



# **البحث الخامس**

**واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس النعيل  
العالم [ بنات ] بالمدينة المنورة**

**إعداد:**

**د. هناء فيحان فالح الحربي**

حاصلة على الدكتوراه من قسم سياسات واقتصاديات التعليم

كلية التربية جامعة طيبة بالمدينة المنورة





## واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام [بنات] بالمدينة المنورة

د. هناء فيحان فالح الحربي

حاصلة على الدكتوراه من قسم سياسات واقتصاديات التعليم

كلية التربية جامعة طيبة بالمدينة المنورة

### • المستخلص :

هدف البحث إلى تحديد واقع جودة بيئة العمل المدرسية بمدارس التعليم العام (بنات) في المدينة المنورة. وبيان وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، تُعزى لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة. واتبع البحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم التطبيق على عينة عشوائية طبقية بلغت (٥٤٠) معلمة من معلمات المدارس الحكومية للبنات التابعة لإدارة تعليم المدينة المنورة. وتوصلت نتائج البحث إلى: أن واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة جاء بمستوى مرتفع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية تُعزى إلى متغيري: المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية وفق متغير نوع المبنى المدرسي؛ لصالح المباني الحكومية، ووفق متغير عدد الطالبات في المدرسة؛ لصالح المجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة).

الكلمات المفتاحية: جودة بيئة العمل المدرسية - مدارس التعليم العام - مدارس البنات - المدينة المنورة.

### *The reality of school work environment quality in general education schools (girls) in Al-Madinah Al-Munawwarah*

Dr. Hanaa Faihan Faleh Al Harbi

#### **Abstract**

The research aimed to determine the reality of school work environment quality in general education schools (girls) in Medina. It was demonstrated that there are statistically significant differences at the significance level  $(\alpha \leq 0.05)$  between the averages of the study sample's responses regarding the reality of the quality of the school work environment among female teachers in public education schools in Medina, attributed to the variables: academic level, years of experience, type of school building, and the number of female students inside the school. The research followed the descriptive approach, and used the questionnaire as a tool for collecting data. It was applied to a stratified random sample of (540) female teachers in government schools affiliated with the Medina Education Department. The search results reached: The reality of the quality of the school work environment in public education schools in Medina was at a high level, and there were no statistically significant differences at the significance level (0.05) between the averages of the responses of the study sample members regarding the reality of the quality of the school work environment due to the variables: academic level and

years of experience, While there are statistically significant differences at the significance level (0.05) between the averages of the responses of the study sample members regarding the reality of the quality of the school work environment according to the variable type of school building; For the benefit of government buildings, and according to the variable number of female students in the school; For the benefit of the group (more than 600 female students).

**Keywords:** Quality of the school work environment - general education schools - girls' schools - Medina.

### • مقدمة:

تتعرّض المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها وأنواعها إلى تغيرات وتجديدات متلاحقة؛ نتيجة تطوّر المعرفة والتقدّم العلمي والتكنولوجي، والمنافسة بين المنظمات التعليمية، وقد أدّى ذلك إلى ظهور تحديات ومُتطلبات جديدة ومتنوعة لجميع مكونات النظام التعليمي المادية والبشرية. وكون المدرسة تُمثّل الوحدة الأساسية لهذا النظام؛ فينبغي عليها تجويد أنظمتها ومكوناتها؛ لتلبية احتياجات المجتمع ومُتطلبات العصر والتنمية.

وتحسين البيئة المدرسية وتطويرها من تجويد مكونات المدرسة، حيث تعدّ الركيزة الأساسية في العملية التعليمية للمعلم، فهي تساعده على تحسين مستوى التعليم وتحقيق الأهداف التعليمية، وتوفير بيئة تعليمية محفزة وملائمة للطلاب والمعلمين (البلوي، ٢٠١٨). كما يساعد تحسين البيئة المدرسية على تحسين علاقة المعلم بالمدرسة، من خلال توفير بيئة عمل تتوافر فيها العديد من الجوانب والمقومات المهمة في مختلف الظروف، وتوفير الإمكانيات المادية ووسائل التعليم، وإدخال التقنية الحديثة (العلي، ٢٠٢٠). هذا بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية بين الزملاء في بيئة العمل المدرسية؛ إذ تؤثر في مستوى أدائهم وإنتاجيتهم؛ لذا لا بد أن يسود التعاون والتفاهم لينعكس ذلك إيجابياً على المعلم، كما أن الأسلوب الذي تتبعه الإدارة المدرسية، والاتصال، والحوافز جميعها أبعاد تؤثر في سلوك المعلم وأدائه وإنتاجيته في بيئة العمل (الغامدي والشماسي، ٢٠٢١).

كما تؤدي تهيئة بيئة العمل المدرسية إلى إشباع حاجات المعلم، فهي انعكاس لدافعيته على العمل، وتنطلق هذه النتيجة من نظرية الحاجات للعالم ماسلوا، الذي أكد فيها أن مضاعفة إنتاجية الإنسان في عمله تتوقف على إشباع حاجاته الأساسية، وبالمثل فقد أكدت نظرية التحفيز لهيرزبرج أن ظروف العمل والحوافز، والعلاقات في العمل؛ لها دور في تحفيز الموظفين للعمل (ما كجراث وبايتس، ٢٠١٧/٢٠١٩). وكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من قبل المعلم؛ فإن هذا يؤدي إلى انخراطه وإخلاصه وتفانيه في العمل، وتوصف ظروف العمل المادية والمعنوية، وسير مهام العمل المحيطة بالمعلم وإجراءاتها؛ بمفهوم جودة بيئة العمل (العلي، ٢٠٢٠).

وقد ركّز العديد من الدراسات الحديثة على موضوع جودة بيئة العمل المدرسية؛ لأثرها في مخرجات العمل، حيث تناولت الدراسات العالمية جوانب مختلفة لفهم العلاقات الارتباطية بين جودة بيئة العمل المدرسية وانعكاساتها المختلفة على المعلم، ومنها دراسة هارتينة وآخرين Hartinah et al., (2020)، التي توصلت إلى أن بيئة العمل المدرسية تؤثر بشكل مباشر في تحسين أداء المعلم. كما استنتج سونارسي (Sunarsi, 2019) أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي ومهم في رضا المعلم وأدائه، وأوضح أكار (Akar, 2018) أن جودة الحياة العملية لها تأثير سلبي في الاغتراب عن المدرسة بالنسبة للمعلمين، بينما لها تأثير إيجابي في الالتزام العاطفي للمعلمين. وكشف كيتراتبورن وبونكريبوتور (Kitratporn & Puncreobutr, 2016) عن ارتباط إيجابي قوي بين جودة الحياة العملية والمناخ التنظيمي للمعلمين بالمدارس، وتوصل أرسلان (Arslan, 2016) إلى أن جودة الظروف المادية والمكانية والنفسية الاجتماعية تؤثر في التطورات الشخصية والمهنية للمعلمين. وأوضح تران (Tran, 2015) أنه يوجد ارتباط وثيق بين البيئة المدرسية والالتزام المهني والتنظيمي للمعلمين، الذي يؤدي إلى نتائج إيجابية في الرضا الوظيفي للمعلمين.

كما جذبت جودة بيئة العمل اهتمام العديد من الدراسات العربية، التي توصلت فيها إلى عدد من المتغيرات المرتبطة بجودة بيئة العمل إيجابياً وطردياً، كان من أبرزها ما توصلت إليه دراسة العلي (٢٠٢٠) عن وجود دور لبيئة العمل على أداء المعلمين، وأوصت بإجراء المزيد من البحوث التي تتناول البيئة المادية المدرسية، ودورها في أداء المعلمين بالمرحلة التعليمية المختلفة. وكشف بوفاتح وابن عون (٢٠١٧) عن وجود علاقة موجبة بين بيئة العمل والصحة النفسية للمعلمين، وأوصت الدراسة بالاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة للمعلمين. وتوصل الظويلمي (٢٠١٩) إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين جودة البيئة المدرسية وسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، وأوصى بتوفير بيئة مدرسية تتسم بالجودة. ويتضح مما سبق؛ الارتباط الطردي والإيجابي بين جودة بيئة العمل المدرسية والمتغيرات المرتبطة بأداء المعلم بشكل عام، الذي ينعكس بدوره على مخرجات التعليم.

وعلى الرغم من الجهود والمبادرات المبذولة؛ فإنه يوجد عدة تحديات تواجه نظام التعليم في المملكة أحدها: ضعف تعزيز الكفاءات من المعلمين (OCED, 2020). كما أن أداء المدارس في المملكة العربية السعودية - بحسب معايير التقويم والتميز المدرسي - بحاجة إلى تحسينات كبيرة في بعض المجالات ذات الصلة بعمل المعلم، من أبرزها: البيئة المدرسية، وبيئة العمل الجاذبة (هيئة تقويم التعليم، ٢٠٢١).

وبناء على ما سبق؛ يأتي البحث الحالي ليرصد جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة.

### • أسئلة البحث :

◀ ما واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة؟

◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، تُعزى لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة؟

### • أهداف البحث:

◀ تحديد واقع جودة بيئة العمل المدرسية بمدارس التعليم العام (بنات) في المدينة المنورة.

◀ بيان وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، تُعزى لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة.

### • أهمية البحث:

#### • أولاً: الأهمية النظرية:

◀ تسليط الضوء على أحد أهم عناصر المؤسسات التعليمية، وهي بيئة العمل المدرسية؛ كونها عنصراً مؤثراً في كفاءة المدرسة، وتحقيق أهدافها، خصوصاً في الوقت الراهن؛ نظراً للتغيرات والتجديدات الشاملة التي طرأت مؤخراً على النظام التعليمي السعودي والنظام المدرسي.

◀ تبرز أهمية هذه الدراسة في سدّ الفجوة العلمية بمجال جودة بيئة العمل المدرسية في المملكة العربية السعودية.

◀ يمكن أن تُشكل هذه الدراسة إضافة للأطر النظرية والدراسات السابقة في الأدب التربوي.

#### • ثانياً: الأهمية التطبيقية:

◀ قد تساعد نتائج الدراسة وتوصياتها صناع القرار في وزارة التعليم وإدارة تعليم المدينة المنورة على رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات، من خلال تجويد بيئة العمل المدرسية.

◀ قد تفيد نتائج الدراسة وتوصياتها المُدرّبين المختصين في إعداد برامج ودورات إرشادية عن أبعاد بيئة العمل التي تؤثر به.

## • مصطلحات البحث:

### • الجودة:

هي "مجموعة الخصائص والمميزات لمؤسسة ما، تُعبّر عن قدرتها على تحقيق المتطلبات المحددة أو المتوقعة من قبل المستفيد" (عامر والمصري، ٢٠١٤، ص. ٢١).

ويعرّفها آل ناجي (٢٠١٦) بأنها: "الارتقاء بمستوى الأداء؛ بغية تقديم خدمة تعليمية أفضل، تهدف لإرضاء المجتمع التعليمي؛ لتحقيق صالح المجتمع ككل" (ص. ٥٨). وتبني الباحثة التعريف السابق؛ لمناسبته موضوع الدراسة الحالية.

### • بيئة العمل:

عرّف بدريناتو وإخسان (Badrianto & Ekhsan, 2020) بيئة العمل بأنها: "المكان الذي يقوم فيه الموظفون بالأنشطة كل يوم" (p. 86).

بينما عرّف يوسف وآخرون (Yusof et al., 2021) بيئة العمل للمعلم بأنها: "الحالة التي يؤدي المعلمون واجباتهم في منظمة المدرسة" (p. 5284).

وتُعرّف بيئة العمل إجرائياً بأنها: المحيط الذي تؤدي فيه المعلمات مهامهن اليومية في المدرسة.

### • جودة بيئة العمل [QWE] Quality of working Environment:

عرّف الطيب (٢٠٢٠) جودة بيئة العمل بأنها: "قدرة المؤسسة على توفير عوامل وأبعاد بيئة عمل أفضل ومحبة للموظفين فيها؛ بما يساهم في رفع أداء المؤسسة" (ص. ١٢١).

وتُعرّف جودة بيئة العمل المدرسية إجرائياً بأنها: توفر أبعاد بيئة العمل المدرسية (النمط الإداري، والحوافز والمكافآت، والظروف البيئية والفيزيائية المناسبة، والاتصال الفعال، والتقنية)، داخل المدرسة بشكل مرضٍ للمعلمات، وتنعكس إيجابياً على أدائهن.

### • حدود البحث:

◀ الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على موضوع جودة بيئة العمل الداخلية للمدرسة، وتضمن الأبعاد الآتية: النمط الإداري، والحوافز والمكافآت، والظروف البيئية والفيزيائية، والاتصال الفعال، والتقنية.

◀ الحدود البشرية: معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة في المراحل الدراسية: الابتدائية والمتوسطة والثانوية؛ بهدف التعرف على واقع بيئة العمل المدرسية من واقع منظورها.

◀ الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة على المدارس الحكومية للبنات في المدينة المنورة؛ نظراً للإمكانات المكانية والوقائية المتاحة للباحثة.

الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية للدراسة في فترة العام الدراسي ١٤٤٤هـ، وتمثل فترة تطبيق الدراسة.

## • الإطار النظري للبحث :

### • بيئة العمل المدرسي:

أصبح الاهتمام بالمعلمين وتعزيز الرضا الوظيفي لهم في مؤسسات التعليم العام ضرورة ملحة في الوقت الحالي، خصوصاً مع التغيرات والتطورات التي يمر بها النظام التعليمي - سواء أكانت هذه التطورات معرفية أم تقنية- لذا برز الاهتمام ببيئة العمل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم.

وتُشكل بيئة العمل جزءاً مهماً في أي منظمة، حيث تشمل كل ما يحيط بالموظف، وتؤثر في كفاءة أداء واجباته الموكلة إليه (Sunarsi, 2019). كما تُشير إلى الموقع الفعلي الذي يتم فيه إكمال مهمة معينة، وتشتمل على: الأعداد المادي، والسمات التنظيمية، والخصائص المهمة مثل: عبء العمل وتعقيد المهام، بالإضافة إلى جوانب الأعداد التنظيمي الخارجي كتوازن حياة العمل، وظروف سوق العمل (ابن الشيملان، ٢٠١٩). وبمفهوم أوسع، تُمثل بيئة العمل البيئة المحيطة التي يعمل فيها الفرد، وتشمل جميع الأنشطة التي يقوم بها كل يوم، وجميع الظروف التي يواجهها، وطريقة عمله، وترتيبات عمله بوصفه فرداً ومجموعة، إضافة إلى علاقات العمل بين زملائه ورؤسائه والبيئة المادية التي يعمل فيها (Juriansyah et al., 2022).

وقد تعددت تصنيفات بيئة العمل، فصُنِّفت إلى: بيئة العمل العامة والخاصة، وبيئة العمل المادية والمعنوية، كما صُنِّفت إلى: بيئة عمل داخلية وخارجية، وبيئة عمل تنظيمية واجتماعية. ويُشير تصنيف بيئة العمل العامة والخاصة إلى أن بيئة العمل العامة هي الإطار الجغرافي الذي تعمل فيه جميع المنظمات، وتكوّن من: الظروف السياسية والتكنولوجية والاجتماعية والقانونية والتعليمية، بالإضافة إلى الموارد الاقتصادية والمناخ، أما بيئة العمل الخاصة فتوجد داخل شبكة المنظمة الكبيرة، ولها علاقات مع المنظمات والجهات المؤثرة في عمل المنظمة (بن حمو، ٢٠٢٢).

ويُشير تصنيف بيئة العمل (مادية ومعنوية) إلى أن بيئة العمل المادية: هي كل شيء ملموس ومادي يوجد في مكان العمل مثل: التهوية والإضاءة والنظافة وعدد ساعات العمل، وضغط العمل (عكر، ٢٠٢٠). ويرى الحماد وعجوة (٢٠٢٢) أنها تشمل: المكاين والمعدات والأدوات والأجهزة وكل شيء مادي يُساهم في العملية الإنتاجية. أما بيئة العمل المعنوية: فهي كل ما يؤثر في نفسية الموظف من علاقات اجتماعية ومناخ ملائم في أثناء تأدية المهام الوظيفية (عكر، ٢٠٢٠). ويرى الحماد وعجوة (٢٠٢٢) أن بيئة العمل المعنوية يُقصد بها: اللوائح والقوانين والأنظمة التي يمارسها الموظف وتُمارس عليه.

وفي الوقت الذي يُنظر فيه إلى بيئة العمل على أنها بيئة عمل تنظيمية واجتماعية: فإن بيئة العمل التنظيمية تشتمل على: التنظيم الرسمي، والهيكل التنظيمي، ونطاق الإشراف، والعمال الإداريين والفنيين والاستشاريين، والقيادة، ونظام الاتصال، والثقافة التنظيمية، والمنظمة والتكنولوجيا. أما بيئة العمل الاجتماعية فتضم النسقية الاجتماعية للمؤسسة، ونسق المكانة والدور داخل المؤسسة، والتنظيم غير الرسمي (السعيد، ٢٠٢١).

في حين ينظر تصنيف بيئة العمل (خارجية وداخلية) إلى أن بيئة العمل الخارجية: هي كل القوى والمتغيرات المؤثرة في المؤسسة، وتقع خارج حدودها (أحمد، ٢٠٢١). ويرى ابن بوقرين وبوقاتح (٢٠١٦) أن بيئة العمل الخارجية: هي كل الظروف المحيطة بالمؤسسة من ظروف طبيعية، واقتصادية، واجتماعية، وثقافية، وتكنولوجية، التي تؤثر في أنشطتها. ويضيف المطيري وآخرون (٢٠٢٠) التنظيم غير الرسمي لبيئة العمل الخارجية، التي تشمل: شبكة العلاقات الاجتماعية والنفسية التي تنشأ بين الأفراد وتمتد إلى خارج المنظمة. وأما بيئة العمل الداخلية فيقصد بها: الإطار الذي يعمل فيه الأفراد داخل المؤسسة وينجز من خلاله العمل (أحمد، ٢٠٢١). وتشمل: البيئة التقنية، والإدارة، والتنظيم الرسمي الذي يشمل: الهيكل التنظيمي، والعلاقات الإنسانية، والاتصال، واللوائح والأنظمة والقوانين (المطيري وآخرون، ٢٠٢٠)، إضافة إلى الظروف المادية (إضاءة- تهوية- ضوضاء..)، والظروف النفسية والاجتماعية (ابن حمو، ٢٠٢٠).

ويُستنتج من العرض السابق لتصنيفات بيئة العمل: أن تصنيف بيئة العمل إلى: بيئة داخلية وخارجية: تصنيف شامل لباقي الأنواع؛ لأن بيئة العمل الداخلية تضم العناصر الموجودة داخل حدود المنظمة من مكونات مادية: تقنية، وآلات وأجهزة؛ وتنظيم رسمي: قوانين ولوائح، وقنوات اتصال، وتقييم، وسلطة ومسؤوليات، وخطط وأهداف؛ وتنظيم غير رسمي: شبكة العلاقات الاجتماعية والنفسية والثقافية بين الأفراد. أما بيئة العمل الخارجية: فهي كل شيء يقع خارج حدود المنظمة، سواء أكان مادياً أم معنوياً، رسمياً أم غير رسمي، خاصاً أم عاماً. ولكل منظمة أنشطتها وعناصرها وأساليبها الخاصة في العمل، والتي بدورها تؤثر في أداء موظفيها بشكل إيجابي أو سلبي.

وتتضمن بيئة العمل الداخلية عدداً من العناصر التي تتفاعل مع بعضها، وتؤثر في الأفراد العاملين بطرق متفاوتة، حيث يرى بوبيدي (٢٠١٩) أن بيئة العمل الداخلية تتضمن ثلاثة عناصر، وهي: بيئة العمل المادية الفيزيائية، والحوافز المادية والمعنوية، والاتصال التنظيمي. ويضيف بن حمو (٢٠٢٢)

للعناصر السابقة: العمل الجماعي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتكنولوجيا المستخدمة. ويتفق الحماة وعجوة (٢٠٢٢) على أن عناصر بيئة العمل تشمل الحوافز والتكنولوجيا، ويضيف إليهما العناصر الآتية: الهيكل التنظيمي، والتدريب، وظروف العمل. بينما قسم الحارثي (٢٠٢٠) عناصر بيئة العمل الداخلية إلى: عناصر خاصة بالأفراد: كالسلوك مع الآخرين، والسلوك في الوظيفة، والحالة النفسية والمزاجية؛ وعناصر خاصة بالعمل نفسه: كطرق التحسين والتطوير، وطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد؛ وعناصر خاصة بنتائج الأداء مثل: كمية الأداء وجودته.

وعلى الرغم من أهمية جميع هذه العناصر؛ لكن لها تأثيرات متفاوتة في الموظف، تعود إلى نتائج التفاعل بين العوامل البيئية المتعددة، ولبعضها تأثير كبير في سلوك أو مجموعة ظواهر سلوكية معينة تظهر على الموظف داخل هذه المنظمة (خليل، ٢٠٢٠). وبالإضافة إلى ذلك، فإن أبرز ما يؤثر في الموظف هو الجودة في بيئة العمل، حيث تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في بيئة العمل إلى (١٢٪) (البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية، ٢٠١٨). كما أنها تعمل على زيادة اطمئنان الموظفين ورضاهم، وتقدم عدة مزايا مختلفة للمنظمة (الطيب، ٢٠٢٠).

#### • جودة بيئة العمل [QWE] Quality of working Environment:

تُمثل جودة بيئة العمل (QWE) أحد التحديات الرئيسية التي تسعى المنظمات إليها؛ بغض النظر عن نطاق عملها وثقافتها ونشاطها؛ لأنها تنعكس مباشرة على معنويات الموظفين فيها، وتسهم في رفع إنتاجيتهم وكفاءتهم وتطور المنظمة وتميزها (أبو ندى والعكر، ٢٠١٧). وتوجد علاقة إيجابية بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي (Lin et al., 2020). كما تُحقق جودة بيئة العمل العديد من الفوائد، كجذب الكفاءات من الأفراد للعمل في المنظمة والاحتفاظ بهم، وضمان ولاء العاملين للمنظمة، وتمثل فرصة للتقدم الوظيفي والترقية، والحصول على المكافآت المادية والمعنوية التي تناسب الجهد المبذول، وإشباع الحاجات الأساسية والاجتماعية، وحاجات تحقيق الذات، كما تسهم في رفع الروح المعنوية وثقة الأفراد بأنفسهم وقدراتهم؛ ومن ثم رضاهم عن عملهم، وتعمل على تقليل بعض السلوكيات السلبية للأفراد في العمل مثل: التغيب، والتسرب الوظيفي (زاوي وموسى، ٢٠٢١).

وقد ظهر مفهوم جودة بيئة العمل (QWE)؛ لمواكبة عمليات التغيير والتطوير التنظيمي في المنظمات الغربية؛ بهدف تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وتخفيف حالات التوتر والقلق التي سادت بينهم نتيجة خوف العاملين من الاستغناء عنهم، أو تخفيض أجورهم (جندابي والبدري، ٢٠١٧). ويعود أصل مفهوم جودة بيئة العمل (QWE) إلى الدول الإسكندنافية منذ

١٩٧٠، حيث حلت جودة بيئة العمل إلى حد كبير محل المفهوم الضيق للصحة والسلامة المهنية، الذي ارتبط بشكل رئيس بالمخاطر المادية في العمل، ويشمل مفهوم جودة بيئة العمل (QWE) مفهوم بيئة العمل النفسي الاجتماعي، الذي يُشير إلى كيفية تأثير مُتطلبات العمل والهياكل الاجتماعية والتفاعلات بالمنظمة في الرفاهية النفسية للموظفين؛ مما يسمح بفهم واسع لكيفية تأثر الناس بعملهم وتأثيرها فيهم (Markey, Ravenswood et al., 2015). وقد اكتسب مفهوم جودة بيئة العمل رواجاً واسعاً مع زيادة الاعتراف بالمشاكل النفسية والاجتماعية في مكان العمل، خاصة الظروف المرتبطة بالإجهاد (Markey, Harris et al., 2015).

ويختلف الباحثون حول مصطلح جودة بيئة العمل Quality of working Environment (QWE)، فبعضهم يرى أن جودة حياة العمل هو المصطلح الصحيح Quality of working life (QWL)؛ كونه يرتبط ببيئة العمل، ويرى فريق آخر أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية Quality of career life (QCL) هو المصطلح الأكثر دقة؛ لأن العمل يتكوّن من عدة وظائف (أبو النور، ٢٠٢٠). لكن مصطلح جودة الحياة الوظيفية (QWL)، وجودة حياة العمل (QCL) أعم وأشمل من جودة بيئة العمل (QWE)، التي تعدّ جزءاً من جودة الحياة الوظيفية وجودة حياة العمل.

ويشمل مفهوم جودة بيئة العمل (QWE): الجوانب المادية والبيئة النفسية والاجتماعية والتنظيمية للعمل (Markey, Ravenswood et al., 2015). وعدّ فايد (٢٠٢٠) أن بيئة العمل عنصر من عناصر جودة الحياة الوظيفية. ويرى أكار وأوستونر (Akar & Ustuner, 2019) أن مفهوم جودة حياة العمل (QCL) يُشير إلى إضفاء الطابع الإنساني على العمل، وتحسين ظروفه، وحماية الموظفين، وإضفاء الطابع الديمقراطي على بيئة العمل، فهو مفهوم متعدد الأبعاد وشامل؛ مما جعل من الصعب على الباحثين التوصل إلى تعريف مشترك لهذا المفهوم.

وتُعرّف جودة بيئة العمل المدرسية Quality of school work environment (QSWE) بأنها: مدى توافر الإمكانيات المادية والمعنوية في المدرسة، وجميع المواد اللازمة التي تساعد المعلم على تحقيق أهدافه بأسهل الطرق وأقل جهد؛ مما يولد لديه دافعية للعمل، ويُحقق رضا وأمن وظيفي له (الغاوي ومنصور، ٢٠٢٢). ويرى الخلايلة والكيلاني (٢٠١٧) أن لجودة بيئة العمل المدرسية فوائد عديدة للمعلم، فهي تحقق له الراحة النفسية والعقلية والرضا الوظيفي والاطمئنان، والقدرة على الإنجاز والعمل بشكل متوازن، وتُقلل من تعرضه للتوتر والإجهاد النفسي، وتجعله أكثر إدراكاً لقيمة عمله، وأكثر تكيفاً مع أعباء العمل الإضافية، ولديه القدرة على صناعة

قرارات صائبة، كما تُسهم بشكل كبير في تحسّن أدائه، حيث يوجد علاقة إيجابية ومباشرة بين جودة بيئة العمل المدرسية وأداء المعلم Hartinah et al., (2020).

ويُستخلص مما سبق؛ أن لجودة بيئة العمل المدرسية العديد من الفوائد والمزايا التي تُسهم في تطوير أداء المعلم وتحسينه، وتزيد من الرضا الوظيفي، وترفع من الروح المعنوية له، وتعمل على إشباع حاجاته الأساسية والاجتماعية، وتحافظ على الكفاءات منهم. ولجودة بيئة العمل عدة أبعاد تُعرف بها، وفيما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

#### • أبعاد جودة بيئة العمل المدرسية:

تُصنّف أبعاد جودة بيئة العمل المدرسية إلى: النمط الإداري، والحوافز والمكافآت، والظروف البيئية والفيزيائية (الغاوي ومنصور، ٢٠٢٢). ويضيف الغامدي والشماسي (٢٠٢١) بُعد الاتصال الفعال، ويضيف بن حمو (٢٠٢٢) إلى كل الأبعاد السابقة بُعد التقنية. وفيما يأتي إلقاء الضوء على هذه الأبعاد، وتوضيح فوائدها وأهميتها في بيئة العمل المدرسية.

#### • النمط الإداري:

يؤثر النمط الإداري في الأفراد العاملين داخل المنظمة، حيث تؤثر المهارات الأساسية المطلوبة - كالمهارات الفنية الخاصة بنوع العمل المكلف به، ومهارة العلاقات الإنسانية، والمهارات الإدارية كالخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، والقدرة على تحقيق التنسيق والتكامل بين الأفراد والوظائف داخل محيط العمل - بشكل كبير في الظروف النفسية والاجتماعية والتنظيمية لأداء الأفراد داخل المنظمة (السعيد، ٢٠٢١).

والعلاقة قوية بين النمط الإداري وأسلوب الإشراف ورضا العاملين عن أعمالهم، فاتباع النمط البيروقراطي في إدارة الرؤوسين وقيادتهم؛ يؤدي إلى تعزيز مشاعر الاستياء تجاه المدير أو القائد وضعف ولائهم، أما اتباع النمط الديمقراطي فيؤدي إلى الولاء بين الرؤوسين والعمل والمنظمة، ويجعلهم موضع اهتمام في القرارات التي تُتخذ، أما النمط الفوضوي فيصاحبه عدم الكفاءة في العمل، وقلّة الإنتاجية، وعدم الرضا لدى الرؤوسين (محمد وآخرون، ٢٠٢٠). والنمط الإداري القائم على المشاركة في صنع القرار، وإتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة في صناعة القرار داخل المنظمة؛ يحقق ويضمن الاتفاق على الأهداف المشتركة، والسعي إلى تحقيقها، فكلما زادت مشاركة العاملين في صناعة القرار؛ تزداد فرصة تطبيق جودة بيئة العمل؛ وبالتالي تحسّن إنتاجية المنظمة (العسيري، ٢٠١٩). ويوافقه الذبياني (٢٠٢١)، الذي يرى أن تمكين الموظفين واتخاذ القرارات المشتركة؛ يعدّ إحدى التقنيات الفعالة لتحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة الإنتاجية.

وفي بيئة العمل المدرسية تزداد أهمية النمط الإداري الذي يتخذه مديرو المدارس في كونه مُتغيِّراً انفعالياً يعكس ردة فعل المعلم على جودة بيئة العمل، وقد يكون مصدر ضغط على المعلمين عند قلة التعاون والثقة والتفاهم بين مديري المدارس والمعلمين (المهدي والحارثية، ٢٠٢٢). وتعد الإدارة المدرسية التي تبادر إلى التعرف على العوامل السلبية والإيجابية السائدة في بيئة العمل؛ إدارة مدرسية ناجحة، حيث تضع الخطط التي من شأنها تدعيم العوامل الإيجابية وتقويتها، وتحسين العوامل السلبية في بيئة العمل؛ مما يؤدي إلى توفير بيئة عمل مدرسية يسودها الرضا والتعاون والكفاءة في الأداء (بوفاتح وبن عون، ٢٠١٧).

ويؤثر نمط الإدارة بشكل مباشر في تحسين أداء المعلم ببيئة العمل، كما يرى هارتينه وآخرون (Hartinah et al., 2020) أنه يمكن تفسير أداء المعلم من خلال نمط الإدارة، ومتغيّرات بيئة العمل، حيث يُشير الأداء المتميز للمعلمين إلى وجود قيادة جيدة، وبيئة عمل جيدة.

ويرى فايد (٢٠٢٠) أن من أهم المداخل التي تعتمد عليها المؤسسات التعليمية لتحسين جودة بيئة العمل؛ النمط الإداري التشاركي والقيادة الخادمة، حيث يقوم النمط الإداري التشاركي على مفهوم يُعبر عن مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات وزيادة الصلاحيات المخولة لهم في أداء أعمالهم؛ مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي لهم، وبناء علاقات إنسانية معهم. وهو نمط إداري فعّال يعتمد على رؤية طويلة الأجل؛ لإحداث النجاح المطلوب، والبدء بتحسينات صغيرة لتحسين جودة بيئة العمل في المدرسة (عبد المنعم، ٢٠١٧). وتقوم فلسفة الإدارة التشاركية على قيام المدير بعرض المشاكل على الموظفين، ثم تداول النقاش حولها، ثم يتخذ قراراً جماعياً بخطوات حل المشكلة؛ وهي بذلك تُعبر عن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات (عوض وآخرون، ٢٠٢٢). وترتكز على عدة أسس، وهي: إقامة علاقات إنسانية بين المدير والموظفين، وتفويض السلطة، ومشاركة الموظفين في المهام الإدارية؛ مما يولد الثقة بينهم؛ ومن ثم تعمل على تحفيز الموظفين على بذل أقصى جهد في عملهم، نتيجة تحقيق التوازن بين رغباتهم ومصالح المنظمة (حسين وآخرون، ٢٠٢٠).

وأما نمط القيادة الخادمة، فيؤثر بشكل إيجابي وفعّال في جودة بيئة العمل للمعلمين، بالإضافة إلى أنها تُسهم في تحقيق الكفاءة الذاتية واحترام الذات، وكون تطبيقها يقوم على فكرة خدمة العاملين وإرضائهم، وعند تطبيقها في المدرسة؛ فإن هذا يؤدي إلى رفع مستوى الأداء التنظيمي بسبب زيادة رضا المعلمين عن عملهم والتزامهم بالعمل (فايد، ٢٠٢٠). ويميل المطيري وآخرون (٢٠٢٠) إلى تبني النمط الإداري الديمقراطي في بيئة العمل المدرسية؛ لأن هذا النمط يمكن الإدارة المدرسية من مساعدة المعلمين على المساهمة والاشتراك في إدارة مدارسهم؛ وبالتالي يسود بيئة العمل المدرسية الرضا.

ويتضح مما سبق؛ أهمية النمط الإداري الذي تتبعه إدارة المدرسة، وأن انتهاج النمط الديمقراطي، ونمط الإدارة بالمشاركة، والنمط الذي يقوم على تمكين المعلمين، واتخاذ القرارات المشتركة؛ يؤثر في أداء المعلم، حيث يزيد من جودة بيئة العمل المدرسية للمعلم ويحسنها.

#### • الحوافز والمكافآت:

الحوافز فرصة أو وسيلة تؤثر في أي موظف، فهي تُثير رغبته، وتزيد دافعيته للحصول عليها، وتُشبع حاجة لديه، وذلك عندما يكون الحافز متكاملًا ومتوافقًا مع حاجته (بن حمو، ٢٠٢٢). كما تحافظ الحوافز على الكفاءات البشرية، وتخلق الدافعية لهذه الكفاءات على الإبداع، وتساعد على إيجاد نوع من الرضا والالتزام لديهم، وزيادة الإنتاجية وتحسين الإنجاز المستهدف (العيان، ٢٠٢٠).

وتشمل الحوافز كل شيء مادي أو معنوي يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظف في المنظمة (عكر، ٢٠٢٠)، وتشمل الحوافز المادية ربط الأجر بالإنجاز في العمل وبالمهارة والمجهود، والرضا عن الأجر، ووضوح نظام الحوافز والمكافآت في المنظمة وارتباطها بالأداء في العمل، وتطبيق العدل في الحوافز بين العاملين في المنظمة (هنداوي والسيد، ٢٠٢٠). إضافة إلى زيادة الراتب، ومكافأة التميز، والأداء الخاص بالموظف (الذبياني، ٢٠٢١).

بينما تشمل الحوافز المعنوية: فرص التدريب والتطوير المهني، والمسؤولية، والتنمية التي تُتاح لهم في أثناء التدرج الوظيفي (الذبياني، ٢٠٢١). وتتضمن كذلك: تقدير مديري العمل لجهود الموظف والإشادة به، وتعزز فيه الشعور بالرضا عما حققه من إنجازات (البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية، ٢٠١٨).

وتُحقق العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية بين الأفراد الموظفين - خصوصاً في بيئة العمل المدرسية - شعور المعلمين بالولاء والانتماء والرضا الوظيفي للمدرسة (فايد، ٢٠٢٠). وبناء عليه؛ يتضح أن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلم من القيادات العليا والإدارة المدرسة؛ يُشعره بالإنصاف، وترفع من روحه المعنوية، وتزيد من ولائه وانتمائه لعمله، وتُحفزه على بذل المزيد من العطاء.

#### • الظروف البيئية والفيزيائية:

تؤثر ظروف العمل المادية ببيئة العمل في أداء الموظف وإنتاجيته وسلامته وصحته واستعداده للعمل (الطيب، ٢٠٢٠). وقسم الكلايبي (٢٠١٦) الظروف المادية في بيئة العمل إلى: ظروف بيئية وظروف فيزيقية، وسيتم توضيحها كما يأتي:

#### • الظروف البيئية:

تتضمن تجهيز المبنى المدرسي ومرافقه؛ مما يُعين المعلم على أداء عمله بكل سهولة ويسر، مع مراعاة موقع المبنى المدرسي، وقد ذكر الشريف (٢٠٢١) عدداً

من المواصفات عند اختيار موقع المبنى المدرسي: كتوافر وسائل للنقل تكفل الوصول إلى موقع المبنى المدرسي، وتوافر الخدمات العامة مثل: الكهرباء والماء والصرف الصحي، وقرب المبنى من الخدمات التكميلية مثل: العيادات الطبية والخدمات الاجتماعية والرياضية، مع مراعاة الكثافة السكانية في المنطقة، والبعد عن الضوضاء ومصادر التلوث البيئي.

وتتضمن أيضاً الظروف البيئية المادية: مناسبة مرافق المدرسة لحجم المجتمع المدرسي، والتصميم الجيد لها، واتباع المعايير الخاصة بعناصر التوزيع الأفقية من ممرات وسلالم ومصاعد وساحات كافية، ومناسبة المرحلة الدراسية، ونوع التعليم، مع ضرورة توفير الصيانة المستمرة، والنظافة الدائمة، واتباع المعايير الخاصة بالأمن والسلامة لكل مرافق المبنى المدرسي (الشريف، ٢٠٢١).

ولموقع غرفة المعلمين ومساحتها أثر كبير في رضا المعلمين عن بيئة العمل وتفاعلهم وأدائهم، ودفعهم نحو المزيد من التطور، وتقدير أنفسهم ونمائهم في مكان عملهم، ومراعاة اختلاف المعلمين عند التصميم، فبعضهم يفضل العمل في مساحات مفتوحة، والآخرين يفضلون الأماكن المعزولة التي تراعي الخصوصية والهدوء (العيان، ٢٠٢٠). كما أن توفير الأثاث المدرسي بالشكل الذي يتناسب مع المعلم ويتوافق مع ذوقه، ضمن المكان الذي يعمل فيه؛ له دور كبير في توفير بيئة صحية ونفسية وزيادة إنتاجيته في العمل، وضرورة توفير كل ما يحتاجه المعلم من متطلبات وظيفية أدائية من معدات وآلات تتواءم مع قدراته وإمكاناته (عباس، ٢٠١٨).

وينبغي مراعاة أخذ مساحة الفصول وعددها في الحساب عند تصميم المبنى المدرسي الداخلي، بحيث تُقدّر مساحة الصف بحوالي (٤٩)م، وهي السعة الموصى بها لعدد (٤٥) تلميذاً، ويُراعى كذلك موقع الصف داخل المبنى المدرسي، بحيث يكون بعيداً عن مصادر الضوضاء والروائح، مع الأخذ في الحساب تجهيز كل فصل بوسائل الإيضاح، والمتطلبات الأخرى الخاصة بكل فصل (الشريف، ٢٠٢١).

#### • الظروف الفيزيائية:

إن عدم توفر الظروف الفيزيائية الجيدة من درجة حرارة مناسبة، وتهوية، وإضاءة كافية، وألوان مناسبة، وانخفاض الضوضاء داخل المدرسة وداخل الصف؛ قد تؤدي إلى إعاقة عمل المعلم، الذي يؤثر بدوره في تحقيق الأهداف؛ ومن ثم نجاح العملية التعليمية.

حيث تؤثر زيادة درجة الحرارة أو انخفاضها عن المعدل المناسب في كفاءة المعلم في أثناء العمل؛ إذ يؤدي الجو الحار، وانعدام أجهزة التكييف أو تعطلها إلى التوتر والضييق وانعدام الراحة. ولا بد من الحرص على كفاية الهواء

الداخلي في المدارس، والبُعد عن المهيجات والمثيرات للتحسُّس من تجمُّع الغبار، والتنظيف بشكل دوري، والتقليل من تجمع عدد كبير من الأفراد بالمدرسة في مكان واحد مقفول لمدة طويلة؛ للبُعد عن فساد الهواء ونقص الأوكسجين؛ وبالتالي مرض المعلمين ومن ثم الغياب (الكلابي، ٢٠١٦).

وتساعد التهوية الجيدة على نقاء الهواء وتجدد حركته داخل ساحات المدرسة ومرافقها، وينبغي أن تكون الفصول المدرسية غير بعيدة عن أشعة الشمس وغير مواجهة لها بشكل دائم؛ حتى لا تنخفض جودة التهوية نتيجة تغير درجات الحرارة (العلي، ٢٠٢٠). كما يُشجَّع استخدام الألوان في بيئة العمل على الإبداع والتحفيز والإنتاجية، حيث يعد اللون أقوى منبه للحواس بأفكارنا، والذين يعملون في بيئات عمل تتصف بالرحابة؛ لديهم مستويات أعلى من الرفاهية والتحفيز والإنتاجية والإبداع (عبد الحميد، ٢٠٢١).

كما تساعد الإضاءة على رفع مستوى الإنتاجية، حيث تتطلب دقة العمل، كلما استوجب ذلك الرفع من شدة (مستوى) الإضاءة، مع الأخذ في الحسبان الحد الأدنى للإضاءة المناسبة؛ لتحقيق الراحة البصرية، والبُعد عن الوهج الذي يسبب الضيق، حيث تُسبب الضوضاء التوتر داخل بيئة العمل التعليمية - وهي صوت مزعج غير مرغوب فيه، يرتبط بالبيئة التعليمية والصناعية نتيجة استخدام وسائل وآلات التكنولوجيا الحديثة - وللضوضاء عدة آثار سلبية منها: ارتفاع حالات الشكاوى الجسمية المرصية، التي قد تصل إلى فقدان السمع، وقد تُحد من عمليات التواصل بين العاملين (الكلابي، ٢٠١٦).

ويتبين مما سبق؛ أهمية جعل بيئة العمل المادية مريحة وصحية؛ لإسهامها بشكل إيجابي في أداء المعلم بالمدرسة، حيث ذكر الطيب (٢٠٢٠) أن الظروف البيئية للمبنى في بيئة العمل: كالإضاءة، والتهوية، والضوضاء، والحرارة، والنظافة وغيرها؛ تؤثر في أداء الموظف وإنتاجيته، ولها أثر كبير في رضا المعلمات عن بيئة العمل، وتدفعهن نحو المزيد من التطور وتقدير أنفسهن ونمائهن في مكان عملهن (العيان، ٢٠٢٠).

#### • التقنية:

استخدام التقنية في بيئة العمل من مقومات نجاح المنظمات، التي تحاول البحث عن أساليب عمل تواكب التحديات، وتحافظ على بقاء المنظمة واستمرارها، وتساعدها على مواكبة المستجدات، وتوجيه الجهود في بيئة العمل وتحقيق الأهداف المرسومة (بن حمو، ٢٠٢٢). ويسهم استخدام الأساليب التقنية في تنفيذ العمل وتنظيمه وتسهيله، وإتمامه وتحديثه من حين لآخر، حيث أصبحت من العناصر المهمة والضرورية في بيئة العمل؛ إذ تُساعد على توفير الوقت والجهد، وتعكس بشكل إيجابي جودة الخدمات والأداء في أي منظمة (العيان، ٢٠٢٠).

واستخدام التقنية وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتوظيفها في بيئة العمل المدرسية، كالحاسوب، والطابعات، والمساح الضوئي، وتوفير الإنترنت، وغيرها من الأجهزة والأساليب التقنية؛ يُسهّل للمعلم عمله، وتعمل على تبسيط الإجراءات عن طريق الحوسبة والأتمتة، وتعمل على سهولة الاتصال بين الأفراد والمنظمات المعنية التي ترتبط بالمجتمع المدرسي الداخلي والخارجي (الذبياني، ٢٠٢١). كما ينعكس توفر التقنية واستخدامها داخل المجتمع المدرسي بشكل إيجابي بين المعلمين داخل المدرسة، وعلى جودة أدائهم، وتحسين بيئة العمل؛ لتحقيق جودة بيئة العمل (معوّض، ٢٠١٧).

وفي الوقت الحالي برز استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث تتمتع الأدوات والتطبيقات المستندة إلى الذكاء الاصطناعي بإمكانات وقدرات عالية؛ يجعلها تقدّم الدعم الكافي للمعلمين، ومن المكاسب التي يجنيها المعلم عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي: توفيرها لقدرة كبير من الوقت الذي يُقضى بشكل معتاد في مهام روتينية، حيث لدى تطبيقات الذكاء الاصطناعي القدرة على القيام بالعديد من الأدوار والمهام الحيوية التي يقوم بها المعلم (الحجيلي والفراني، ٢٠٢٠).

ويتضح من العرض السابق؛ أن استخدام التقنية وتطبيقات الذكاء الصناعي في بيئة العمل المدرسية ضرورة في الوقت الحالي؛ لارتباط جميع نواحي الحياة من حولنا بالتقنية، والسعي نحو التوجه في بيئة العمل المدرسية إلى العالم الرقمي والافتراضي والتوسع فيه؛ لذا فإن توفر الأجهزة التقنية والمعدات التكنولوجية للمعلم في مجال العمل؛ يعدّ من أهم أبعاد جودة بيئة العمل المدرسية.

#### • الاتصال الفعال:

الاتصال الفعّال بمفهومه التقليدي: هو إيصال المعلومات وتلقى البيانات، وقد توسّع ليشمل مدلولات أخرى أكثر فعالية من خلال تبادل البيانات في جميع الاتجاهات، حيث أصبح يشمل التعبير عن وجهات نظر الأفراد وآرائهم وإيصال مقترحاتهم، وتلقى أفكار الآخرين وكافة البيانات التي يريدون الإدلاء بها (السعيد، ٢٠٢١).

ويؤدي ضعف الاتصالات - سواء أكانت غير كافية أم متفرقة- إلى افتعال المشكلات في بيئة العمل؛ ومن ثمّ تتحوّل بيئة العمل إلى بيئة عمل سامة، قد تؤدي إلى انهيار المنظمة؛ لذا تعدّ مهارة الاتصال من أهم المهارات المطلوبة في أي منظمة ناجحة، ويندرج تحت مظلة الاتصال الكثير من هذه المهارات، كمهارات الاستماع بين الموظف والمدير، والتواصل الكتابي واللفظي، وكيفية التواصل (النجار، ٢٠٢٢). ويضيف الغامدي (٢٠٢٠) مهارة التواصل الإلكتروني، التي ينبغي لأي موظف أن يكتسبها؛ إذ أصبحت المهارة الرئيسة

لأغلب قطاع الأعمال: في الإنتاج والتوصيل، والاستقبال لوسائل الاتصال الإلكترونية ووظائفها في حياتهم. ويضيف أيضاً مهارات الاتصال غير اللفظية، التي ترتبط بالإيماءات والتعبيرات والحركات التي يستعملها الأفراد وتُظهر ردود أفعالهم، وتنقسم إلى: مهارات تواصل غير لفظية بصرية وصوتية.

ويتوقف تحقيق أهداف الاتصال على عدة عوامل، منها: نوع العلاقات التي تربط بين الأفراد، وطبيعة المعلومات المتبادلة بينهم، والاتجاه الذي تسيّر فيه، والطرق المستخدمة في الاتصال، ومدى استعداد الأفراد لتقبل الرسائل المراد إيصالها إليهم، ومقدار تجاوبهم معها واستجابتهم لها (السعيد، ٢٠٢١). وحتى يكون التواصل بناءً، فلا بد أن يكون هادفاً بين الطرفين، والتركيز على أوجه الخلاف لا على الصفات الشخصية في أثناء النقاش، وتفعيل التواصل الإيجابي داخل المنظمة، الذي يبدأ بتوعية القادة وتشجيعهم على الاهتمام بموظفيهم، ومعرفة احتياجاتهم، وسماع اقتراحاتهم وأفكارهم، ومشاركة آرائهم عند وضع الإستراتيجيات والسياسات التي ستؤثر في المنظمة وفيهم (العيان، ٢٠٢٠). ولترسيخ عملية التواصل الإيجابي في بيئة العمل؛ فإنه يعتمد سياسة الباب المفتوح والتفاعل المباشر وجهاً لوجه مع الموظفين، وتشجيع الموظفين على التواصل الإيجابي مع زملائهم، وتوظيف التقنية لسرعة إرسال التعليقات والآراء واستقبالها (البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية، ٢٠١٨). وفي بيئة العمل المدرسية حتى يكون المعلمون مُنتجين؛ فإنهم يحتاجون إلى معرفة ما يحدث، كما أن إدارة المدرسة والمستويات الإدارية العليا حتى تكون فعّالة؛ فلا بد أن تعرف ما يحدث؛ مما يتطلب وجود قنوات اتصال بين مكونات المؤسسة التعليمية، وإشراك المعلمين والإدارات التعليمية فيما يجري، حيث إن تحسين الاتصال بين مكونات المؤسسة التعليمية؛ يُمثل إحدى الطرق في التغلب على مُعوقات جودة البيئة المدرسية (عبد المنعم، ٢٠١٧).

وقد اقترح الشمري والعتيبي (٢٠٢١) عدة طرق لتطوير مهارة الاتصال في بيئة العمل المدرسية، من أبرزها: استخدام مواقع تواصل إلكترونية بين إدارة المدرسة والمعلمين، والاهتمام بالأنشطة اللاصفية، وتعزيز مهارات الاتصال لدى المديرية في مجال النطق الشفوي والكتابة، وعقد لقاءات دورية لتبادل الآراء وسماع المقترحات، مع وجود إدارة لنظم المعلومات تُسهّل انسياب البيانات والمعلومات، والابتعاد عن التمسك بالأساليب الإدارية التقليدية، وإتاحة قنوات تواصل مرنة مع المعلمين، ويجب تقبل إدارة المدرسة النقد الموضوعي بإيجابية، وتعمل على تفويض الصلاحيات للمعلمين.

ومما سبق؛ يتبين أن الاتصال الفعّال يعدّ أحد الدعائم الرئيسة في بيئة العمل المدرسية، والاتصال الفعّال والناجح يكون وفق أساليب علمية سليمة،

كفتح قنوات اتصال مرنة مباشرة وغير مباشرة، تقنية أو غير تقنية، وعقد اللقاءات الدورية بين المعلمين وإدارات المؤسسات التعليمية العليا (إدارة مدرسة- إشراف تربوي- قيادات وزارة التعليم)، وسماع الآراء والمقترحات والشكاوى منهم، وتقبل الإدارات العليا للنقد الموضوعي، وتعزيز مهارات الاتصال الشفوية والكتابية لهم.

#### • دراسات سابقة تناولت موضوع جودة بيئة العمل:

ركزت دراسة كيترا تبورن وبونكريبوتور (٢٠١٦) & Kitratporn Puncreobutr، على دراسة موضوع جودة حياة العمل والمناخ التنظيمي للمدارس الواقعة على طول الحدود التايلاندية الكمبودية، واستخدمت البحث المنهج الوصفي، باستخدام الاستبانة المطبقة على عينة عشوائية بسيطة من (٣٨٤) مستجيباً من الإداريين والمعلمين من مدارس مختلفة على طول المنطقة الحدودية، وأوضحت النتائج أن هناك دليلاً على جودة حياة العمل والمناخ التنظيمي في المدارس على مستوى عالٍ، وكشفت عن وجود ارتباط إيجابي قوي بين جودة حياة العمل والمناخ التنظيمي.

واتجهت دراسة أكرم وآخرين (Akram et al., 2017) إلى مقارنة أبعاد جودة حياة العمل المدرسية (QSWL)، وهي: (ظروف العمل الصحية واللائقة، والدعم الإداري، والمرافق في العمل، والفرص التنموية، والأجور اللائقة والعادلة) لمعلمي المدارس العامة من تركيا وباكستان. واعتمدت البحث على المنهج الوصفي المقارن، والاستبانة أداة لجمع البيانات، التي طبقت على عينة شملت (٩٩٥) معلماً تركياً، و(٧١٦) معلماً باكستانياً. وتوصلت البحث إلى أن المعلمين الأتراك أظهروا درجات متوسطة أعلى في أبعاد الدعم الإداري والمرافق في العمل وفرص التطوير مقارنة بالمعلمين الباكستانيين؛ في حين أظهر المعلمون الباكستانيون درجة متوسطة أعلى بكثير في ظروف العمل الصحية واللائقة والأجور اللائقة والعادلة بشكل كبير مقارنة بنظرائهم الأتراك. ويتمتع المعلمون الأتراك بمستوى منخفض نسبياً من الرضا فيما يتعلق بالأجور اللائقة والعادلة.

وكشفت دراسة بريك وعريشي (٢٠٢١) عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمات المرشدات بمدارس جازان، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغيرات: الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأداته الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (١٧٩) معلمة. وتوصلت البحث إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بشكل عام جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات: الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي.

وسعت دراسة الغاوي ومنصور (٢٠٢٢) إلى التعرف على درجة توفر أبعاد جودة بيئة العمل في المدارس الخاصة بالأردن من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، واستخدمت البحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة التي طبقت على عينة من (٣٦٨) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة توافر أبعاد جودة بيئة العمل في المدارس الخاصة بالأردن كانت بدرجة متوسطة، ووجود فروق دالة إحصائية لمتغير الجنس؛ لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة بيئة العمل تُعزى لمتغيري: المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وكشفت دراسة خشبة والزكي (٢٠٢٣) عن درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبانة على عينة عشوائية طبقية بلغت (٤٠٠) معلم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة دمياط، وتوصلت البحث إلى العديد من النتائج أبرزها: أن توفر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي جاء بدرجة متوسطة، وكشفت عن بعض جوانب الضعف: كقلة الرواتب والحوافز، وعدم توافر بيئة مدرسية صحية، وأنه يوجد كثافة عالية في الفصول، وأن الأثاث متهالك، وساعات العمل مرهقة بدنياً، وقلة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.

واقترنت بعض الدراسات على دراسة بيئة العمل المادية، كدراسة العلي (٢٠٢٠) التي ناقشت موضوع البيئة المادية المدرسية، ودورها في أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدارس مدينة دمشق، واستخدمت البحث المنهج الوصفي، باستخدام أداة الاستبانة على عينة بلغت (٢٩٨) معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى أن دور البيئة المادية المدرسية في أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة دمشق جاء بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق دالة بين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق حول دور البيئة المادية المدرسية في أدائهم وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

بينما اهتم عدد من الدراسات بالنمط الإداري ودوره وعلاقته ببيئة العمل، ومنها: دراسة معوض (٢٠١٧)، التي هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمدرسة الثانوية، ودورها في تحقيق جودة حياة العمل من وجهة نظر المعلمين بمدينة بني سويف في مصر، واستخدمت البحث المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (١٦٠) من معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بني سويف، وتوصلت إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمدرسة الثانوية في مدينة بني سويف كانت بدرجة مرتفعة، وأن دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق جودة حياة العمل المدرسي كان بدرجة متوسطة.

وركزت دراسة الخلايلة والكيلاني (٢٠١٧) على بناء أنموذج قيادي لمديري مدارس مديرية تربية الزرقاء الأولى؛ لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين فيها، وباستخدام المنهج المسحي التحليلي التطويري، والاستبانة أداة للدراسة على عينة عشوائية طبقية مكوّنة من (٤٢٤) معلماً ومعلمة. وتوصّلت البحث إلى أن معلمي مديرية الزرقاء الأولى ومعلماتها وصفوا مديريهم بأنهم متوسطي الممارسة للممارسات القيادية المحسّنة لجودة الحياة العملية للمعلمين.

واهتمت دراسة أكار وأوستونر (Akar & Ustuner, 2019) بمعرفة العلاقة بين تصوّرات القيادة التحويلية للمعلمين وجودة الحياة العملية، باستخدام استبانة شملت (٦٥٨) معلماً يعملون في جميع المراحل الدراسية التابعة لوزارة التربية الوطنية بمقاطعة كيليس بتركيا، وأظهر تحليل البيانات وجود علاقات إيجابية بين القيادة التحويلية وتصورات نوعية الحياة العملية للمعلمين، وأن السلوك القيادي التحويلي بين مديري المدارس كان له تأثير كبير ومباشر وإيجابي في تصوّرات جودة الحياة العملية للمعلمين، وكان لها تأثير كبير وغير مباشر وإيجابي في تصوّرات المعلمين لجودة حياة العمل من خلال تصوّراتهم للدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية.

وناقشت دراسة هارتينة وآخرين (Hartinah et al., 2020) دور النمط الإداري للمديرين وبيئة العمل والحوافز على أداء المعلم في مدينة تيغال باندونيسيا، وهدفت إلى التعرف على أثر النمط الإداري وبيئة العمل والحوافز في تحسين أداء المعلمين بالمدارس المهنية الخاصة في مدينة تيغال باندونيسيا، واستخدمت البحث المنهج الوصفي، وجمّعت البيانات باستخدام أداة الاستبانة على عينة قوامها (٣٠٠) معلم، وأظهرت نتائج البحث أن للنمط الإداري وبيئة العمل تأثيرات مباشرة في تحسين أداء المعلم، ويمكن تفسير أداء المعلم من خلال نمط الإدارة ومتغيّرات بيئة العمل؛ ومن ثمّ يمكن تحسين أداء المعلم من خلال قيادة المديرين وبيئة العمل.

وناقشت دراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠) دور الإدارة المدرسية في تطوير بيئة العمل المدرسي للمعلمين، من خلال الاطلاع على التجارب الدولية (اليابان- بريطانيا- ماليزيا). وقد اعتمدت البحث على المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستبانة أداة لجمع البيانات على عينة تكوّنت من (١٣٢) من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الجهرء بالكويت، وتوصّلت البحث إلى أن مستوى توفر أدوار الإدارة المدرسية جاء بدرجة متوسطة، وأن مستوى توافر أبعاد بيئة العمل المدرسي كانت بدرجة كبيرة.

ورصدت دراسة فايد (٢٠٢٠) واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين في المدارس الحكومية بمحافظة الفيوم، وعلاقتها بتطبيق ممارسات القيادة

الخدمة من وجهة نظر عينة البحث، ووضع آليات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بالمدارس الحكومية بمحافظة الفيوم في ضوء مدخل القيادة الخدمة، واعتمدت البحث على أداة الاستبانة، التي طبقت على عينة عشوائية بلغت (٦٠) من الإداريين والمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الفيوم. وتوصلت البحث إلى: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية للإداريين والمعلمين والقيادة الخدمة.

وبحثت دراسة مخلوف وموسى (٢٠٢١) موضوع دور مديري المدارس في تحسين البيئة المدرسية بمرحلة التعليم الابتدائي من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية في بلدية الأبيار بالجزائر، واستخدمت البحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت أداة الاستبانة على (١٥٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى أن مديري المدارس الابتدائية لهم دور كبير في تحسين البيئة المدرسية بالمجال الإداري والفني، ومجال المجتمع المحلي، وأظهرت النتائج عدم وجود اختلاف في دور مديري المدارس في تحسين البيئة المدرسية من وجهة نظر المعلمين، وفقاً لمتغيرات: النوع والخبرة ونوع الكلية.

واتجه عدد من الدراسات إلى بحث العلاقة بين بيئة العمل والصحة النفسية والرضا الوظيفي للمعلمين، ومنها دراسة بوفاتح وبن عون (٢٠١٧)، التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة البيئة المدرسية والصحة النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بولاية الأغواط بالجزائر، واستخدمت البحث المنهج الوصفي، وأداته الاستبانة التي طبقت على عينة قوامها (٦٠) معلماً، وتوصلت إلى أن هناك علاقة موجبة بين جودة البيئة المدرسية والصحة النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ولا توجد فروق دالة إحصائية في تقدير جودة البيئة المدرسية والصحة النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية تُعزى إلى متغيري: المنطقة والأقدمية.

وركزت دراسة سونارسي (Sunarsi, 2019) على تأثير بيئة العمل في الأداء والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية بمنطقة بوغور - جاوة الغربية بأندونيسيا، واستخدمت البحث المنهج الوصفي التحليلي الكمي، وأداة الاستبانة على عينة مكونة من (١٠٠) معلم من معلمي المدارس الابتدائية في منطقة بوغور، وتوصلت إلى أن المعلم الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي؛ لديه موقف إيجابي تجاه عمله، وأن غير الراضي عن وظيفته لديه موقف سلبي تجاه الوظيفة، وقد بلغ متوسط درجة الرضا الوظيفي للمعلمين (٤.٢٩) بمعايير جيدة جداً. ووفقاً لنتائج البحث؛ فإن بيئة العمل لها تأثير إيجابي وكبير في أداء المعلمين، وأثر إيجابي ومهم في الرضا عن العمل.

وهدف دراسة أنا وآخرين (Anna et al., 2021) إلى معرفة العلاقة بين ظروف العمل المدرسية وخصائص المعلم والرضا الوظيفي للمعلمين بالسويد،

واستخدمت البحث المنهج التحليلي الوثائقي لبيانات المدارس المشاركة في الاختبارات الدولية للرياضيات والعلوم (TIMSS 2015)، التي ضمت (١٥٠) مدرسة، و(٢٠٠) معلم ومعلمة في تخصص الرياضيات، و(٤٠٩٠) طالباً من الصف الثامن، وأظهرت النتائج وجود علاقة كبيرة بين ظروف العمل في المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين، ووجود علاقة طردية إيجابية بين التطوير المهني والرضا الوظيفي.

وسعت دراسة حاجم وآخرين (٢٠٢٢) إلى تحديد مستوى جودة حياة العمل في عدد من مدارس تربية صلاح الدين، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي عدد من مدارس تربية صلاح الدين، ودراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي في عدد من مدارس تربية صلاح الدين بالعراق، باستخدام المنهج الوصفي وأداته الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (٥١) من المديرين والمعلمين، واستنتجت أن مستوى جودة حياة العمل في عدد من مدارس تربية صلاح الدين جاء مرتفعاً، وأن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس صلاح الدين كان متوسطاً، ووجود تأثير معنوي لمجموع عناصر جودة حياة العمل في أبعاد الرضا الوظيفي المتمثلة في: الترقية، والأجور، وطبيعة العمل والبيئة: أي أنه كلما زادت جودة حياة العمل لدى المدارس التربوية؛ زادت قدرتها على تحقيق الرضا الوظيفي.

وهدف دراسة سوناريو وآخرين (Sunaryo et al., 2023) إلى التعرف على أثر بيئة العمل والحوافز والرضا الوظيفي في أداء المعلمين بجاوة الوسطى في إندونيسيا، واستخدمت البحث المنهج الوصفي، وجمعت البيانات باستخدام الاستبانة بطريقة عينات كرة الثلج، على (١١٠) مستجيبين من معلمي جاوة الوسطى، الذين عملوا لمدة سنة على الأقل في مدارسهم. وتوصلت البحث إلى عدة نتائج، أبرزها: تؤثر بيئة العمل إيجابياً في الرضا الوظيفي، وأن لبيئة العمل تأثيراً إيجابياً وكبيراً في أداء المعلمين بالمدارس، وكان للحوافز تأثير إيجابي وكبير في الرضا الوظيفي وأداء المعلمين، وللرضا الوظيفي تأثير إيجابي وكبير في أداء المعلمين بالمدارس.

وقد اتجه عدد من الدراسات إلى تناول العلاقة بين جودة بيئة العمل المدرسية والمواطنة التنظيمية، حيث تناولت دراسة الطويلمي (٢٠١٩) موضوع جودة البيئة المدرسية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس محافظة أضم التابعة لمنطقة مكة المكرمة، واستخدمت البحث المنهج الوصفي التحليلي، وأداته الاستبانة على عينة مكونة من (٣٠٠) معلم، وتوصلت إلى توافر مؤشرات جودة البيئة المدرسية في مدارس تعليم البنين بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين، وكانت بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات عينة البحث تُعزى إلى: اختلاف

المؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة. وأهم ما أوصت به البحث الاهتمام بتوفير بيئة مدرسية تتسم بالجودة، وتخصيص فريق تطوير وتحسين لكل مدرسة أو مجموعة مدارس تقع في نطاق متقارب، تكون مهمته دراسة الواقع، والتعريف على العوامل المؤثرة في تحقيق جودة البيئة المدرسية.

وركزت دراسة سمحان (٢٠٢٠) على التعرف إلى العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية، والاستقرار والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، والعلاقة بين الحياة وساعات العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار)، وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية، واعتمدت البحث على أداة الاستبانة التي طبقت على عينة بلغت (٣٤٧) معلماً، وتوصلت البحث إلى وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد السلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

بينما سعت دراسة الطويل (٢٠٢٢) إلى التعرف على دور بيئة العمل المدرسية في تدعيم الأمن الاجتماعي بالمجتمع المدرسي، وقد أجري البحث على مدرستي البدرشين الإعدادية للبنين والبنات التابعة لإدارة البدرشين التعليمية، واستخدمت البحث المنهج الوصفي وأداته الاستبانة على (١١٠) من المعلمين والأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين والموجهين العاملين بالمدرسة. وتوصلت نتائج البحث إلى وجود أثر إيجابي بين محاور أبعاد بيئة العمل المدرسية وتحقيق الأمن الاجتماعي.

### • إجراءات البحث :

#### • منهج البحث:

اتبع البحث المنهج الوصفي؛ لقيام هذا النوع من المناهج على دراسة واقع الظاهرة مع وصفها وصفاً دقيقاً، ولا يقف المنهج الوصفي عند وصف الظاهرة أو الممارسة السائدة أو الواقع؛ بل يتعدى ذلك إلى التعرف على العلاقات بين المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة، وجمع أوصاف علمية وكمية وكيفية عنها في وضعها الطبيعي من خلال عدة أدوات وأساليب؛ لبيان العوامل المتسببة فيها، والنتائج المترتبة عليها، والوصول إلى استنتاجات وتعميمات تُفسر الظاهرة بما يسمح بتوجيهها وتغييرها نحو أهداف مطلوبة (المشهداني، ٢٠١٩).

والمنهج الوصفي الأنسب لهذه البحث؛ نظراً لطبيعتها وتساؤلاتها وأهدافها والبيانات التي سعت إلى الحصول عليها، كما اعتمد على المدخلين الكمي والنوعي، من خلال توظيف أدوات بحث مختلفة لتحقيق أهداف البحث. ويقوم المنهج الوصفي المعتمد على أدوات البحث المختلط على الفلسفة

البراغماتية (أو النفعية أو العملية)، التي تتضح ملامحها في الاستفادة من المنهجين الكمي والنوعي، واستخدام البيانات الكمية والنوعية في فهم مشكلة البحث كما هي في الواقع، وللباحث حرية الاختيار من المنهجيات والآليات والإجراءات بما يتلاءم مع احتياجات دراسته (كريسويل، ٢٠١٤/٢٠١٩)، وقد اتبعت البحث الحالية هذا المنهج من خلال التصميم المتقارب، والتصميم التفسيري التتابعي. والهدف من استخدام التصميم المتقارب مقارنة البيانات الكمية والنوعية؛ للتعرف على مدى التوافق بينها، بينما يُستخدم التصميم التفسيري التتابعي لتفسير البيانات النوعية لنتائج البحث الكمية؛ للوصول إلى فهم أعمق وأوضح للنتائج الكمية (كريسويل، ٢٠١٤/٢٠١٩).

#### • مجنوع البحث:

استهدف البحث معلمات التعليم العام بمدارس المدينة المنورة الحكومية (بنات)، وقد بلغ مجتمع المعلمات داخل المدينة المنورة دون محافظاتها (٩٧٩٥) معلمة في المراحل الدراسية الثلاث: الابتدائية والمتوسطة والثانوية، حيث بلغ مجتمع المرحلة الثانوية (٢٣٧٥) معلمة، وبلغ (٢٥١٢) معلمة في المرحلة المتوسطة، و(٤٩٠٨) معلمة في المرحلة الابتدائية (الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، ١٤٤٤هـ).

#### • عينة البحث:

أجري البحث على عينة عشوائية طبقية من معلمات المدينة المنورة في المدارس الحكومية للبنات، التابعة لإدارة تعليم المدينة المنورة، حيث اختيرت العينة بشكل عشوائي من معلمات المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية والمتوسطة والثانوية). ولتحديد حجم ملائم للعينة، فقد استخدمت معادلة إستيفن ثامبسون (Steven Thompson): حيث تم استخراج حجم العينة الملائمة من مجتمع البحث الذي بلغ (٣٧٠) معلمة: أي بنسبة (٣.٧٪) من نسبة مجتمع البحث. ولتقليل التكلفة والجهد واختصاراً للوقت؛ وُزعت الاستبانة إلكترونياً على مجتمع البحث، وتم استلام (٥٤٠) ردّاً. وأما عينة البحث في أداة المقابلة، فقد اختيرت (١١) معلمة من معلمات المدينة المنورة بالطريقة القصدية لتطبيق المقابلة عليهن، وهن ممن توافرت لديهن الرغبة في إجراء المقابلة، ولديهن الاستعداد على الإجابة بكل شفافية وحيادية عن أسئلة المقابلة، من المراحل التعليمية الثلاث (الثانوية والمتوسطة والابتدائية)، وتتراوح سنوات خبرتهن من (٥) سنوات فأعلى إلى أقل من (٢٠) سنة، ويعملن في مدارس ذات مبان حكومية ومستأجرة.

#### • خصائص أفراد عينة البحث:

للتعرف على خصائص عينة البحث؛ حسب التكرارات والنسب المئوية لمُتغيّرات البحث المتمثلة في: (المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات في المدرسة)، والتي تظهر في الجداول الآتية:

### • مُنْغِير المَرْحَلَة الدِّرَاسِيَّة:

جدول (١): تَوْزِيع أَفْرَاد العِيْنَة بِحَسَب مُتَغَيِّر المَرْحَلَة الدِّرَاسِيَّة (ن=٥٤٠).

| النسبة المئوية % | عدد أفراد العينة (التكرارات) | المرحلة الدراسية |
|------------------|------------------------------|------------------|
| ٣٨.٧ %           | ٢٠٩                          | الابتدائية       |
| ٢٨.٥ %           | ١٥٤                          | المتوسطة         |
| ٣٢.٨ %           | ١٧٧                          | الثانوية         |
| ١٠٠ %            | ٥٤٠                          | المجموع          |

يتضح من الجدول (١)؛ أن (٣٨.٧ %) من أفراد العينة معلمات من المرحلة الابتدائية، وتلاها في النسبة فئة معلمات المرحلة الثانوية حيث بلغت نسبتهن (٣٢.٨ %) من أفراد العينة، بينما كانت أقل نسبة لفئة معلمات المرحلة المتوسطة؛ إذ بلغت (٢٨.٥ %).

### • مُنْغِير سَنَوَات الخِبْرَة:

جدول (٢): تَوْزِيع أَفْرَاد العِيْنَة بِحَسَب مُتَغَيِّر سَنَوَات الخِبْرَة (ن=٥٤٠).

| النسبة المئوية % | عدد أفراد العينة (التكرارات) | سنوات الخبرة              |
|------------------|------------------------------|---------------------------|
| ٢.٢ %            | ١٢                           | أقل من ٥ سنوات.           |
| ٦.٥ %            | ٣٥                           | من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات. |
| ٣٧ %             | ٢٠٠                          | من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.  |
| ٥٤.٣ %           | ٢٩٩                          | ١٥ سنة فأكثر.             |
| ١٠٠ %            | ٥٤٠                          | المجموع                   |

يظهر من الجدول (٢)؛ أن أكثر من نصف أفراد العينة من المعلمات، ممن بلغت سنوات خبرتهن من (١٥ سنة فأكثر)، بنسبة (٥٤.٣ %)، وتلاها فئة المعلمات اللاتي تتراوح سنوات خبرتهن (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٣٧ %)، بينما كانت أقل نسبة لفئة المعلمات اللاتي تبلغ سنوات خبرتهن أقل من (٥) سنوات، حيث بلغت (٢.٢ %)؛ وربما يعود ذلك إلى سياسة النقل والتعيين للمعلمات في المدينة المنورة، حيث يسد الاحتياج من المعلمات بالنقل سنوياً، ويندر فيها التعيين؛ ويبرر هذا قلة عدد المعلمات اللاتي تبلغ سنوات خبرتهن أقل من (١٠) سنوات.

### • مُنْغِير نَوْع المَبْنَى المَدْرَسِي:

جدول (٣): تَوْزِيع أَفْرَاد العِيْنَة بِحَسَب مُتَغَيِّر نَوْع المَبْنَى المَدْرَسِي (ن=٥٤٠).

| النسبة المئوية % | عدد أفراد العينة (التكرارات) | نوع المبنى المدرسي |
|------------------|------------------------------|--------------------|
| ٥٨.٥ %           | 316                          | حكومي مستقل        |
| ١٤.٨ %           | ٨٠                           | حكومي مشترك        |
| ٢٢ %             | ١١٩                          | مستاجر مستقل       |
| ٤.٦ %            | ٢٥                           | مستاجر مشترك       |
| ١٠٠ %            | ٥٤٠                          | المجموع            |

يتضح من الجدول (٣)؛ أن أكثر من نصف أفراد العينة يعملن داخل مبنى حكومي مستقل بنسبة (٥٨.٥ %)، وبلغت نسبة من يعملن داخل مبنى حكومي

مشترك (١٤.٨٪)، بينما بلغت نسبة من يعملن من أفراد عينة البحث داخل مبنى مستأجر (٢٦.٥٪)، منها (٢٢٪) داخل مبنى مستأجر مستقل، و(٤.٦٪) داخل مبنى مستأجر مشترك؛ مما يدل على قلة المباني المستأجرة المشتركة في المدينة المنورة.

#### • مُنْغِير عدد الطالبات في المدرسة:

جدول (٤): توزيع أفراد العينة بحسب مُنْغِير عدد الطالبات في المدرسة (ن=٥٤٠).

| عدد الطالبات في المدرسة | عدد أفراد العينة (التكرارات) | النسبة المئوية % |
|-------------------------|------------------------------|------------------|
| أقل من ٣٥٠ طالبة.       | ١٧٣                          | ٣٢٪              |
| من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة.   | ٢٦٠                          | ٤٨.١٪            |
| أكثر من ٦٠٠ طالبة.      | ١٠٧                          | ١٩.٨٪            |
| المجموع                 | ٥٤٠                          | ١٠٠٪             |

يتبين من الجدول (٤)؛ أن (٤٨.١٪) من أفراد العينة يعملن داخل مدرسة يتراوح فيها عدد الطالبات من (٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة)، وبلغت نسبة أفراد العينة ممن يعملن داخل مدرسة بها (أقل من ٣٥٠ طالبة) (٣٢٪)، بينما بلغت نسبة من يعملن داخل مدارس تحتوي على (أكثر من ٦٠٠ طالبة) (١٩.٨٪)، وتدل هذه النتيجة على وجود كثافة طلابية في بعض المدارس.

#### • أداة البحث [ الاستبانة ]:

صُمِّمَت الاستبانة من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة والأدب النظري للدراسة، وتكوّنت في صورتها النهائية من جزأين، احتوى الجزء الأول على البيانات الأولية: (المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات في المدرسة)، فيما احتوى الجزء الثاني على (٢٩) فقرة، موزعة بين الأبعاد الخمسة لواقع جودة بيئة العمل المدرسية، ويوضح الجدول الآتي عدد الفقرات الموزعة لكل محور، والأبعاد المتفرعة منها.

جدول (٥): محاور الاستبانة وأبعادها وتوزيع الفقرات.

| المحور                        | الأبعاد                    | عدد الفقرات |
|-------------------------------|----------------------------|-------------|
| واقع جودة بيئة العمل المدرسية | النمط الإداري              | ٦           |
|                               | الحوافز والمكافآت          | ٥           |
|                               | الظروف البيئية والفيزيائية | ٧           |
|                               | الاتصال الفعال             | ٥           |
|                               | التقنية                    | ٦           |
|                               | المجموع                    | ٢٩          |

#### • إجراءات التحقق من الصدق والثبات:

للتحقق من الصدق والثبات لأداة الاستبانة استخدمت الأساليب الآتية:

#### • الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة، والتأكد أنها تقيس ما وُضعت لقياسه؛ عُرِضَت الأداة على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة

التربوية بلغ عددهم (١٠) محكمين ؛ لإبداء رأيهم تجاه الاستبانة وتحكيمها، والتأكد من انتماء كل بُعد من أبعاد الاستبانة مع محاورها، ومناسبة كل فقرة للبُعد والمحور الذي تنتمي إليه، والتأكد من وضوح الصياغة اللغوية لكل فقرة، ومدى ملاءمتها. وبعد الاطلاع على استجابات المحكمين؛ تبين أن الأداة تقيس ما وُضعت لقياسه، وهي مناسبة من حيث الصياغة اللغوية بشكل عام، مع وجود بعض الملاحظات والمُقترحات؛ وتم بناءً عليها إجراء بعض التعديلات، وإعادة صياغة بعض فقرات المحور الأول، وحذف بعض الفقرات لتشابهها مع غيرها من الفقرات؛ لتفادي التكرار، وبعد إجراء التعديلات ظهرت الاستبانة بشكلها النهائي الموضحة في ملحق رقم (١).

#### • صدق الانساق الداخلي:

للتأكد من مدى ارتباط محاور الاستبانة فيما بينها، ومدى ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمحور؛ اختيرت عينة استطلاعية مكوّنة من (٣٠) مفردة؛ لقياس الصدق والثبات، وبناءً على بياناتها حسب صدق الانساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون ( Pearson Correlation Coefficient)، والجدول (٦) الآتي يوضح قيم معاملات الارتباط.

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

| المحور الأول |         | الفقرة | معامل الارتباط بالمحور |
|--------------|---------|--------|------------------------|
| ١            | .713**  | ١٦     | .723**                 |
| ٢            | .746**  | ١٧     | .710**                 |
| ٣            | .721**  | ١٨     | .649**                 |
| ٤            | .666**  | ١٩     | .743**                 |
| ٥            | 0.736** | ٢٠     | .767**                 |
| ٦            | .693**  | ٢١     | .647**                 |
| ٧            | .607**  | ٢٢     | .743**                 |
| ٨            | .691**  | ٢٣     | .684**                 |
| ٩            | .692**  | ٢٤     | .626**                 |
| ١٠           | .735**  | ٢٥     | .700**                 |
| ١١           | .750**  | ٢٦     | .773**                 |
| ١٢           | .730**  | ٢٧     | .659**                 |
| ١٣           | .648**  | ٢٨     | .613**                 |
| ١٤           | .669**  | ٢٩     | .681**                 |
| ١٥           | .697**  |        |                        |

◆◆ دالة عند مستوى (٠.٠١) فأقل.

يتبين من الجدول (٦)؛ أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١). وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة، وتراوح ما بين (٠.606\*\*) و(٠.834\*\*); وبذلك تكون فقرات الاستبانة مترابطة مع الدرجة الكلية.

### • ثبات أداة الاستبانة:

للتأكد من ثبات أداة البحث أُستخدم مُعامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، كما يأتي:

جدول (٧): مُعاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل محور وفقراته.

| المحور الأول     |                    |        |                    |
|------------------|--------------------|--------|--------------------|
| الفقرة           | مُعامل الثبات ألفا | الفقرة | مُعامل الثبات ألفا |
| ١                | .959               | ١٦     | .958               |
| ٢                | .958               | ١٧     | .959               |
| ٣                | .958               | ١٨     | .959               |
| ٤                | .959               | ١٩     | .959               |
| ٥                | .958               | ٢٠     | 0.958              |
| ٦                | .959               | ٢١     | .959               |
| ٧                | .959               | ٢٢     | .958               |
| ٨                | .959               | ٢٣     | .959               |
| ٩                | .959               | ٢٤     | .960               |
| ١٠               | .958               | ٢٥     | .959               |
| ١١               | .958               | ٢٦     | .958               |
| ١٢               | .958               | ٢٧     | .959               |
| ١٣               | .959               | ٢٨     | .959               |
| ١٤               | .959               | ٢٩     | .959               |
| ١٥               | .959               |        |                    |
| الإجمالي (٠.٩٦٠) |                    |        |                    |

يتبين من الجدول (٧): أن قيم مُعاملات الثبات جميعها مرتفعة، حيث بلغت قيمة مُعامل الثبات الكلي لفقرات الاستبانة (٠.٩٦٠)، وتراوح قيم مُعاملات الثبات للفقرات بين (٠.٩٥٨-٠.٩٦٠)، مما يدل على تمتع الأداة بثبات عالٍ. ويتضح أن ثبات جميع الفقرات مرتفعة.

### • إجراءات تصميم أداة الاستبانة ونطبقها:

مر إجراءات تصميم أداة الاستبانة وتطبيقها بعدة بمراحل، وهي:

- ◀ مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالمحاور وأبعادها المختلفة.
- ◀ تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، وتحديد مقياس ليكرت (Likert) الخماسي لدرجة الموافقة: (أوافق تماماً - أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق - لا أوافق تماماً).
- ◀ عرض الأداة على عشرة محكمين في تخصص الإدارة التربوية، والأخذ بتوجيهاتهم وآرائهم حول تعديل الفقرات والأبعاد المتصلة بمحاور البحث.
- ◀ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية عبر نماذج قوئل (Google Forms)، ومن ثم تجربتها؛ لضمان صحة البيانات المدخلة، والتأكد من عدم وجود أخطاء لغوية وإملائية نتيجة النقل والنسخ، وبعد تجربتها وجاهزيتها للاستجابة واستقبال الردود؛ استُخرج خطاب تسهيل مهمة من القطاعات ذات العلاقة (الملحق: ٣-٤).

توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر رابط النموذج لمجتمع البحث، إما بالتواصل الشخصي مع أفراد من المجتمع، أو التواصل الشخصي مع مديرات المدارس؛ لإرساله إلى معلمات المدرسة؛ لضمان استجابات العينة الممثلة، وأنها تقع ضمن متغيرات البحث.

جمع البيانات واستخراجها، وترميز الاستجابات في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بدءاً من الخمسة إلى الواحد على التوالي كما يأتي: أوافق تماماً (٥) درجات- أوافق (٤) درجات- أوافق إلى حد ما (٣) درجات- لا أوافق (٢) درجات- لا أوافق تماماً (١) درجة.

تحليل البيانات وتفسيرها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية مؤشراً للموافقة على العبارات، ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت البحث مقياس ليكرت الخماسي المتدرج؛ لتحديد مستوى الإجابة عن عبارات الاستبانة، ثم تصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى، والجدول (٨) الآتي يوضح هذا التصنيف.

جدول (٨): توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الاستبانة.

| الاستجابة       | مدى المتوسطات         | المستوى    |
|-----------------|-----------------------|------------|
| أوافق تماماً    | أكبر من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠ | مرتفع جداً |
| أوافق           | أكبر من ٣.٤٠ إلى ٤.٢٠ | مرتفع      |
| أوافق إلى حد ما | أكبر من ٢.٦٠ إلى ٣.٤٠ | متوسط      |
| لا أوافق        | أكبر من ١.٨٠ إلى ٢.٦٠ | منخفض      |
| لا أوافق تماماً | من ١.٠٠ إلى ١.٨٠      | منخفض جداً |

## • نتائج البحث ونفسيرها ومناقشتها :

### • أولاً: تحليل نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس النعليل العام [بنات] بالمدينة المنورة؟

للإجابة عن سؤال البحث الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور واقع جودة بيئة العمل المدرسية، والفقرات المنتمية لكل بُعد، مع ترتيب المستوى لكل فقرة وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي، وتوضّح الجداول من (٩) إلى رقم (١٤) ذلك.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة.

| الرقم | الأبعاد                             | عدد الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|-------|-------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| ١     | النمط الإداري                       | 5           | ٤.٠٠            | ٠.792             | ٢       | مرتفع   |
| ٢     | الحوافز والمكافآت                   | 7           | 3.96            | ٠.769             | ٣       | مرتفع   |
| ٣     | الظروف البيئية والفيزيائية المناسبة | 5           | 3.77            | ٠.858             | ٤       | مرتفع   |
| ٤     | الاتصال الفعال                      | 6           | 4.18            | ٠.773             | ١       | مرتفع   |
| ٥     | التقنية                             | 6           | 3.31            | ٠.906             | ٥       | متوسط   |
|       | المجموع الكلي                       | ٢٩          | 3.83            | ٠.٦٩٨             |         | مرتفع   |

يتبين من الجدول (٩) أن المتوسط العام لواقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة؛ بلغ (٣.٨٣)، بانحراف معياري (٠.٦٩)، وبمستوى مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة، وربما تدل هذه النتيجة على أنه يوجد اهتمام بتهيئة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة لدعم تنفيذ العملية التعليمية بهذه المدارس وتحقيق أهدافها. وتتفق هذه النتيجة مع ما أظهرته نتائج دراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠)؛ بأن مستوى توفر أبعاد بيئة العمل المدرسي كان بدرجة كبيرة، كما تتفق مع نتائج دراسة حاجم وآخرين (٢٠٢٢)، التي أوضحت أن متوسط جودة حياة العمل بمدارس صلاح الدين جاء بمستوى مرتفع.

وقد تراوحت متوسطات أبعاد محور واقع جودة بيئة العمل المدرسية بين (٣.٣١) و(٤.١٨)، من مستوى مرتفع إلى متوسط، ورتبت الأبعاد من الأعلى إلى الأقل في المتوسط الحسابي، وكان أعلى الأبعاد في المتوسط الحسابي بعد الاتصال الفعال، بمتوسط حسابي (٤.١٨). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العملية التعليمية بحاجة إلى التواصل والتنسيق والمتابعة المباشرة؛ ولذلك ظهر الاهتمام بالاتصال الفعال في هذه المدارس. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بن حمو (٢٠٢٢)، التي توصلت إلى أن الاتصال يعدّ أبرز أبعاد بيئة العمل، واتفقت مع ما توصل إليه عبد المنعم (٢٠١٧)؛ بأن أبرز الطرق للتغلب على معوقات جودة البيئة المدرسية هي تحسين الاتصال.

بينما كانت أقل الأبعاد في المتوسط الحسابي بعد التقنية، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣١)، وقد يعود ذلك إلى افتقار بعض مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة لبعض المتطلبات التقنية؛ وهذا جعل جودة البعد التقني بها متوسطة وأقل جودة مقارنة مع بقية أبعاد بيئة العمل المدرسية الأخرى في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة.

ولتوضيح فقرات كل بُعد، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجداول الآتية:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد النمط الإداري.

| رقم<br>الفقرة | الفقرة                                                                              | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الترتيب | المستوى    |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|---------|------------|
| ١             | تشرك إدارة المدرسة المعلمات في صناعة القرار المدرسي.                                | 3.73               | 1.04                 | ٦       | مرتفع      |
| ٢             | تتيح إدارة المدرسة للمعلمات حرية التعبير وإبداء الرأي في الموضوعات الخاصة بالمدرسة. | 3.76               | 1.04                 | ٥       | مرتفع      |
| ٣             | تفوض إدارة المدرسة المهام للمعلمات وفق معايير محددة وواضحة.                         | 3.90               | ٠.971                | ٤       | مرتفع      |
| ٤             | تقيم إدارة المدرسة أداء المعلمات وفق معايير واضحة ومعتمدة.                          | 4.16               | ٠.836                | ٢       | مرتفع      |
| ٥             | تتعامل إدارة المدرسة بعدالة مع المعلمات.                                            | 3.96               | ١.053                | ٣       | مرتفع      |
| ٦             | تتطلق رؤية المدرسة ورسالتها من رؤية الوزارة ورسالتها.                               | 4.35               | ٠.812                | ١       | مرتفع جداً |
|               | المتوسط العام                                                                       | 4.00               | ٠.792                |         | مرتفع      |

يتبين من الجدول (١٠): أن المتوسط العام لبُعد النمط الإداري بلغ (٤٠٠)، بمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إدارات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة تتمتع بالخبرة الإدارية الكافية، مما جعل جودة النمط الإداري الذي تمارسه مرتفعاً. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الغاوي ومنصور (٢٠٢٢)، التي توصلت إلى أن مجال تحقيق الديمقراطية السائدة في الإدارة المدرسية بالمدارس الخاصة في الأردن جاءت بدرجة متوسطة.

وجاءت متوسطات استجابات عينة البحث حول فقرات واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، فيما يتعلق ببعد النمط الإداري جميعها بمستوى مرتفع، وكانت أعلى الفقرات رقم (٦) "تنطلق رؤية المدرسة ورسالتها من رؤية الوزارة ورسالتها"، بمتوسط حسابي (٤.٣٥)؛ وتدلّ هذه النتيجة على أن مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة أداة منفذة لتحقيق أهداف الوزارة؛ ولذلك عادة ما تنطلق رؤية هذه المدارس ورسالتها من رؤية الوزارة ورسالتها.

بينما كانت أقل الفقرات الفقرة رقم (١) "تُشرك إدارة المدرسة المعلمات في صناعة القرار المدرسي"، بمتوسط حسابي (٣.٧٣)، ثم الفقرة رقم (٢) "تتيح إدارة المدرسة للمعلمات حرية التعبير وإبداء الرأي في الموضوعات الخاصة بالمدرسة"، بمتوسط حسابي (3.76). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأسلوب المركزي الذي تتبعه بعض إدارات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة؛ يُقلل من إشراك المعلمات في عملية صناعة القرار، كما يُقلل من إتاحة حرية التعبير لهن وإبداء الرأي في الموضوعات الخاصة بالمدرسة.

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد الحوافز والمكافآت.

| رقم الفقرة | الفقرة                                                               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى    |
|------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|------------|
| ٧          | تمنح إدارة المدرسة شهادات تقديرية للمعلمات نهاية العام الدراسي.      | 4.36            | ٠.867             | ١       | مرتفع جداً |
| ٨          | تُقدّر إدارة المدرسة المعلمات اللاتي يقمن بأنشطة إبداعية غير منهجية. | 4.29            | ٠.829             | ٢       | مرتفع جداً |
| ٩          | يتميز نظام الترقيات بالشفافية والعدالة.                              | 3.70            | 1.04              | ٤       | مرتفع      |
| ١٠         | تمنح إدارة المدرسة الحوافز حسب أداء المعلمات.                        | 3.74            | 1.06              | ٣       | مرتفع      |
| ١١         | تتنوّع الحوافز بحسب احتياجات المعلمات.                               | 3.58            | 1.05              | ٥       | مرتفع      |
|            | المتوسط العام                                                        | 3.96            | ٠.769             |         | مرتفع      |

يظهر من الجدول (١١): أن المتوسط العام لواقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة، فيما يتعلق ببُعد الحوافز والمكافآت؛ بلغ (3.96)، وبمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إدارات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة تعمل على تعزيز المعلمات في

العمل المدرسي، وتهتم بتقديم الحوافز والمكافآت لهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بريك وعريشي (٢٠٢١)، التي توصلت إلى أن نظام الأجور والمكافآت جاء بدرجة كبيرة، ودراسة حاجم وآخرين (٢٠٢٢)، التي أظهرت أن استجابات العينة على بُعد الحوافز جاء بمستوى مرتفع.

وتختلف مع نتيجة دراسة الغاوي ومنصور (٢٠٢٢)، التي توصلت إلى أن عدالة نظم الأجور والمكافآت جاءت بدرجة متوسطة، وأيضاً مع نتيجة دراسة خشبة والزكي (٢٠٢٣)، التي أوضحت أن درجة تحقق بُعد الأجور والمكافآت لمعلمي محافظة دمياط جاءت منخفضة.

وقد تراوحت متوسطات استجابات أفراد العينة لهذا البُعد بين (٤.٣٦) و(٣.٥٨)، من مستوى مرتفع جداً إلى مستوى مرتفع، حيث تصدرت الترتيب الأول الفقرة رقم (٧): "تمنح إدارة المدرسة شهادات تقديرية للمعلمات نهاية العام الدراسي"، بمتوسط حسابي (٤.٣٦). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مديرات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة يدركن أهمية التحفيز المعنوي، وحاجة المعلمات إلى الشعور بالتقدير؛ لدفعهن إلى تحسين أدائهن.

بينما تراجعت في الترتيب إلى الخامس الفقرة رقم (١١): "تنوع الحوافز بحسب احتياجات المعلمات"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٨)؛ وقد يدل ذلك على أن محدودية بعض الصلاحيات لمديرات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة؛ قلل من قدرتهن على تنوع الحوافز بحسب احتياجات المعلمات. ثم تأتي بعدها في الترتيب الفقرة رقم (٩): "يتميز نظام الترقية بالشفافية والعدالة"، بمتوسط حسابي (٣.٧٠). ويمكن تفسير ذلك بأن نظام الترقية قد يتسم الضبابية وعدم الوضوح لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ مما قلل من الموافقة على تميز نظام الترقية بالشفافية والعدالة من قبل المعلمات.

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد الظروف البيئية والفيزيائية.

| رقم الفقرة | الفقرة                                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| ١٢         | تتميز بيئة المدرسة بالنظافة.                                                       | 4.00            | ٠.980             | ١       | مرتفع   |
| ١٣         | تناسب الكثافة الصفية للطالبات مع مساحة الحجرة الدراسية.                            | 3.61            | 1.16              | ٦       | مرتفع   |
| ١٤         | تعد مساحة غرف المعلمات مناسبة.                                                     | 3.55            | 1.16              | ٧       | مرتفع   |
| ١٥         | تتوزع الإضاءة بشكل متوازن داخل المبنى المدرسي.                                     | 3.84            | ١.08              | ٢       | مرتفع   |
| ١٦         | تتم صيانة المبنى المدرسي بشكل دوري؛ بما يساعد على تنفيذ العملية التعليمية. ونجاحها | 3.73            | 1.03              | ٣       | مرتفع   |
| ١٧         | يتوفر نظام تهوية جيد في المبنى المدرسي.                                            | 3.73            | 1.10              | ٤       | مرتفع   |
| ١٨         | طلاء جدران المدرسة مريح للعين.                                                     | 3.71            | 1.09              | ٥       | مرتفع   |
|            | المتوسط العام                                                                      | 3.77            | ٠.858             |         | مرتفع   |

يتضح من الجدول (١٢)؛ أن المتوسط العام لواقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة، فيما يتعلق بـبعد الظروف البيئية والفيزيائية؛ بلغ (٣.٧٧)، وبمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إدارة تعليم المدينة المنورة تحرص على تهيئة بيئة العمل المادية لتهيئة المدارس للعملية التعليمية؛ مما زاد من جودة بـعد الظروف البيئية والفيزيائية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠)، التي أظهرت أن مستوى توافر البيئة المادية المدرسية كان بدرجة كبيرة، وكذلك دراسة حاجم وآخرين (٢٠٢٢)، التي كشفت عن أن مستوى الظروف البيئية جاء بمستوى مرتفع. واختلقت مع نتيجة دراسة الطويل (٢٠٢٢)، التي أظهرت أن مستوى البيئة المادية المدرسية في إدارة البدرشين بمصر جاءت بمستوى متوسط، ونتيجة دراسة الغاوي ومنصور (٢٠٢٢) في أن توفير ظروف العمل المناسبة والإنسانية جاءت بدرجة متوسطة في المدارس الخاصة بالأردن.

وقد تراوحت متوسطات استجابات العينة لفقرات هذا البعد بين (٤.٠٠) و(٣.٥٥)، وجميعها بمستوى مرتفع، وحازت الفقرة رقم (١٢): "تتميز بيئة المدرسة بالنظافة" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٠)، وربما يعود ذلك إلى أن قيمة النظافة ترتبط بصحة جميع منسوبات المدرسة؛ الأمر الذي زاد من الاهتمام بها في بيئة العمل المدرسية؛ مما زاد من مستوى جودتها في بيئة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

بينما جاء في المرتبتين الأخيرتين، الفقرة رقم (١٤): "تعد مساحة غرف المعلمات مناسبة"، بمتوسط حسابي (٣.٥٥). ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمات بحاجة إلى غرف تتسع لأعدادهن بشكل مريح لهن؛ مما قلل من الموافقة على مناسبة مساحة غرف المعلمات في بيئة العمل بـمدارس التعليم العام في المدينة المنورة. وتتقدمها الفقرة رقم (١٣): "تناسب الكثافة الصفية للطالبات مع مساحة الحجرة الدراسية"، بمتوسط حسابي (٣.٦١)؛ ويمكن إسناد ذلك إلى أن بعض الفصول الدراسية بها حالات ازدحام من الطالبات.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بُعد الاتصال الفعال.

| رقم الفقرة | الفقرة                                                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى    |
|------------|----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|------------|
| ١٩         | تُتاح لي فرصة التواصل مع الإدارة المدرسية بطريقة متبادلة.      | 4.21            | .862              | ٢       | مرتفع جداً |
| ٢٠         | تصلني المعلومات الخاصة بالعمل في الوقت المناسب.                | 3.98            | 1.048             | ٥       | مرتفع      |
| ٢١         | تُمارس إدارة المدرسة علاقاتها الإنسانية مع المعلمات بفاعلية.   | 4.25            | .857              | ١       | مرتفع جداً |
| ٢٢         | تُشجّع إدارة المدرسة على التواصل الإيجابي بين منسوبات المدرسة. | 4.21            | .907              | ٣       | مرتفع جداً |
| ٢٣         | تُفعل إدارة المدرسة قنوات اتصال وتواصل متنوعة.                 | 4.19            | .816              | ٤       | مرتفع      |
|            | المتوسط العام                                                  | 4.18            | .773              |         | مرتفع      |

يتبين من الجدول (١٣)؛ أن المتوسط العام لواقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة، فيما يتعلق ببعد الاتصال الفعال؛ بلغ (٤.١٨)، بمستوى مرتفع. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الغامدي والشماسي (٢٠٢١)، حيث جاء بعد الاتصال بمستوى مرتفع، ودراسة بويدي (٢٠١٩)، التي توصلت إلى أن درجة جودة الاتصال التنظيمي جاءت مرتفعة، وتختلف مع نتيجة دراسة خشبة والزكي (٢٠٢٣)، التي توصلت إلى أن درجة تحقق بعد التواصل الفعال لدى معلمي محافظة دمياط؛ جاءت متوسطة.

وقد تراوحت متوسطات استجابات أفراد العينة لبعد الاتصال الفعال المنتمي لمحور جودة بيئة العمل المدرسية بين (٣.٩٨) و(٤.٢٥): أي ما بين مستوى مرتفع إلى مرتفع جداً، وتصدرت الفقرة رقم (٢١): "تمارس إدارة المدرسة علاقاتها الإنسانية مع المعلمات بفاعلية" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٥)؛ وربما تدل هذه النتيجة على سعي مديرات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة إلى كسب ود وثقة معلماتهن؛ لتحسين توجيههن في العمل، وممارسة العلاقات الإنسانية مع المعلمات بفاعلية.

وجاءت أقل الفقرات في المتوسط الحسابي لهذا البعد الفقرة رقم (٢٠) "تصليني المعلومات الخاصة بالعمل في الوقت المناسب"، بمتوسط حسابي (٣.٩٨). ويمكن تفسير ذلك بوجود حاجة إلى مراعاة الوقت المناسب لوصول معلومات العمل للاستفادة من سرعة الإنجاز؛ مما قلل من الموافقة على وصول المعلومات الخاصة بالعمل في الوقت المناسب. وتقدّمها الفقرة رقم (٢٣) "تُفعل إدارة المدرسة قنوات اتصال وتواصل متنوعة"، بمتوسط حسابي (٤.١٩). وقد تدل هذه النتيجة على أنه يوجد اعتماد على طرق محددة لتبادل المعلومات؛ مما قلل من الموافقة على تفعيل إدارة المدرسة قنوات اتصال وتواصل متنوعة.

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول بعد التقنية.

| رقم الفقرة | الفقرة                                                                              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | المستوى |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| ٢٤         | يتوفر في المدرسة شبكة إنترنت متاحة للجميع.                                          | 2.32            | 1.267             | ٦       | منخفض   |
| ٢٥         | يتناسب تجهيز المدرسة بالأدوات التقنية التي تخدم مهام المعلمات.                      | 3.08            | 1.312             | ٥       | متوسط   |
| ٢٦         | تعمل الإدارة بشكل مستمر لتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا.                           | 3.35            | 1.203             | ٤       | متوسط   |
| ٢٧         | توظف التقنية الحديثة من أجهزة وبرامج وتطبيقات في تطوير العمل.                       | 3.69            | 1.065             | ٢       | مرتفع   |
| ٢٨         | تميز الكوادر البشرية في المدرسة بمهاراتها العالية في استخدام وسائل التقنية الحديثة. | 3.93            | .849              | ١       | مرتفع   |
| ٢٩         | يتم صيانة الأجهزة التقنية بشكل دوري.                                                | 3.40            | 1.131             | ٣       | مرتفع   |
|            | المتوسط العام                                                                       | 3.31            | .906              |         | متوسط   |

يظهر من الجدول (١٤)؛ أن المتوسط العام لواقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة، فيما يتعلق بفقرات بُعد التقنية؛ بلغ (٣.٣١)، بمستوى متوسط. ويمكن إسناد ذلك إلى أن مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة تفتقر إلى عدد من المتطلبات التقنية من أجهزة وبرامج وغيرها؛ مما جعل جودة البعد التقني بها متوسطة وأقل جودة مقارنة مع بقية أبعاد بيئة العمل المدرسية الأخرى في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

وقد تراوحت متوسطات استجابات أفراد العينة لبُعد التقنية المنتمي لمحور جودة بيئة العمل المدرسية بين (٢.٣٢) و (٣.٩٣)، من مستوى منخفض إلى مرتفع، وجاءت أعلى الفقرات في المتوسط الحسابي الفقرة رقم (٢٨)، ونصها: "تمتع الكوادر البشرية من المعلمات بمهاراتها العالية في استخدام وسائط التقنية الحديثة"، الذي بلغ (٣.٩٣)؛ وقد تدلّ هذه النتيجة على وجود اهتمام بتدريب المعلمات على استخدام التقنية؛ للاستفادة من مزاياها في العملية التعليمية؛ ولذلك عادة ما تتميز الكوادر البشرية من المعلمات بمهاراتها العالية في استخدام وسائط التقنية الحديثة.

بينما جاءت أقل الفقرات في المتوسط الحسابي الفقرة رقم (٢٤)، ونصها: "يتوفر في المدرسة شبكة إنترنت متاحة للجميع"، والذي بلغ (٢.٣٢)، وبمستوى منخفض. ويمكن تفسير ذلك بأنه توجد مشكلات تقنية تعاني منها المدارس فيما يتعلق ببطء شبكة الإنترنت بها وانقطاعها؛ مما قلل من الموافقة على توافر شبكة إنترنت متاحة للجميع في هذه المدارس.

وتقدّمها الفقرة رقم (٢٥)، ونصها: "يتناسب تجهيز المدرسة بالأدوات التقنية التي تخدم مهام المعلمات"، بمتوسط حسابي (٣.٠٨)؛ وتدلّ هذه النتيجة على أن المعلمات بحاجة إلى وسائل تقنية متنوعة في العملية التعليمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الذبياني (٢٠٢١)، التي توصلت إلى أن مدارس التعليم العام تعاني من ضعف الإنترنت ونقص الوسائل التكنولوجية في المدرسة. ودراسة العمري (٢٠٢٢)، التي توصلت إلى أن درجة توظيف معلمات المدينة المنورة للتقنية في المدرسة جاءت بدرجة كبيرة؛ لكن يوجد معوقات تحول بينهن وبين استخدام التقنية، من أبرزها: قلة توافر التجهيزات التقنية. وتوصلت دراسة الشهري والسفياني (٢٠٢٣) إلى أن أبرز المعوقات التي وافق عليها معلمو محافظة الطائف؛ كثرة عدد المعلمين المستخدمين للتقنيات التعليمية، مع عدم توافر التجهيزات الكاملة.

• تحليل نتائج الإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$  بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ فعزى لمُغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال باستخدام: اختبار كولموجوروف-سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات، واختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)؛ للتحقق من وجود دلالة فروق إحصائية في متوسطات استجابات عينة البحث على محاور البحث للمتغيرات ثلاثية التصنيف فأكثر (المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات في المدرسة). وفيما يأتي عرض النتائج لكل متغير:

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$  بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس النعليق العاج بالمدينة المنورة، الذي نُجري إلى مُنغير المرحلة الدراسية [الابتدائية- المتوسطة- الثانوية] وقد أُجري اختبار كولموجوروف-سمير نوف [Kolmogorov-Smirnov] للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (١٥): نتائج اختبار كولموجوروف-سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov) وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.

| المحور                   | المرحلة    | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية sig |
|--------------------------|------------|-------------|-----------------------|
| جودة بيئة العمل المدرسية | الابتدائية | 210         | .001                  |
|                          | المتوسطة   | 154         | .200                  |
|                          | الثانوية   | 176         | .200                  |

يظهر من الجدول (١٥)؛ أن بيانات المرحلة الابتدائية في محور جودة بيئة العمل، وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية؛ جاءت دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ وبالتالي لا تتبع التوزيع الطبيعي. بينما جاءت بيانات المرحلتين المتوسطة والثانوية في محور جودة بيئة العمل المدرسية. وفي ضوء هذه النتيجة؛ وقع الاختيار على الاختبار اللامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)، وهو الاختبار المناسب للبيانات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي، كما يُستخدم عندما يكون عدد المتغيرات ثلاثة فأكثر. وفيما يأتي نتائج الاختبار:

جدول (١٦): نتائج اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.

| المحور                   | المرحلة الدراسية | العدد | المتوسط Mean | درجات الحرية | قيمة مربع كاي | قيمة الدلالة Sig  |
|--------------------------|------------------|-------|--------------|--------------|---------------|-------------------|
| جودة بيئة العمل المدرسية | الابتدائية       | ٢١٠   | ٢٧٧.٨١       | ٢            | ٢.٣٦٢         | ٠.٣٠٧<br>غير دالة |
|                          | المتوسطة         | ١٥٤   | ٢٥٤.٢١       |              |               |                   |
|                          | الثانوية         | ١٧٦   | ٢٧٦.٠٤       |              |               |                   |
|                          | المجموع          | ٥٤٠   |              |              |               |                   |

يتبين من الجدول (١٦)؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث، تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية في محور جودة بيئة العمل المدرسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٣٠٧)، وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥)، وغير دالة إحصائياً.

ويظهر من هذه النتائج أن مُتغيّر المرحلة الدراسية لا يؤثر في اتجاهات عينة البحث حول جودة بيئة العمل المدرسية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل متشابهة في المراحل الدراسية المختلفة؛ مما قلل من الاختلافات في وجهات النظر حول جودة بيئة العمل المدرسية للمعلمات باختلاف مُتغيّر المرحلة الدراسية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الظويلمي (٢٠١٩)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث تُعزى للمرحلة الدراسية، حول توفر مؤشرات جودة البيئة المدرسية.

• الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[0.05 \geq \alpha]$  بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، التي تُعزى إلى مُتغير سنوات الخبرة [أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة - ١٥ سنة فأكثر].

وقد أجري اختبار كولموجوروف - سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (١٧): نتائج اختبار كولموجوروف - سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)، وفقاً لمُتغيّر سنوات الخبرة.

| المحور                   | سنوات الخبرة              | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية Sig |
|--------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------|
| جودة بيئة العمل المدرسية | أقل من ٥ سنوات.           | ١٢          | .200*                 |
|                          | من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات. | ٣٥          | .200*                 |
|                          | من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.  | ٢٠١         | .049                  |
|                          | ١٥ سنة فأكثر.             | ٢٩٢         | .001                  |

يظهر من الجدول (١٧)؛ أن بيانات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، و(من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) في كل محاور البحث؛ جاءت غير دالة، وهي أكبر من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ أي تتبع التوزيع الطبيعي. وجاءت بيانات سنوات الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، و(١٥ سنة فأكثر) دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ وبالتالي لا تتبع التوزيع الطبيعي. وفي ضوء هذه النتيجة؛ يُستخدم الاختبار الالامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)؛ للإجابة عن هذا السؤال، وفيما يأتي نتائج الاختبار.

جدول (١٨): نتائج اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمُتغيّر سنوات الخبرة.

| المحور                   | سنوات الخبرة              | العدد | المتوسط Mean | درجات الحرية | قيمة مربع كاي | قيمة الدلالة Sig |
|--------------------------|---------------------------|-------|--------------|--------------|---------------|------------------|
| جودة بيئة العمل المدرسية | أقل من ٥ سنوات.           | ١٢    | ٢١٧.٩٦       | ٣            | ٤.٨٥٠         | .٠١٨٣ غير دالة   |
|                          | من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات. | ٣٥    | ٢٣٨.٥٠       |              |               |                  |
|                          | من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.  | ٢٠١   | ٢٦٢.٨١       |              |               |                  |
|                          | ١٥ سنة فأكثر.             | ٢٩٢   | ٢٨١.٧٩       |              |               |                  |
| المجموع                  |                           | ٥٤٠   |              |              |               |                  |

يظهر من الجدول (١٨)؛ عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في محور جودة بيئة العمل المدرسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.١٨٣)؛ وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥)، وغير دالة إحصائياً. ويتضح من هذه النتائج أن متغير سنوات الخبرة في العمل لا يؤثر في اتجاهات عينة البحث حول جودة بيئة العمل المدرسية؛ وتُفسر هذه النتيجة بأن سنوات الخبرة هي في ذات المجال التعليمي؛ الأمر الذي جعل العينة متجانسة من نوع الخبرة، رغم اختلاف عدد سنواتها؛ مما قلل من الاختلافات في وجهات النظر حول جودة بيئة العمل المدرسية للمعلمات باختلاف متغير سنوات الخبرة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الظويلمي (٢٠١٩) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث، تُعزى لمتغير سنوات الخبرة حول توافر مؤشرات جودة البيئة المدرسية. ودراسة بريك وعريشي (٢٠٢١) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية. ودراسة الغاوي ومنصور (٢٠٢٢) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة عن توافر أبعاد جودة بيئة العمل.

• **الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$  بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس النعيلع العام بالمدينة المنورة، التي تُعزى إلى متغير نوع المبنى المدرسي [حكومي مستقل - حكومي مشترك] - مسنجر مستقل - مسنجر مشترك.**

وقد أجري اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (١٩)؛ نتائج اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، وفقاً لمتغير نوع المبنى المدرسي.

| المحور                   | نوع المبنى المدرسي | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية Sig |
|--------------------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| جودة بيئة العمل المدرسية | حكومي مستقل        | 316         | .006                  |
|                          | حكومي مشترك        | 80          | .011                  |
|                          | مستأجر مستقل       | 119         | .000                  |
|                          | مستأجر مشترك       | 25          | .127                  |

يتضح من الجدول (١٩)؛ أن بيانات نوع المبنى المدرسي (حكومي مستقل، وحكومي مشترك، ومستأجر مستقل)؛ جاءت دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ ومن ثم لا تتبع التوزيع الطبيعي. وجاءت بيانات نوع المبنى المدرسي (مستأجر مستقل) غير دالة، وهي أكبر من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ أي تتبع التوزيع الطبيعي. وفي ضوء هذه النتيجة؛ يستخدم الاختبار اللامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) للإجابة عن هذا السؤال، وفيما يأتي نتائج الاختبار:

جدول (٢٠): نتائج اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمتغير نوع المبنى المدرسي.

| المحور                      | نوع المبنى المدرسي | العدد | المتوسط<br>Mean | درجات<br>الحرية | قيمة مربع<br>كاي | قيمة<br>الدلالة<br>Sig |
|-----------------------------|--------------------|-------|-----------------|-----------------|------------------|------------------------|
| جودة بيئة العمل<br>المدرسية | حكومي مستقل        | ٣١٦   | ٢٩٤.٢٩          | ٣               | ٢٦.٧٧٣           | .٠٠٠<br>دالة           |
|                             | حكومي مشترك        | ٨٠    | ٢٧٦.٦٤          |                 |                  |                        |
|                             | مستأجر مستقل       | ١١٩   | ٢٢٠.٨١          |                 |                  |                        |
|                             | مستأجر مشترك       | ٢٥    | ١٨٦.٦٤          |                 |                  |                        |
|                             | المجموع            | ٥٤٠   |                 |                 |                  |                        |

يظهر من الجدول (٢٠)؛ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير نوع المبنى المدرسي في جودة بيئة العمل المدرسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٠)؛ وهي قيمة أصغر من (٠.٠٥)، ودالة إحصائية. ولتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات، أجري اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) الموضح في الجدول الآتي:

جدول (٢١): نتائج اختبار مان - ويتني (Mann-Whitney Test) لتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات، وفقاً لمتغير نوع المبنى المدرسي.

| المحور                      | المجموعات    | المتوسط<br>Mean | قيمة<br>U | قيمة الدلالة<br>Sig |
|-----------------------------|--------------|-----------------|-----------|---------------------|
| جودة بيئة العمل<br>المدرسية | حكومي مستقل  | ٢٠١.٢٤          | ١١٧٧٥.٠٠٠ | .344<br>غير دالة    |
|                             | حكومي مشترك  | ١٨٧.٦٩          |           |                     |
|                             | حكومي مستقل  | ٢٣٤.٠٩          | ١٣٧١٦.٥٠٠ | .٠٠٠<br>دالة        |
|                             | مستأجر مستقل | ١٧٥.٢٦          |           |                     |
|                             | حكومي مستقل  | ١٧٥.٩٦          | ٢٣٨٢.٠٠٠  | .001<br>دالة        |
|                             | مستأجر مشترك | ١٠٨.٢٨          |           |                     |
|                             | حكومي مشترك  | ١١٢.٨٤          | ٣٧٣٢.٥٠٠  | .٠١٠<br>دالة        |
|                             | مستأجر مستقل | ٩١.٣٧           |           |                     |
|                             | حكومي مشترك  | ٥٧.١١           | ٦٧١.٠٠٠   | .٠١٣<br>دالة        |
|                             | مستأجر مشترك | ٣٩.٨٤           |           |                     |
|                             | مستأجر مستقل | ٧٤.١٨           | ١٢٨٨.٠٠٠  | .292<br>غير دالة    |
|                             | مستأجر مشترك | ٦٤.٥٢           |           |                     |

يتضح من الجدول (٢١)؛ أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في محور جودة بيئة العمل المدرسية بين المباني الحكومية - المستقلة أو المشتركة - وبين المباني المستأجرة - المستقلة أو المشتركة - لصالح المباني الحكومية، حيث جاءت مستوى الدلالة لهذه المجموعات أقل من (٠.٠٥)؛ وهي دالة إحصائية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المبنى الحكومي المستقل يتمتع بمواصفات واشتراطات خاصة بالمباني المدرسية، التي تضمن الجودة في توافر ومواصفات جميع مرافقها، على العكس من المباني المستأجرة التي صُممت خصيصاً للسكن وليس للمدرسة؛ مما يؤدي إلى اختلاف مواصفات المبنى البيئية والفيزيائية عن المواصفات التعليمية. والأمر نفسه بالنسبة للمباني المستقلة - سواء أكانت حكومية أم مستأجرة- فإنها تضمن الاستقرار في الإدارة المدرسية؛ وبالتالي قرارات ومسؤولية موحدة ومستقلة في رعاية المبنى المدرسي وسير العمل، وتوافر الأجهزة، على العكس في المباني المشتركة، التي تتضمن إدارتين مختلفتين صباحاً ومساءً، وقد تكون لمرحلتين مختلفتين في المبنى المدرسي نفسه مختلفتين في الفترة؛ وبالتالي ازدواجية واختلافات في القرارات والأنظمة بالفترتين في اليوم المدرسي نفسه.

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$ .  
بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع جودة بيئة العمل المدرسية لدى معلمات مدارس النعيلع العام بالمدينة المنورة، التي تُعزى إلى مُنْفير عدد الطالبات في المدرسة [أقل من ٣٥٠ طالبة - من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة - أكثر من ٦٠٠ طالبة].

وقد أجري اختبار أجري اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (٢٢): نتائج اختبار كولموجوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، وفقاً لمُتغيّر عدد الطالبات في المدرسة.

| المحور                      | عدد الطالبات في المدرسة | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية<br>Sig |
|-----------------------------|-------------------------|-------------|--------------------------|
|                             | أقل من ٣٥٠ طالبة.       | 172         | .001                     |
| جودة بيئة العمل<br>المدرسية | من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة.   | 261         | .034                     |
|                             | أكثر من ٦٠٠ طالبة.      | 107         | .200*                    |

يتضح من الجدول (٢٢)؛ أن جميع بيانات مُتغيّر عدد الطالبات في المدرسة في كل محاور البحث؛ جاءت دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ ومن ثم لا تتبع التوزيع الطبيعي، ما عدا بيانات (أكثر من ٦٠٠ طالبة) في محور جودة بيئة العمل المدرسية، حيث جاءت غير دالة، وهي أكبر من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ أي تتبع التوزيع الطبيعي. وفي ضوء هذه النتيجة؛ يُستخدم الاختبار اللامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)؛ للإجابة عن هذا السؤال، وفيما يأتي نتائج الاختبار:

جدول (٢٣): نتائج اختبار كروسكال - واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمتغير عدد الطالبات في المدرسة.

| المحور                   | عدد الطالبات          | العدد | المتوسط Mean | درجات الحرية | قيمة مربع كاي | قيمة الدلالة Sig |
|--------------------------|-----------------------|-------|--------------|--------------|---------------|------------------|
| جودة بيئة العمل المدرسية | أقل من ٣٥٠ طالبة.     | ١٧٢   | ٢٥٣.٢٨       | ٢            | ١١.٣٨٨        | ٠.٠٠٣ دالة       |
|                          | من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة. | ٢٦١   | ٢٦٣.٥٣       |              |               |                  |
|                          | أكثر من ٦٠٠ طالبة.    | ١٠٧   | ٣١٥.١٧       |              |               |                  |
|                          | المجموع               | ٥٤٠   |              |              |               |                  |

يتبين من الجدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عدد الطالبات بالمدرسة في محور جودة بيئة العمل المدرسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٣)؛ وهي قيمة أصغر من (٠.٠٥)، ودالة إحصائية.

ولتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات؛ أُجري اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) الموضح في الجدول الآتي:

جدول (٢٤): نتائج اختبار مان - ويتني (Mann-Whitney Test) لتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات، وفقاً لمتغير عدد الطالبات في المدرسة.

| المحور                   | المجموعات             | المتوسط Mean | مان ويتني u | قيمة الدلالة Sig |
|--------------------------|-----------------------|--------------|-------------|------------------|
| جودة بيئة العمل المدرسية | أقل من ٣٠٠ طالبة.     | ٢١١.٩٤       | ٢١٥٧٥       | ٠.٤٩٤ غير دالة   |
|                          | من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة. | ٢٢٠.٣٤       |             |                  |
|                          | أقل من ٣٠٠ طالبة.     | ١٢٧.٨٥       | ٧١٢.٠٠٠     | ٠.٠٠١ دالة       |
|                          | أكثر من ٦٠٠ طالبة.    | ١٥٩.٥٣       |             |                  |
|                          | من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة. | ١٧٤.٢٠       | ١١٢٧٤.٠٠٠   | ٠.٠٠٤ دالة       |
|                          | أكثر من ٦٠٠ طالبة.    | ٢٠٩.٦٤       |             |                  |

يظهر من جدول (٢٤): أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين المجموعتين (أقل من ٣٠٠ طالبة)، و(من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة)، والمجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة) في محور جودة بيئة العمل المدرسية؛ لصالح المجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة). وتُفسر هذه النتيجة بأن المدارس الكبيرة من حيث عدد الطالبات؛ تكون ميزانياتها كبيرة والاهتمام أكبر بتهيئة بيئتها، وكذلك فإن المدارس ذات أعداد الطالبات الكبيرة؛ تكون في العادة مباني مدرسية حكومية؛ لذلك كان مستوى جودة بيئة العمل المدرسية لصالح المجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة).

كما يتبين من الجدول (٢٤)؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في محاور البحث بين المجموعتين (أقل من ٣٠٠ طالبة)، و(من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة).

## • توصيات البحث:

- ◀ أن تستخدم مديرات المدارس الوسائل التقنية المتنوعة للاتصال والتواصل في بيئة العمل المدرسية، مع تحسين التواصل الإيجابي المباشر مع المعلمات.
- ◀ أن توفر إدارة تعليم المدينة المنورة الأجهزة التقنية وشبكات الإنترنت التي تخدم المعلمات وتعينهن على أداء عملهن، والتوصية باستخدام شبكات عالية السرعة، التي تستوعب استخدام عدد كبير من المستخدمين لها.
- ◀ أن تحسن إدارة تعليم المدينة المنورة ظروف العمل للمعلمات، وإبدال المباني المستأجرة بالمباني الحكومية، وإعادة النظر في المباني الحكومية ذات الطوابق المتعددة، وإضافة مصاعد بين الطوابق للمعلمات لسهولة التنقل بين الطوابق، واستشارة الشركات القائمة بتنفيذ المشاريع التعليمية وتصميمها في وضع الحلول التي قد تساعد على التغلب على بعض نواحي القصور في المباني الحكومية الحالية.
- ◀ أن تنظم إدارة تعليم المدينة المنورة دورات تدريبية لمديرات المدارس في المدينة المنورة؛ لتعريفهن بجودة بيئة العمل المدرسية.
- ◀ أن تحرص مديرات المدارس على تحسين العلاقات داخل المدرسة بين منسوبات المدرسة، وإضفاء بعض المرونة في القيام بالعمل وتنفيذ المهام في أثناء اليوم الدراسي، وخلق جو حيوي في المدرسة يساهم في تجاوز مظاهر الروتين والتقليد منه.

## • مقترحات البحث:

- ◀ إجراء دراسة مماثلة على مدارس التعليم العام الأهلي بالمدينة المنورة.
- ◀ إجراء دراسة مماثلة على مدن ومناطق أخرى، وعلى عينات المعلمين، ومديرات ووكيلات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.
- ◀ إجراء دراسة مماثلة لواقع جودة بيئة العمل المدرسية من خلال أبعاد مختلفة، مثل: الظروف النفسية والاجتماعية، والدعم والرقابة، والمشاركة في صناعة القرارات.

## • قائمة المراجع:

- ابن الشميلان، عبد الوهاب بن شهاب، (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. *المجلة العربية للإدارة*، ٣٩ (٢)، ٢١٥-٢٣٥. <https://doi.org/10.21608/aja.2019.36103>
- أبو النور، محمود أبو النور عبد الرسول. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة. *مجلة بحوث في التربية النوعية*، ٣ (٣)، ٩١-١٠٨. <https://dx.doi.org/10.21608/jeor.2020.141532>
- أحمد، صباح حسن. (٢٠٢١). بيئة العمل وعلاقتها بجودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، ٢٣ (٥)، ١١٥-١٦٠. <https://doi.org/10.21608/jfss.2021.174775>
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. (١٤٤٤هـ). *في إحصاءات*. <https://edu.moe.gov.sa/Madinah/About/Pages/Statistics.aspx>

- آل ناجي، محمد بن عبد الله. (٢٠١٦). الإدارة التعليمية والمدرسية: نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية (ط٧). مكتبة الملك فهد الوطنية.
- البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية. (٢٠١٨). دليل السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل. الإمارات العربية المتحدة. [https://www.alkhaleej.ae/sites/default/files/migrated\\_wysiwyg/caf3e6b4-e66e-4afb-8897-dfd1d7a62438.pdf](https://www.alkhaleej.ae/sites/default/files/migrated_wysiwyg/caf3e6b4-e66e-4afb-8897-dfd1d7a62438.pdf)
- بريك، خلود بنت يحيى عبدالباري، وعريشي، صديق أحمد محمد. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان. مجلة بحوث، ٧(٢)، ٢ - ١٩٩. <https://doi.org/10.21608/buhuth.2021.105455.1239>
- البلوي، لايي بن ناصر. (٢٠١٨). جودة البيئة المدرسية. دار وائل للنشر والتوزيع.
- بن بوقرين، عبد الباقي، وبوفاتح، محمد. (٢٠١٦). دراسة تحليلية وفقدية لبيئة العمل النفسية والاجتماعية وفق نموذج dls Karasek. مجلة دراسات، ٤٧(٤)، ٩١-١٠١.
- بن حمو، نجاة. (٢٠٢٢). علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين "دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار". مجلة البشائر الاقتصادية، ٨(١)، ٦٣٨-٦٥٤.
- بوفاتح، محمد، وبن عون، عائشة. (٢٠١٧). جودة البيئة المدرسية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بولاية الأغواط. مجلة دراسات نفسية وتربوية، ١٨(١)، ١١٣-١٢٨.
- جندابي، ثريا عبد الله، والبدري، سميرة بدوي. (٢٠١٧). أثر برنامج تدريبي حاسوبي قائم على مفاهيم التربية الوجدانية في مهارات إدارة جودة بيئة العمل لدى المشرفات في دور الأيتام بمدينة الطائف. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ٥٠(٥)، ١٥٠-١٧٢.
- حاجم، ياسر مولود، كامل، ليث عبد الرزاق، وعبدالرزاق، علي فاروق. (٢٠٢٢). العلاقة التحليلية بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية في عدد من مدارس تربية صلاح الدين. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٢(١)، ١-١٢٢.
- الحارثي، خالد وصل الله راضي. (٢٠٢٠). المناخ التنظيمي وعلاقته بتحسين بيئة العمل في مكاتب الرئاسة العامة لديرية الشباب والرياضة: دراسة ميدانية. مجلة القراءة والمعرفة، ٢٩(٢)، ١١١-١٣٨. <https://dx.doi.org/10.21608/mrk.2020.137451>
- الحجيلي، سمر بنت أحمد بن سليمان، والفراني، ليلى بنت أحمد بن خليل. (٢٠٢٠). الذكاء الاصطناعي في التعليم في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للتربية النوعية، ١١(١)، ٨ - ٧١.
- الحماض، أمجاد إبراهيم، وعجوة، أحمد محمد فتحي. (٢٠٢٢). مدى توافر متطلبات بيئة العمل في عمادة شؤون المكتبات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٦(٣)، ٤ - ٢٨. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.J180721>
- خشبة، سميرة وحيد محمد، والزكي، أحمد عبد الفتاح. (٢٠٢٣). درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط. مجلة كلية التربية - جامعة دمياط، ٣٨(٨٤)، ١٢٧-١٦١. <https://doi.org/10.21608/jsdu.2023.287956>
- الخلايلة، هدى أحمد، والكيلاني، أنمار. (٢٠١٧). أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين في مديرية تربية الزرقاء الأولى. مجلة العلوم التربوية، ٤٤(٤)، ٢٥-٤٢.
- خليل، جيهان أحمد. (٢٠٢٠). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية "دراسة ميدانية بشركات البترول". المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٥٠(٣)، ٥٤٧-٦٠٨. <https://doi.org/10.21608/jsec.2020.121193>
- الذبياني، منى سليمان. (٢٠٢١). جودة حياة العمل لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل بالمملكة العربية السعودية: دراسة مستقبلية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ٣١(٣)، ٤٤٧-٤٧٠.

- سمحان، منال فتحي. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. *مجلة كلية التربية- بنها*، ٣١ (١٢١)، ٦١-١٢٤. <https://doi.org/10.21608/jfeb.2020.117553>
- الشريف، عبد الله بن راجح. (٢٠٢١). *المبنى المدرسي في التعليم الابتدائي بين الواقع والمأمول*. تكوين للطباعة والنشر.
- الشمري، فوزية بنت صالح، والعتيبي، عبير بنت مسفر. (٢٠٢١). ممارسة قائدات رياض الأطفال لمهارة الاتصال في بيئة العمل. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، ٦ (١٥)، ٢١٢-٢٤٠. <https://doi.org/10.55074/hesj.v6i15.229>
- الشهري، علي بن محمد بن عاطف، والسفياني، محمد بن مضيض بن سعود. (٢٠٢٣). اتجاهات معلمي الأحياء بالمرحلة الثانوية نحو تقنيات التعليم الإلكتروني ومعوقات استخدامها بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم. *بحوث عربية في مجالات التربية النوعية*، ٢ (٣٠)، ٦١-١٠١. <https://dx.doi.org/10.21608/raes.2023.293368>
- الصلاحي، سعود بن موسى. (٢٠١٨). *إضاءات بحثية تدوينات مهمة لطلبة الدراسات العليا والمهتمين بالبحث (ط.٢)*. مكتبة الرشد.
- الطويل، محمد محمد شافعي. (٢٠٢٢). بيئة العمل المدرسية ودورها في تدعيم الأمن الاجتماعي في المجتمع المدرسي "دراسة مطبقة على العاملين بالمدارس الإعدادية بإدارة البدرشين التعليمية". *مجلة الخدمة الاجتماعية*، ٧٤ (٤)، ٩٦-٥٥. <https://doi.org/10.21608/egjsw.2023.182076.1143>
- الطيب، مرام أحمد علي. (٢٠٢٠). أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري بالتطبيق على كليات محافظة أبها جامعة الملك خالد. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٨ (٢٨)، ١١٥-١٤٧.
- الظوليمي، عامر مسلم سالم. (٢٠١٩). جودة البيئة المدرسية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس محافظة أضرم. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، ١٠٧ (٥)، ٤٦١-٥٢٥. <https://doi.org/10.21608/maed.2019.132830>
- عامر، طارق عبد الرؤوف، والمصري، إيهاب عيسى. (٢٠١٤). *الجودة الشاملة والاعتماد في التعليم: اتجاهات معاصرة*. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- عباس، منير خالد. (٢٠١٨). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين: دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، ٣٤ (٢)، ٢٤٥-٢٩٤.
- عبد الحميد، هبة عيسى. (٢٠٢١). أثر التصميم من أجل السعادة على جودة الحياة في أماكن العمل. *مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية*، ٢ (٦)، ١٧٧٥-١٧٩٣.
- عبد المنعم، فاطمة. (٢٠١٧). التحول نحو الإدارة الإلكترونية بالمدرسة الثانوية كمدخل لتحقيق جودة حياة العمل. *مجلة الإدارة التربوية*، ١٦ (١٦)، ٢٢٥-٢٩٠.
- العسيري، حسن محمد حسن. (٢٠١٩). دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، ٨ (٤)، ١٣٧-١٥٠.
- عكر، منى خالد. (٢٠٢٠). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، ١١ (١١)، ٢٥-٣٤.
- العلي، شيراز نواف. (٢٠٢٠). البيئة المادية المدرسية ودورها في أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي - دراسة ميدانية في مدارس مدينة دمشق. *مجلة جامعة تشرين*، ٤٢ (٦)، ٩٧-١٣٦.
- العمري، منال عائد. (٢٠٢٢). درجة توظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم العام وعلاقته ببعض المتغيرات. *المجلة التربوية لكلية*

التربيتة بجامعة سوهاج، ٢(٩٦)، 730-750. <https://doi.org/10.21608/ edusohag.2022.228905>

- عوض، أحمد محمد، مهدي، محمد حسن أحمد، وكمال الدين، أحمد رمضان عبد الراضي. (٢٠٢٢). واقع الإدارة التشاركية في إدارة مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي "دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج". مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج، ١٣(١٣)، ٥٨٣-٦١٦. <https://doi.org/10.21608/jyse.2022.263451>
- العبيان، فهد بن سعد. (٢٠٢٠). برامج جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مركز الدراسات والبحوث بكلية الملك فهد الأمنية.
- الغامدي، وفاء عمر أحمد. (٢٠٢٠). الأنماط القيادية لقائدات المدارس الابتدائية الحكومية وعلاقتها بالتواصل الفعال من وجهة نظر المعلمات في محافظة جدة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٣٠)، ٣٦-٥٧. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.D150620>
- الغامدي، ليلي علي متعب، والشماسي، أريج عبد الرحمن. (٢٠٢١). دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في الحد من الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على الإداريين بجامعة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥(١١)، ٢٥-١. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.B281020>
- الغاوي، سميرة سعيد محمد، ومنصور، عثمان ناصر محمود. (٢٠٢٢). درجة توافر أبعاد جودة بيئة العمل في المدارس الخاصة في الأردن. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٤٢(٢)، ١٧-١٩.
- فايد، عبد الستار محروس عبد الستار. (٢٠٢٠). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم. دراسات تربوية واجتماعية، ٢٦(٢)، ١٢٥-٢٠٩. <https://dx.doi.org/10.21608/jsu.2020.145920>
- كريسويل، جون. (٢٠١٩). تصميم البحوث: الكمية - النوعية - المزججة (عبد المحسن القحطاني، مترجم: ط. ٤). دار المسيلة للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر في ٢٠١٤).
- الكلاي، عبد الرحمن عباس حمزة. (٢٠١٦). واقع الظروف الفيزيائية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة. مجلة التربية بجامعة الأزهر، ١٦٨(١)، ٧٦٧-٨٣١. <https://dx.doi.org/10.21608/jsrep.2016.31900>
- ما كجرات، جيمس، وبايتس، بوب. (٢٠١٩). الكتاب الصغير لنظريات الإدارة الكبيرة وكيفية استخدامها (مكتبة جرير، مترجم). مكتبة جرير. (العمل الأصلي نشر في ٢٠١٧).
- محمد، الطيب محمد إسماعيل، محمد، التجاني الغزالي عبد الخير، ومحمد، الطاهر محمد أحمد. (٢٠٢٠). الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين إدارة المواهب واستدامة التميز. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢١(٢)، ٨٦-١٠٤.
- مخلوف، عيسى رمضان، وموسى، عبد الحكيم عبد الحميد. (٢٠٢١). دور مدرء المدارس في تحسين البيئة المدرسية في مرحلة التعليم الابتدائي من وجهة نظر المعلمين. المجلة العالمية، ٥٠(١)، ٣٠-٣١.
- المشهداني، سعد سلمان. (٢٠١٩). منهجية البحث العلمي. دار أسامة للنشر والتوزيع.
- المطيري، حمود مروي خلف قشعان، نصار، سامي محمد عبد المقصود، وعزمي، دعاء عثمان. (٢٠٢٠). دور الإدارة المدرسية في تطوير بيئة العمل للمعلمين في ضوء التجارب العالمية من وجهة نظر المعلمين بالكويت. مجلة القراءة والمعرفة، ٢١٩(٢)، ٣٧١-٤٠٩. <https://doi.org/10.21608/mrk.2020.98380>
- معوض، فاطمة عبد المنعم. (٢٠١٧). التحول نحو الإدارة الإلكترونية بالمدارس الثانوية كمدخل لتحقيق جودة حياة العمل. مجلة الإدارة التربوية، ٤(١٦)، ٢٢٥-٢٩٠.
- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، والحارثية، خالصة بنت سالم بن حمد. (٢٠٢٢). الرضا عن مهنة التدريس كمتغير وسيط في العلاقة بين دعم المدير ونية ترك العمل لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ١٦(٣)، ٢-٢١١.

- النجار، إسلام. (٢٠٢٢). صفات بيئة العمل السامة (حان وقت الهروب). مجلة رواد الأعمال، (١٥٨)، ٤٢-٤٣. <https://mag.rowadalaamal.com/rowad/%d9%86% d9%88% d9%81%d9%85% d8%a8%d8%b1-2022/>
- هنداوي، هالة أسعد فؤاد، والسيد، محمود محمد إبراهيم. (٢٠٢٠). أثر جودة حياة العمل على نية ترك العمل: دراسة تطبيقية على محكمة شمال القاهرة الابتدائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٢)، ٤٩٩-٤٤٨.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢٠). مهنة التعليم وقيمتها في نظر المعلمين وقادة المدارس: تقرير عن مشاركة المملكة العربية السعودية في المسح الدولي للتعليم والتعلم ( TALIS 2018). <https://www.etec.gov.sa/ar/Researchers/Research-Studies/Documents>
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢١). تقرير التقويم والتميز المدرسي. <https://edp.etec.gov.sa/SchoolEvaluation Excellence.html>
- وزارة التعليم. (٢٠١٦). برامج ومبادرات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. <https://www.vision2030.gov.sa/ar/ v2030/vrps>
- وزارة التعليم. (١٤٤٢هـ). الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام. <https://www.moe.gov.sa/ layouts/15/Portal/Files/ SRM65.pdf>
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.2.169>
- Akar, H., & Ustuner, M. (2019). The relationships between perceptions of teachers' transformational leadership, organizational justice, organizational support and quality of work life. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 5(1), 309- 322.
- Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O., & Shah, A. (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269. <http://dx.doi.org/10.22555 /joeed.v4i2.1366>
- Anna, T., Eva, M., & Stefan, J. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Kitratporn, P., & Puncreobutr, V. (2016). Quality of Work Life and Organizational Climate of Schools Located along the Thai-Cambodian Borders. *Journal of Education and Practice*, 7(11), 134-138.
- Lin, C. F., Lai, F. C., Huang, W. R., Huang, C. I., & Hsieh, C. J. (2020). Satisfaction with the quality nursing work environment among psychiatric nurses working in acute care general hospitals. *The Journal of Nursing Research*, 28(2). <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000350>

- Markey, R., Harris, C., Ravenswood, K., Simpkin, G., & Williamson, D. (2015). Employee participation and quality of the work environment: Cases from New Zealand. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(2), 47-66.
- Markey, R., Ravenswood, K., & Webber, D. J. (2015). Quality of work environment and quitting intention: a dilemma. *New Zealand journal of employment relations*, 40(1), 35-52.
- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 2549-7499.
- <http://dx.doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Sunaryo, W., Yusnita, N., Herfina, H., Wulandari, D., & Suhendra, S. (2023). The effects of digital transformational leadership, work environment and motivation on reinforcing job satisfaction: Evidence from vocational schools. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 883-890.
- <http://dx.doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.12.023>
- Tran, V. (2015). Effects of Gender on Teacher's Perceptions of School Environment, Teaching Efficacy, Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Higher Education*, 4(4), 147-157. <http://dx.doi.org/10.5430/ijhe.v4n4p147>
- Yusof, J., Ibrahim, F., Senin M.S., Haji Hassan, H., & Nordin, M. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12 (11), 5284-5288. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6750>

