

أثر بيئة العمل على أداء المعلمين بالتطبيق على مدرسة عبدالله بن سهيل  
المتوسطة بمدينة الجبيل

## The Impact of the Work Environment on the Performance of Teachers: A Case Study of Abdullah bin Suhayl Middle School in Al-Jubail City

أسم الطالب

نواف علي الشمري

الرقم الجامعي:

2021205683

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني

## جدول المحتويات

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة .....             | 2  |
| 1.1. المقدمة: .....                                    | 3  |
| 1.2. مشكلة الدراسة .....                               | 5  |
| 1.2.1. فجوات على المستوى النظري .....                  | 5  |
| 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي .....                | 5  |
| 1.3. أهمية الدراسة .....                               | 6  |
| 1.3.1. على المستوى النظري: .....                       | 6  |
| 1.3.2. على المستوى التطبيقي: .....                     | 7  |
| 1.4. أسئلة الدراسة .....                               | 7  |
| 1.5. أهداف الدراسة .....                               | 7  |
| 1.6. فرضيات الدراسة .....                              | 7  |
| 1.7. نموذج الدراسة .....                               | 7  |
| 1.8. منهجية الدراسة .....                              | 8  |
| 1.9. الدراسة الميدانية .....                           | 8  |
| 1.10. مخطط المشروع المقترح .....                       | 8  |
| 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة .....                | 9  |
| 2.1. المقدمة: .....                                    | 10 |
| 2.2. المتغير المستقل .....                             | 10 |
| 2.3. المتغير التابع .....                              | 10 |
| 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ..... | 10 |
| 2.5. الخاتمة .....                                     | 10 |
| قائمة المراجع .....                                    | 11 |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

في ظل البيئة التنافسية الحالية، باتت المنظمات تسعى بشكل متزايد لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، والتي تعد ضرورية لضمان استمرارية نشاطها، ويعتبر الإبداع الإداري أحد العوامل الأساسية لنجاح المنظمات في هذه البيئة، ولتحقيق الإبداع الإداري لابد من توفير بيئة داخلية داعمة ومشجعة على الإبداع والابتكار. (عاتي، 2019)

ولقد زاد الاهتمام بالموظفين داخل المنظمات مؤخراً، مع التركيز على تحسين جودة بيئة العمل ويتم دراسة وتحليل المكونات والأساليب الإدارية بهدف توفير بيئة عمل أفضل للعاملين وهذا من شأنه أن يساهم في رفع أداء المنظمة وإشباع احتياجات الموظفين، وعندما تكون بيئة العمل مرضية وملائمة للعاملين فإن ذلك يساهم في جعلهم أكثر انخراطاً واندماجاً في عملهم وبالتالي ينعكس ذلك إيجابياً على الأداء الكلي للمنظمة، (العمرى، 2022)

كما أن الأداء الوظيفي يعتبر عاملاً حاسماً في تحقيق أهداف المنظمة لذلك بدأت المؤسسات توجيه كافة مواردها لتطوير العاملين باعتبارهم محور العملية فأولتهم اهتماماً كبيراً من الناحية المادية والمعنوية، وعملت على تحسين برامج التقييم والترقية وتخطيط القوى العاملة، كما اهتمت بمعالجة أي سلبيات وفقاً لخطط محددة لتحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة. (بوفورة وآخرون، 2022)

ويمكن تعريف بيئة العمل أو ظروف العمل بأنها المحيط الذي يحيط بالموظف في مكان عمله، والذي يؤثر على سلوكه وأدائه وتوجهاته نحو عمله وتشمل ظروف العمل المادية مثل الإضاءة والضوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية وحوادث العمل والرعاية الصحية، كما تشمل الظروف الاجتماعية مثل نوعية الإشراف والقدرة على الاندماج مع فريق العمل والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية، فجميع هذه العناصر تؤثر على الفرد في بيئة عمله، (عباس، 2018)

وكما هو متعارف عليه فإن بيئة العمل هي المجال الذي يمارس فيه الموظف مهامه وهي المكان الذي يقضي فيه ساعات عمله، والذي يربطه بزملائه الموظفين وبالرؤساء والعلاء الذين يتعامل معهم، وتؤثر عوامل وعناصر هذه البيئة سواءً بشكل إيجابي أو سلبي على أداء الموظف وإنتاجيته. (صابرينة، 2023)

ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على إنها مجموعة من العمليات المترابطة التي تهدف إلى تحقيق النجاح والفعالية في العمل وتشمل الرضا الوظيفي للموظفين ومشاركة الموظفين وتلقيهم للدعم المعنوي وتحقيق

الأمن والأمان الوظيفي وتطوير قدرات ومهارات الموظفين لتحقيق الاستفادة المثلى للمنظمات، ومن خلال هذه الأبعاد تسعى جودة الحياة الوظيفية إلى تعزيز النجاح والفعالية داخل المنظمات، (العمرى، 2022)

وبشكل عام يتفاعل الموظفون مع البيئة المحيطة بهم ويتكيفون معها ولهذا التفاعل تأثير متبادل على الموظفين داخل المنشأة لذلك تُعد البيئة الداخلية للمنشأة من العوامل الرئيسية التي تساعد الموظفين في تحقيق أهدافهم وطموحاتهم أو قد تكون عائقاً لهم، ولكل منشأة خصائصها وتقاليدها الفريدة، والتي تتجسد في أنشطتها وأساليب عملها وهذه الأساليب والأنشطة لها تأثير على السلوك الوظيفي للعاملين والخصائص الإدارية داخل المنشأة، وهذا ما يُعرف بالبيئة الداخلية للمنشأة لذا فإن دراسة بيئة العمل والبيئة الداخلية تساعد في فهم واستيعاب واضح لتطوير أداء العاملين في المنشآت وهذا بدوره يساعد على الاستفادة الأمثل من الوقت والجهد بدلاً من ضياعهما في أعمال روتينية بعيدة عن تطلعات المنشأة. (سيد وآخرون، 2008)

وقد أظهرت كثير من الأبحاث أن هناك علاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، وكذلك التحفيز للعمل له دور وسيطي في هذه العلاقة، وبما أن ظروف بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين لذا ينبغي على المديرين تحسين البيئة المادية والنفسية والاجتماعية للعمل، لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين. (السورية، 2018)

وتسعى المؤسسات والمنظمات إلى تحقيق أهدافها وتحسين الأداء الوظيفي من خلال تطبيق سياسات واستراتيجيات متنوعة للموارد البشرية، ومع ذلك هناك بعض الاعتقادات الخاطئة التي تؤدي إلى عدم اهتمام الموظفين بعملهم وانخفاض إنتاجيتهم، لذلك، ركزت الإدارات الحديثة على تحسين بيئة العمل لتحفيز الموظفين وتلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المرسومة، وتقوم المؤسسات بمراجعة الأدوار الوظيفية للموظفين وتحديد أولوياتهم وتعزيز قدراتهم ومهاراتهم، كما حسنت أنظمة المكافآت والحوافز وأنظمة إدارة الأداء لتحفيز الأفراد والمجموعات، ويعد وجود بيئة عمل ملائمة ومشجعة للتفاعل الإيجابي عنصراً أساسياً لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. (صابرينة، 2023)

وكما تعد عملية تطوير وتحسين الأداء الوظيفي أمراً ضرورياً لأي مؤسسة أو منظمة فهذا يساعد في تحقيق الأهداف المرجوة، ويأخذ هذا التطوير في الأداء عدة أساليب كالاهتمام بالموظف من الناحية العلمية والعملية، وإعداده بشكل جيد لأداء مهامه وتوفير بيئة عمل مناسبة من الناحية المادية والمعنوية مما يتيح للموظف إظهار قدراته ومهاراته بكفاءة وفعالية، وكذلك ضمان توفير الظروف اللازمة لتمكين الموظفين

من استخدام معارفهم وخبراتهم الفنية في أداء وظائفهم على أكمل وجه، وبهذه الأساليب ستتمكن المؤسسات من تحقيق الأهداف المنشودة من خلال تطوير وتحسين الأداء الوظيفي لموظفيها.(رحمون،2014)

وبعد استعراض ما سبق، سيتم إجراء هذه الدراسة لسد الثغرات المعرفية وإثراء المعلومات العلمية في مجال تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين.

## 1.2. مشكلة الدراسة

في العصر الحالي تلعب بيئة العمل دورًا حيويًا في أداء الموظفين فعندما يشعر الموظف بالراحة والارتياح في بيئة عمله فإنه ينجز مهامه بشكل أفضل مما ينعكس إيجابًا على الإنتاجية ومع ذلك يبدو أن بعض المدارس لا تولي اهتمامًا كافيًا لتحسين بيئة العمل وتأثيرها على أداء المعلمين، وتتجسد هذه المشكلة في جانبين الفجوة النظرية والفجوة العملية.

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1. ضعف معرفة المدراء بأهمية بيئة العمل وتأثيرها على الموظفين: إن بيئة العمل المناسبة والمحفزة لها تأثير كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم لكن بعض المدراء لا يدركون هذه الأهمية بشكل كاف.
2. نقص المعرفة بأبعاد الأداء الوظيفي لدى المعلمين: يفتقر بعض المسؤولين معرفة أن أبعاد ومؤشرات الأداء الوظيفي للمعلمين أمر حيوي لتقييمهم بشكل صحيح لأنها تساعد على تحديد نقاط القوة والضعف.
3. نقص الإلمام بثقافة تحسين بيئة العمل: لا تتوفر معلومات كافية لدى بعض المدراء حول تطوير ثقافة تنظيمية داعمة لتحسين بيئة العمل.

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1. ندرة الدراسات السابقة في هذا المجال: على الرغم من أهمية العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت هذا الموضوع بشكل مباشر، وهذا الأمر قد يُعيق إمكانية المقارنة والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة.

2. نقص البيانات والمعلومات عن البيئة المستهدفة: صعوبة تحليل الوضع الراهن بسبب وجود قاعدة بيانات محدودة أو غير كاملة حول البيئة المستهدفة.

3. قلة توفر الاستبيانات والمسوحات: أدوات جمع البيانات غير متوفرة بالشكل المطلوب، مما يحد من إمكانية الحصول على البيانات اللازمة.

مشكلة البحث الرئيسية: ما أثر بيئة العمل على أداء المعلمين بمدرسة عبدالله بن سهيل بالجبل؟

### 1.3. أهمية الدراسة

بيئة العمل المناسبة تُعد ذات أهمية كبيرة للموظفين. فهي تساهم في رفع مستوى أدائهم الوظيفي وتحسين حالتهم النفسية، ونتيجة لذلك يصبح الموظفون أكثر إنتاجية وعطاءً وهذا بدوره ينعكس على ازدهار المدرسة ككل، وتتجلى أهمية بيئة العمل في مستويين رئيسيين:

#### 1.3.1. على المستوى النظري:

1. توعية المدراء بأهمية البيئة التعليمية: التوعية بإجراء برامج توعوية وتدريبية للمدراء في المؤسسات والمدارس حول أهمية البيئة التعليمية وتأثيرها على أداء الموظفين.

2. التركيز على أبعاد الأداء الوظيفي للمعلمين: تسليط الضوء على مختلف جوانب الأداء الوظيفي للمعلمين، بما في ذلك الجوانب الأكاديمية والمهنية والشخصية. فهم هذه الأبعاد سيساعد على تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء المعلمين.

3. تعزيز ثقافة تحسين بيئة العمل: تعزيز مفهوم تحسين بيئة العمل ويمكن ذلك من خلال إشراكهم في عملية التخطيط والتنفيذ لتحسين بيئة العمل، وتوفير الحوافز والدعم اللازم لهم لتبني هذا المفهوم.

### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1. إثراء الدراسات العلمية بنتائج البحث الحالي: وذلك بإعداد تقارير موجزة وفعالة لتلخيص أبرز نتائج البحث وتوصياته.
2. دعم البيئة التعليمية وأثرها على أداء المعلمين: من خلال إبراز التجارب والممارسات الناجحة بما يتعلق بهما.
3. إفادة المجتمع بالاستبيانات المستخدمة في البحث: وذلك بتوفير إرشادات حول كيفية تطوير وتصميم أدوات البحث الفعالة في هذا المجال، مما يسهم في تعزيز البحث العلمي والارتقاء بجودة الدراسات.

### 1.4. أسئلة الدراسة

### 1.5. أهداف الدراسة

### 1.6. فرضيات الدراسة

### 1.7. نموذج الدراسة

**1.8. منهجية الدراسة**

**1.9. الدراسة الميدانية**

**1.10. مخطط المشروع المقترح**

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## 2.1. المقدمة:

## 2.2. المتغير المستقل

## 2.3. المتغير التابع

## 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

## 2.5. الخاتمة

## قائمة المراجع

1. السورية، 2018، أثر البيئة المادية على أداء العاملين.
2. العمرى، 2022، أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
3. بوفورة وآخرون، 2022، بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين.
4. رحمون، 2014، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.
5. سيد وآخرون، 2022، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي.
6. صابرین، 2023، دور بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي.
7. عاتي، 2019، أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي.
8. عباس، 2018، أثر بيئة العمل المادية في الأداء العاملين.