

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 الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث -2025

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. فغالبيتها 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).

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

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.

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؟"

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 لتنويع الاقتصاد 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.

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

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

المراجع

- الرويلي، هذال بن فراج. (2020). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الرياض: دار المتن للنشر.
- الرويلي، هذال بن فراج. (2020). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الرياض: دار المتن.
- خليل، عبد الباسط محمد. (2017). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأساليب سلوكية في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- الحربي، ناصر بن حمد. (2021). أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(1)، 33-55.
- خليل، عبد الباسط محمد. (2017). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأساليب سلوكية في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- الحربي، ناصر بن حمد. (2021). أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(1)، 33-55.
- الرويلي، هذال بن فراج. (2020). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الرياض: دار المتن.
- الحربي، ناصر بن حمد. (2021). أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(1)، 33-55.
- الحربي، ناصر بن حمد. (2021). أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(1)، 33-55.
- الرويلي، هذال بن فراج. (2020). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الرياض: دار المتن.
- العجمي، م. ع. (2021). أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي من خلال الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على العاملين في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، 48(2)، 134-159.

السيد، أ. م. (2018). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. القاهرة: دار الفكر العربي

الجابري، ن. س. (2021). العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في المؤسسات الصناعية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(1)، 88-104

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118–130.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.11639>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118–130. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>