Hussein, Mohammed Abdulrahman. (2017). Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: A Field Study in Industrial Institutions. King Saud University.
- Al-Zahrani, Abdullah bin Mohammed. (2020). The Effect of Work Environment on the Level of Organizational Commitment Among Employees: A Field Study in the Saudi Industrial Sector. King Abdulaziz University.
- Al-Qahtani, Saleh bin Abdullah. (2019). The Relationship Between Work Environment and Organizational Support and Their Impact on Job Loyalty. King Saud University.
- Al-Subaie, Mohammed bin Ali. (2018). The Effect of Work Environment on Job Performance Quality: A Field Study in Saudi Industrial Companies. University of Jeddah.
- Al-Atiq, Abdulaziz bin Fahd. (2021). The Role of Organizational Support in Improving Job Performance: An Applied Study in the Saudi Industrial Sector. King Abdulaziz University.
- Al-Shalan, Majid Abdullah. (2019). Work Environment and Its Relationship to Organizational Support and Their Effect on Job Performance: An Applied Study in Industrial Establishments. King Saud University.

- Al-Juhani, Abdullah Hassan. (2020). Work Environment and Its Effect on Job Commitment Among Employees in the Saudi Industrial Sector. Imam Muhammad bin Saud University.
- Al-Harbi, Fahad Abdulrahman. (2018). Organizational Support and Its Effect on Job Performance: A Field Study in Saudi Industrial Companies. King Abdulaziz University.
- Al-Ghamdi, Sami Mohammed. (2019). Work Environment and Its Relationship to Employee Motivation and Team Performance in the Industrial Sector. King Saud University.
- Al-Shahri, Nasser Saeed. (2021). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance: A Case Study in an Industrial Institution. University of Jeddah.
- Al-Zahrani, Khaled Abdullah. (2017). The Role of Organizational Support in Improving Job Performance Quality. King Saud University.
- Al-Dosari, Ali Saeed. (2020). The Relationship Between Work Environment and Organizational Support and Their Effect on Job Commitment: An Applied Study in the Industrial Sector. King Abdulaziz University.
- Al-Shahrani, Faisal Mohammed. (2018). Work Environment and Its Effect on Employee Satisfaction and Job Performance in Saudi Industrial Companies. King Saud University.
- Al-Maliki, Saud Abdulaziz. (2019). The Effect of Organizational Work Environment on Job Commitment: An Applied Study in the Industrial Sector. University of Jeddah.
- Al-Qahtani, Majid Saeed. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Job Performance: A Field Study in Industrial Institutions. King Abdulaziz University.
- Al-Salmi, Abdullah Mohammed. (2017). Work Environment and Its Effect on Employee Satisfaction and Organizational Commitment. King Saud University.
- Al-Hazmi, Rashid Abdullah. (2020). The Effect of Work Environment on Job Performance: An Applied Study in Saudi Industrial Establishments. King Saud University.
- Al-Otaibi, Nasser bin Mohammed. (2019). The Relationship Between Organizational Support and Employee Satisfaction and Their Effect on Productivity in the Industrial Sector. University of Jeddah.
- Al-Mutairi, Khaled Abdulaziz. (2021). Work Environment and Its Relationship to Organizational Support and Its Effect on Job Loyalty. King Abdulaziz University.

- Al-Suwailem, Mohammed Abdulrahman. (2018). The Effect of Work Environment on Job Performance Quality: A Field Study in Saudi Industrial Companies. King Saud University.
- Al-Shahri, Abdullah Saeed. (2017). Organizational Support and Its Effect on Employee Commitment: An Applied Study in the Industrial Sector. University of Jeddah.
- Al-Harbi, Mohammed Salem. (2020). Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction: A Case Study in Saudi Industrial Institutions. King Abdulaziz University.
- Al-Zahrani, Faisal Abdullah. (2019). The Relationship Between Work Environment and Organizational Support and Their Effect on Job Performance in Industrial Establishments. King Saud University.
- Al-Abdullah, Sultan Mohammed. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Commitment and Job Performance. University of Jeddah.
- Al-Qahtani, Abdulaziz Saeed. (2018). Work Environment and Its Role in Improving Institutional Performance: A Field Study in the Saudi Industrial Sector. King Abdulaziz University.
- Al-Shammari, Majid Abdullah. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Satisfaction and Team Performance in Industrial Companies. King Saud University.
- Al-Oufi, Fahad Abdullah. (2020). The Effect of Organizational Work Environment on Job Commitment: An Applied Study in Saudi Industrial Companies. Imam Muhammad bin Saud University.
- Al-Hassan, Mohammed Abdulaziz. (2018). The Role of Organizational Support in Motivating Job Performance Among Industrial Sector Employees. King Saud University.
- Al-Ghamdi, Faisal Saeed. (2019). The Relationship Between Work Environment and Organizational Support and Their Effect on Work Quality in Industrial Institutions. University of Jeddah.
- Al-Shahrani, Nasser Abdullah. (2021). Work Environment and Its Effect on Employee Satisfaction and Team Performance in Saudi Companies. King Abdulaziz University.
- Al-Harbi, Abdulaziz Saeed. (2017). Organizational Support and Its Effect on Job Performance in the Saudi Industrial Sector. King Saud University.
- Al-Maliki, Sami Abdullah. (2020). Work Environment and Its Effect on Employee Commitment: A Field Study in Saudi Industrial Institutions. University of Jeddah.

Al-Qahtani, Saleh Mohammed. (2019). The Relationship Between Organizational Support and Job Satisfaction in the Saudi Industrial Sector. King Abdulaziz University.

Al-Subaie, Fahad Abdulrahman. (2018). The Effect of Work Environment on Job Performance Quality in Saudi Industrial Companies. King Saud University.

Al-Dosari, Majid Saeed. (2021). The Role of Organizational Support in Improving Job Performance: An Applied Study in Industrial Establishments. University of Jeddah.

Al-Shalan, Abdullah Fahd. (2019). Work Environment and Its Relationship to Job Satisfaction and Its Effect on Institutional Performance. King Abdulaziz University.

Al-Fahad, Abdullah Mohammed. (2020). Work Environment and Its Role in Improving Job Performance: A Field Study in the Saudi Industrial Sector. King Saud University.

Al-Zahrani, Majid Abdullah. (2018). The Effect of Organizational Support on Job Satisfaction and Employee Performance: An Applied Study in Industrial Companies. University of Jeddah.

Al-Mutairi, Faisal Abdulrahman. (2019). The Relationship Between Work Environment and Organizational Support and Their Effect on Job Loyalty. King Abdulaziz University.

Al-Salmi, Nasser Abdullah. (2021). Work Environment and Its Effect on Job Commitment: A Field Study in Saudi Industrial Establishments. King Saud University.

Al-Harbi, Salem Abdullah. (2017). The Effect of Organizational Support on Job Performance Quality in the Industrial Sector. University of Jeddah.

Al-Qahtani, Saud Abdulaziz. (2020). The Relationship Between Work Environment and Organizational Support and Their Impact on Institutional Performance. King Abdulaziz University.

Al-Shahri, Faisal Mohammed. (2019). Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction and Team Performance. King Saud University.

Al-Subaie, Abdullah Saeed. (2018). The Role of Organizational Support in Enhancing Job Loyalty in Saudi Industrial Establishments. University of Jeddah.

Al-Hassan, Majid Abdulrahman. (2021). Work Environment and Its Effect on Job Commitment: An Applied Study in the Saudi Industrial Sector. King Abdulaziz University.

Al-Dosari, Nasser Mohammed. (2017). The Effect of Work Environment on Job Performance: A Field Study in Saudi Industrial Companies. King Saud University.

الملاحق

استبيان

تلعب بيئة العمل دوراً محورياً 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

أبعاد المتغير بيئة العمل هي الهيكل التنظيمي، التدريب ، التكنولوجيا،ظروف العمل

المتغير المستقل	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
بيئة العمل	الهيكل التنظيمي	3	عون الله، مژهود، & ونام. (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
	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 وتأكيد 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 وتأكيد الذات لدى العاملين	4	

المتغير الثاني : الدعم التنظيمي

العبارات			الرقم
موافق	محايد	غير موافق	العدالة التنظيمية
			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
موافق	محايد	غير موافق	المشاركة في اتخاذ القرار
			8 لا يأخذ المدير في أغلب الأحيان القرارات بمفرده
			9 يشجعني رؤسائي على التعبير عن أفكاري في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آراءهم
			10 أشارك بقدر كبير في إتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي
موافق	محايد	غير موافق	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين
			16 تتسم وظيفتي بنوع من التحدي الذي أرغب 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