

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين في المؤسسات

إعداد الطالبة /

رهف محمد سعد الغامدي

إشراف /

د. الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تعد بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين واستقرارهم داخل المؤسسات، فهي ليست مجرد مكان لأداء المهام، بل هي منظومة متكاملة تشمل الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية التي يعيشها الموظف أثناء عمله.

فالبيئة الجيدة تعمل على تحفيز الموظف وزيادة إنتاجيته، وتعزز شعوره بالانتماء للمؤسسة، وتساهم في خلق جو من التعاون والعمل الجماعي، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للمؤسسة.

تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا تجاه بيئة عملهم يكونون أكثر التزاماً واستعداداً للبقاء داخل المؤسسة، بينما البيئة غير المناسبة تؤدي إلى تدني الروح المعنوية، وزيادة معدلات الغياب، وتسريع دوران الموظفين، وهو ما يكلف المؤسسات خسائر مالية وبشرية كبيرة نتيجة الحاجة لتوظيف وتدريب موظفين جدد بشكل مستمر.

تتعدد عناصر بيئة العمل لتشمل:

1. العناصر المادية: مثل المكاتب والمرافق والتقنيات المتاحة لأداء العمل.
2. العناصر النفسية: مثل الضغط النفسي، والتوتر، ومستوى الدعم والتحفيز من الإدارة.
3. العناصر الاجتماعية والتنظيمية: مثل العلاقات بين الزملاء، ومرونة ساعات العمل، وثقافة المؤسسة وقيمها.

في ظل التغيرات المستمرة في سوق العمل والمنافسة المتزايدة بين المؤسسات لجذب الكفاءات المتميزة، أصبح فهم أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين ضرورة استراتيجية.

فالمؤسسة التي تهتم بتحسين بيئة العمل لديها القدرة على تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وزيادة كفاءة الأداء، مما يمنحها ميزة تنافسية واضحة.

كما أن الاهتمام ببيئة العمل يعكس اهتمام الإدارة بالعنصر البشري، وهو ما يرفع من رضا الموظفين ويجعل المؤسسة مكاناً مرغوباً للعمل.

و تشير الدراسات إلى أن تحسين بيئة العمل ليس مقتصرًا على الجانب المادي فقط، بل يشمل تطوير أسلوب الإدارة، وتقديم المكافآت والتحفيز المناسب، وضمان التواصل الفعال بين المستويات الإدارية المختلفة، بالإضافة إلى الاهتمام بالجانب الصحي والنفسي للموظفين.

إن دراسة أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين تهدف إلى فهم العلاقة بين ظروف العمل المختلفة ودرجة رضا الموظفين واستمرارهم داخل المؤسسة، مما يساعد على وضع استراتيجيات فعّالة للموارد البشرية، وتحقيق الاستقرار الوظيفي، وضمان استمرار الأداء المتميز للمؤسسة على المدى الطويل

مشكلة الدراسة:

تعاني العديد من المؤسسات من صعوبة الاحتفاظ بالموظفين، مما يؤدي إلى:

ارتفاع معدل الدوران الوظيفي.

زيادة التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد.

ضعف الاستقرار التنظيمي وتأثيره على جودة العمل.

السؤال الرئيس للدراسة:

ما أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين في المؤسسات؟

أسئلة فرعية:

1. ما العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي للموظفين؟
2. كيف تؤثر عناصر بيئة العمل على تحفيز الموظف واستمراره؟
3. ما أبرز العوامل التي تساعد المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين؟

أهمية الدراسة:

- 1- إبراز دور بيئة العمل في تحسين الاستقرار الوظيفية .
- 2- مساعدة المؤسسات على فهم العوامل التي تشجع الموظفين على البقاء
- 3- تقديم توصيات لإدارات الموارد البشرية لتحسين بيئة العمل
- 4- الإسهام في تعزيز الأداء المؤسسي عبر الحد من دوران الموظفين
- 5- إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والاحتفاظ بالموظفين

أهداف الدراسة:

1. تحديد مكونات بيئة العمل في المؤسسات
2. قياس مستوى الاحتفاظ بالموظفين
3. معرفة أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين
4. تحديد أكثر عناصر بيئة العمل تأثيرًا على بقاء الموظفين

تساؤلات الدراسة

1. ما مستويات بيئة العمل داخل المؤسسات؟
2. ما مستوى الاحتفاظ بالموظفين؟
3. هل توجد علاقة بين بيئة العمل والاحتفاظ بالموظفين؟
4. ما العوامل الأكثر تأثيرًا على بقاء الموظف في عمله؟

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والاحتفاظ بالموظفين.
2. تؤثر البيئة المادية للعمل في مستوى الاحتفاظ بالموظفين.
3. تؤثر البيئة التنظيمية في مستوى الاحتفاظ بالموظفين.
4. تؤثر البيئة النفسية والاجتماعية في مستوى الاحتفاظ بالموظفين.

الدراسات السابقة:

دراسة العجمي (2020)

بحثت أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في القطاع الحكومي،
ووجدت أن البيئة التنظيمية لها التأثير الأكبر.
الاستفادة: تدعم أهمية الجوانب التنظيمية في الاحتفاظ بالموظفين.

دراسة أحمد (2020)

أظهرت أن بيئة العمل الداعمة تؤثر بشكل مباشر على
مستوى الاحتفاظ بالموظفين في شركات القطاع الخاص

دراسة (2018) Alshammari

تناولت العلاقة بين بيئة العمل ودوران الموظفين في الشركات الخاصة، وأظهرت أن سوء البيئة يؤدي مباشرة لارتفاع معدل الدوران.

الاستفادة: تثبت العلاقة بين بيئة العمل والاحتفاظ.

دراسة (2019) Alnaqbi

وجدت أن البيئة النفسية الداعمة تقلل نية الاستقالة لدى الموظفين.

الاستفادة: توضح تأثير الجانب النفسي

دراسة العتيبي (2019)

بينت أن تحسين المرافق والتواصل التنظيمي يعزز الانتماء الوظيفي ويقلل من دوران الموظفين

دراسة Khan (2021)

أكدت أن بيئة العمل المادية مثل الإضاءة والمساحة يؤثران على رغبة الموظف في البقاء.

الاستفادة: تدعم دور البيئة المادية.

دراسة دولية – Judge (2020) & Robbins

وجدت علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والتحفيز وبين بيئة العمل الجيدة، مع التأكيد على أهمية الإدارة الفعالة

الربط العام

جميع الدراسات السابقة تؤكد أن بيئة العمل بمكوناتها الثلاثة (المادية، النفسية، التنظيمية)

تؤثر بشكل واضح على الاحتفاظ بالموظفين، مما يعزز فرضيات هذه الدراسة

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: مفهوم بيئة العمل:

هي مجموعة الظروف المحيطة بالموظف أثناء قيامه بعمله، وتشمل:

- . البيئة المادية: الإضاءة، التهوية، السلامة، التجهيزات.
- . البيئة التنظيمية: السياسات، الهيكل التنظيمي، أنماط القيادة.
- . البيئة النفسية والاجتماعية: العلاقات، الدعم، العدالة.

ثانياً: مفهوم الاحتفاظ بالموظفين:

هو قدرة المؤسسة على الحفاظ على موظفيها وعدم فقدانهم لصالح جهات أخرى، من خلال توفير بيئة مناسبة ومحفزة.

ثالثاً: علاقة بيئة العمل بالاحتفاظ:

توضح نظريات السلوك التنظيمي مثل نظرية الدافعية لهيرزبرغ أن البيئة الجيدة تحفز بقاء الموظف، بينما البيئة السيئة تدفعه للمغادرة.

المنهجية وطرق البحث:

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

أداة جمع البيانات: استبانة مكونة من 4 محاور.

عينة الدراسة: موظفو إحدى المؤسسات (تحدد لاحقاً).

أساليب التحليل: التكرارات، المتوسطات، واختبار الارتباط.

أدوات الدراسة :

المحور الأول: معلومات عامة

(العمر، الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة)

المحور الثاني: البيئة المادية

1. تتوفر تجهيزات عمل مناسبة.
2. مكان العمل مريح.
3. الإضاءة والتهوية جيدة.

المحور الثالث: البيئة التنظيمية

1. السياسات واضحة.
2. القيادة مشجعة.
3. المهام محددة.

المحور الرابع: البيئة النفسية

1. العلاقات إيجابية.
2. أشعر بالتقدير.
3. أحصل على الدعم اللازم.

المحور الخامس: الاحتفاظ بالموظفين

1. أُرغب بالبقاء في المؤسسة.
2. لا أفكر بالاستقالة.
3. أشعر بالانتماء للمؤسسة.

حدود الدراسة :

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الحالي.

الحدود المكانية: مؤسسة يتم تحديدها لاحقاً.

الحدود البشرية: موظفو المؤسسة فقط.

الحدود الموضوعية: دراسة أثر بيئة العمل على الاحتفاظ.

المراجع:

- 1- العجمي، (2020). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي.
- 2- أحمد، محمد. (2020). أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين في شركات القطاع الخاص. مجلة الإدارة، 15(2)، 78-95.
- 3- العتيبي، فيصل. (2019). بيئة العمل وأثرها على الانتماء الوظيفي. مجلة الموارد البشرية، 10(1)، 34-50.

4- Alshammari, S. (2018). Work Environment and Employee Turnover.

5- Alnaqbi, W. (2019). Psychological Factors and Employee Retention.

6- Khan, T. (2021). Physical Work Environment and Job Retention

7- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020).
Organizational Behavior. Pearson.

8- Al-Jabari, M. (2019). Impact of Work Environment
on Employee Retention Journal of Business Research,
12(3) 45–60.

