

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 ن

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 بجانبني 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 منَّ 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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
1.1. المقدمة:	5
2.1. مشكلة الدراسة	7
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	7
2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي	8
3. أهمية الدراسة	1
8	8
1.3.1. على المستوى النظري:	8
2.3.1. على المستوى التطبيقي:	9
4.1. أسئلة الدراسة	9
5.1. أهداف الدراسة	9
6.1. نموذج الدراسة	10
7.1. منهجية الدراسة	11
8.1. الدراسة الميدانية	12
9.1. مخطط المشروع المقترح	12
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	15
1. المقدمة: 2.	16
2.2. المتغير المستقل	18
3.2. المتغير التابع	23
4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	27
5.2. الخاتمة	29
3. الفصل الثالث: منهجية البحث	32
١.٣. المقدمة	33
٢.٣. التعريفات الإجرائية	33
٣.٣. تصميم البحث	34
٤.٣. مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينة	35

.....	٥.٣ طرق جمع البيانات	37
.....	٦.٣ أنواع البيانات	38
.....	٧.٣ طرق وأساليب تحليل البيانات	39
.....	٨.٣ الخاتمة	39
.....	قائمة المراجع	40
.....	الملاحق	
.....	الفصل الرابع/التحليل الإحصائي	42
.....	المقدمة	43
.....	خصائص عينة الدراسة	43
.....	قياس صدق وثبات الدراسة	48
.....	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة	49
.....	ثبات اداة الدراسة	52
.....	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	55
.....	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة	58
.....	فرضيات الدراسة	58

جدول الأشكال:

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

قائمة الجداول:

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل البيئة التنافسية الحالية، باتت المنظمات تسعى بشيكل 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. (عالي، 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 وانبساطاً في عملهم وبيئتهم، ينبغي كذلك إيجابية على الأداء الكلي للمنظمة، (العمرى، 2022)

كما أن الأداء الوظيفي يعتبر عاملاً حاسماً في تحقيق أهداف المنظمة لذلك بدأت المؤسسات توجّه 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 مشكلات وفق خطط 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 والضيوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية وحوادث العمل والرعاية الصحية، كما تشتمل 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 سباعات 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 وتشتمل الرضا الوظيفي للموظفين ومشياركة الموظفين وتلقينهم للدعم المعنوي وتحقيق

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

وبشبيكيل عيام يتفيعيل الموظفون مع البيئة المحيطة بهم ويتكيفون معها ولهذا التفيعيل تياثير متبديل 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 منشيأة خصبياتصبيها وتقاليدها الفريدة، والتي تتجسيد في أنشيطتها وأساليب عملها وهذه الأساليب والأنشيطه لها تأثير على السيلوك الوظيفي للعاملين والخصبياتص الإدارية داخل المنشيطية، وهذا ما يُعرف بالبيئة الداخلية للمنشيأة لذا فإن دراسيية بيئة العمل والبيئة الداخلية تسياعد في فهم واستيعاب واضي لتطوير أداء العاملين في المنشيت وهذا بدوره يسياعد على الاستيفادة الأمثل من الوقت والجهد بدلاً من ضياعهما في أعمال روتينية بعيدة عن تطلعات المنشأة.(سيد وآخرون،2008)

وقيد أظهرت كثير من الأبحاث أن هنيك علاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، وكذاذلك التحفيز للعمل له دور وسبيطي في هذه العلاقة، وبما أن ظروف بيئة العمل تؤثر بشبيكل كبير على أداء الموظفين لذا ينبغي على المديرين تحسبيين البيئة الميادية والنفسبيبيية والاجتماعيية للعمل، لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

(السورية،2018)

وتسبيعي المؤسبيبيات والمنظمات إلى تحقيق أهدافها وتحسبيين الأداء الوظيفي من خلال تطبيق سبياسبيات واسبييتراتيجيات متنوعة للموارد البشبيرية، ومع ذلك هنيك بعض الاعتقادات الخياطئية التي تؤدي إلى عديم اهتمام الموظفين بعملهم وانخفاض إنتاجيتهم، لذلك، ركزت الإدارات الحديثة على تحسبيين بيئة العمل لتحفيز الموظفين وتلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، مما يسبيهم في تحسبيين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المرسبيبومية، وتقوم المؤسبيبيبيات بمراجعة الأدوار الوظيفيية للموظفين وتحديد أولوياتهم وتعزيز قديراتهم ومهاراتهم، كما حسيبييت أنظمية المكيفات والحوافز وأنظمية إدارة الأداء لتحفيز الأفراد والمجموعات، ويعيد وجود بيئة عمل ملائمة ومشبيبيجعية للتفيعيل الإيجابي عنصبيراً أسبياسبيبيياً لتحسبيين الأداء الوظيفي للعاملين.(صابرينة،2023)

وكما تعد عملية تطوير وتحسين الأداء الوظيفي أمراً ضرورياً لأي مؤسسة أو منظمة فهذا يسياعد في تحقيق الأهداف المرجوة، وبأخذ هذا التطوير في الأداء عيدة أسبيبيالبيب كيا لاهتمام بيالموظف من النياحية

العلمية والعملية، وإعداده بشيبيكل جيد لأداء مهامه وتوفير بيئة عمل مناسبة من الناحية المادية والمعنوية مما يتي للموظف إظهار قندراتنه ومهاراته بكفاءة وفعالية، وكذلك ضيبيميان توفير الظروف اللازمة لتمكين الموظفين من استخدام معارفهم وخبراتهم الفنية في أداء وظائفهم على أكمل وجه، وبهذه الأساليب سيتمكن 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 يشييعر الموظف بالراحة والارتياح في بيئة عمله فيأنيه ينجز مهامه بشيبيكل أفضيبييل مما ينعكس إيجابيًا على الإنتاجية ومع ذلك يبدو أن بعض المدارس لا تولي اهتمامًا كافيًا لتحسين بيئة العمل وتأثيرها على أداء المعلمين، وتتجسبب هذه المشبيكلة 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:** يفقر بعض المسؤولين معرفة أن أبعاد ومؤشيرات الأداء الوظيفي للمعلمين أمر حيوي لتقييمهم بشكل صحي لأنها تساعد على تحديد نقاط القوة والضعف.
3. **نقص الإلمام بثقافة تحسيعين 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 السعابقة 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 يعيق 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 والمسحوبات: 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 سهل بالجبيل؟

1.3. أهمية الدراسة

بيئة العمل المناسبة تعد ذات أهمية كبيرة للموظفين. فهي تساهم في رفع مستوى أدائهم الوظيفي وتحسين حالتهم النفسية، ونتيجة لذلك يصب 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: تسهيل الضغوط على مختلف جوانب الأداء الوظيفي للمعلمين، بما في ذلك الجوانب الأكاديمية والمهنية والشخصية. فهم هذه الأبعاد سيساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء المعلمين.

3. تعزيز ثقافة تحسييين بيئة العمل: تعزيز مفهوم تحسييين بيئة العمل ويمكن ذلك من خلال إشبييراكهم 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- 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

الفهم 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 اداء 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 م.

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

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

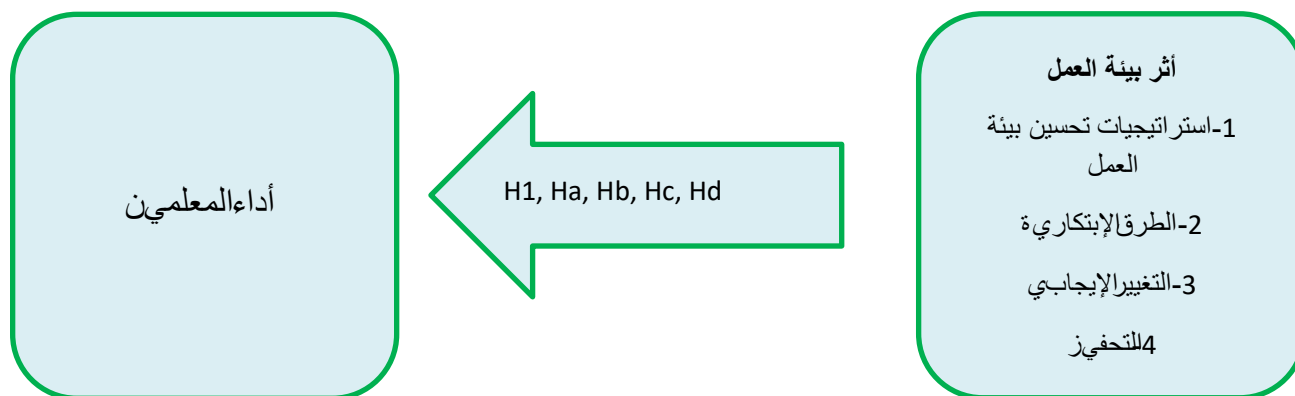
Hd- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز في بيئة العمل واداء المعلمين.

1.6. نموذج الدراسة

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

المتغير التابع

المتغير المستقل



النموذج المقترح من المشروع

المصدر: الطالب ب

1.7. الدراسة الميدانية

إن دراسية ارتباط بيئة العمل بأداء المعلمين تُعد من المواضيع المهمة والتي تستحق المزيد من البحث، وبناءً على ذلك سيتم إجراء دراسية 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

في الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة

ة

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 العمري) 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 يصب 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 الجبيل (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 إيجابيًا 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 تحسب جودة الأثاث وتجهيزات العمل يمكن أن يعزز راحة الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم. يجب أن تشتمل التعديلات تحسب التهوية، وضبط درجات الحرارة بما يتناسب مع احتياجات الموظفين. إنشياء بيئية عمل مريحة تقلل من الإجهاد البدني ويزي يد من القيدرة على التركيز. (السورية، 2018؛ عباس، 2018)

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

الاعتراف والتميز تقدير جهود الموظفين والاعتراف بإنجازاتهم يعزز من شبعهم بالرضى ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم يشتمل ذلك المكافآت والاحتفالات بالنجاحات الفردية والجماعية. (الشبيمرى، 2022).

-توفير الأدوات والمعدات اللازمة للتأكد من توافر جميع الموارد التقنية والمكتبية التي يحتاجها الموظفون لأداء مهامهم بفعالية. يشتمل 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 هيببيبيده المبادرات تعزز من مهارات الموظفين وتزيد من كفاءتهم. (صابرين، 2023).

بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تشجيع القيم والمبادئ التي تدعم التعاون، الابتكار، والشبكية. ينبغي علالإدارة تطوير سياسيات تشجيع 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. يشتمل ذلك تنفيذ إجراءات الأمان المناسبة وتوفير تدريب على السلامة لجميع الموظفين بيئة العمل آمنة تساهم في رفع مستوى الأمان والراحة، مما يؤثر إيجابياً على الأداء. (المصري، 2019).

تحديث السياسات التنظيمية صياغة سياسيات 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).

إدخال هذه الاستراتيجيات، يمكن تحسين بيئة العمل بشيكل شياكل، 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 بشيكل فعال، بحيث يتم تحقيق التوازن بين المناطق المخصصة للتعاون والعمل الفردي. ينبغي أن يكون الأثاث مريحاً والتجهيزات ملائمة، مع ضييمان الصيبيانة الدورية للحفاظ على جودتها، مما يقلل من الإجهاد البدني ويعزز الراحة (السورية، 2018؛ عباس، 2018).

من جهة أخرى، تلعب البيئة النفسية والاجتماعية دوراً حاسماً في تنظيم بيئة العمل. تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين يعزز من الشبيبيافية ويقلل من مشبييكالات العمل، في حين أن تقديم الدعم الاجتماعي وتنظيم فعاليات بناء الفريق يعزز العلاقات الإيجابية بين الزملاء. بالإضيافة إلى ذلك، تقدير الأداء من خلال مكافآت أو تقدير علني يسيهم في تحسين رضيا الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضييل ما لديهم (العمرى، 2022؛ عبد الله، 2020).

إدارة الموارد والتجهيزات تعتبر أيضاً من جوانب تنظيم بيئة العمل الأساسية. يجب ضمان توافر الأدوات والمعدات الصبييرورية بشيكل دائم، وإجراء تحديثات منتظمة للتكنولوجيا والمعدات وفقاً لاحتياجات العمل. إدارة المخزون بفعالية تضبيمن عدم حدوث نقص في الموارد المهمة، مما يسيي ياعد على اسبييتمرارية العمل بكفاءة (سليمان، 2021؛ الجاسم، 2020).

فرص التطوير المهني تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الأداء. توفير برامج تدريبيية متقيدمية يسيبيياعيد الموظفين على تحسين مهاراتهم ومواكبة التطورات في مجيالهم، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي. تخطيط مسيرات واضيحة للتقدم الوظيفي يعزز من تحفيز الموظفين ويشجعهم على تحقيق أهدافهم المهنية (صبارين، 2023).

من جانب آخر، تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية يعتبر ضروريًا لبناء بيئة عمل فعالة. يجب أن تشجع الثقافة التنظيمية على الابتكار والتعاون والمساواة، مع توضيحي الأهداف والرؤية للمؤسسية 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 السيليبلية والتدابير الوقائية يعزز من راحة الموظفين ويقلل من الحوادث، مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء العام (المصري، 2019).

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



2.3 المتغير التابع) أداء المعلمين)

تعريم 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 تسهم 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 اللازمين 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 تسهم 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 أيضاً 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).

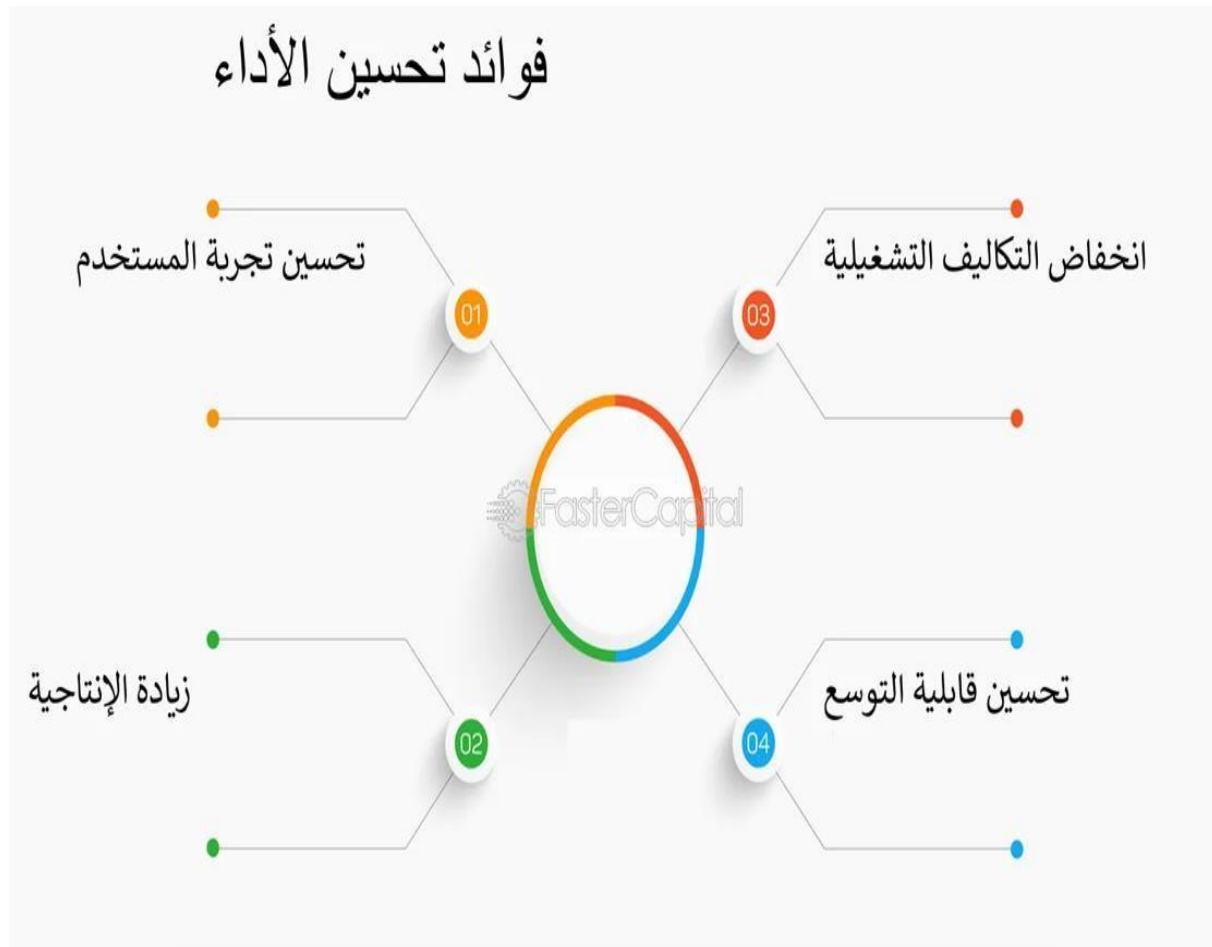
تقليل التسرب الوظيفي: بيئة العمل المحسنة يمكن أن تقلل من نية التسرب الوظيفي بين المعلمين، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب (سيد وآخرون، 2022؛ عاتي، 2019).

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

تتضمن 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 يقدمون.

٥

(المصري، 2019؛ حسن، 2023).

ثانياً، بيئة العمل التي تعزز من دافعية المعلمين، من خلال توفير الموارد والتقدير والفرص للتطوير المهني، تؤدي إلى زيادة فعاليته وإنتاجيته. 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).

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

تتضمن 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 تساهم في زيادة فعالية المعلمين في تدريسيهم، 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 دوراً حيوياً 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 أيضاً 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 يساهم 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 تساهم بيئة العمل المحسنة في زيادة فعالية المعلمين وتحسين نتائج التعليم. دراسة العلي (2021)

أن تأثير بيئة العمل على رضا المعلمين وأدائهم 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 تساهم بيئة العمل المحسنة في تعزيز التميز والابتكار في الأداء التعليمي. دراسة الشمر (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 تساهم 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 تساهم 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 وتفاؤهم في المدارس المتوسطة، حيث تؤدي بيئة العمل الجيدة إلى زيادة رضا المعلمين وتعزيز تفاؤهم في عملهم. دراسة حسن (2023)

الفصل الثالث: منهجية البحث

١.٣ 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، فبفضلها 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 تصب هذه التعريفات جزءاً أساسياً من عملية البحث العلمي كونها تضمن أن النتائج قابلة للتكرار والتطبيق في دراسات أخرى مما يعزز من القيمة العلمية للبحث.

١.٢.٣ 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)

٢.٣٢. أداء المعلمين:

التعريف الإجرائي: أداء المعلمي ن يمثل النشاط الذي يؤدي إلى تحقيق نتائج ملموسة، وهو يتضمن سلوكيات تؤثر بشكل مباشر على البيئة المحيطة وتساهم في تغييرها، وكما يُعتبر أداء العاملين مزيجًا 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

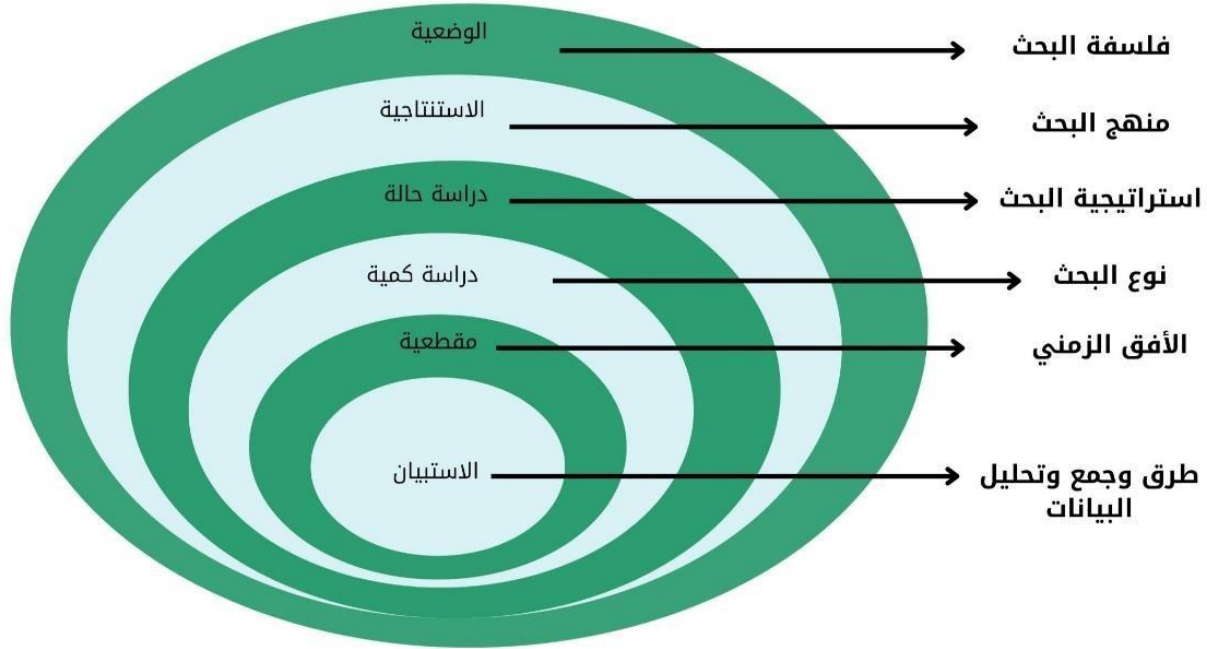
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية

الأفق الزمني: مقطعي

طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان



الشكل ٥

ملخص تصميم البحث

المصدر: الطالب

٤.٣ 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 كانت:

١.٤.٣ مجتمع البحث:

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
المدرسة المتوسطة	الإدارة العليا	٥
	المعلمين	٣٠

1 جدول رقم

المصدر: الطالب

٢.٤.٣ عينة البحث

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

2 جدول رقم

المصدر: الطالب

٣.٤٣. 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

٣.١.٥. بيئة العمل

اعتمد الطالب على استبيانه زعلاني وآخرين ٢٠٢٣ من أجل قياس المتغير المستقل بيئة العمل وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي: العوامل المادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية، بإجمال ي 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 العوامل الاجتماعية العوامل التنظيمية العوامل الشخصية	١٦ عبارة	زعلاني وآخرين، 2023

--	--	--	--

جدول رقم ٣
المصدر: الطال
ب ٢.٥.٣ أداء
المعلمين

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

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
			كيردة، ٢٠١٥

	أداء المعلمين	أداء المعلمين	١٢ عبارة
--	---------------	---------------	----------

جدول رقم ٤

المصدر: الطال

ب

٦.٣ أنواع البيانات

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

١.٦.٣ البيانات الأولية:

توزيع الاستبيانات على مجموعة من المعلمين في المدرسة المتوسطة.

تحديد وقياس درجة تأثير بيئة العمل على مستوى أداء المعلمين.

٢.٦.٣ 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.

3.7 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) (وتحديدا 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.

3.8 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.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

المقدمة:

يسعى هذا الفصل إلى تقديم شرح تفصيلي للنتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية، وقد تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS في نسخته الثامنة والعشرين (الإصدار 28) لتنفيذ جميع مراحل التحليل، حيث شملت هذه المراحل بدايةً الإحصاء الوصفي لتوصيف خصائص عينة الدراسة، ومن ثم الانتقال إلى التحليل الاستدلالي الذي يهدف إلى تفسير العلاقات واختبار الفرضيات، كما تم التركيز على تقييم أدوات الدراسة المستخدمة من خلال فحص مؤشرات الصدق والثبات لضمان موثوقية البيانات ودقتها وعلاوة على ذلك تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط بغرض اختبار الفرضيات البحثية بصورة منهجية إضافة إلى تحديد العوامل الأكثر تأثيراً على أداء المعلمين، ويمثل هذا التحليل خطوة حاسمة نحو استخلاص استنتاجات قائمة على أدلة إحصائية تساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس_السن_المؤهل التعليمي_الخبرة والمستوى الوظيفي، ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

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 ☐

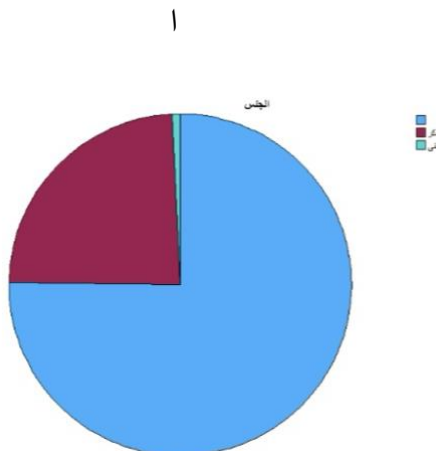
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	١. ذكر	32	24,1%
	٢. أنثى	1	٨%
	الإجمالي	33	100%
السن	أقل من 25 سنة	3	2,3%
	من 25 إلى 35 سنة	19	14,3%
	من 36 إلى 45 سنة	6	4,5%
	أكبر من 45 سنة	5	3,8%

100%	33	الإجمالي	
8%,	1	ثانوي	المستوى التعليمي
24,1%	32	بكالوريوس	
100%	33	الإجمالي	
5,3%	7	أقل من 5 سنوات	الخبرة
8,3%	11	من 5 سنوات الى 9 سنوات	
10,5%	14	من 10 سنوات الى 15 سنة	
100%	33	الإجمالي	
5,3%	7	عون تحكم	المستوى الوظيفي
5,3%	7	عون تنفيذي	

13,5%	18	اخرى	
8%	1	إطاري سامي	
100%	33	الاجمالي	

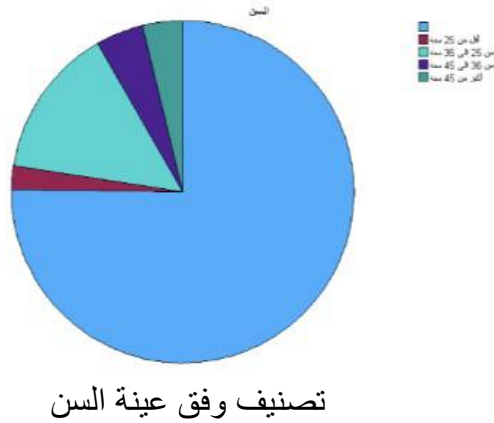
من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين جاوبوا على الاستبيان بلغ عددهم 32 شخص بنسبة 24,1% بينما بلغ عدد الإناث 1 مفردة بنسبة 0,8% من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:

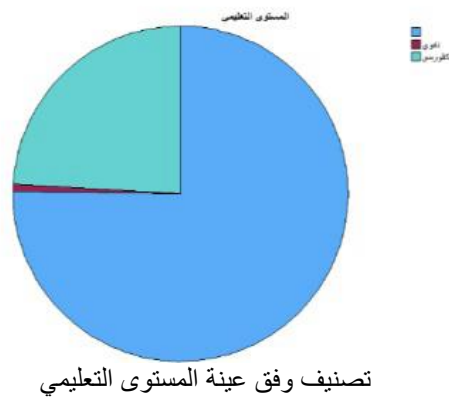


تصنيف وفق عينة الجنس

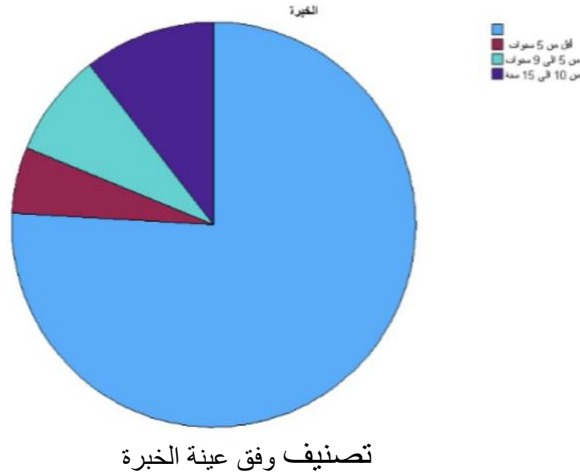
السن: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص في المرحلة العمرية أقل من 25 سنة 3 أشخاص مفردة بنسبة 2,3% وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ أعمارهم بين 25 الى 35 سنة يساوي 19 شخص، مفردة بنسبة 14,3% من العينة، أما الذين تتراوح أعمارهم بين 36 الى 45 سنة فهم 6 أشخاص مفردة بنسبة 4,5% إجمالي العينة، أما الذين اعمارهم فوق 45 سنة فعددهم 5 أشخاص بنسبة 3,8% من العينة وفقاً للشكل التالي:



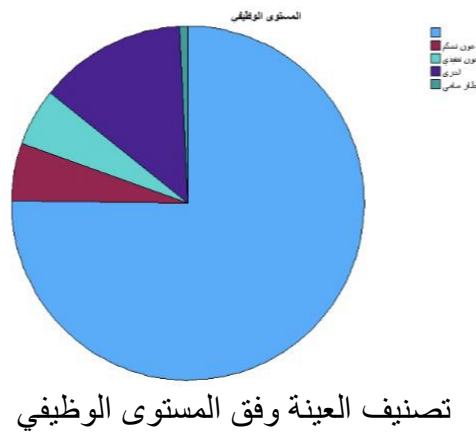
المستوى التعليمي: بلغ عدد الأشخاص ذو المؤهل الثانوي ما يصل إلى 1 شخص بنسبة 0,8% أما الذين مؤهلهم بكالوريوس فعددهم 32 مفردة بنسبة 24,1% من إجمالي العينة وفقاً للشكل التالي:



الخبرة: بلغ عدد اصحاب الخبرة الأقل من 5 سنوات الى 7 اشخاص بنسبة 5,3% أما ذو الخبرة ما بين 5 الى 9 سنوات فعددهم 11 شخص بنسبة 8,3% وبلغ عدد ذو خبرة 10 الى 15 سنة 14 شخص بنسبة 10,5% من إجمالي العينة وفق الشكل التالي:



المستوى الوظيفي: بلغ عدد اشخاص عون تحكم 7 اشخاص بنسبة 5,3% أما عون تنفيذي فعددهم 7 اشخاص بنسبة 5,3% وبلغ عدد اخرى 18 شخص بنسبة 13,5% أما إطار سامي فعددهم 1 شخص بنسبة 0,8% من إجمالي العينة وفق الشكل التالي:



قياس صدق وثبات الدراسة

تم إجراء تحليل شامل للتحقق من الصدق والثبات للمقاييس التي استخدمت في الدراسة وذلك لضمان دقتها وموثوقيتها، وشملت هذه العملية تقييم الصدق للتأكد من أن الأدوات تقيس ما صُممت لقياسه بالإضافة إلى قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي يعد معياراً أساسياً لتحديد مدى الاتساق الداخلي بين الفقرات، علاوة

على ذلك تم تطبيق نموذج المعادلات البنائية لتحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار مدى ملاءمة النموذج المستخدم وقد أسهم هذا النهج في تحسين فهم العلاقات الإحصائية والتأكد من جودة البيانات، وتم تنفيذ جميع التحليلات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته الثامنة والعشرين والذي وفر الأدوات اللازمة لإجراء التحليلات الدقيقة والمتكاملة، وفيما يلي سنُعرض الفقرات والجداول التي تسلط الضوء على هذه النتائج والإجراءات بمزيد من التفصيل.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اعتماد صدق الاتساق الداخلي كأحد المعايير الرئيسية لتقييم الصدق في الدراسة، وذلك بهدف التأكد من مدى دقة وموثوقية العبارات المستخدمة في أداة القياس ولتحقيق هذا الهدف تم قياس صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي يُعد من الأساليب الإحصائية المعروفة والمستخدم على نطاق واسع للتحقق من ثبات الأداة ومدى استقرارها، إضافة إلى ذلك تم حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE) لتقييم الصدق التقاربي يعكس هذا المقياس مقدار التباين المشترك الذي تفسره البنود المرتبطة ضمن كل متغير مما يوفر دليلاً على أن هذه البنود تقيس نفس المفهوم بشكل مترابط ومتسق، ويعبر مفهوم صدق الاتساق الداخلي عن قدرة كل عبارة في أداة القياس على قياس المتغير الذي تنتمي إليه بشكل متسق أي مدى ارتباطها بباقي العبارات المرتبطة بنفس المتغير، وللتأكد من ذلك قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الإجمالية للمتغير الذي تنتمي إليه وفقاً للمعايير التي أشار إليها كايزر (Kaiser, 1974)، تُعتبر معاملات الارتباط التي تقل عن 0.5 غير ملائمة، حيث يتم استبعادها لضمان دقة أداة القياس وجودتها، وتساهم هذه الإجراءات في التأكد من أن أداة القياس تعكس المفاهيم المدروسة بدقة وموثوقية مما يعزز من مصداقية النتائج التي يتم الحصول عليها ويضمن أن البيانات المستخدمة تستوفي معايير الجودة المطلوبة لتحقيق أهداف الدراسة.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
1	4,045	0.00	,81650	,682	,807	A1	العوامل المادية	بيئة العمل
		0.00	1,09320	,742		A2		
		0.00	,89294	,836		A3		
	0,614	0.00	1,07485	,493		B1	العوامل الإجتماعية	
		0.00	1,06423	,750		B2		
		0.00	,85944	,709		B3		
		0.00	,86712	,676		B4		
	0,211	0.00	1,08275	,642		C1		

1,080	0,047	0.00	1,07485	,806	C2	العوامل التنظيمية	أداء المعلمين
		0.00	1,07132	,843	C3		
		0.00	1,07132	,678	C4		
		0.00	,96825	,766	C5		
		0.00	1,14895	,733	C6		
		0.00	,96039	,797	D1	العوامل الشخصية	
		0.00	,96236	,872	D2		
		0.00	,83258	,709	D3		
		0.00	,86930	,859	A1		
		0.00	,80834	,910	A2		
		0.00	,80834	,655	A3		
		0.00	1,08799	,680	A4		
		0.00	,92421	,912	A5		
		0.00	1,07397	,716	A6		
	1,080						

		0.00	,83937	,829		A7	
		0.00	,85723	,803	,785	A8	
		0.00	,86712	,814		A9	
		0.00	1,00095	,765		A10	
		0.00	,86712	,845		A11	
		0.00	,87905	,863		A12	

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها بيئة العمل عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير استراتيجيات التسوق هو (1) > 0.5 ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس اداء المعلمين قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير نجاح المشاريع ككل الذي يساوي 1,080 وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير مفهوم ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار وثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها عند إعادة توزيع الاستبيان على نفس العينة في أوقات مختلفة، مع افتراض ثبات الظروف المحيطة ويعد الثبات من المعايير الأساسية التي تضمن موثوقية أداة القياس وقدرتها على تقديم نتائج متسقة ودقيقة عند استخدامها في دراسات

مشابهة أو مكررة، وفي هذه الدراسة تم قياس ثبات أداة الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته الثامنة والعشرين ويُعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً لتقدير الثبات الداخلي للاستبيانات، حيث يعكس مدى الاتساق بين عبارات المقياس ومدى ارتباطها ببعضها البعض، وفقاً للمعايير التي وضعها **Hair et al., 2010**، تُعد القيمة التي تزيد عن 0.70 لمعامل ألفا كرونباخ مؤشراً مقبولاً على ثبات المقياس حيث تعكس هذه القيمة مستوى جيداً من التناسق الداخلي بين عناصر الاستبيان مما يعزز من مصداقيته وموثوقيته كأداة قياس علمية، وبناءً على ذلك تم التأكد من تحقيق أداة الدراسة لمتطلبات الثبات المطلوبة لضمان جودة النتائج المستخلصة.

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
,950	,950 ,950 ,951	3	العوامل المادية	بيئة العمل
	,946 ,946 ,947 ,945	4	العوامل الاجتماعية	
	,945 ,945 ,945 ,949 ,944 ,945	6	العوامل التنظيمية	
	,945 ,950 ,948	3	العوامل الشخصية	

	,910			
	,924			
	,925			
	,907			
	,925			
	,921			
,919	,909	12	أداء المعلمين	أداء المعلمين
	,908			
	,905			
	,906			
	,910			
	,905			

بيئة العمل: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي ,950 ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

اداء المعلمين: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي ,919، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (المقياس الخماسي) = 20%

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100%	مرتفع جدا

المتغير		المتوسط الحسابي		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
بيئة العمل	العوامل المادية	4,045	1	موافق	غير موافق بشدة	مرتفع	منخفض جداً
	العوامل الإجتماعية	0,614		غير موافق بشدة		منخفض جداً	
	العوامل التنظيمية	0,211		غير موافق بشدة		منخفض جداً	
	العوامل الشخصية	0,047		غير موافق بشدة		منخفض جداً	
أداء المعلمين	أداء المعلمين	1,080	1,080	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جداً	منخفض جداً

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي

العوامل الشخصية	العوامل التنظيمية	العوامل الاجتماعية	العوامل المادية	بيئة العمل أداء المعلمين	
1	1	1	1	Pearson correlation	أداء المعلمين
<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2-tailed)	
33	33	33	33	N	

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

فرضيات البحث:

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

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

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 وأداء الموظفين.

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

العلاقة بين أثر بيئة العمل على أداء المعلمين:

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المتغير_الاول ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,917	,840	,835	,26319

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,28611	1	,28611	,938162	<.001 ^b
	Residual	,1472	31	,069		

Total	,43313	32			
--------------	---------------	-----------	--	--	--

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,274	,125		,1922	,036
1 المتغير_الاول	,788	,062	,917	,76512	<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



قائمة المراجع

- السورية، 2018، أثر البيئة المادية على أداء العاملين.
- العمري، 2022، أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالملكة 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 وعلاقته بالتسرب الوظيفي.
- صابرين، 2023، دور بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي.
- عاتي، 2019، أثر بيئة العمل الداخلية على نسبة 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 وأداءهم.
- 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 وعلاقته 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 وتقانيهم في المدارس المتوسطة.
- زعلاني وآخرين، ٢٠٢٣، أثر 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 أداء 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 بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق 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.					

ثاني أ: العوامل الإجتماعية

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					

ثالث أ: 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	تفت 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:

البيانات الشخصية:

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 ☐

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