

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

إسم الطالبة

ليان بندر مجيد

221001255.

مشروع تخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف :

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2025

جدول المحتويات

3.....	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
4.....	1.1 المقدمة:
6.....	1.2 مشكلة البحث:
7.....	1.2.1 الفجوات النظرية
7.....	1.2.2 الفجوات التطبيقية
8.....	1.3 أهمية البحث:
8.....	1.3.1 الأهمية النظرية
8.....	1.3.2 الأهمية التطبيقية
9.....	1.4 أسئلة البحث:
9.....	1.5 أهداف البحث:
9.....	1.6 فرضيات البحث:
10.....	1.7 نموذج البحث:
10.....	1.8 منهجية البحث:
11.....	1.9 الدراسة الميدانية:
12.....	المراجع:
16.....	الملاحق:

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 وتحقيق 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 غربية ، 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 تُراعي 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
- تُوفر 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.

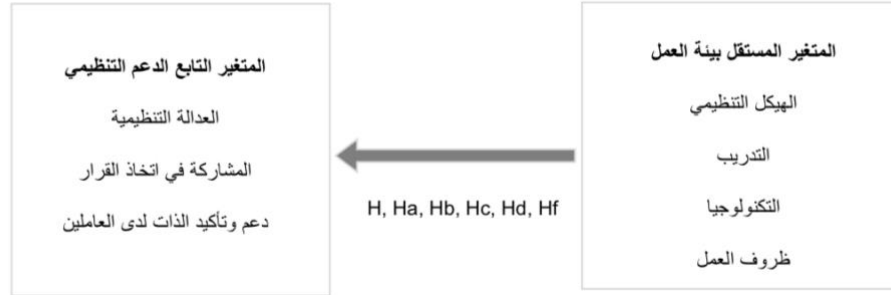
3. دراسة العلاقة بين بيئة العمل والدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين في الشركة.
4. تحديد أهم أبعاد بيئة العمل المؤثرة في الدعم التنظيمي من وجهة نظر الموظفين.
5. الكشف عن الفروق في إدراك الدعم التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، المؤهل، الخبرة).
6. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل بما يسهم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

تُعَدُّ الدراسة الميدانية جزءًا محوريًا 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 استبيانًا منظمًا 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

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 المواطنين 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 .

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 employee
... engagement

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

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*

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، مزهود، & 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

العبارات			الرقم
الهيكل التنظيمي			
غير موافق	محايد	موافق	
			1
			2
			3
التدريب			
غير موافق	محايد	موافق	
			4
			5
			6
التكنولوجيا			
غير موافق	محايد	موافق	
			7
			8
			9
ظروف العمل			
غير موافق	محايد	موافق	
			10
			11
			12

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

الرقم	العبارات	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			
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			
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			