

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- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثالث

## إهداء

أود أن أهدي هذا البحث إلى والدتي العزيزة التي غمرتني بدعواتها الطيبة..  
وأبي الكريم الذي وقف بجانبي في أصعب الأوقات وساندني طوال مسيرتي..  
كما أهدي هذا البحث إلى جميع منسوبي الجامعة دون استثناء الذين ساهموا في إنجاح هذه الرحلة العلمية..

## شكر وتقدير

بسم الله والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين..

بدايةً أرفع أسمى آيات الحمد والشكر إلى الله عز وجل، الذي منّ علينا بإتمام هذا البحث فالحمد لله على توفيقه وعونه الذي أنار لنا الدرب وأمدنا بالقوة والعزيمة لإنجاز هذا العمل

ثم أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى المشرفة (منى مصطفى العشري) على ما بذلته من جهود كبيرة ومتواصلة في متابعة هذا البحث فقد كانت توجيهاتها بمثابة البوصلة التي هدتنا إلى تحقيق الأهداف

وكما لا أنسى أن أتقدم بخالص الامتنان إلى أسرتي الكريمة، التي كانت سنداً لي طوال فترة إعداد هذا البحث.. شكراً لكم جميعاً

## جدول المحتويات

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| 4  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....             |
| 5  | 1.1. المقدمة:.....                                    |
| 7  | 1.2. مشكلة الدراسة.....                               |
| 7  | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....                  |
| 8  | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....                |
| 8  | 1.3. أهمية الدراسة.....                               |
| 8  | 1.3.1. على المستوى النظري:.....                       |
| 9  | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....                     |
| 9  | 1.4. أسئلة الدراسة.....                               |
| 9  | 1.5. أهداف الدراسة.....                               |
| 10 | 1.6. نموذج الدراسة.....                               |
| 11 | 1.7. منهجية الدراسة.....                              |
| 12 | 1.8. الدراسة الميدانية.....                           |
| 12 | 1.9. مخطط المشروع المقترح.....                        |
| 15 | الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....                   |
| 16 | 2.1. المقدمة:.....                                    |
| 18 | 2.2. المتغير المستقل.....                             |
| 23 | 2.3. المتغير التابع.....                              |
| 27 | 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... |
| 29 | 2.5. الخاتمة.....                                     |
| 32 | 3. الفصل الثالث: منهجية البحث.....                    |
| 33 | 3.1. المقدمة.....                                     |
| 33 | 3.2. التعريفات الإجرائية.....                         |
| 34 | 3.3. تصميم البحث.....                                 |
| 35 | 3.4. مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينة.....              |
| 37 | 3.5. طرق جمع البيانات.....                            |
| 38 | 3.6. أنواع البيانات.....                              |
| 39 | 3.7. طرق وأساليب تحليل البيانات.....                  |
| 39 | 3.8. الخاتمة.....                                     |
| 40 | قائمة المراجع.....                                    |

جدول الأشكال:

| رقم الشكل | عنوان الشكل                                        | رقم الصفحة |
|-----------|----------------------------------------------------|------------|
| 1         | النموذج المقترح عن المشروع<br>المصدر (الطالب.2024) | 11         |
| 2         | ملخص منهجية البحث المصدر<br>(الطالب.2024)          | 12         |
| 3         | الشكل رقم 3<br>المصدر ( ( الحامد 2015)             | 22         |
| 4         | الشكل رقم 4<br>المصدر ((فاستر 2020)                | 26         |
| ٥         | ملخص منهجية البحث<br>المصدر (الطالب،٢٠٢٤)          | ٣٤         |

قائمة الجداول:

| رقم الصفحة | عنوان الجدول                           | رقم الجدول |
|------------|----------------------------------------|------------|
| ٣٦         | مجتمع البحث<br>المصدر الطالب، ٢٠٢٤     | ١          |
| ٢٦         | عينة البحث<br>المصدر الطالب، ٢٠٢٤      | ٢          |
| ٣٧         | المتغير المستقل<br>المصدر الطالب، ٢٠٢٤ | ٣          |
| ٣٨         | المتغير التابع<br>المصدر الطالب ٢٠٢٤   | ٤          |

## 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 والرؤساء 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، (العمري، 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، وبعد وجود بيئة عمل ملائمة ومشجعة للتفاعل الإيجابي عنصرًا أساسيًا لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. (صابرينة، 2023)

وكما تعد عملية تطوير وتحسين الأداء الوظيفي أمرًا ضروريًا 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 بالجبيل؟

## 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 يساهم في تعزيز البحث العلمي والارتقاء بجودة الدراسات.

### 1.4. أسئلة الدراسة

- 1-ما الاستراتيجيات التي يمكن توفيرها لتحسين بيئة العمل وتعزيز أداء المعلمين؟
- 2- ما أثر الطرق الابتكارية لتحسين بيئة العمل ؟
- 3-ما أثر التغيير الإيجابي في بيئة العمل على أداء الموظفين؟
- 4-ما أثر التحفيز في بيئة العمل على أداء المعلمين؟

### 1.5. أهداف الدراسة

**الهدف العام:** معرفة أثر بيئة العمل على أداء المعلمين.

**الأهداف الفرعية:**

- 1-تحليل الاستراتيجيات التي يمكن توفيرها لتحسين بيئة العمل وتعزيز أداء المعلمين.
- 2- تحديد أثر الطرق الابتكارية لتحسين بيئة العمل.
- 3-تحليل اثر التغيير الإيجابي في بيئة العمل على أداء الموظفين.

4-تقييم أثر التحفيز في بيئة العمل على اداء المعلمين.

### فرضيات الدراسة

H1- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أثر بيئة العمل على اداء المعلمين.

Ha- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفير الاستراتيجيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز اداء المعلم.

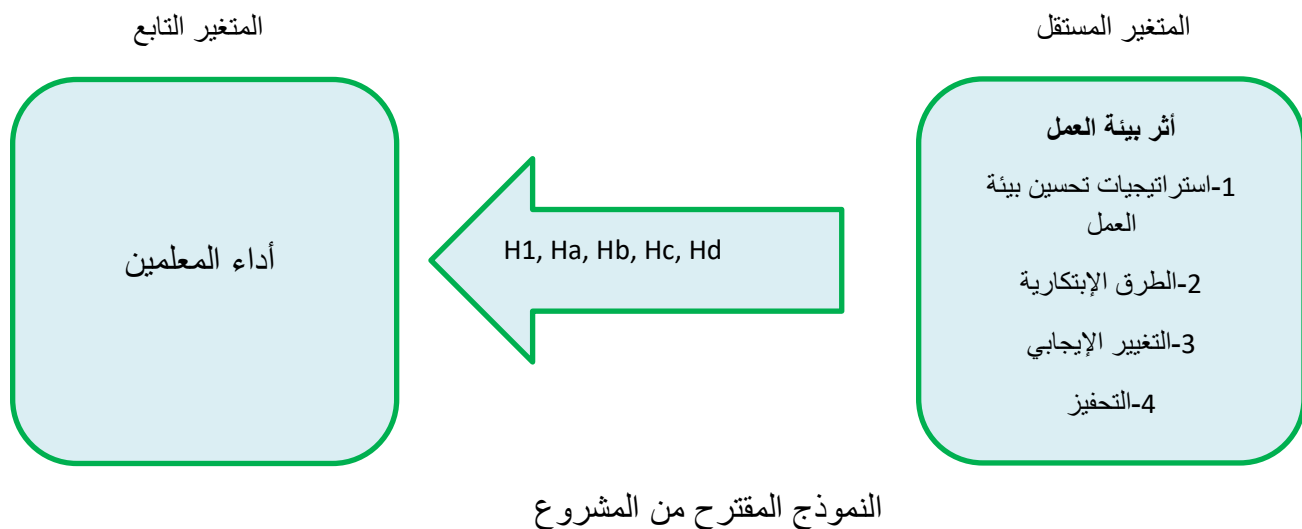
Hb- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أثر الطرق الابتكارية وتحسين بيئة العمل.

Hc- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التغيير الإيجابي في بيئة العمل واداء الموظفين.

Hd- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز في بيئة العمل واداء المعلمين.

### 1.6. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:



المصدر: الطالب

## 1.7. الدراسة الميدانية

إن دراسة ارتباط بيئة العمل بأداء المعلمين تُعد من المواضيع المهمة والتي تستحق المزيد من البحث، وبناءً على ذلك سيتم إجراء دراسة ميدانية لفحص وتحليل تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين في مدرسة عبد الله بن سهيل المتوسطة الواقعة في مدينة الجبيل.

## 1.8. مخطط المشروع المقترح

هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## 2.1. المقدمة:

تعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء الأفراد في مختلف المجالات، ولا سيما في قطاع التعليم (السورية، 2018).

في هذا السياق، تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحديد جودة وفعالية أداء المعلمين، مما يؤثر بدوره على جودة التعليم المقدم للطلاب (العمرى، 2022).

في مدرسة عبدالله بن سهيل المتوسطة بمدينة الجبيل، يكتسب فهم تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين أهمية خاصة في ظل التحديات والفرص التي تواجهها المؤسسة التعليمية (بوفورة وآخرون، 2022).

تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل تتضمن مجموعة من العناصر المادية والنفسية التي يمكن أن تؤثر على أداء الأفراد (رحمون، 2014).

وفقًا للبحث الذي أجرته السورية (2018)،

فإن البيئة المادية مثل الإضاءة، التهوية، والتجهيزات تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز أو تقليل فعالية أداء العاملين. وعندما يتعلق الأمر بالمعلمين، فإن تحسين البيئة المادية يمكن أن يؤدي إلى زيادة التركيز، تحسين جودة التدريس، وتعزيز القدرة على تقديم تجربة تعليمية فعالة (سليمان، 2021).

من جانب آخر، جودة بيئة العمل تلعب دورًا مهمًا في تحسين أداء العاملين في المؤسسات التعليمية الحكومية دراسة العمرى (2022)

. في هذا السياق، يمكن أن تؤثر بيئة العمل على المعلمين من خلال توفير الموارد اللازمة، بيئة تعليمية محفزة، والدعم النفسي، مما يساهم في تحقيق نتائج تعليمية إيجابية (الجاسم، 2020).

تشير الأدبيات أيضًا إلى أن بيئة العمل الداخلية تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي والتسرب الوظيفي للمعلمين (العلي، 2021).

ففي ، تم التأكيد على أن تحسين بيئة العمل يمكن أن يعزز من رضا المعلمين وبالتالي يقلل من معدلات التسرب دراسة بوفورة وآخرين (2022)

. هذا الأمر يصبح أكثر إلحاحًا في المدارس التي تعاني من ضغوط إضافية مثل زيادة أعداد الطلاب أو نقص الموارد، كما هو الحال في مدرسة عبدالله بن سهيل المتوسطة (المصري، 2019).

تؤكد الأبحاث، ، على أهمية استراتيجيات تحسين بيئة العمل من أجل تعزيز الأداء الوظيفي للمعلمين. عند تحسين العوامل البيئية مثل دعم الإدارة دراسة عبد الله (2020)

، وتوفير الفرص للتطوير المهني، وتعزيز العلاقات بين الزملاء، فإن ذلك يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين وتحقيق نتائج تعليمية أفضل (الشمري، 2022).

وفي سياق آخر إلى أن بيئة العمل لها تأثير كبير على التميز الوظيفي للمعلمين دراسة هاني (2023) . البيئة المحفزة والداعمة توفر للمعلمين الشعور بالتقدير والرضا، مما ينعكس بشكل إيجابي على التزامهم وكفاءتهم (يوسف، 2021).

تعد مدرسة عبدالله بن سهيل المتوسطة في مدينة الجبيل مثلاً على المؤسسات التعليمية التي يمكن أن تستفيد بشكل كبير من تحسين بيئة العمل (زين، 2022).

من خلال تقييم وتحليل كيفية تأثير عناصر البيئة المادية والنفسية على أداء المعلمين، يمكن تقديم توصيات مدروسة لتحسين بيئة العمل وبالتالي تعزيز جودة التعليم (منصور، 2021).

لذا، فإن هذا البحث يسعى إلى استكشاف تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين في هذه المدرسة، وتقديم رؤى ومقترحات تهدف إلى تحسين بيئة العمل بما يعود بالنفع على العملية التعليمية (جمال، 2020).

بناءً على المراجعات الأدبية والدراسات السابقة، يشير هذا البحث إلى أهمية فهم العلاقة بين بيئة العمل وأداء المعلمين، مع التركيز على المدرسة محل الدراسة في الجيل (حسن، 2023).

نأمل أن تسهم نتائج هذا البحث في تحسين استراتيجيات إدارة بيئة العمل في المدارس، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء التعليمي وتقديم تجربة تعليمية مثمرة للطلاب. (العبيدي، 2021).

و ايضاً يؤدي إلى تعزيز الأداء التعليمي وتقديم تجربة تعليمية مثمرة للطلاب (الشعراوي، 2022).

## 2.2 المتغير المستقل ( بيئة العمل )

### أنواع بيئة العمل

بيئة العمل هي مجموعة العوامل والظروف التي تحيط بالأفراد في مكان العمل والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم وإنتاجيتهم. تشمل بيئة العمل البيئة المادية تتعلق بالعناصر الفيزيائية المحيطة بالعمل، مثل الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، والتجهيزات. هذه العوامل تساهم في خلق بيئة مريحة أو غير مريحة تؤثر على أداء العاملين (السورية، 2018؛ عباس، 2018).

البيئة النفسية والاجتماعية تشير إلى الجو النفسي في مكان العمل، بما في ذلك العلاقات بين الزملاء، دعم الإدارة، ومدى الشعور بالأمان والرضا. بيئة العمل النفسية تؤثر على التحفيز والتزام الموظفين بمهامهم (العمرى، 2022؛ عبد الله، 2020).

الموارد والتجهيزات تشمل توفر الأدوات والمعدات اللازمة لأداء المهام بفعالية. توافر الموارد الكافية يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية (الجاسم، 2020؛ سليمان، 2021).

فرص التطوير المهني تتعلق بالبرامج التدريبية والفرص التعليمية التي توفرها المؤسسة لتعزيز مهارات الموظفين وتنميتها، مما يؤثر إيجابياً على أدائهم (صابرين، 2023).

الثقافة التنظيمية تتضمن القيم والمبادئ والسياسات التي تسود في المؤسسة، وتؤثر على كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع الإدارة، وما إذا كانت تشجع على الابتكار والتعاون (الشمري، 2022).

بيئة العمل الفعالة تساهم في تحسين أداء الأفراد، زيادة رضاهم الوظيفي، وتقليل معدلات التسرب، مما يعزز من تحقيق الأهداف المؤسسية (بوفورة وآخرون، 2022؛ حسن، 2023).

## تحسين بيئة العمل

توفير تجهيزات مريحة وعملية تحسين جودة الأثاث وتجهيزات العمل يمكن أن يعزز راحة الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم. يجب أن تشمل التعديلات تحسين الإضاءة، التهوية، وضبط درجات الحرارة بما يتناسب مع احتياجات الموظفين. إنشاء بيئة عمل مريحة يقلل من الإجهاد البدني ويزيد من القدرة على التركيز. (السورية، 2018؛ عباس، 2018)

تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي تقديم دعم نفسي كافٍ وبناء علاقات تعاون جيدة بين الزملاء يساهم في خلق جو عمل إيجابي. يجب على الإدارة تشجيع التواصل الفعال وتوفير برامج لدعم الصحة النفسية والتعامل مع التوتر (العمرى، 2022؛ عبد الله، 2020).

الاعتراف والتميز تقدير جهود الموظفين والاعتراف بإنجازاتهم يعزز من شعورهم بالرضا ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم يشمل ذلك المكافآت والاحتفالات بالنجاحات الفردية والجماعية. (الشمري، 2022).

-توفير الأدوات والمعدات اللازمة التأكد من توافر جميع الموارد التقنية والمكتبية التي يحتاجها الموظفون لأداء مهامهم بفعالية. يشمل ذلك التحديث المستمر للتكنولوجيا وتوفير أدوات عمل مناسبة. تأمين الموارد الكافية يساهم في تحسين الأداء وتقليل مشاكل العمل. (سليمان، 2021؛ الجاسم، 2020)

توفير برامج التدريب والتطوير تنفيذ برامج تدريبية مستمرة تهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين وتقديم فرص للتعلم والنمو المهني. يشمل ذلك ورش العمل، الدورات التدريبية، وفرص التعليم المستمر هذه المبادرات تعزز من مهارات الموظفين وتزيد من كفاءتهم. (صابرين، 2023).

بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تشجع القيم والمبادئ التي تدعم التعاون، الابتكار، والشفافية. ينبغي على الإدارة تطوير سياسات تشجع على بيئة عمل داعمة ومشجعة الثقافة التنظيمية الإيجابية تعزز من تفاعل الموظفين مع أهداف المنظمة وتزيد من انخراطهم. (العبيدي، 2021؛ حسن، 2023).

تحسين ظروف السلامة التأكد من أن بيئة العمل آمنة وخالية من المخاطر الصحية والبدنية. يشمل ذلك تنفيذ إجراءات الأمان المناسبة وتوفير تدريب على السلامة لجميع الموظفين بيئة العمل الآمنة تساهم في رفع مستوى الأمان والراحة، مما يؤثر إيجابيًا على الأداء. (المصري، 2019).

تحديث السياسات التنظيمية صياغة سياسات وإجراءات واضحة وعادلة تدير جوانب العمل المختلفة وتعزز من الشفافية. يشمل ذلك تحسين إجراءات التعامل مع الشكاوى والتظلمات وضمان وجود بيئة عمل مهنية ومؤهلة السياسات المنظمة تساهم في تحسين بيئة العمل وتقليل التوتر. (العبيدي، 2021).

بإدخال هذه الاستراتيجيات، يمكن تحسين بيئة العمل بشكل شامل، مما يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتعزيز أدائهم، وبالتالي تحسين النتائج العامة للمؤسسة.

### تنظيم بيئة العمل

تنظيم بيئة العمل يتطلب التركيز على تحسين الجوانب المادية والنفسية والمواردية. بدايةً، من المهم تصميم المساحات المكتبية بشكل فعال، بحيث يتم تحقيق التوازن بين المناطق المخصصة للتعاون والعمل الفردي. ينبغي أن يكون الأثاث مريحًا والتجهيزات ملائمة، مع ضمان الصيانة الدورية للحفاظ على جودتها، مما يقلل من الإجهاد البدني ويعزز الراحة (السورية، 2018؛ عباس، 2018).

من جهة أخرى، تلعب البيئة النفسية والاجتماعية دورًا حاسمًا في تنظيم بيئة العمل. تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين يعزز من الشفافية ويقلل من مشكلات العمل، في حين أن تقديم الدعم الاجتماعي

وتنظيم فعاليات بناء الفريق يعزز العلاقات الإيجابية بين الزملاء. بالإضافة إلى ذلك، تقدير الأداء من خلال مكافآت أو تقدير علني يساهم في تحسين رضا الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم (العمرى، 2022؛ عبد الله، 2020).

إدارة الموارد والتجهيزات تعتبر أيضًا من جوانب تنظيم بيئة العمل الأساسية. يجب ضمان توافر الأدوات والمعدات الضرورية بشكل دائم، وإجراء تحديثات منتظمة للتكنولوجيا والمعدات وفقًا لاحتياجات العمل. إدارة المخزون بفعالية تضمن عدم حدوث نقص في الموارد المهمة، مما يساعد على استمرارية العمل بكفاءة (سليمان، 2021؛ الجاسم، 2020).

فرص التطوير المهني تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الأداء. توفير برامج تدريبية متقدمة يساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم ومواكبة التطورات في مجالهم، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم الوظيفي. تخطيط مسارات واضحة للتقدم الوظيفي يعزز من تحفيز الموظفين ويشجعهم على تحقيق أهدافهم المهنية (صابرين، 2023).

من جانب آخر، تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية يعتبر ضروريًا لبناء بيئة عمل فعالة. يجب أن تشجع الثقافة التنظيمية على الابتكار والتعاون والمساواة، مع توضيح الأهداف والرؤية للمؤسسة بحيث يكون لكل موظف فهم واضح لدوره في تحقيق الأهداف العامة (العبيدي، 2021؛ حسن، 2023).

أخيرًا، تنظيم السلامة والأمان في بيئة العمل يشمل تنفيذ إجراءات السلامة المهنية لضمان بيئة عمل خالية من المخاطر. تلبية متطلبات السلامة والتدابير الوقائية يعزز من راحة الموظفين ويقلل من الحوادث، مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء العام (المصري، 2019).

بالتالي، يشمل تنظيم بيئة العمل تحسين الجوانب المادية والنفسية، إدارة الموارد، تقديم فرص التطوير، تعزيز الثقافة التنظيمية، وضمان السلامة والأمان، مما يساهم في تحقيق أداء عالٍ وبيئة عمل منتجة.



الشكل 3

المصدر (الحامد 2015)

### 2.3 المتغير التابع ( أداء المعلمين )

#### تعريف أداء المعلمين

أداء المعلمين هو مقياس لفعالية وكفاءة المعلمين في تنفيذ مهامهم التعليمية والإدارية داخل المدرسة. يشمل هذا الأداء جودة التدريس، حيث يتعلق بكفاءة المعلمين في تقديم المحتوى التعليمي بطرق تساهم في تعزيز فهم الطلاب واستيعابهم للمواد الدراسية (بوفورة وآخرون، 2022).

كما يتضمن إدارة الفصل الدراسي، وهو القدرة على تنظيم وإدارة بيئة الصف بشكل يضمن تحقيق الأهداف التعليمية، بما في ذلك إدارة السلوك الطلابي وتحفيز الطلاب (رحمون، 2014).

علاوة على ذلك، يعكس أداء المعلمين مدى تفاعلهم مع الطلاب وتقديم المساعدة والإرشاد اللذين لهما أهمية لتحقيق نجاحهم الأكاديمي (سيد وآخرون، 2022).

يتضمن أيضًا الالتزام المهني، الذي يشمل مدى التزام المعلمين بمهامهم وواجباتهم المهنية، بما في ذلك المشاركة في الأنشطة المدرسية والالتزام بالمعايير الأكاديمية والإدارية (صابرين، 2023).

أخيرًا، يعتبر الرضا الوظيفي من العوامل المؤثرة في الأداء، حيث يعكس مدى رضا المعلمين عن بيئة العمل وظروفه، مما يؤثر على دافعيتهم وأداءهم بشكل عام (العمرى، 2022؛ عاتي، 2019).

#### أهمية أداء المعلمين

أداء المعلمين يعد عنصرًا أساسيًا في تحسين جودة التعليم. كفاءة المعلمين في تقديم المحتوى التعليمي بطرق فعالة واستخدام استراتيجيات تعليمية مناسبة تساهم في تعزيز فهم الطلاب واستيعابهم للمواد الدراسية المعلمون الذين يمتازون بمهارات تدريس قوية يستطيعون تحفيز الطلاب وتعزيز رغبتهم في التعلم، مما يساهم في تحسين نتائجهم الأكاديمية. (بوفورة وآخرون، 2022).

علاوة على ذلك، فإن قدرة المعلمين على إدارة الفصل الدراسي بفعالية تلعب دورًا مهمًا في خلق بيئة تعليمية منظمة ومشجعة. إدارة سلوك الطلاب وتنظيم البيئة الصفية تساعد في تحقيق الأهداف التعليمية بشكل أكثر كفاءة وتمنع الفوضى التي قد تؤثر سلبًا على العملية التعليمية (رحمون، 2014).

التفاعل الجيد مع الطلاب وتقديم الدعم والإرشاد اللازمين يساهم في نجاح الطلاب الأكاديمي ويعزز من تفاعلهم واهتمامهم بالدروس هذا التفاعل الإيجابي يساعد على بناء علاقات قوية بين المعلمين والطلاب، مما يعزز من تجربة التعلم ويزيد من فعالية التعليم. (سيد وآخرون، 2022).

الالتزام المهني للمعلمين أيضًا يعد من العوامل المهمة. عندما يكون المعلمون ملتزمين بمهامهم وواجباتهم المهنية ويشاركون بنشاط في الأنشطة المدرسية، فإنهم يساهمون في تحقيق الأهداف التعليمية وإدارة البيئة التعليمية بشكل فعال. الالتزام المهني يعكس الجدية في العمل ويعزز من مستوى الأداء والإنجاز في المدرسة. (صابرين، 2023).

أخيرًا، يعتبر الرضا الوظيفي أحد الجوانب المهمة التي تؤثر على أداء المعلمين. رضا المعلمين عن بيئة العمل وظروفه ينعكس على دافعيتهم وأدائهم. عندما يشعر المعلمون بالرضا عن بيئة العمل، يكونون أكثر حافزًا لتقديم أداء متميز، مما يؤثر إيجابًا على جودة التعليم المقدمة (العمرى، 2022؛ عاتي، 2019).

بناءً على هذه العوامل، يتضح أن أداء المعلمين ليس فقط عاملاً حاسماً في تحسين جودة التعليم، بل هو أيضًا أساس لخلق بيئة تعليمية فعالة تدعم النجاح الأكاديمي للطلاب وتساهم في تحقيق الأهداف التعليمية للمؤسسة التعليمية.

## فوائد تحسين أداء المعلمين

تحسين جودة التعليم: بيئة العمل المحسنة تعزز من جودة التعليم الذي يقدمونه، مما يؤدي إلى نتائج أكاديمية أفضل للطلاب (الجاسم، 2020).

زيادة رضا المعلمين: تحسين بيئة العمل يساهم في رفع مستوى رضا المعلمين، مما يعزز من التزامهم والتزامهم بمسؤولياتهم (المصري، 2019؛ حسن، 2023).

تعزيز دافعية المعلمين: تصميم بيئة العمل بشكل مناسب يعزز دافعية المعلمين، مما يزيد من فعاليتهم وإنتاجيتهم (يوسف، 2021؛ زين، 2022).

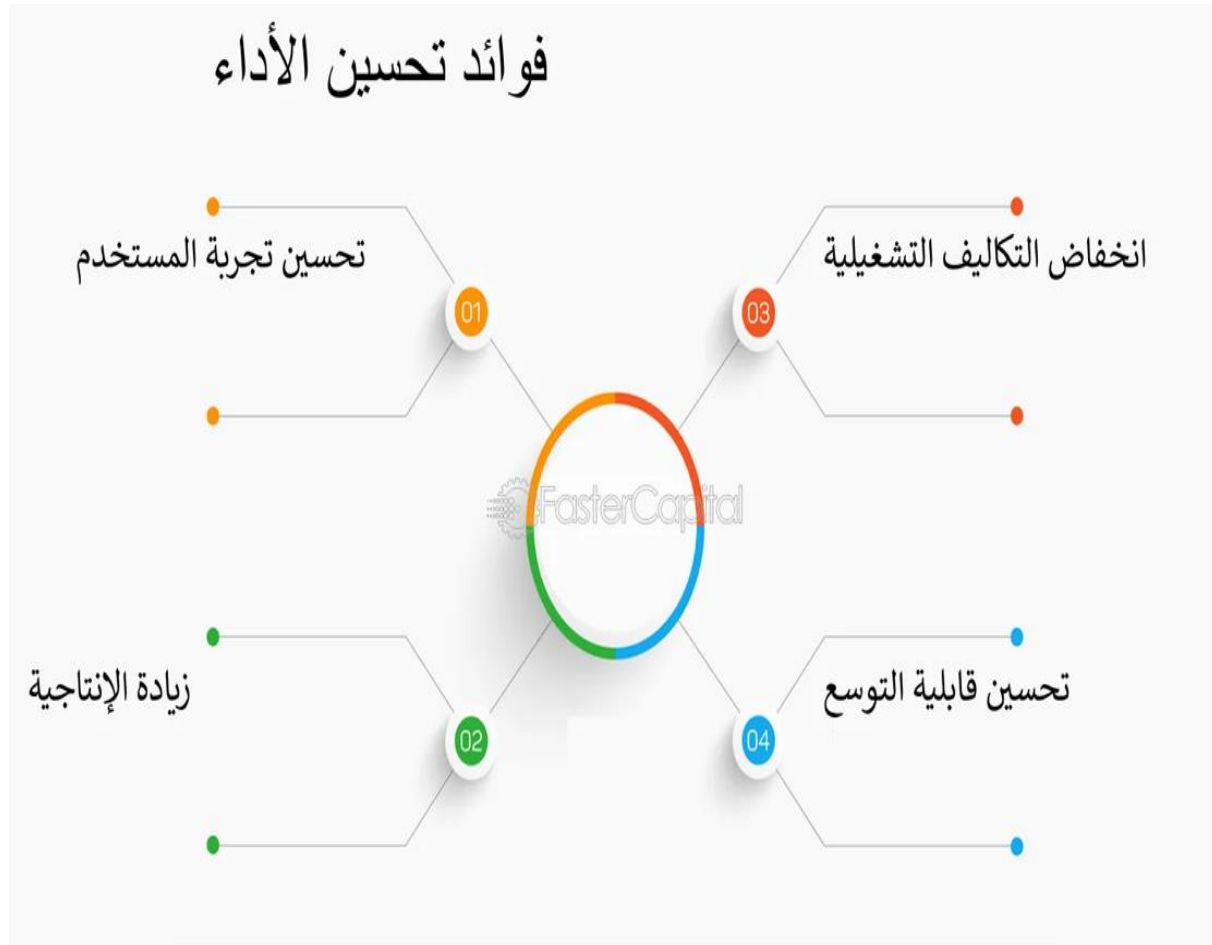
تقليل التسرب الوظيفي: بيئة العمل المحسنة يمكن أن تقلل من نية التسرب الوظيفي بين المعلمين، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب (سيد وآخرون، 2022؛ عاتي، 2019).

تحقيق التميز الوظيفي: بيئة العمل الجيدة تساعد في تحقيق التميز الوظيفي، مما يعزز من سمعة المدرسة ويجذب معلمين مميزين (الشمري، 2022).

زيادة الفعالية التعليمية: بيئة العمل المناسبة تساهم في رفع فعالية المعلمين في تدريسهم، مما يساهم في تحسين النتائج التعليمية العامة (العلي، 2021؛ هاني، 2023).

تحسين الأداء الوظيفي: بيئة العمل الجيدة تدعم تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، مما يساهم في تحقيق أهداف المدرسة التعليمية (صابرين، 2023؛ جمال، 2020).

بشكل عام، تحسين بيئة العمل للمعلمين يعود بالفائدة على كل من المعلمين أنفسهم والطلاب والمجتمع التعليمي ككل، مما يساهم في تحقيق بيئة تعليمية مثمرة وناجحة.



الشكل 4

المصدر (فاستر 2020)

## 2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تتضح من الدراسات المتوفرة أن هناك علاقة وثيقة بين بيئة العمل وأداء المعلمين، حيث تلعب بيئة العمل دوراً أساسياً في تحسين جودة التعليم وزيادة فعالية المعلمين. في هذا السياق، يمكن تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة من خلال النظر في كيف يؤثر تحسين بيئة العمل على أداء المعلمين.

بيئة العمل هي مجموعة من العوامل التي تشمل البيئة المادية والداخلية والتصميم والموارد المتاحة في مكان العمل. وتشير الدراسات إلى أن بيئة العمل الجيدة تشمل العوامل المادية مثل الإضاءة والتهوية والتصميم الداخلي للمبنى، وكذلك العوامل غير المادية مثل الدعم الإداري والعلاقات بين الزملاء (السورية، 2018؛ بوفورة وآخرون، 2022).

تؤثر بيئة العمل على أداء المعلمين بعدة طرق. على سبيل المثال، بيئة العمل المادية التي توفر راحة وظروف عمل ملائمة تساهم في تحسين التركيز والإنجازات الأكاديمية للمعلمين (عباس، 2018). من ناحية أخرى، تؤثر بيئة العمل الداخلية، مثل الدعم الإداري والتقدير، على رضا المعلمين ودافعيتهم (العمرى، 2022؛ عبد الله، 2020).

أداء المعلمين يشمل جودة التدريس، فعالية التعامل مع الطلاب، ورضا المعلمين عن عملهم. يرتبط تحسين بيئة العمل بتحسين أداء المعلمين بعدة طرق. أولاً، بيئة العمل المحسنة تساهم في زيادة رضا المعلمين، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم والتزامهم بمسؤولياتهم، وهذا بدوره ينعكس على جودة التعليم الذي يقدمونه (المصري، 2019؛ حسن، 2023).

ثانيًا، بيئة العمل التي تعزز من دافعية المعلمين، من خلال توفير الموارد والتقدير والفرص للتطوير المهني، تؤدي إلى زيادة فعاليتهم وإنتاجيتهم. الدراسات تشير إلى أن المعلمين الذين يعملون في بيئة داعمة ويشعرون بالتقدير يكونون أكثر قدرة على تقديم تعليم عالي الجودة وتحقيق نتائج أكاديمية أفضل (يوسف، 2021؛ زين، 2022).

ثالثًا، بيئة العمل الجيدة تقلل من التسرب الوظيفي بين المعلمين. توفر بيئة عمل إيجابية، تشمل ظروف عمل مريحة ودعمًا اجتماعيًا، يقلل من نية المعلمين في ترك وظائفهم، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب (سيد وآخرون، 2022؛ عاتي، 2019).

تتضح العلاقة بين بيئة العمل وأداء المعلمين من خلال التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للبيئة المحيطة على المعلمين. على سبيل المثال، بيئة العمل الجيدة تدعم تحقيق التميز الوظيفي من خلال تحسين الأداء الأكاديمي وتقديم بيئة ملائمة للتطور المهني (الشمري، 2022).

بيئة العمل التي تشمل تصميمًا مناسبًا ومساحات تعلم ملائمة تسهم في زيادة فعالية المعلمين في تدريسهم، مما يحسن النتائج التعليمية العامة (العلي، 2021؛ هاني، 2023).

باختصار، يمكن القول إن تحسين بيئة العمل له تأثير إيجابي ملحوظ على أداء المعلمين. البيئة المادية والتصميم الداخلي والموارد المتاحة تلعب دورًا حيويًا في تعزيز دافعية المعلمين وزيادة رضاهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وأداء المعلمين بشكل عام. تحسين بيئة العمل ليس فقط يعزز من أداء المعلمين ولكن أيضًا يساهم في تحسين البيئة التعليمية ككل، مما يعود بالفائدة على الطلاب والمجتمع التعليمي.

## 2.5 الخاتمة

أن البيئة المادية لها تأثير كبير على أداء العاملين، حيث تؤدي تحسينات في الظروف المادية مثل الإضاءة والتهوية إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل. دراسة السورية (2018)

أن جودة بيئة العمل في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين، حيث يساهم تحسين بيئة العمل في تعزيز رضا الموظفين وزيادة فعاليتهم. دراسة العمري (2022)

أن بيئة العمل تلعب دوراً أساسياً في تحديد الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تؤدي بيئة العمل الإيجابية إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. دراسة بوفورة وآخرون (2022)

أن بيئة العمل الداخلية تؤثر بشكل ملحوظ على الأداء الوظيفي، حيث يمكن أن تؤدي بيئة العمل المحسنة إلى زيادة الرضا والتفاني من قبل العاملين. أكدت دراسة رحمون (2014)

أن هناك علاقة بين بيئة العمل الداخلية ونية التسرب الوظيفي، حيث تساهم بيئة العمل غير المواتية في زيادة احتمالية تسرب الموظفين. دراسة سيد وآخرون (2022)

إلى أن بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي، حيث تؤدي بيئة العمل المحسنة إلى تعزيز الكفاءة والفعالية بين العاملين. دراسة صابرين (2023)

أن بيئة العمل الداخلية تؤثر على نية التسرب الوظيفي، حيث تساهم بيئة العمل الجيدة في تقليل احتمالية تسرب الموظفين. دراسة عاتي (2019)

أن البيئة المادية تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين، حيث تؤدي بيئة العمل الجيدة إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. دراسة عباس (2018)

أن بيئة العمل لها تأثير ملحوظ على أداء المعلمين، حيث تؤدي بيئة العمل المحسنة في المدارس الثانوية إلى تحسين جودة التعليم وتفاعل المعلمين مع الطلاب. دراسة سليمان (2021)

أن تحسين بيئة العمل يسهم في تحسين جودة التعليم وأداء المعلمين، حيث تساعد بيئة العمل الجيدة في رفع فعالية المعلمين وتعزيز نتائج الطلاب. دراسة الجاسم (2020)

أن هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل وفعالية المعلمين في المدارس الابتدائية، حيث تسهم بيئة العمل المحسنة في زيادة فعالية المعلمين وتحسين نتائج التعليم. دراسة العلي (2021)

أن تأثير بيئة العمل على رضا المعلمين وأداءهم ملحوظ، حيث تؤدي بيئة العمل الجيدة إلى زيادة رضا المعلمين وتحسين أدائهم. دراسة المصري (2019)

أن بيئة العمل تلعب دوراً أساسياً في تحقيق التميز الوظيفي للمعلمين، حيث تسهم بيئة العمل المحسنة في تعزيز التميز والابتكار في الأداء التعليمي. دراسة الشمري (2022)

إلى أن استراتيجيات تحسين بيئة العمل تؤثر بشكل إيجابي على أداء المعلمين، حيث تساعد الاستراتيجيات الفعالة في تحسين بيئة العمل وبالتالي زيادة كفاءة المعلمين. دراسة عبد الله (2020)

أن العوامل البيئية تؤثر على كفاءة الأداء في المؤسسات التعليمية، حيث تسهم بيئة العمل الجيدة في تحسين كفاءة الأداء والنتائج التعليمية. دراسة هاني (2023)

أن تصميم بيئة العمل له تأثير كبير على دافعية المعلمين، حيث يساعد التصميم المناسب في زيادة دافعية المعلمين وتعزيز أدائهم. دراسة يوسف (2021)

أن جودة بيئة العمل ترتبط بشكل إيجابي بإنتاجية المعلمين في المدارس، حيث تؤدي بيئة العمل الجيدة إلى زيادة إنتاجية المعلمين وتحسين نتائج الطلاب. دراسة زين (2022)

أن هناك علاقة بين بيئة العمل والتحفيز والأداء الوظيفي للمعلمين، حيث تسهم بيئة العمل المحسنة في تعزيز التحفيز وزيادة الأداء الوظيفي. دراسة منصور (2021)

أن تقييم تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين يشير إلى أن تحسين بيئة العمل يؤدي إلى زيادة فعالية المعلمين وتحسين الأداء التعليمي. دراسة جمال (2020)

أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على رضا المعلمين وتفانيهم في المدارس المتوسطة، حيث تؤدي بيئة العمل الجيدة إلى زيادة رضا المعلمين وتعزيز تفانيهم في عملهم. دراسة حسن (2023)

## الفصل الثالث

### منهجية البحث

### ٣.١ المقدمة:

يستعرض هذا الفصل بشكل مفصل المنهجية التي تم اتباعها لدراسة تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين من خلال تطبيق الدراسة على مدرسة عبدالله بن سهيل المتوسطة في مدينة الجبيل، وكما يقدم هذا الفصل تعريفات إجرائية واضحة لمتغيرات البحث الأساسية ويشرح كيفية تصميم البحث لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وعلاوة على ذلك يتم تسليط الضوء على مجتمع البحث الذي يشمل المعلمين في المدرسة المذكورة، مع شرح لطرق وتقنيات أخذ العينات المستخدمة لضمان تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة، ويتناول الفصل أيضاً الأساليب المختلفة لجمع البيانات، سواء كانت من خلال الاستبيانات أو المقابلات أو غيرها من الأدوات ويحدد أنواع البيانات التي تم جمعها، سواء كانت كمية أو نوعية، ويقدم الفصل تفصيلاً حول طرق تحليل البيانات والإجراءات التي تم استخدامها لاستخلاص النتائج بهدف الوصول إلى فهم أعمق لتأثير بيئة العمل على أداء المعلمين.

### ٣.٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تعد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أداة ضرورية يعتمد عليها الباحثون لضمان الوضوح والدقة في قياس المتغيرات المستخدمة في دراساتهم، فهي تقدم وصفاً تفصيلياً لكيفية التعامل مع المتغيرات، سواء من خلال قياسها بشكل مباشر أو ملاحظتها في سياق معين أو حتى التلاعب بها وفقاً لاحتياجات البحث، وهذه التعريفات تسهم بشكل كبير في تسهيل عملية القياس وضمان الاتساق بين مختلف مراحل الدراسة، وبفضلها يتمكن الباحثون من تطبيق نفس الأساليب والمعايير في قياس المتغيرات مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة، وعلاوة على ذلك تساعد التعريفات الإجرائية على تحسين صلاحية الدراسة حيث تضمن أن الأساليب المستخدمة تعكس بشكل دقيق المفاهيم التي يتم بحثها، وبذلك تصبح هذه التعريفات جزءاً أساسياً من عملية البحث العلمي كونها تضمن أن النتائج قابلة للتكرار والتطبيق في دراسات أخرى مما يعزز من القيمة العلمية للبحث.

### ٣.٢.١ بيئة العمل

**التعريف الإجرائي:** بيئة العمل هي الموقع الذي يستخدم لأداء مهمة معينة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي والمناطق التي تحيط بالعمل، مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مكونات

أخرى مثل مستوى الضوضاء، والمميزات الإضافية الخاصة في العمل، وتعرف بيئة العمل بأنها المكان الذي يكرس فيه العمال معظم وقت عملهم. (ز علاني وآخرين، ٢٠٢٣)

### ٣.٢.٢ أداء المعلمين:

**التعريف الإجرائي:** أداء المعلمين يمثل النشاط الذي يؤدي إلى تحقيق نتائج ملموسة، وهو يتضمن سلوكيات تؤثر بشكل مباشر على البيئة المحيطة وتساهم في تغييرها، وكما يُعتبر أداء العاملين مزيّجًا من النشاطات والسلوكيات الإنسانية التي تهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، بالإضافة إلى ذلك يعكس أداء العاملين القدرة على التكيف مع الظروف البيئية المختلفة، بما يضمن استقرار بيئة العمل وتعزيز الروح المعنوية للعاملين وتحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة، مما يساهم في تحسين الكفاءة العامة داخل المؤسسة. (كيرد، ٢٠١٥)

### ٣.٣ تصميم البحث:

**فلسفة البحث:** المنهج الوضعي

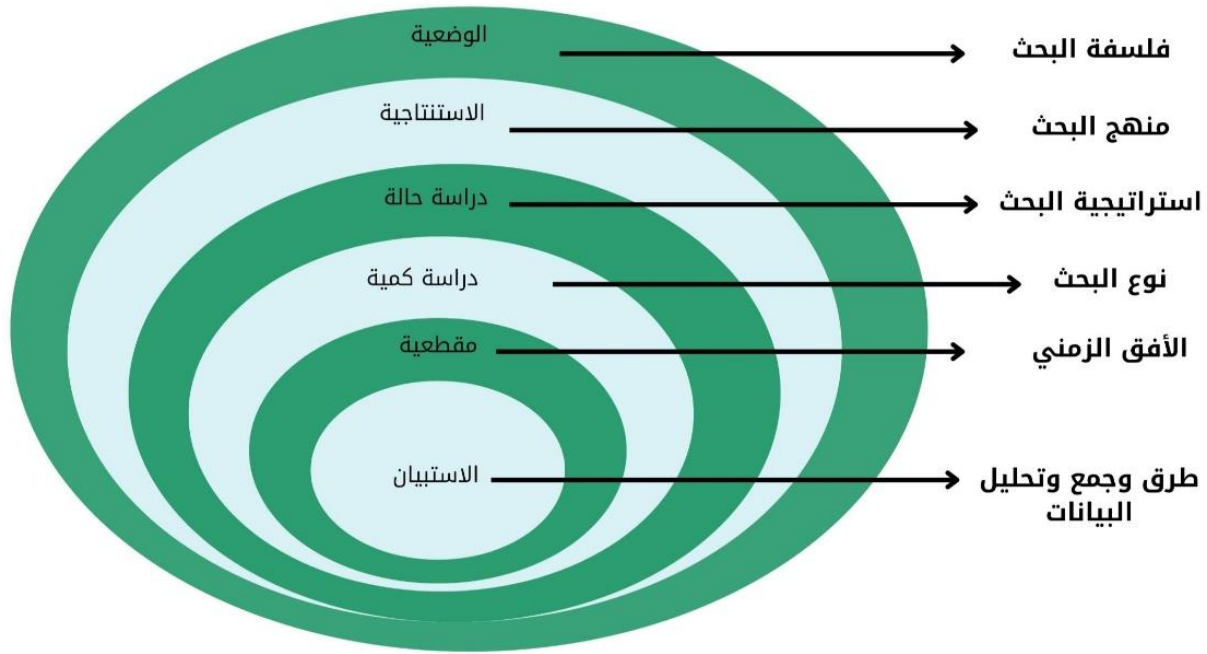
**منهج البحث:** استنتاجي

**استراتيجية البحث:** دراسة حالة

**نوع البحث:** كمية

**الأفق الزمني:** مقطعية

## طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان



الشكل ٥

ملخص تصميم البحث

المصدر: الطالب

### ٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

في البحوث العلمية، تُعد عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها نجاح أي دراسة، فالبيانات والمعلومات التي يتم جمعها من هذه العينات هي التي تُستخدم في عملية التحليل الإحصائي، وبالتالي تُبنى عليها جميع النتائج والاستنتاجات، لهذا السبب من الضروري أن يحرص الباحثون على اختيار عينة البحث بعناية فائقة مع الالتزام بأعلى درجات الدقة والموضوعية في طرق أخذ العينات والهدف هو ضمان أن تكون البيانات التي تم جمعها تعبر بشكل دقيق عن المجتمع المستهدف بالدراسة بحيث تكون ممثلة له تمثيلاً صحيحاً وشاملاً، وهذا التمثيل الدقيق للعينة يُعد عاملاً أساسياً للحصول على نتائج بحثية موثوقة وذات مصداقية عالية، مما يساهم في تعزيز القيمة العلمية للدراسة، وفي هذا القسم سيتم تقديم شرح

تفصيلي لمجتمع الدراسة بالإضافة إلى استعراض عينة البحث المستخدمة والطرق والتقنيات التي تم اتباعها في اختيار العينة وجمع البيانات منها كالآتي:

#### ٣.٤.١ مجتمع البحث:

| القطاع           | التصنيفات      | عدد الموظفين |
|------------------|----------------|--------------|
| المدرسة المتوسطة | الإدارة العليا | ٥            |
|                  | المعلمين       | ٣٠           |

جدول رقم ١

المصدر: الطالب

#### ٣.٤.٢ عينة البحث

| عينة البحث                           | حجم العينة |
|--------------------------------------|------------|
| تستهدف المعلمين في المدرسة المتوسطة. | ٣٠ معلم    |

جدول رقم ٢

المصدر: الطالب

### ٣.٤.٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم أخذ العينات بالطريقة الإحصائية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

### ٣.٥ طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة وسيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل أثر بيئة العمل والمتغير التابع أداء المعلمين في المرحلة المتوسطة

#### ٣.٥.١ بيئة العمل

اعتمد الطالب على استبيان ز علاني وآخرين ٢٠٢٣ من أجل قياس المتغير المستقل بيئة العمل وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي: العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية، بإجمالي ١٦ عنصراً للمتغير، حيث إن جميع الأبعاد اشتملت على ٣ عناصر عدا بعض العوامل اشتملت على ٦ عناصر، كما أن الأداة المستخدمة هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

#### المتغير المستقل

| المتغيرات  | الأبعاد                                                                       | عدد العبارات | المصدر               |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------|
| بيئة العمل | العوامل المادية<br>العوامل الاجتماعية<br>العوامل التنظيمية<br>العوامل الشخصية | ١٦ عبارة     | ز علاني وآخرين، 2023 |

جدول رقم ٣

المصدر: الطالب

### ٣.٥.٢ أداء المعلمين

اعتمد الطالب على استبيان كيردة، ٢٠١٥، من أجل قياس المتغير التابع (أداء المعلمين) بإجمالي ١٢ عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي (موافق بشدة، غير موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

#### المتغير التابع

| المتغيرات     | الأبعاد       | عدد العبارات | المصدر      |
|---------------|---------------|--------------|-------------|
| أداء المعلمين | أداء المعلمين | ١٢ عبارة     | كيردة، ٢٠١٥ |

جدول رقم ٤

المصدر: الطالب

### ٣.٦ أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات أولية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالآتي:

#### ٣.٦.١ البيانات الأولية:

- توزيع الاستبيانات على مجموعة من المعلمين في المدرسة المتوسطة.
- تحديد وقياس درجة تأثير بيئة العمل على مستوى أداء المعلمين.

### ٣.٦.٢ البيانات الثانوية

- مراجعة الدراسات السابقة لاستخلاص المعلومات حول تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين، بهدف فهم العوامل المؤثرة وتحليل نتائجها.
- مراجعة الكتب والمقالات العلمية التي تناقش بيئة العمل وتأثيرها على أداء المعلمين بهدف استيعاب العوامل المؤثرة وتحليل الدراسات السابقة لتعزيز فهم هذه العلاقة.

### ٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى حيث تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة، ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص، مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة. وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق ( التحليل العاملي الاستكشاف) تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار) كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

### ٣.٨ الخاتمة

تم استعراض في الفصل الثالث منهجية البحث، حيث شملت على المقدمة والتعريفات الإجرائية للبحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وأساليب تحليل البيانات، وأخيراً الخاتمة.

## قائمة المراجع

- السورية، 2018، أثر البيئة المادية على أداء العاملين.
- العمري، 2022، أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- بوفورة وآخرون، 2022، بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين.
- رحمون، 2014، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- سيد وآخرون، 2022، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي.
- صابرين، 2023، دور بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي.
- عاتي، 2019، أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي.
- عباس، 2018، أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين.
- سليمان، 2021، تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين: دراسة حالة في المدارس الثانوية.
- الجاسم، 2020، دور بيئة العمل في تحسين جودة التعليم وأداء المعلمين.
- العلي، 2021، علاقة بيئة العمل بفعالية المعلمين في المدارس الابتدائية.
- المصري، 2019، تأثير بيئة العمل على رضا المعلمين وأدائهم.
- الشمري، 2022، بيئة العمل ودورها في تحقيق التميز الوظيفي للمعلمين.
- عبد الله، 2020، استراتيجيات تحسين بيئة العمل وتأثيرها على أداء المعلمين.
- هاني، 2023، أثر العوامل البيئية على كفاءة الأداء في المؤسسات التعليمية.
- يوسف، 2021، تأثير تصميم بيئة العمل على دافعية المعلمين.
- زين، 2022، جودة بيئة العمل وعلاقتها بإنتاجية المعلمين في المدارس.

- منصور، 2021، علاقة بيئة العمل بالتحفيز والأداء الوظيفي للمعلمين.
- جمال، 2020، تقييم تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين: دراسة تطبيقية.
- حسن، 2023، أثر بيئة العمل على رضا المعلمين وتفانيهم في المدارس المتوسطة.
- زعلاني وآخرين، ٢٠٢٣، اثر بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بقالمة.
- كيرد، ٢٠١٥، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-مديرية التوزيع بالأغواط.

# الملاحق

من خلال الدراسة الميدانية أضع بين يديكم نموذج مقترح لإستبيان يمكن استخدامه لقياس أثر بيئة العمل على اداء المعلمين في مدرسة عبدالله بن سهيل المتوسطة في مدينة الجبيل ويرجى الإجابة على الأسئلة بوضع علامة ✓ على الخيار المناسب الذي يعكس رأيك، ويجب أن تعلم أنه لا توجد إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة، فالهدف هو قياس وجهات نظرك.

### البيانات الشخصية:

الرجاء التكرم بوضع علامة (X) أمام العبارة التي توافق إختياركم:

١-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

٢-السن: أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ إلى ٣٥ سنة ☐ من ٣٦ إلى ٤٥ سنة ☐ أكبر من ٤٥ سنة ☐

٣-المستوى التعليمي: ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراة ☐

٤-سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات ☐ من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة ☐

٥-المستوى الوظيفي: عون تحكم ☐ عون تنفيذي ☐ إطار سامي ☐ أخرى ☐

### إستبيان بيئة العمل

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة التي تراها مناسبة وفق رأيك:

| الرقم                 | العبارات | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|-----------------------|----------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| أولاً العوامل المادية |          |               |       |       |              |                      |

|                            |                                                                         |  |  |  |  |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 01                         | إضاءة مكان العمل ملائمة.                                                |  |  |  |  |
| 02                         | درجة الحرارة مناسبة في مكان العمل.                                      |  |  |  |  |
| 03                         | تعتقد بأن مكان العمل يتوفر على النظافة اللازمة.                         |  |  |  |  |
| ثانياً: العوامل الاجتماعية |                                                                         |  |  |  |  |
| 04                         | تعمل المؤسسة على تسهيل عملية التواصل بين العامل والإدارة.               |  |  |  |  |
| 05                         | تشعر بأن روح العمل كفريق مع زملائك سائدة في فريق العمل.                 |  |  |  |  |
| 06                         | تقوم العلاقة بين الموظف ورئيسه في العمل على الإحترام المتبادل والتقدير. |  |  |  |  |
| 07                         | علاقتك مع رئيس عملك جيدة                                                |  |  |  |  |
| ثالثاً: العوامل التنظيمية  |                                                                         |  |  |  |  |
| 08                         | يوجد وضوح في الوظائف وعدم التداخل في المسؤوليات والصلاحيات.             |  |  |  |  |
| 09                         | الهيكل التنظيمي في المؤسسة يمنحك راحة في العمل.                         |  |  |  |  |
| 10                         | يساعد نظام الإتصال في المؤسسة على تدفق المعلومات بكافة الإتجاهات.       |  |  |  |  |
| 11                         | تفتح المؤسسة المجال لعمالها المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. |  |  |  |  |

|                         |  |  |  |  |                                                                          |
|-------------------------|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------|
|                         |  |  |  |  | 12 ترى بأن ترتيب مكان العمل وتصميمه الداخلي ملائم من أجل قيامك بالعمل.   |
|                         |  |  |  |  | 13 أوقات الراحة التي تمنحها لك المؤسسة مقارنة بالمهام التي تؤديها كافية. |
| رابعاً: العوامل الشخصية |  |  |  |  |                                                                          |
|                         |  |  |  |  | 14 تعتقد أن المهام الموكلة إليك تتماشى مع قدراتك.                        |
|                         |  |  |  |  | 15 توظف أخلاقيات العمل أثناء تأدية عملك.                                 |
|                         |  |  |  |  | 16 تستخدم قدراتك الشخصية في أداء مهامك.                                  |

## إستبيان أداء المعلمين

### المعلومات الشخصية والوظيفية:

-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

٢-السن: أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ إلى ٣٥ سنة ☐ من ٣٦ إلى ٤٥ سنة ☐ أكبر من ٤٥ سنة ☐

٣-المستوى التعليمي: ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراة ☐

٤-سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات ☐ من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة ☐

٥-المستوى الوظيفي: عون تحكم ☐ عون تنفيذي ☐ إطار سامي ☐ أخرى ☐

| الرقم | العبارة                                                         | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | وافق | أوافق بشدة |
|-------|-----------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|------|------------|
| 1-    | تشجيع مديرك يدفعك لإنجاز عملك بكفاءة                            |                |           |       |      |            |
| 2-    | عدم تفويض السلطات يعيق تحسين أدائك الوظيفي.                     |                |           |       |      |            |
| 3-    | ضعف التفاعل بينك وبين رئيسك يسهم في إنخفاض مستوى أدائك الوظيفي. |                |           |       |      |            |

|  |  |  |  |  |                                                                         |     |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------|-----|
|  |  |  |  |  | إهتمام المدير بإقتراحات المرؤوسين في العمل يشجعهم على رفع مستوى أدائهم. | -4  |
|  |  |  |  |  | العمل بواسطة الجماعة يسهل المهام ويحسن الأداء                           | -5  |
|  |  |  |  |  | يتبادل افراد فريق العمل الخبرات والمهارات                               | -6  |
|  |  |  |  |  | فرق العمل يذلل المهام الصعبة والمعقدة                                   | -7  |
|  |  |  |  |  | العمل ضمن جماعة يقلل الصراعات ويرفع مستوى الأداء                        | -8  |
|  |  |  |  |  | يسهم إطلاع العامل على نتائج تقييم أدائه في تطويره                       | -9  |
|  |  |  |  |  | عدالة نظام تقييم الأداء تعد حافزاً للعاملين لتطوير أدائهم               | -10 |
|  |  |  |  |  | ثمة تركيز على مبدأ الجدارة والإستحقاق في الترقية بهدف تحسين الأداء      | -11 |
|  |  |  |  |  | تحقيق العدالة في تعامل المدير يدفعني الى رفع مستوى أدائي.               | -12 |