

أثر إدارة بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي

"دراسة تطبيقية على الموظفين بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض"

"The impact of managing the internal work environment on employee turnover rates: An empirical study on sales departments in banks and financial companies in the central region of Riyadh, Saudi Arabia."

مشروع تخرج

إعداد

تركي محمد بازعزوع (قائد)

221000612

تركي علي رضوان

221000631

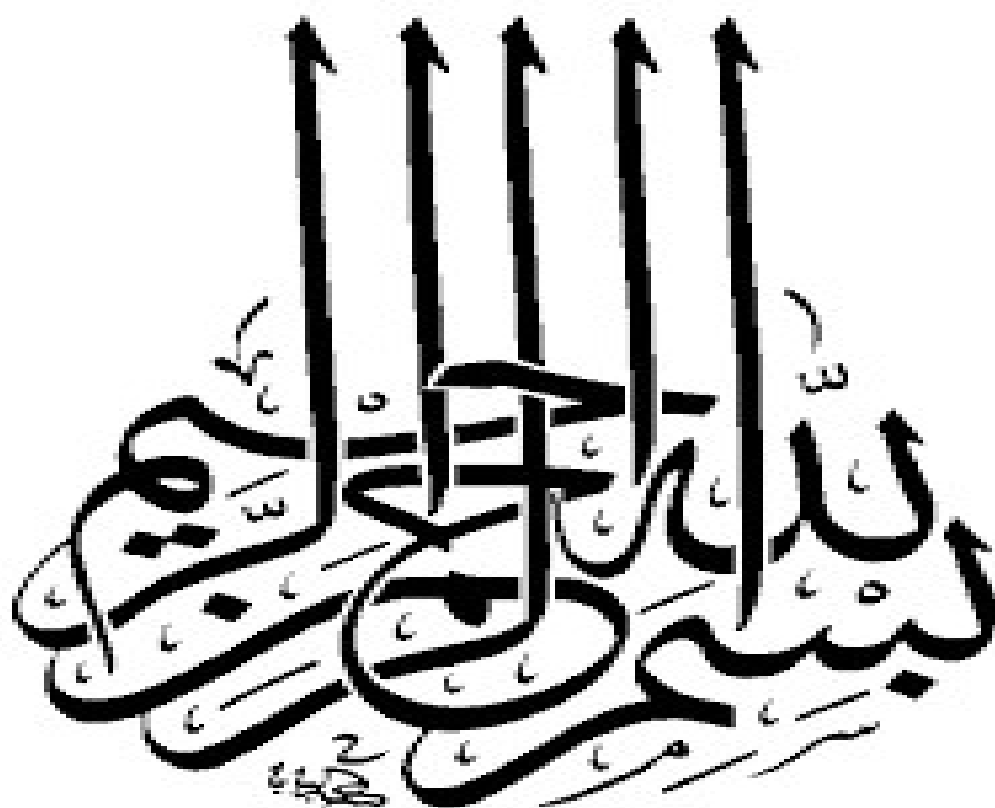
محمد عبدالمطلب الهاجوج

221001593

إشراف

د. وليد سليمان

2023/1444



الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

1.1 المقدمة:

أصبحت الإدارة في هذا العصر من ركائز التقدم للشعوب فما من اكتشاف أو نشاط أو إنتاج إلا وتدفعه الإدارة وتقف خلف وجوده ، وفي هذا العصر الحديث الذي كثرت فيه الأعمال والأنشطة ، وتضمنت فيه المنظمات بآلاف العاملين وعشرات التخصصات والمستويات الفنية والإدارية وربما أصبح لها من إمكانات مادية وبشرية وما يتطلب منها أن تحققه من أهداف تبرز أهمية الإدارة كضرورة للتنسيق بين تلك الجهود وكضمان للاستغلال الأمثل لتلك الطاقات والإمكانات تحقيقاً للأهداف .

كما تعد منظومة الإدارة الحديثة جانباً أساسياً من جوانب النظام الإنتاجي في أي مجتمع ، فالإدارة تهدف إلى التنظيم الشامل للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى تنظيم روح الفريق في العمل ، لذا نجد أن الإدارة أصبحت عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها مستندة في ذلك إلى الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري.(عبود وتبيار،2022)

حيث يتفاعل الفرد مع الظروف المحيطة به بصفة عامة ، وعادة ما يتكيف الفرد مع الظروف التي تحيط به ، حيث يتأثر الفرد بالظروف والبيئة داخل المنظمة ويؤثر فيها فمن الممكن أن هذه البيئة من أهم العوامل التي تساعد الفرد في تحقيق أهدافه وطموحاته أو العكس، فلكل منظمة عادات وتقاليد وخصائص تميزها عن المنظمات الاخرى ، من خلال أنشطتها وأساليب العمل التي تميزها ، فهذه الأساليب والأنشطة لها تأثير على السلوك الوظيفي للعاملين بالمنظمة والخصائص الإدارية داخل المنظمة وهذا ما يعرف بالبيئة الداخلية للمنظمة لذا فإن دراسة بيئة العمل وخاصة الداخلية تؤدي إلى فهم وتصور واضح لتطوير أداء العاملين في المنظمات، هذا بالإضافة إلى الاستفادة من الوقت والجهد على نحو أفضل من ضياعه في أعمال روتينية بعيدة عن التطلعات المرجوة من أعمال المنظمات. (نتوش،2020)

فيرى البعض أن بيئة العمل الداخلية هي مجموعة الخصائص المحيطة بالعمل داخل المنظمة التي يعمل بها الفرد ويكون لها تأثير على أدائهم وسلوكهم وحالة الرضا لديهم كان سلبيا أو إيجابيا كأسلوب القيادة والإشراف وتوعية العمل والحوافز المادية والمعنوية وكذلك علاقات العمل وفرصة الترقية ، كما يراها البعض الآخر بأنها " تلك البيئة التي يعمل فيها الفرد داخل المنشأة الواحدة ، والإطار الذي يتم من خلاله إنجاز العمل .(السلي وحداد،2022)

فالإدارة الناجحة في أي منظمة هي التي تستطيع توفير بيئة عمل مناسبة لطبيعة عملها لكي يتوفر للجميع المناخ الملائم للعمل وبالتالي تكون الإنتاجية من خلال ما يقدمه الفرد من عطاء داخل المنظمة. فالفرد في المنظمة يتعرض إلى بيئة عمل إما جاذبة أو بيئة عمل طاردة فالبيئة الجاذبة تنمي لدى الفرد الثقة بالنفس وتخلق جو من الحب والتوفيق والرضا عن الآخرين والاحترام المتبادل ، كما تسعى إلى رفع الروح المعنوية لدى العاملين بالمنظمة وتزيد من الولاء والانتماء إلى المنظمة وبالتالي يزيد من كفاءة أداء العاملين وإنتاجهم . مما ينعكس على المنظمة وأدائها داخل المجتمع ، أما بيئة العمل الطاردة فهي التي تنفر العاملين من العمل داخل المنظمة وتسبب لديهم الإحباط وانعدام الطموح لديهم كما توقف نمو الفرد وتطويره داخل المنظمة وتضعف درجة انتمائه للمنظمة ، كما تكون السبب لسوء العلاقات مع الزملاء والرؤساء داخل المنظمة ، مما يؤدي إلى وجود حاجز نفسي يؤثر على إقباله للعمل وقد يؤدي إلى تسرب العاملين إلى أعمال أخرى يرى أنها تستطيع أن تشبع احتياجاته ويتوفر فيها بيئة العمل المناسبة له .(فافه ومحمدي،2019)

2.1 مشكلة البحث

يشكل العنصر البشري إحدى الدعامات والركائز الأساسية في المنظمات ونجاحها وتحقيق أهدافها مرتبط إلى حد بعيد بكفاءة وفعالية مواردها البشرية العاملة فيها، فالتغيرات الحاصلة في المجتمع على جميع الأصعدة والمجالات جعل منظمات العصر باختلاف طبيعتها ونشاطها تواجه عدة تحديات كالتغير الاجتماعي، الثقافي، التقني في البيئة العامة والعالمية كل على حد سواء، الأمر الذي حتم عليها ضرورة تأقلمها وتكيفها مع هذه المتغيرات والبحث عن القيمة المضافة التي يمكنها من خلالها أن تحقق أهدافها واستمراريتها والحفاظ على بقائها، وذلك من خلال اعتماد الكثير من السبل والميكانيزمات الهادفة، والموارد البشرية إحدى أهم هذه السبل على الإطلاق كونه العنصر الأساسي (المحرك الأساسي للعمل) من خلال الاستثمار فيه وتكوينه وتدريبه وإعداده للحياة العامة داخل المنظمة وتوظيف إمكاناته وطاقاته بما يتماشى مع الخطط المستقبلية وأهداف المؤسسة والعمل على المحافظة عليه، وبقائه واستمراره لفترة أطول، والعمل على استقراره في المؤسسة العامل بها بدلا من إمكانية تسربه.

فالتسرب الوظيفي من الظواهر التي انتشرت في السنوات الأخيرة والتي تستدعي الوقوف على جوانبها وتشخيصها للحد أو التقليل منها، فالعديد من منظمات العصر تواجه ظاهرة التسرب الوظيفي أو إحدى مظاهره المختلفة، وهذه الظاهرة لم تأت بمحض الصدفة ولكنها تتدخل في حدوثها الكثير من العوامل والأسباب المتعلقة بالفرد من جهة والمنظمة من جهة أخرى. فالفرد يتفاعل مع الظروف المحيطة به ويحاول التكيف معها بما يتناسب مع طموحاته ورغباته التي يتوقع أن يحققها في ومن المنظمة التي يعمل بها، حيث يتأثر الفرد بالظروف والبيئة داخل المنظمة ويؤثر فيها، وعليه فبيئة العمل الداخلية يمكن أن تشكل إحدى العوامل الرئيسية التي تساعد العامل على تحقيق أهدافها والعكس صحيح. فلكل منظمة مجموعة من الخصائص تميزها عن منظمات المجتمع الأخرى من تقاليد، وثقافة، وشروط عمل وأنشطة، وأنظمة التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على سلوك الفرد العامل بها. وعليه فلا بد على المؤسسة إذا ما رغبت في استقرار المورد البشري والمحافظة عليه أن تهنيء بيئة عمل فعالة بمختلف مكوناتها، فبيئة العمل الداخلية تلعب دورا كبيرا في حياة المورد البشري وفي سلوكاته واتجاهاته المختلفة. (بحاش وجعلاب ، 2022)

وتسعى المنظمات وخاصة البنوك لتحقيق التميز التنظيمي في الأسواق لكي تواكب التطورات ، ولا سيما ونحن نعيش في ظل القرن الحادي والعشرين، والذي برزت فيه مظاهر العولمة وفي مقدمتها اتساع الأسواق وتنوع الخدمات وارتفاع وشدة المنافسة وتلاحق الابتكارات والإبداعات السريعة ، مما دعا المنظمات إلى مواكبة هذه التحديات المذكورة

والحاجة الماسة لهذه المنظمات بأن يكون هناك مناخ تنظيمي إيجابي يشق أبعاده (القيادة ، الهيكل التنظيمي ، التكنولوجيا ، الحوافز والرواتب) والذي من خلاله يتكيف ويتأقلم الأفراد العاملين في العمل، وبالتالي زيادة ولائهم وتقليل ظاهرة التسرب الوظيفي ، فلا توجد منظمة في عالم الأعمال السائد عصرنا هذا قادرة على الأداء بأعلى المستويات إذا لم يكن لدى العامل ولاء والتزام بأهداف المنظمة ويعمل بروح الفريق الواحد. ومن هنا تمثلت مشكلة هذا البحث في وجود نية التسرب الوظيفية، حيث أن ظاهرة تسرب الموظفين تستوجب الاهتمام على مستوى المنظمات المختلفة، فالتسرب يمثل تكلفة كبيرة من حيث التوظيف والتدريب والانقطاع عن العمل وإيجاد الموظف البديل ، فضلا عن التكاليف الأخرى غير المباشرة ، وإذا كان حادا مقبولا من التسرب له فوائده، فإن معدلات التسرب الزائدة تضعف من معدلات الإنتاجية وتعيق التطور المنظم ، كلما ارتفعت نسبة التسرب في منظمة ما. (عاني، 2019)

و يعني أن هناك نسبة أخرى من العاملين الذين هم على وشك ترك وظائفهم مع أنه قد تم تعيينهم حديثاً، وهذا ما يستوجب الدراسة والتحليل والبحث قبل أن يقع التسرب فعلاً، ولذلك تسعى الإدارات المختلفة في البنوك أو الشركات المالية إلى تلافي ذلك لكي لا يؤثر ذلك على تدني الأداء الوظيفي.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي : ما أثر إدارة بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي على الموظفين بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض؟

3.1 أهمية الدراسة:

توضح أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، فيما يلي :

الأهمية العلمية

- تتمحور أهمية دراسة في وضع إطار لمحاو بيئة العمل الداخلية (القيادة ، الهيكل التنظيمي ، التكنولوجيا ، الحوافز والرواتب) ، إذ أن محور بيئة العمل الداخلية لا زال مفتوح المجال للباحثين نظراً لتعدد مجالاتها وأبعادها ومتغيراتها الفرعية، ومن خلال هذا الإطار سيتم التعريف بها وبمجالاتها وعلاقتها بنية التسرب الوظيفي ، كما ستمثل إضافة علمية إلى موضوع بيئة العمل الداخلية في البنوك والشركات المالية بالسعودية .
- تساعد الدراسة في توفير معلومات قيمة للإدارات في البنوك والشركات المالية، حيث يمكن استخدامها لإتخاذ قرارات فعالة لتحسين بيئة العمل وتقليل معدلات التسرب الوظيفي. يمكن أن يؤدي التقليل من التسرب الوظيفي إلى تحسين الاستقرار التنظيمي والأداء العام للمنظمة.
- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية المتعلقة بإدارة بيئة العمل والتسرب الوظيفي في السعودية، وتوفير مصادر مرجعية جديدة للباحثين والأكاديميين الذين يهتمون بهذا المجال.

الأهمية العملية

- يمكن للدراسة أن توفر نتائج قيمة تساعد البنوك والشركات المالية على تحسين بيئة العمل الداخلية بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين وتعزيز التفاعل الإيجابي في المنظمة.
- محاولة فهم العوامل التي تؤثر في قرارات الموظفين بالبقاء أو المغادرة، والعمل على توجة الاهتمام إلى المجالات التي يحتاج إليها تحسين للحفاظ على الموظفين الموهوبين والمؤهلين وتقليل معدلات التسرب الوظيفي.
- تساهم الدراسة في بناء مؤسسات مالية أكثر استدامة عن طريق الحفاظ على الموظفين الماهرة والموهوبين. بدلاً من الاعتماد على استبدال الموظفين الذين يغادرون. يمكن للمنظمات تكوين فرق عمل متميزة ومستدامة.
- يؤدي تقليل معدلات التسرب الوظيفي إلى تحسين سمعة البنوك والشركات المالية في السوق، من خلال توفير بيئة عمل مريحة وملهمة لجذب المزيد من المواهب والعمال المهر.

4.1 أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
- لتحقيق هذا الهدف، تم تقسيم الأهداف إلى أهداف علمية وأهداف عملية .

أهداف علمية

- محاولة تحديد الإطار النظري الخاص بموضوع بيئة العمل الداخلية والتسرب الوظيفي لدى العمال.
- توظيف أدوات البحث العلمي ومناهجه بطريقة موضوعية في الدراسة.
- محاولة الخروج بنتائج علمية من الدراسة التطبيقية ثم تقديم بعض الاقتراحات لمساهمة الإثراء الحلول العلمية لمشكلة تسرب العمال بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.

أهداف عملية

- التعرف على أثر البيئة الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
- التعرف على أثر عوامل القيادة الإدارية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
- التعرف على أثر الهيكل التنظيمي على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
- التعرف على أثر التكنولوجيا المستخدمة على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
- التعرف على أثر الحوافز والرواتب على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.

5.1 أسئلة البحث

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر إدارة بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.

وتتفرع منها عدة أسئلة فرعية هي :

- ما أثر البيئة الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض ؟
- ما أثر عوامل القيادة الإدارية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض ؟
- ما أثر الهيكل التنظيمي على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض ؟

- ما أثر التكنولوجيا المستخدمة على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض ؟
- ما أثر الحوافز والرواتب على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض ؟

6.1 فرضيات الدراسة

استناداً إلى مشكلة الدراسة، فقد قام الباحثون بوضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لإدارة بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للبيئة الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
 - الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للعوامل القيادية الإدارية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.
 - الفرضية الفرعية الخامسة : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للحوافز والرواتب على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض.

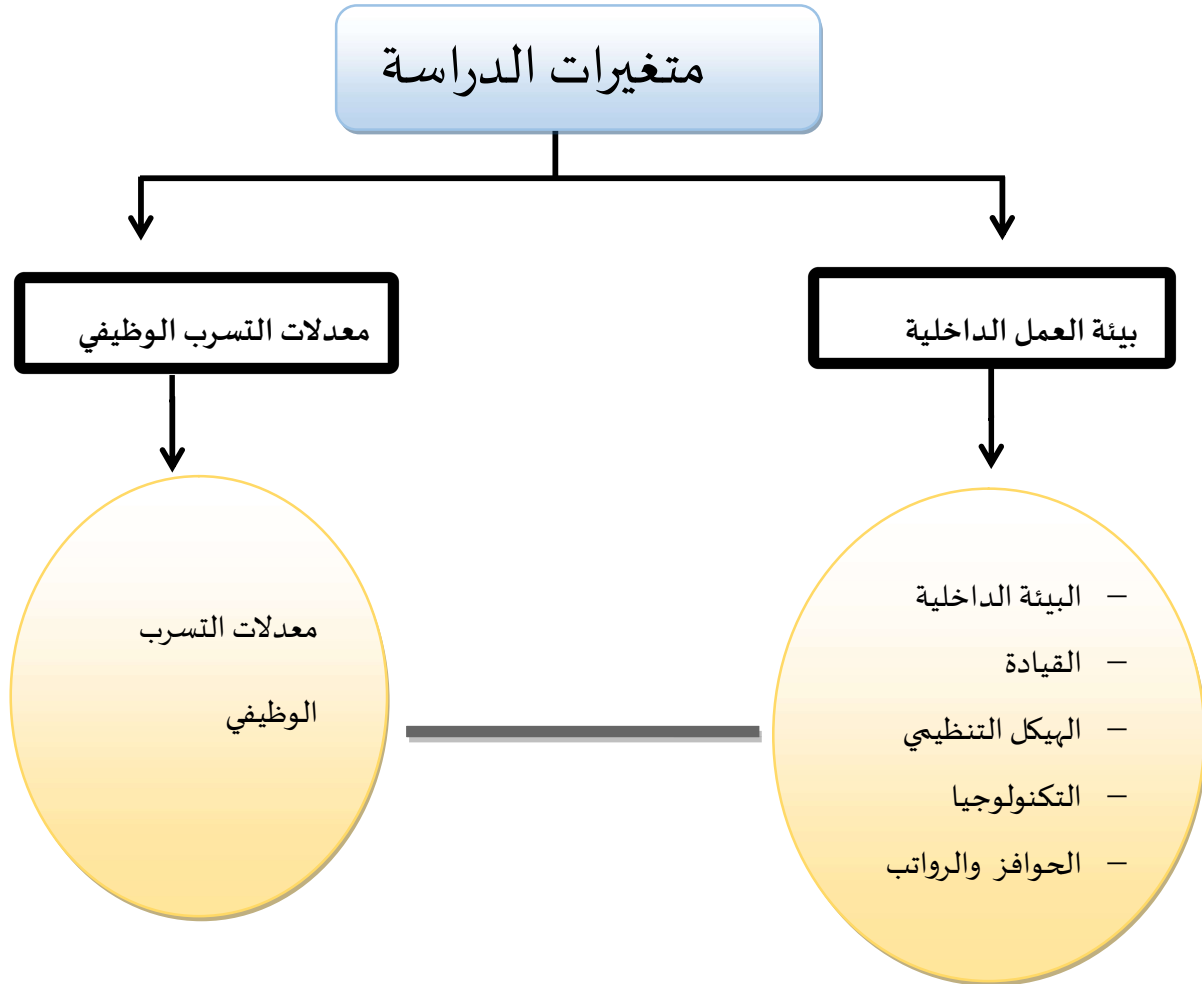
7.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر إدارة بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض ، ويتضمن المتغيرات التالية:

1- المتغير المستقل: إدارة بيئة العمل الداخلية وتم تقسيمها (البيئة الداخلية ، القيادة ، الهيكل

التنظيمي ، التكنولوجيا ، الحوافز والرواتب)

2- المتغير التابع: معدلات التسرب الوظيفي.



المصدر: من إعداد الباحثين.

8.1 دافع اختيار الموضوع:

يمكن أن يكون لاختيار موضوع بحث أثر إدارة بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي بأقسام المبيعات في

البنوك والشركات المالية السعودية في المنطقة الوسطى بمدينة الرياض العديد من الدوافع، ومن بين هذه الدوافع:

- فهم تأثير بيئة العمل الداخلية على معدلات التسرب الوظيفي قد يساعد على تطوير استراتيجيات للحفاظ على الموظفين وتقليل تكلفة استبدالهم.
- تركز الدراسة على القطاع المالي بالمملكة العربية السعودية ، مما يجعل النتائج والتوصيات ذات قيمة عملية للبنوك والشركات المالية.
- تحسين البيئة العملية وتقليل التسرب الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمات.
- تساهم الدراسة في تطوير النظريات والإطارات النظرية المرتبطة بإدارة بيئة العمل والتسرب الوظيفي، وإثراء المعرفة العلمية في هذا المجال. من خلال إجراء الدراسة التطبيقية، يمكنك تطبيق النظريات والمفاهيم العلمية على سياق عمل حقيقي وتوليد نتائج قابلة للتطبيق.

9.1 المنهجية:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة ، حيث يساهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة (بحاش و جعلاب، 2022) و (عاتي، 2019).

مصادر البيانات :

يعتمد البحث على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.

المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

— الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحليل بيانات الدراسة سيتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وكذلك سيتم استخدام الإحصائيات الوصفية الاستنتاجية لتحليل البيانات.

1- الإحصاءات الوصفية:

سيتم ذلك عن طريق ترتيب البيانات ومعالجتها عبر الإحصاءات الوصفية التي يتم استخدامها وهي: التوزيعات التكرارية وبعض مقاييس النزعة المركزية والتشتت مثل الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والغرض من ذلك تحليل متغيرات البحث المستقلة والتابعة.

2- الإحصاءات الاستنتاجية:

- سيتم بعض الإحصاءات الاستنتاجية مثل: أساليب تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والارتباط وما يصاحبها من اختبار $F(test)$ وذلك للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الداخلية والتسرب الوظيفي .

- التحليل العاملي الأساسي Principle component analysis لكل متغير والدرجة الكلية للمتغيرات.

3- اختبارات أخرى: سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لاختبار جودة المقاييس وهو من أكثر الاختبارات شيوعاً.

10.1 حدود الدراسة

— حدود موضوعية: أثر إدارة بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل مقاسا بـ (البيئة الداخلية ، القيادة ، الهيكل التنظيمي ، التكنولوجيا ، الحوافز والرواتب) على معدلات التسرب الوظيفي كمتغير تابع .

- حدود بشرية: على العاملين بقسم المبيعات بالبنوك والشركات المالية السعودية في منطقة الرياض.
- حدود مكانية: تم تطبيق الدراسة على البنوك والشركات المالية السعودية في منطقة الرياض.
- حدود زمانية: تم إعداد الدراسة في عام 2023.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية

1-الدراسة	بن الشيخ و بوغابة (2019)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى إبراز أثر بيئة العمل على نية ترك العمل في مؤسسة ، "طيبة للتمور"
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعاده (الجو العام -طريقة العمل -ظروف العمل)
المتغير التابع	نية ترك العمل
منهجية البحث	انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، والاعتماد على الأدوات الإحصائية كالتكرارات، النسب المئوية أو المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري التقييم .
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود نوايا حول ترك العمل حسب العام أي بيئة المؤسسة العمل ، كما أظهرت النتائج وجود فروقات معنوية داخل المؤسسة، تبين اتجاهات العمال داخل المؤسسة وذلك تبعا لخصائصهم الشخصية و باختلاف السن و الجنس و المستوى التعليمي لدخلهم الشهري.
	وأوصت الدراسة بضرورة تبني مصلحة الموارد البشرية في المؤسسة واهم معايير 26000 المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وهذه لزيادة الثقة والمصداقية في مختلف القوائم والتقارير المالية والاجتماعية، ويجب العمل على تعزيز دورة بيئة العمل وذلك عن طريق الاعتراف بالتقارير والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة على الاعتراف بالتقارير والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة على المؤسسات الجزائرية زيادة اهتمام بالجانب النفسي للعمال من اجل رفع مستواهم المهني ومن اجل الحرص أكثر على تحقيق اهداف المؤسسة.

2-الدراسة	السلي وحداد (2022)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين.
المتغير المستقل	محيط العمل الداخلية بأبعاد (التمكين التقني-طبيعة وظروف العمل -المشاركة في اتخاذ القرار)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام برنامج spss لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	اهم النتائج المتوصل اليها : 1. وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري. ٢. وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري. 3. وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل: تتعرض الشركة أو المؤسسة للعديد من المشاكل ويأتي دور المدير في البحث عن حلول للمشكلات ويتطلب ذلك وجود مهارات لدى المدير تمكنه من ذلك. وضرورة تحفيز الموظفين على العمل وتوفير أجواء مناسبة للموظفين في العمل لتنمية روح العمل لديهم وتشجيعهم على الإبداع؛ إذ ينعكس ذلك على رضا الموظفين وبالتالي الإنتاجية.
3-الدراسة	بوهريرة وبوخلوة (2018)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل بيئة العمل الداخلية المؤثرة على الالتزام

التنظيمي لدى الأفراد، بالمؤسسة محل الدراسة.	
بيئة العمل الداخلية بأبعاده (الهيكل التنظيمي ،الثقافة التنظيمية ،الاتصال ،القيادة الإشراف ،ظروف العمل المادية ، العدالة والحوافز)	المتغير المستقل
الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الشعوري -الالتزام المعياري -الالتزام الاستمراري)	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة ، واستخدم الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى أن :	أهم النتائج والتوصيات
- مستوى تأثير عوامل بيئة العمل على الالتزام التنظيمي متوسط ويعتبر غير كافي . - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل بيئة العمل الداخلية والالتزام التنظيمي - لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق الجنس، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي - توجد فروق في إجابات العمال فيما يخص المؤهل العمر . - العلاقة الإرتباطية بين عوامل بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل و الالتزام التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية متوسطة. - عامل ظروف العمل المادية هو الأكثر تأثيرا على الالتزام التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دورات تدريبية وتكوينية لتحسين قدرات ومهارات العمال وزيادة التزامهم بوظائفهم،و الإكثار من التحفيزات المعنوية لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي.	
بحاش وجعلاب (2022)	4-الدراسة
هدفت الدراسة إلى البحث عن أثر بيئة العمل من زاوية مختلفة تتمثل في التعرف على أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في الجماعات المحلية، وذلك من خلال مختلف جوانب بيئة العمل ،والبيئة التنظيمية الممثلة بالقوانين والنظم المعتمدة في تسيير	أهداف الدراسة

الموظفين، بيئة العمل المادية والتي تظهر في كل ما هو متاح داخل إدارة الجماعات المحلية من إمكانيات وتجهيزات وأخيرا بيئة العمل المعرفية والتي تتجسد في المعارف والخبرات والتكوينات التي يستفيد منها الموظفون لتحسين أدائهم وإنجاز مهامهم على أكمل وجه،

بيئة العمل بأبعادها (بيئة العمل التنظيمية – بيئة العمل المعرفية -بيئة العمل المادية)

أداء الموارد البشرية .

تم استخدام المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة .

و توصلت الدراسة إلى وجود أثر لبيئة العمل المادية على أداء الموارد البشرية بصفة عامة، كما أن بلدية المسيلة تتوفر على بيئة عمل مناسبة غير أنه تبين وجود بعض المعوقات في بيئة العمل المادية أثرت سلبا على الأداء والمتمثلة في ضيف المقر وهم بصدد توسيعه، كما نستخلص من الدراسة تأثير بيئة العمل المعرفية على أداء الموظفين، في حين لا تؤثر بيئة العمل التنظيمية على ذلك ويرجع السبب الى أن القواعد والقوانين مسطرة لتنظيم لطريقة العمل فحسب والأداء مرتبط بشخص الفرد ومؤهلاته ورغبته في تحسين الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة دراسة أبعاد بيئة العمل والتعرف على نقاط القوة فيها وتحسينها إضافة الى معرفة نقاط الضعف فيها والسعي لتغييرها ،كما أوصت بضرورة الاهتمام بتحسين أساليب توزيع المعلومات والأنظمة الجديدة من خلال تبني أسلوب جلسات العمل وشرح كل ما هو جديد ليتمكن الموظف من فهم مهامه وتحسينه وتطوير قدراته بشكل دائم.

فافة ومحمدى (2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة بيئة العمل الداخلية بالتسرب الوظيفي لدى العاملين.

بيئة العمل الداخلية بأبعادها (الظروف الفيزيائية -ضغوط العمل -نظام الحوافز)

التسرب الوظيفي

انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمادا على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع

المتغير المستقل

المتغير التابع

منهجية البحث

أهم النتائج والتوصيات

5-الدراسة

أهداف الدراسة

المتغير المستقل

المتغير التابع

منهجية البحث

البيانات والتي تحتوي على أسئلة حول البيانات الشخصية، ومجموعة من الأسئلة حول الموضوع موجهة إلى العاملين في المراكز الوظيفية في المستويات الأدنى ، إضافة إلى أداة المقابلة التي أجريت مع رئيس مصلحة الموارد البشرية ومجموعة من العمال، وكذا أداة الملاحظة.

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين بيئة العمل الداخلية والتسرب الوظيفي لدى العاملين ، وأوصت بضرورة العمل على تشخيص الأسباب التي تؤدي إلى التسرب الوظيفي وترك العمل في المؤسسة الكاتمية للفلبين، وتهيئة البيئة المناسبة التي تحد من ظاهرة التسرب الوظيفي لدى العاملين .

أهم النتائج والتوصيات

نتوش (2020)

6-الدراسة

هدفت الدراسة بيان اثر الحوافز المادية والمعنوية في الحد من سلوك التسرب الوظيفي.

أهداف الدراسة

الحوافز المادية والمعنوية

المتغير المستقل

التسرب الوظيفي بأبعاده (التسرب المؤقت – التسرب الدائم – التذبذب)

المتغير التابع

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي

منهجية البحث

توصلت الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها انه لا توجد معايير وضوابط إدارية واضحة لمنح الحوافز، وأن نظام المكافآت المادية غير فعال، ولا يساعد العاملين على منع تسربهم الوظيفي، كما بينت النتائج أنه تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل والعاملين، مما يساهم في تحسين مستوى ادايتهم بشكل عام، وأن السياسات والتوجهات في المستشفى تعمل على تعزيز مبادئ الإخاء، والتعاون بين موظفيها، وتشجع على تنمية وتهيئة بيئة عمل يسودها روح الفريق الواحد، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالحوافز المادية و ربط الراتب بجدول غلاء المعيشة، و تفعيل أثر نظام المكافآت من خلال توجيهها لمن يستحقها، وأن تكون أداة لرفع مستوى الأداء العاملين وتمنع تسربهم من العمل ، ولزيادة التنافس البناء بين الموظفين للحصول على المكافآت.

أهم النتائج والتوصيات

7-الدراسة	العمودي و السديري (2023)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الاحتراق الوظيفي وضعف نظام الحوافز على التسرب الوظيفي للمراجعين الخارجيين في المملكة العربية السعودية
المتغير المستقل	الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد العاطفي ، الإنجاز الشخصي ، تبديد الشخصية) وضعف نظام الحوافز بأبعاده (حوافز مادية وحوافز معنوية)
(المتغير التابع)	التسرب الوظيفي
منهجية البحث	تم توظيف المنهج الإيجابي؛ الذي يعتمد على تفسير الظواهر والتنبؤ بها وإيجاد العلاقات السببية بين أبعادها. ولغرض جمع البيانات تم تصميم استبانة إلكترونية وتوجيهها إلى عينة عشوائية من مجتمع الدراسة
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لكل من الاحتراق الوظيفي وضعف نظام الحوافز على التسرب الوظيفي للمراجعين الخارجيين. كما توصلت الدراسة إلى أن ضعف نظام الحوافز له الدور الأكبر في التأثير على التسرب الوظيفي للمراجعين الخارجيين. وقد أوصت هذه الدراسة بأهمية زيادة الوعي بمخاطر الاحتراق الوظيفي لدى المراجعين الخارجيين واتخاذ الاستراتيجيات اللازمة لمنع هذه الظاهرة والتغلب عليها متى ما وجدت. أيضاً، توصي هذه الدراسة بتطوير نظام الحوافز المطبق في مكاتب المحاسبة القانونية في المملكة العربية السعودية لخفض نسبة التسرب الوظيفي لدى المراجعين الخارجيين وضمان عدم ارتفاعها. بالإضافة إلى ذلك، تقترح هذه الدراسة إجراء المزيد من الأبحاث عن التسرب الوظيفي للمراجعين الخارجيين باستخدام متغيرات أخرى مثل: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيم
8-الدراسة	عبدالله (2015)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة أثر عوامل البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية .

البيئة الداخلية بأبعاده (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة)	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي)	المتغير التابع
استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، كما اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة	منهجية البحث
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين البيئة الداخلية وكلاً من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أن المصارف السودانية تواكب التكنولوجيا المتطورة في العمل باستخدام الوسائل المستخدمة.	أهم النتائج والتوصيات
وقدمت الدراسة توصيات عدة أهمها: العمل على توزيع المهام بين العاملين والتنسيق في ما بينهم لتسهيل العمل وتيسيره بالصورة الأفضل، وضرورة تدريب العاملين على العمل الجماعي وغرس روح الفريق الواحد في داخلهم سواء كانوا عاملين جدد أو قدامى.	
محمد وآخرون (2015)	9- الدراسة
هدفت الدراسة إلى بيان أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الاختياري في الجامعات السودانية، كما هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي وأثره في دوران العمل الاختياري في الجامعات السودانية.	أهداف الدراسة
بيئة العمل الداخلية بأبعاده (طبيعة ظروف العمل الداخلية، عوامل القيادة الإدارية، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا المستخدمة)	المتغير المستقل
الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن الراتب، الرضا عن الحوافز، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، والنية نحو ترك العمل)	المتغير المعدل
دوران العمل الاختياري	المتغير التابع
استخدم البحث المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت أداة الدراسة (الاستبانة).	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: وجود علاقة إيجابية بين التكنولوجيا	أهم النتائج والتوصيات

المستخدمة ودوران العمل الاختياري، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الهيكل التنظيمي المطبق ودوران العمل الاختياري، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التكنولوجيا المستخدمة والرضا الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء، فضلاً عن وجود علاقة إيجابية بين الهيكل التنظيمي المطبق والرضا الوظيفي عن المرتبات والحوافز.

وقدمت الدراسة توصيات عدة أهمها: ضرورة الاهتمام بقياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية نحو بيئة العمل والرضا الوظيفي.

عبود وتيبار (2021)

10-الدراسة

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي اثر بعض من عوامل البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي , الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة)علي تخطيط الموارد البشرية , في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات

أهداف الدراسة

عوامل البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي , الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة)

المتغير المستقل

تخطيط الموارد البشرية

المتغير التابع

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبعض الأدوات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة .

منهجية البحث

توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج منها:يوجد تأثير واضح لطبيعة الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة على تخطيط الموارد البشرية في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات.

أهم النتائج والتوصيات

ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة الاهتمام بتحسين عناصر البيئة الداخلية في الهيئة لتترك أثرا إيجابيا علي كفاءة العنصر البشري ، وكذلك العمل على معالجة الأسباب المهنية التي تؤدي إلى تحسين ظروف المناخ التنظيمي والتي من شأنها التأثير ايجابيا على كفاءة العنصر البشري وفاعليته.

العنزي وبني خالد(2018)

011-الدراسة

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي اثر بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز النزاهة في الأجهزة الأمنية.	أهداف الدراسة
بيئة العمل الداخلية من خلال (المكونات المادية، والمكونات البشرية والمكونات التنظيمية والوظيفية)	المتغير المستقل
مدى تحقق النزاهة في المديرية العامة للجوازات تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبعض الأدوات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة.	المتغير التابع منهجية البحث
توصلت الدراسة الي وجود علاقة ارتباطية طردية بين واقع بيئة العمل الداخلية وتحقيق النزاهة بالمديرية العامة للجوازات، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية باختلاف المتغيرات الديمغرافية . وأوصت الدراسة بضرورة أبرز ملامح واقع بيئة العمل الداخلية بالمديرية العامة للجوازات في توفر المكونات البشرية تليها المكونات المادية ، وضرورة الحد من كافة صور الرشوة، الحفاظ على المال العام.	أهم النتائج والتوصيات
الدراسات الأجنبية	
Zafar,et.al. 2017	1-الدراسة
هدفت الدراسة في التعرف على أثر بيئة العمل على أداء العاملين في جامعة كراتشي.	أهداف الدراسة
بيئة العمل بأبعاده (القيادة، الثقافة التنظيمية، التدريب والتطوير، التنظيمية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت، والإجهاذ)	المتغير المستقل
أداء العاملين .	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى وجود أثر لكل من القيادة الثقافة التنظيمية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت، والإجهاذ على أداء العاملين. وأوصت الدراسة ضرورة عقد ندوات ولقاءات حول موضوع بيئة العمل وعلاقتها بتسرب	أهم النتائج والتوصيات

الموظفين في القطاع العام والخاص.	
(Alqhaiwi& Al haramshch,2014)	2-الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر البيئة الداخلية على المشروعات الصغيرة الناجحة .	أهداف الدراسة
البيئة الداخلية بأبعاده (الهيكل التنظيمي،المصادر والثقافة التنظيمية).	المتغير المستقل
الأعمال التجارية الصغيرة .	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	منهجية البحث
أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين البيئة الداخلية وتحليل المتغيرات ونجاح الأعمال التجارية الصغيرة.	أهم النتائج والتوصيات
(Moller Meze, 2015)	3-الدراسة
هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الناجحة والحد من التسرب الوظيفي لدى المعلمين.	أهداف الدراسة
القيادة الناجحة	المتغير المستقل
التسرب الوظيفي .	المتغير التابع
اتبعت الدراسة المنهج المختلط الذي يتمثل في فحص العلاقة بين القيادة الناجحة والحد من التسرب الوظيفي في مدرستين من المدارس الحضرية. وقد استرشدت الدراسة بالأدبيات التجريبية التي شملت مراجعة لمختلف ممارسات القيادة الناجحة، وأجريت مقابلات.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى أن أساليب القيادة المتعددة (مثل التوزيع التحويلي) موصى بها على أنها حاسمة في هذه البيئات المعقدة، كما أشارت نتائج الدراسات الاستقصائية الكمية إلى أن المعلمين يقدر دور الإدارة الناجحة، وضرورة الحاجة إلى زيادة المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية، وأشار المشرفون إلى الحاجة إلى دعم الإدارة من الإدارة العليا، وتساهم هذه الدراسة في التغيير الاجتماعي والتنظيمي من خلال تزويد أصحاب المصلحة بفهم أفضل لكيفية تأثير الإدارة بشكل غير مباشر على التسرب الوظيفي لدى المعلمين.	أهم النتائج والتوصيات

Geogr Kafui Agbozo and others. (2017)	4-الدراسة
هدفت الدراسة إلى تحليل أثر بيئة العمل المادية والمعنوية على الرضى الوظيفي للعاملين في أحد البنوك التجارية في غانا، وركزت الدراسة على ظروف العمل المادية والاجتماعية والنفسية.	أهداف الدراسة
بيئة العمل (المادية والاجتماعية والنفسية)	المتغير المستقل
الرضى الوظيفي	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى لقد توصل الباحثون إلى أن معظم العاملين بالبنك ارضين عن بيئة عملهم خاصة من الجانب المادي وجانب العلاقات مع الزملاء أو المدراء، في حين أكدت الدراسة وجود بعض أجواء عدم الثقة نتيجة للعوامل الطائفية بين الموظفين	أهم النتائج والتوصيات

المراجع

- إبراهيم. (2015). أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الإختياري في بعض الجامعات السودانية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج16، ع2، 137 - 153.
- بوهريرة، لطيفة، و بوخلوه، باديس. (2018). أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع - ورقلة - خلال الفترة 2017-2018 (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- بن الشيخ، هشام، و بوغابة، محمد الحافظ. (2018). أثر بيئة العمل على نية ترك العمل: دراسة حالة مؤسسة طبية للتمور في الفترة الممتدة 2017-2018 (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- بحاش، الرميضاء و جعلاب، فوزية، (2022)، أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في الجماعات المحلية. دراسة ميدانية بلدية المسيلة، رسالة ماجستير ، جامعة محمد بوضياف. المسيلة.
- السلي، خالد عبدالله، و حداد، محمد عبدالكريم أحمد بخاري. (2022). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ع23، 221 - 249.
- العمودي، هند أحمد، و السديري، فهدة بنت سلطان بن عبدالرحمن. (2023). أثر الاحتراق الوظيفي ونظام الحوافز على التسرب الوظيفي للمراجعين الخارجيين في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع77، 111 - 201.

- عبود، حنان محمد، و تيبار، إنتصار علي. (2021). أثر بيئة العمل الداخلية علي تخطيط الموارد البشرية: دراسة ميدانية علي الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات. مجلة الأستاذ، ع21 ، 200 - 229.
- العنزي، مشاعل مناحي بحير، و بني خالد، مرعي حسن حمد. (2018). أثر بيئة العمل الداخلية في الإحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- عاتي ، محمد بن حسين بن راجحي (2019) ، أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي : دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل ، المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد العاشر .
- عبدالله، سعيد صالح يونس، (2015). أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية ، رسالة دكتوراة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- فافة، زينب و محمدي، شيماء، (2019)، علاقة بيئة العمل الداخلية بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة الجزائرية المؤسسة الكاتمية للفلين –جيجل- أنموذج ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل.
- نتوش، ميادة كاظم. (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية في الحد من سلوك التسرب الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مستشفى الشفاء في البصرة. مجلة الأقتصادي الخليجي، ع43 ، 131 - 166.
- محمد، الشيخ محمد الخضر، إبراهيم، صديق بلل، سعد، مدثر سعد أحمد، و أبو سن، أحمد

- Al haramsheh. H & Alqhaiwi. L.,(2014) ,The Relationship between the Internal Environment Variables and the Small Business Success, European Journal of Business and Management, 6(38).
- Georgr Kafui Agbozo and others, The effect of work environment on job satisfaction :Evidence from the banking sector in ghana, journal of human recourse management, vol 5, N01, 2017, pp12-18
- Moler Meze (2015), The relationship between leaders' successes and the number of reduced teachers dropout, Washington, DC: Alliance for Excellent Education, (No.7), p : 81 – p 87.
- Zafar, M., & Karim, E. ,& Abbas, O., (2017). Factors of Workplace Environment that Affects Employee Performance in an Organization: A study on Greenwich University of Karachi, MPRA Munich Personal RePEc Archive, paper No.78822, P1-24, Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/78822/>.