

جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم

د. تهاني ابراهيم العلي^أ

تاريخ القبول

2022/4/25

تاريخ الاستلام

2022/3/26

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وقامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية، حيث تكون مجتمع الدراسة من (1866) معلم ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، بنسبة (16%)، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة جودة بيئة العمل ككل جاءت بدرجة (متوسطة)؛ وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة جودة بيئة العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (مرحلة المدرسة)، وجاءت لصالح (المرحلة الأساسية).

الكلمات المفتاحية: جودة، بيئة العمل، لواء الأغوار الشمالية.

The quality of the work environment for school teachers in the Northern Jordan Valley from their point of view

Abstract

The study aimed to identify the degree of quality of the work environment for school teachers in the Northern Jordan Valley from their point of view. The study adopted the descriptive approach, and the researcher developed a questionnaire to measure the degree of quality of the work environment for school teachers in the Northern Jordan Valley, where the study population consisted of (1866) male and female teachers. The study sample consisted of (300) male and female teachers, who were chosen randomly, at a rate of (16%). The results of the study showed that The degree of quality of the work environment as a whole was (medium); the results revealed that there were no statistically significant differences in the degree of quality of the work environment due to the variable (gender, years of experience, and educational qualification), and the presence of significant differences statistics in the variable (school stage), which came in favor of (basic stage).

Keywords: quality, work environment, Northern Jordan Valley

المقدمة

تعد المدرسة مؤسسة تربوية تعليمية اجتماعية تسعى إلى تقديم الدعم والمساندة لكل أفراد المجتمع بكافة أشكاله ومستوياته، فهي وسيلة منظمة فعالة وهادفة تسعى لتحقيق أهداف العملية التعليمية على أكمل وجه، الأمر الذي يتطلب إعداد طاقات بشرية مبدعة قادرة على تفعيل بيئة تعليمية مناسبة لجميع أفراد وفئات المجتمع، وإيجاد نظام فعال لإدارة المدرسة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف التنمية المستدامة بأتم صورها، وتحسين مخرجات التعليم من خلال العمليات الإدارية والتربوية التي تسعى إلى توظيف عناصر النظام المدرسي.

وتحتاج المؤسسات الحديثة إلى إدارة واعية ومتطورة، تسعى إلى تطوير التنظيم الإداري بكافة جوانبه، من أجل مسايرة التغيرات السريعة التي تحدث في المجتمع، ولا بد من أن تولي اهتماماً كبيراً بالعنصر الإنساني؛ لأن سر نجاح المؤسسة في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها مرهون بالمناخ السائد داخل بيئة العمل، والذي يميز كل مؤسسة تعليمية عن غيرها من المؤسسات، فقد حظي موضوع جودة بيئة العمل باهتمام العديد من الباحثين في مجالات عدة، مثل: الطب، والإدارة، وعلم النفس، وعلم السلوك التنظيمي (Saad)، 200، حيث أن مصطلح الجودة في الوقت الحالي يمكن أن يرتبط بالصحة النفسية، وهذا يتطلب من بيئة العمل في المدارس أن تتكيف مع الحاجات الجديدة والتوجهات الحديثة، وتطوير العلاقة بين المعلم والطالب للانفتاح على البيئة الخارجية والتنويع بين البيئة الداخلية والخارجية وفتح قنوات التواصل بينهما (الميعان، 2012).

وإن مفهوم جودة بيئة العمل كان له الدور المهم والمجال الواسع في جميع الظواهر التنظيمية، وفي جميع أقسام أية مؤسسة، أيضاً في مراحل العمل وسياسات المؤسسة بشكل عام، ويعتبر المعلم المسؤول عن تنفيذ الأعمال، وسلوكه هو المعيار الأساسي الذي تقاس به النتائج، وهو يقف في قمة المؤسسة التربوية، ولأن المعلم له دور بارز في السلم التعليمي المدرسي، فهو يحمل مسؤوليات متعددة: مثل المشاركة في تعزيز إصدار القرارات، وتطوير عمليات التدريس وتنمية العلاقات مع أقرانه المعلمين وتطورهم المهني، وانتمائهم إلى المدرسة التي تطور العمليات التعليمية الفعالة (زناتي واحمد، 2013).

وهذا ما حدث مع المؤسسات التعليمية في ظل الظروف المعاصرة حيث ازدادت ضغوط العمل واختلقت مسبباتها من حيث الكم والكيف عن الضغط التي كانت تواجه المؤسسات في الماضي، مما أدى إلى تنوع آثارها، وتفاوت درجة تأثيرها من فرد لآخر، ومن طبيعة عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى (Tabassu، 2012)، مما قد ينعكس على المناخ المؤسسي والذي يتأثر بطبيعة

المتغيرات الخارجية والنجاح في التفاعل والتكيف معها، والإفادة من وجودها لتدفعها نحو تحقيق أهدافها، ومواجهة الضغوط الداخلية، ومحاولة تخفيف حدتها، أو إزالتها من خلال السعي لإشباع حاجات الأفراد العاملين فيها (الراشد، 2015).

إن جودة بيئة العمل من المواضيع البارزة التي ظهرت في المؤسسات التعليمية، وكان لها الدور الكبير في عمليات الإصلاح والتحسين والتطوير، حيث تشمل العملية التعليمية على المعلم والطلبة والمنهج الدراسي والمجتمع المدرسي والبيئة الداخلية والخارجية، ولكل عنصر دور فعال في الوصول إلى الجودة المطلوبة (جاد الرب، 2008).

وتعرف جودة بيئة العمل بأنها "العلاقة بين الفرد ووظيفته في مكان العمل، والتي تركز على إيجاد بيئة عمل بشرية يعمل فيها الموظفون بشكل تعاوني، ويحققون بها نتائج جماعية" (Chib، 2012، 36).

كما عرفها (عبد الرحمن، 2013، 42) أنها "بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يشمل تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات، عدا عن تحسين أوضاع جماعات العمل وخلق فرق العمل؛ مما يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي للمؤسسة".

وعرفها (الماضي، 2014، 63) بأنها "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر في حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية؛ مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، فيُسهل في تحقيق أهداف المؤسسة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة المؤسسة".

وتعرف الباحثة جودة بيئة العمل أنها جميع الظروف الداخلية أو الخارجية التي تحيط بالمؤسسة التعليمية، بحيث توفر هذه الظروف مناخاً تعليمياً فعالاً يولد لدى المعلم إبداعاً وأفكاراً جديدة تساعده على النمو المهني في جميع نواحي عمله مما يؤثر على نجاح المؤسسة التعليمية بكافة عناصرها وجوانبها.

تعتبر جودة بيئة العمل من المواضيع الإدارية المهمة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري، وبالتالي على أداء العاملين في المؤسسات التعليمية، فالأفراد الذين يتوفر لديهم جودة بيئة مميزة يكون أداءهم عالي، ويتمتعون بمهارات ومقدرات من خلالها يؤديون أعمالهم ووظائفهم العملية واليومية بدافعية ونشاط بعيداً عن أي

ملل او كلل، حفاظا منهم على تحقيق أفضل النتائج المرجوة والمبتغاة في أقل وقت وجهد ممكن (ابن خالد، 2015).

اشار الدحدوح (2015) إلى أهمية جودة بيئة العمل في المؤسسات التعليمية فهي تعمل على تحقيق ميزة تنافسية بجذب الكفاءات المتميزة ذات الخبرات العالية والفعال، والتفوق على المنافسين من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية، وزيادتها بالطرق والأساليب الحديثة المتطورة، مع الحفاظ على رأس المال البشري وتأمين الحاجات الأساسية للعاملين واشباع رغباتهم، بالإضافة إلى إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا للعاملين، والعمل بروح الفريق بكل دافعية وإنجاز عال.

يرى القواسمة (2020) أن أهم أهداف المؤسسات التعليمية من تطبيق جودة بيئة العمل تكمن في مقابلة احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من العاملين في المستويات المختلفة وتزويدهم بالتوجيه الذي يحتاجونه لتوظيف مقدراتهم لتحقيق مسار وظيفي ناجح لهم بالمؤسسة يتوافق مع تطلعاتهم ومواهبهم، وتقليل معدل دوران العمل والتغيب وإصابات العمل، مما يزيد من دافعية ورضا العاملين.

أشار السيد (2012) إلى العديد من المزايا لجودة بيئة العمل تؤثر بشكل إيجابي وهادف في إنتاجية المؤسسات التعليمية تتمثل في مراعاة معايير الصحة والسلامة المهنية للعاملين، من خلال توفير نظام وقاية ضد الحرائق وضد انتشار الأمراض عبر الكشف الدوري عليهم للحفاظ على سلامتهم، حث القائمين على شؤون وإدارة مؤسسة العمل على التخطيط الجيد للمهام الوظيفية والربط بين مهام الوظيفة وطاقة ومقدرات كل العاملين، وإتاحة الفرصة للعاملين من إبراز المواهب والمقدرات الكامنة.

أشار العمري واليافي (2017) إلى مجموعة من الأبعاد التي يعتمد عليها مفهوم جودة بيئة العمل تتمثل في تحقيق ونشر مبادئ جودة بيئة العمل في جميع المؤسسات التعليمية بمختلف أشكالها وصورها الموجودة فيها، التأكيد على أهم المهارات التي يجب أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل وتفعيل مقدراتهم على تحقيق الرضا الوظيفي الذي يؤدي إلى الجودة سواء كانت مؤسسات عامة أم خاصة، توضيح حق الفرد في أن ينعم بحياة وظيفية مريحة ومناسبة.

الاتجاهات الحديثة نحو جودة بيئة العمل:

سيظل مكان العمل يتطور بشكل دائم وباستمرار غير منقطع، من أجل تلبية احتياجات كل من العاملين في المؤسسات التعليمية ورفع كفاءة العمل، وهناك عدد من الاتجاهات الحديثة لجودة بيئة العمل حديثة التي تتمتع بخصائص ومقومات عصرية وأهمها:

-**المرونة:** هي المفتاح الرئيسي لبيئة عمل عصرية وإيجابية ومنفتحة على آفاق التطور بكل أشكاله، فالعاملين عندما يوضعون في بيئة عمل مرنة تجعلهم قادرين على التحكم في بعض من طرق العمل مثل ساعات عمل مرنة، أو القدرة على إبداء آراءهم في أدوارهم الوظيفية، وكذلك المقدرة على تقديم المبادرة والاقتراحات حول العمل، يحسن ذلك من إنتاجيتهم وكفاءتهم في العمل وزيادة ولائهم المؤسسي.

-**التعاون:** يعد التعاون من أهم المواضيع التي يجب التركيز عليها، لأهمية الدور الذي يؤديه، إذ أن تطور التكنولوجيا الذي به تم إنشاء العديد من الحلول والأساليب لتعاون فرق العمل بما يسمح لها بالقدرة على التواصل بشكل فعال وسريع، واستخدام مثل هذه الحلول يقلل من المشكلات الناتجة عن سوء التواصل بين فريق العمل.

-**التوازن:** يجب أن تلتزم المؤسسات التعليمية التي تسعى للحصول على العاملين اللذين يتمتعون بالكفاءة، بتقديم توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية للعاملين داخل المؤسسات التعليمية، وللحفاظ على هؤلاء العاملين تتيح المؤسسات لهم المقدرة على اختيار ساعات العمل الخاصة بهم أو توفير فرص عمل من خارج بيئة العمل (القيسي، 2011).

وتستخلص الباحثة من كون المورد البشري هو مصدر مهم لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات التعليمية، ولأن بنجاحه ضمان لنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها كان لا بد أن ينعم هؤلاء العاملين بجودة عالية وكرامة ومما لا شك فيه أن كل المناخ التنظيمي السائد يعود بفوائد عالية على المؤسسة، كزيادة إنتاجيتها وجودتها وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين بها، وأن استمرار تطبيق جودة بيئة العمل يتطلب القيام بعمل تقارير دورية عن مستوى أداء الموظفين ومعدل الإنتاجية داخل المؤسسات التعليمية والتعرف إلى أهم معوقات العمل ومشكلات العاملين والعمل على إيجاد حلول لها قبل أن تتفاقم وتؤثر سلبياً على معدل تقدم مؤسسة العمل.

هناك العديد من الدراسات تناولت موضوع جودة بيئة العمل في المؤسسات التعليمية فقد هدفت دراسة حلومي (2020) إلى التعرف إلى العلاقة بين جودة البيئة المدرسية وإنتاجية معلمي التربية الفنية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة وعينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية

لتقدير عينة الدراسة لجودة البيئة المدرسية في المدارس بمحافظة غزة جاءت بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة لدرجة جودة البيئة المدرسية تعزى لمتغير الجنس، فيما تبين وجود فروق في درجة توفر العناصر المادية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي وكانت الفروق لصالح المعلمين ممن مؤهلهم بكالوريوس، فيما تبين أنه لا توجد فروق في درجة توفر مجالات الجودة وتوفر مجالات جودة البيئة المدرسية ككل تعزى لمتغير سنوات الخدمة. كما جاءت دراسة المطرود (2019) بهدف التعرف إلى أثر جودة حياة العمل في ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، واشتملت عينة الدراسة على (447) مديرا ومساعد مدير ومديرة ومساعدة مديرة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة وأهداف الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد العينة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المحاور والدرجة الكلية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

كما أجرى حسان وعوان (Hassan & Awa, 2018) دراسة هدفت إلى كشف تأثير البيئة المدرسية في تحفيز المعلم واستقلاله الذاتي في المدارس الثانوية في مدينة مالتان في باكستان واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكون مجتمع الدراسة من كافة معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة مالتان، وتمثلت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة و(40) مديرا من هذه المدارس، وخرجت الدراسة بنتائج أهمها: أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول البيئة المدرسية في المدارس الباكستانية تعزى لصالح الإناث، وبنفس الوقت لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول البيئة المدرسية تعزى إلى مكان العمل.

في دراسة أجراها البردويل (2018) وهدفت تعرف مستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في غزة، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (4504) من المعلمين والمعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظة غزة بفلسطين، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة المدرسية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية كان متوسطا، في حين كان الانتماء الوظيفي مرتفعا لديهم، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة

الدراسة لمستوى جودة الحياة المدرسية لدى المعلمين تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والجنس والتخصص والمديرية، في حين توجد فروق في متغير سنوات الخدمة لصالح قدامى المعلمين. وسعت دراسة دوس سانتوس جون سالفيس وسافيو (Dos Santos Gon Calves & Savioi، 2017) الكشف عن أثر إنتاجية المعلم في جودة عملية التعليم في المدارس الثانوية في مدينة بكاو في دولة تيمور الشرقية؛ تم الاعتماد على المنهج الوصفي والكمي، وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة والملاحظة، وتكون مجتمع الدراسة من كافة طلبة الصف الثاني عشر في إحدى المدارس الثانوية وعددهم (140) طالبا، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، حيث بلغت عينة الدراسة (35) طالبا، وتوصلت الدراسة إلى أنه جاء مستوى إنتاجية المعلم في مدارس مدينة بكاو الثانوية بدرجة مرتفعة، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإنتاجية المعلم في جودة عملية التعليم في المدارس الثانوية في مدينة بكاو.

وفي دراسة أجراها أبو الرب (2016) في محافظة رام الله في فلسطين هدفت إلى دراسة واقع البيئة المدرسية في المدارس الخاصة ضمن الجودة التعليمية من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (1450) معلما ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (227) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توفر معايير الجودة التعليمية في البيئة المدرسية في المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وفي دراسة نصار (2013) هدفت تعرف مستوى جودة العمل في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية في فلسطين، استخدم المنهج الوصفي، تكون مجتمع الدراسة من (1257) موظفا، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (406) من المديرين والمساعدين، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في المؤسسات، كما أظهرت الدراسة أن أبعاد جودة حياة العمل متوفرة في كلتا المؤسسات بدرجة متوسطة ومقبولة، وبينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معا تعزى إلى ظروف العمل، ومكان العمل، ومرحلة الدراسة.

وهدف دراسة نهارالدين (Naharuddin، 2013) التعرف إلى أهم عوامل بيئة العمل المادية والسلوك الإشرافي والمساعدات المقدمة للعاملين المؤثرة في أدائهم بالمؤسسة في ماليزيا؛ حيث

تكونت عينة الدراسة من (1023)، بلغ عدد العينة (200) موظفٍ من العاملين داخل المدارس، واستخدم المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير قوي وإيجابي لعوامل بيئة العمل المادية في أداء العاملين، كما يوجد تأثير إيجابي للمساعدات المقدمة بالعمل في الأداء الوظيفي للعاملين في شبكة التنمية المستدامة الماليزية، ولا يوجد تأثير إيجابي للدعم والسلوك الإشرافي في الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

وفي دراسة عماد زاده وثراساني ونعمت زاده (Emad، Nemat Zadeh، Thorasani، zadeh (2012) هدفت إلى تقييم جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة أصفهان، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (862) معلما ومعلمة، وعينة الدراسة من (120) معلما ومعلمة بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم الاستبيان كأداة للدراسة، وخلصت الدراسة بأن جودة حياة العمل للمعلمين أقل من المتوسط عند مستوى الدلالة الإحصائية، وأنهم لا يتمتعون بنوعية حياة العمل الجيدة، كما تكون رغبتهم للحوافز عالية، وتتمتع المعلمات بجودة حياة أعلى من المعلمين، ولا توجد فروق بين آراء المعلمين لمتغير المؤهل العلمي، ولكن توجد فروق بين آراء المعلمين لحياة العمل لمتغير سنوات الخدمة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بحدود علم الباحثة لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع جودة بيئة العمل لدى معلمي مدارس الأغوار الشمالية بشكل مباشر، إلا أن معظم الدراسات التي استطاعت الباحثة الحصول عليها تتشابه نوعاً ما مع موضوع الدراسة ضمناً مثل دراسة نصار (2013)، ودراسة حسان وعوان Hassan & Awan (2018)، ودراسة المطرود (2019)، ويلاحظ أن الدراسات السابقة تناولت ضمناً المتغير الرئيس للدراسة (جودة بيئة العمل)، إلا أن أهدافها وعينتها ومجتمعها والبلدان التي أجريت بها الدراسة يختلف واقعها ومجتمعها وعينتها عن بلد وموقع الدراسة الحالية بالإضافة إلى أهدافها مثل دراسة دوس سانتوس جون سالفيس وسافيو (Dos Santos Gon Calves & Savioi، 2017)، ودراسة حلومي (2020)، وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها قامت بدراسة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية

من جوانب مختلفة كالجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومرحلة المدرسة، للعام الدراسي (2021/2022).

مشكلة الدراسة:

من خلال ملاحظة الباحثة لواقع المؤسسات التعليمية في لواء المزار الشمالي تبين وجود عراقيل وتحديات كبيرة أمام معلمي المدارس تتمثل بجمود القرارات وعدم توفر ميزانية كافية وقلة الوسائل التعليمية الحديثة ونقص التطوير المقبول لإحداث التغيير في سير العمل، وعدم قدرة معلمي المدارس على الاستفادة من زخم التكنولوجيا وتوظيفها في تطوير أدائهم نظراً لتمسكهم بالأداء الكلاسيكي الرتيب والأمور الروتينية، فضلاً عن عدم تبني القيادة الفعالة كمنهجية فلسفية جديدة في نطاق العمل، كما أن هناك بعض المعوقات والتحديات التي تواجه معلمي المدارس أهمها: كثرة الأعباء الوظيفية عليهم وحاجتهم إلى بيئة تعليمية مناسبة للمهارات والمقدرات الإبداعية لديهم، وأن أسباب المشكلات الخاصة بمعلمي المدارس هي ضعف البنية التحتية المتوفرة للتغلب على كثير من المشكلات بالإضافة إلى حاجتهم إلى استراتيجيات حديثة للتعامل مع الواقع التربوي (ابو الرب، 2016)، كما أجمعت العديد من الدراسات التي درست واقع جودة بيئة العمل ومنها، دراسة المطرود (2019)، ودراسة حلومي (2020) على تبين جودة بيئة العمل في المؤسسات التعليمية. لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية تُعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومرحلة المدرسة؟

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

- التعرف إلى درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية، للكشف عن مدى توافر البيئة التعليمية المناسبة بما يتلاءم مع الحاجات الأساسية للمعلمين داخل مدارسهم.
- الوصول إلى فهم أعمق لأثر بعض المتغيرات كالجنس وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومرحلة المدرسة في درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، من أجل الكشف عن مدى تأثير هذه المتغيرات، وإلى أي مدى يمكن ضبطها، للتكيف مع المستجدات المعاصرة ووسائل التعليم الحديث، وما تحتاجه المدارس في ظل التطورات السريعة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

من منطلق أهمية دور المؤسسات التعليمية وأهدافها الفعالة والمؤثرة في تحقيق التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية لاحقاً باعتبارها حجر الأساس في العملية التعليمية جاءت الأهمية من جانب العديد من دول العالم بوضع أبعاد ومكونات مفهوم جودة بيئة العمل في المدارس والذي يساهم في الانتقال إلى الحالات المتوافقة مع مداخل ومفاهيم الإدارة التعليمية الحديثة والجودة الشاملة سعياً إلى إيجاد بيئة مناسبة في المؤسسات التعليمية (المطرود، 2019).

ولأهمية جودة بيئة العمل في المؤسسات التعليمية توجب التركيز على الاهتمام ببيئة العمل الداخلية والخارجية للمؤسسات بهدف توافر بيئة تعليمية مناسبة تحقق الأهداف التربوية للمؤسسات التعليمية بأفضل الطرق والأساليب التعليمية الحديثة (القيسي، 2011).

ومن نافلة القول إن إيجاد وتوافر بيئة تعليمية ملائمة تعمل على مساعدة المؤسسات التعليمية بشكل عام على تحقيق فوائد تتمثل في المقومات الأساسية لها بحيث تعمل على زيادة قدرتها على امتلاك ميزة تنافسية مع تقليل المقاومة الناتجة عن التغيير من خلال تنمية القدرة على التفكير الخلاق لدى معلمي المدارس لوضع استراتيجيات أفضل واتخاذ مداخل أكثر موضوعية ومنطقية ونظاماً فعالاً وهادفاً عند بناء بيئة العمل المناسبة (القواسمة، 2020).

وفي ضوء ما تقدم تأتي أهمية الدراسة في المساهمة في إثراء حقل التخصص والأدب النظري بدراسات حول جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم،

وتحاول الكشف عن مدى توافر جودة بيئة العمل في المدارس، وبيان دور معلمي المدارس في إيجاد وتحقيق جودة بيئة العمل، وجاءت أهمية هذه الدراسة بأنها تتمركز حول جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية.

وبحسب علم الباحثة لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، كما أن عنوانها يرتبط من الناحية التعليمية بسياسات التعليم من حيث الالتزام بالمبادئ والقرارات السياسية المتعلقة بنطاق التعليم والقواعد والقوانين التي تحكم تشغيل أنظمة التعليم، والتوصل إلى مدى جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، وخاصة أنه لا يوجد دراسات سابقة في هذا الموضوع، وإنما دراسات مشابهة وقليلة جدًا.

الأهمية العملية:

من المؤمل أن تفيد هذه الدراسة القائمين على تعليم المدارس في لواء الأغوار الشمالية في التأكيد على تطبيق جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية، ومن المؤمل أن تفيد متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في توفير جودة بيئة العمل، كما يمكن أن تفيد نتائج الدراسة صناع القرار في وزارة التربية والتعليم في القاء الضوء على أهمية جودة بيئة العمل في تحقيق النتائج، كما يمكن أن تفيد نتائج الدراسة الباحثين والمؤسسات البحثية لإجراء دراسات مشابهة، وإثراء المكتبة العربية بدراسات حول هذا الموضوع.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

- **جودة:** هي "عملية التنسيق بين جميع العاملين لتسيير شؤون المؤسسة والتغلب على مشكلاتها، والإسهام بشكل مباشر في إجراءاتها لتحقيق النتائج النهائية" (القيسي، 2011، 25).

- **بيئة العمل هي:** "الإطار العام الذي تنصهر داخله مكونات العملية التربوية المختلفة، ودرجة الانسجام والتكامل بين هذه المكونات تتأثر مباشرة بالخصائص العامة للبيئة المدرسية بصورة تنعكس على الاتجاهات العامة للمعلمين والطلبة وأولياء الأمور نحو عمليات التفكير لدى الطلبة" (جروان، 2009، 36).

وتعرف اجرائيا: مجموعة من الممارسات الفنية والإدارية والمالية والاجتماعية يقوم بها العاملين، سعيا لتحقيق أهداف وغايات المؤسسة التعليمية في إطار الأنظمة والقوانين والضوابط التي تتبناها وزارة التربية للنهوض بالعملية التعليمية والذي سيقاس بناءً على الأداة المعدة لذلك.

-جودة بيئة العمل هي: "مجموعة المؤشرات التي تمنح ثقة كافية حول التحسين في سلوك وقيم ومفاهيم المدرسة، وممارسة العمل فيها، بهدف نيل أعلى درجة من الرضا والقبول وإقرار الميزة التنافسية" (عساف 2018، 349).
وتعرف جودة بيئة العمل إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي طورتها الباحثة لقياس جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية.

حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة التعرف إلى جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم.
- الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في مدارس لواء الأغوار الشمالية.
- الحد المكاني: طبقت الدراسة في المدارس الواقعة ضمن حدود لواء الأغوار الشمالية /الأردن.
- الحد الزمني: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام 2021-2022م.

محددات الدراسة: تتحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكو مترية لأداتها (خصائص الصدق، والثبات وعلى درجة جدية المستجيبين عنها).

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الجزء منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وأداة الدراسة المستخدمة:
منهج الدراسة: استخدام المنهج الوصفي، لمناسبته لهذا النوع من الدراسات.
مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية للعام الدراسي 2022/2021 والبالغ عددهم (1866) معلم ومعلمة، كما تبين إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2020.
عينة الدراسة: قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، تكونت من (300) معلم ومعلمة بنسبة (16%) من مجتمع الدراسة موزعين على المدارس في لواء الأغوار الشمالية

بحسب جدول كرجسي، ومرجان (Krejcie & Morgan، 1970) لتحديد حجم العينات ويوضح الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

الجدول (1): التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	105	40.0
	أنثى	195	60.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	204	58.0
	دراسات عليا	96	42.0
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	74	21.3
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	103	32.3
	10سنوات فأكثر	123	46.4
مرحلة المدرسة	أساسي	119	71.6
	ثانوي	181	28.4
	المجموع	300	100.0

أداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة من (28) فقرة شملت أربعة مجالات، وقد تم تطوير الفقرات بعد الرجوع إلى هذه المعايير والاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة نصار (2013)، ودراسة ابو الرب (2016). وقد تكونت الاستبانة الموجهة لكل من المعلمين والمعلمات من (28) بنداً موزعة على (4) مجالات، هي:

المجال الأول: الدعم المعنوي، وبلغ عدد فقراته (8) فقرة. وتمثله العبارات (1-8). المجال الثاني: مشاركة المعلمين، وبلغ عدد فقراته (7) فقرة. وتمثله العبارات (9-15). المجال الثالث: الظروف المادية، وبلغ عدد فقراته (6) فقرة. وتمثله العبارات (16-21). المجال الرابع: الاتصال والتواصل، وبلغ عدد فقراته (7) فقرة. وتمثله العبارات (22-28).

صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة مكونة من (10) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة التربوية، وأصول التربية، وعلم النفس، واللغة العربية) حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وانتماء كل فقرة للمقياس، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الباحثة الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أي ما نسبته (80%) من المُحكِّمين، حيث تم تعديل بعض الفقرات لغويا، وبهذا بقيت الأداة في صورتها النهائية مكوّناً من (28) فقرة.

صدق البناء لأداة الدراسة: للتأكد من صدق بناء أداة الدراسة فقد تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (30) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاداة مع المجال الذي تنتمي اليه ومع الاداة ككل وكانت النتائج كما في جدول (2):

الجدول (2): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	.84**	.69**	11	.85**	.42**	21	.73**	.66**
2	.79**	.63**	12	.85**	.39**	22	.89**	.62**
3	.74**	.54**	13	.88**	.48**	23	.83**	.41**
4	.69**	.45**	14	.83**	.56**	24	.90**	.47**
5	.68**	.55**	15	.88**	.52**	25	.89**	.55**
6	.64**	.47**	16	.85**	.66**	26	.84**	.49**
7	.74**	.52**	17	.87**	.58**	27	.87**	.52**
8	.71**	.56**	18	.80**	.44**	28	.72**	.58**
9	.69**	.46**	19	.80**	.48**			
10	.82**	.44**	20	.84**	.44**			

تدل معاملات الارتباط المستخرجة على وجود علاقة دالة إحصائياً بين جميع فقرات أداة الدراسة وبين المجالات التي تنتمي إليها، وهو ما يشير إلى توفر الصدق والاتساق الداخلي بالأداة، ويتضح

توافر الصدق والاتساق بين المجالات وبعضها البعض، وكذلك بين الفقرات والمجالات التي تنتمي إليها، وبالتالي فإنه يتوفر الصدق والاتساق الداخلي بأداة الدراسة (الاستبانة).
ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الأولى طريقة الاختبار - إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الاداة لمرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ ألفا (معامل الاتساق الداخلي وكانت النتائج كما في الجدول (3))

الجدول (3): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الدعم المعنوي	0.84	0.87
مشاركة المعلمين	0.87	0.92
الظروف المادية	0.86	0.89
الاتصال والتواصل	0.90	0.94
جودة بيئة العمل	0.88	

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على المحور في مرتي التطبيق كان مرتفعاً، حيث تراوح ما بين (0.84-0.90)، أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" فقد تراوح ما بين (0.87-0.94) ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع؛ وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.
معياري تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس لكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بدرجة كبيرة جداً (5)، وموافق بدرجة كبيرة (4)، وموافق بدرجة متوسطة (3)، وموافق بدرجة قليلة (2)، وموافق بدرجة قليلة جداً (1)، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة}) / (5 - 1) = 5 / 4 = 1.25$$

وعليه يكون معيار الحكم على الدرجة على النحو الآتي:

من 1- أقل من 1.8 درجة قليلة جداً

من 1.8- أقل من 2.6 درجة قليلة

من 2.6- أقل من 3.4 درجة متوسطة
من 3.4- أقل من 4.2 درجة كبيرة
4.2 فأكثر درجة كبيرة جدا

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الوسيطة:

- الجنس: وله فئتان (ذكر، وأنثى)
- سنوات الخبرة: وله ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10سنوات فأكثر).
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس فاقل، دراسات عليا).
- مرحلة المدرسة: ولها مستويان (أساسي، ثانوي).

ثانياً: المتغير الرئيس: جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة باستخدام التحليلات الإحصائية المناسبة بعد إدخال البيانات على جهاز الحاسوب، لتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً. وذلك على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول؛ تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني؛ تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الرباعي (4-ways ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية، وهل يختلف درجة جودة بيئة العمل باختلاف كل من الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومرحلة المدرسة، وذلك من خلال الإجابة عن كل من أسئلة الدراسة الآتية:
أولاً: للإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي نص على: "ما درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم؟"
فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	2	الدعم المعنوي	3.63	0.81	متوسطة
1	3	مشاركة المعلمين	3.62	0.73	متوسطة
2	1	الظروف المادية	3.42	0.77	متوسطة
3	4	الاتصال والتواصل	3.40	0.80	متوسطة
		جودة بيئة العمل	3.51	0.55	متوسطة

يلاحظ من الجدول (4) أن المتوسط العام لجودة بيئة العمل ككل جاء بمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري بلغ (0.55) وبدرجة متوسطة، وأن المتوسطات الحسابية لمجالات جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، قد تراوحت بين (3.63_3.40) وبدرجة متوسطة، حيث جاءت مجالات جودة بيئة العمل وهي (الدعم المعنوي، مشاركة المعلمين، الظروف المادية، الاتصال والتواصل)، وفقاً للترتيب التالي: مجال مشاركة المعلمين في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.62)، وانحراف معياري بلغ (0.73) وبدرجة متوسطة، تلاه مجال الظروف المادية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.42)، وانحراف

معياري بلغ (0.77) وبدرجة متوسطة، تلاه مجال الاتصال والتواصل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.40)، وبانحراف معياري بلغ (0.80) وبدرجة متوسطة، واخيراً تلاه مجال الدعم المعنوي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.63)، وبانحراف معياري بلغ (0.81) وبدرجة متوسطة. وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة المتوسطة إلى وجود صعوبات ومحددات وعوائق داخل بيئة العمل تعيق سير العملية التعليمية، أيضاً وجود ضعف في عمليات التخطيط التي تسهم في تحقيق الجودة، رغم وجود الخبرة والكفاءة العالية للمعلمين اللذين يعدون جزءاً مهماً في تسيير عمل المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها، قلة الموارد المتاحة وسوء استغلالها في بعض الأحيان، بالإضافة إلى قلة الوعي بأهمية جودة بيئة العمل ومدى توافرها وتحقيقها، عدم نشر ثقافة السعي لإيجاد بيئة تعليمية مناسبة وعدم تقبل ثقافة التغيير وصعوبة التكيف مع الواقع الحالي في المدارس. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من حليمي (2020)، ودراسة البردويل (2018)، ودراسة نصار (2013)، والتي وجدت جميعها درجة متوسطة في جودة بيئة العمل. إضافة إلى ما تقدم، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الدعم المعنوي، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

أولاً: مجال الدعم المعنوي

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الدعم المعنوي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	6	ألقى عبارات المدح من الرئيس عندما أنجز كافة أعماله بمهارة ابداعية.	3.66	1.0	متوسطة
2	5	أحصل على حوافز معنوية بشكل دائم ومستمر	3.51	1.1	متوسطة
3	1	أشارك في صنع القرارات المتخذة داخل المدرسة	3.44	0.9	متوسطة
4	8	أشعر بأني شخص يعتمد عليه في مكان عملي.	3.41	1.0	متوسطة
5	2	تشجعتني الإدارة على تحمل مسؤولية الوظائف الموكلة إلي	3.40	1.0	متوسطة
6	7	أعطي رأبي في الأنشطة الإضافية التي تساعد على تحقيق الهدف المطلوب	3.37	1.1	متوسطة
7	3	ألقى الشكر المتكرر من الزملاء عند المبادرة في تقديم المساعدة لهم	3.31	1.1	متوسطة
8	4	تشجعتني الإدارة على طرح الأفكار الإبداعية الجديدة أمام الزملاء ومناقشتها بأسلوب حوارى فعال	3.22	1.0	متوسطة
		الدعم المعنوي	3.42	8.0	متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسط العام لفقرات مجال الدعم المعنوي بلغ (3.42) وبانحراف معياري بلغ (8.0) وبدرجة متوسطة، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الدعم المعنوي تراوحت بين (3.22-3.66) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (6) التي تنص "ألقى عبارات المدح من الرئيس عندما أنجز كافة أعماله بمهارة إبداعية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وبانحراف معياري (1.0) وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (5) التي تنص "أحصل على حوافز معنوية بشكل دائم ومستمر" بمتوسط حسابي (3.51) وبانحراف معياري بلغ (1.1) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (4) التي تنص على "تشجعتني الإدارة على طرح الأفكار الإبداعية الجديدة أمام الزملاء ومناقشتها بأسلوب حوارى فعال" بمتوسط حسابي بلغ (3.22) وبانحراف معياري بلغ (1.0) وبدرجة متوسطة. وقد تعزى هذه الدرجة المتوسطة لجودة بيئة العمل إلى أن المعلمين لديهم قناعة بأهمية المعلم ورسالته داخل المدرسة وخارجها، حيث تعمل الإدارة على مشاركة المعلمين بوضع أهداف المدرسة ورؤيتها ورسالتها، وأن طبيعة وثقافة المعلمين الاجتماعية تشارك بشكل كبير في الأحداث الخاصة للمعلمين، حيث يهتمون ويبادرون إلى حل المشكلات الشخصية لأنفسهم و للآخرين، أيضا تمسك المعلمين بالقيم الاخلاقية التي تدعو إلى التكاتف والتعاقد بينهم، ووعي المعلمين بأهمية الدعم المعنوي الذي يحصلون عليه او يقدمونه للغير بما له من اثار ايجابية على تحقيق النتائج بصورتها المطلوبة. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمناً مع نتيجة دراسة حليني (2020)، ودراسة حسان وعوان (Hassan & Awan، 2018)، ودراسة أبو الرب (2016) التي جاءت بدرجة متوسطة.

ثانياً: مجال مشاركة المعلمين

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مشاركة المعلمين، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (6):

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال مشاركة المعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	9	أ تبادل الحوار مع مديري فيما يخص العمل بشكل اداري	3.80	1.0	كبيرة
2	11	يحرص مديري على سماع وجهة نظري فيما يخص العمل	3.64	1.0	متوسطة
3	10	تساعد آرائي على الوصول إلى قرارات هادفة.	3.63	1.0	متوسطة
4	12	يسود جو العمل على حوارات مفتوحة بين المدير والمعلمين.	3.62	1.0	متوسطة
5	13	يتم تبادل الأفكار والمعلومات لتحسين الأوضاع في المدرسة.	3.61	1.0	متوسطة
6	15	يساهم المعلمون في المشاركة في اتخاذ القرار	3.58	1.0	متوسطة
7	14	يطلع المعلمين على التعليمات الخاصة بالعمل	3.52	1.0	متوسطة
		مشاركة المعلمين	3.63	7.0	متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط العام لفقرات مجال مشاركة المعلمين جاء بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري بلغ (7.0) وبدرجة متوسطة، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال مشاركة المعلمين تراوحت بين (3.52-3.80)، وكان أبرزها للفقرة رقم (9) التي تنص "أ تبادل الحوار مع مديري فيما يخص العمل بشكل إداري" بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري بلغ (1.0) وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (11) التي تنص "يحرص مديري على سماع وجهة نظري فيما يخص العمل" بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري بلغ (1.0) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (14) التي تنص على "يطلع المعلمين على التعليمات الخاصة بالعمل" بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري بلغ (1.0) وبدرجة متوسطة. وقد يعزى مجيء هذا المجال بدرجة متوسطة إلى إدراك المعلمين بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في المدرسة، حيث يؤدي ذلك إلى أن تصبح الأهداف داخل المدرسة مشتركة لجميع المعلمين، أيضاً حرص المعلمين على إقامة علاقات وشراكات مع المديرين وجميع العاملين داخل

المدرسة التي بدورها تعمل على تحقيق النتائج التعليمية، بالإضافة إلى وعي المعلمين بضرورة تطبيق الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل والالتزام بها. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمناً مع نتيجة دراسة حليمي (2020)، ودراسة أبو الرب (2016) التي جاءت بدرجة متوسطة.

ثالثاً: الظروف المادية

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الظروف المادية، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (7).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الظروف المادية لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
كبيرة	1.0	3.77	تصميم مبنى المدرسة بشكل ملائم ومريح للعاملين والطلبة	16	1
كبيرة	1.0	3.71	تتوفر المتطلبات الصحية الملائمة في العمل.	20	2
متوسطة	0.9	3.69	يقوم المعنيون في المدرسة بتنظيف المكاتب والغرف الخاصة بالمعلمين بشكل مستمر.	17	3
متوسطة	0.9	3.60	توفر اثاث خاص بالمعلم سليم وصحي جسدياً ونفسياً.	18	4
متوسطة	1.0	3.58	توفر المدرسة وسائل وأدوات الأمان والسلامة اللازمة للقيام بالعمل.	19	5
متوسطة	0.9	3.39	تحرص المدرسة على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة	21	6
متوسطة	6.6	3.62	الظروف المادية		

يظهر من الجدول (7) أن المتوسط العام لفقرات مجال الظروف المادية بلغ (3.62) وبانحراف معياري (6.6) وبدرجة متوسطة، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الظروف المادية تراوحت بين (3.39-3.77) وبدرجة متوسطة، وكان أبرزها للفقرة رقم (16) التي تنص "تصميم مبنى المدرسة بشكل ملائم ومريح للعاملين والطلبة" بمتوسط حسابي بلغ (3.77) وبانحراف معياري بلغ (1.0) وبدرجة كبيرة، ثم جاءت الفقرة رقم (20) التي تنص "تتوفر المتطلبات الصحية الملائمة

في العمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.71) وبانحراف معياري بلغ (1.0) وبدرجة كبيرة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (21) التي تنص على "تحرص المدرسة على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة" بمتوسط حسابي بلغ (3.39) وبانحراف معياري بلغ (0.9) وبدرجة متوسطة. وقد تفسر هذه النتيجة إلى محدودية المخصصات المالية للمؤسسات التعليمية، وإلى زيادة أعداد الطلبة المقبلين على التعليم وخاصة المدارس الحكومية، مما يحدث خلل في استيعاب المدارس للأعداد الهائلة للطلبة، والاقتصار على توفير الاحتياجات الأساسية والمبدئية للطلبة داخل المؤسسات التعليمية بأكملها، وصعوبة الحصول على دعم خارجي من أي جهة، بالإضافة إلى ضعف الشراكة مع المجتمع المحلي، واقتصار قنوات التواصل على فئات معينة لا تدعم الخدمة المجتمعية. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمناً مع نتيجة دراسة حلومي (2020)، ودراسة أبو الرب (2016)، ودراسة نصار (2013) حيث جاءت بدرجة متوسطة.

رابعاً: مجال الاتصال والتواصل

وأخيراً تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال الاتصال والتواصل، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (8).

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الاتصال والتواصل مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	26	عملية الاتصال والتواصل بين المديرين والمعلمين مفتوحة بكل الاتجاهات.	3.47	1.7	متوسطة
2	28	تتسم وسائل الاتصال في المدرسة بالمرونة والايجابية التامة	3.46	0.8	متوسطة
3	25	تخلو البيئة المدرسية من عوائق الاتصال والتواصل	3.44	1.0	متوسطة
4	22	يتم الحصول على تغذية راجعة عند إرسال أية رسالة	3.40	1.0	متوسطة
5	23	يتم الاتصال بشكل يجعل كافة المعنيين الإحاطة بموضوع المشكلة.	3.38	0.9	متوسطة
6	27	الاتصال والتواصل مع الإدارة العليا بدون حواجز وعراقيل	3.34	1.0	متوسطة
7	24	السعي وراء خلق بيئة تعليمية يسودها التفاعل الإيجابي	3.33	0.9	متوسطة
		الاتصال والتواصل	3.40	7.3	متوسطة

يظهر من الجدول (8) أن المتوسط العام لفقرات مجال الاتصال والتواصل بلغ (3.40) وبانحراف معياري بلغ (7.3) وبدرجة متوسطة، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الاتصال والتواصل تراوحت بين (3.33-3.47)، وكان أبرزها للفقرة رقم (26) التي تنص "عملية الاتصال والتواصل بين المديرين والمعلمين مفتوحة بكل الاتجاهات" بمتوسط حسابي (3.47) وبانحراف معياري بلغ (1.7) وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (28) التي تنص "تتسم وسائل الاتصال في المدرسة بالمرونة والايجابية التامة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.46) وبانحراف معياري بلغ (0.8) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (24) التي تنص على "السعي وراء خلق بيئة تعليمية يسودها التفاعل الايجابي" بمتوسط حسابي بلغ (3.33) وبانحراف معياري بلغ (0.9) وبدرجة متوسطة. وقد يعزى مجيء هذا المجال بدرجة متوسطة إلى أن العمل في المدارس يتميز بالشفافية إلى حد ما، حيث إن التشاركية متاحة لجميع المعلمين والعاملين في المدرسة؛ وبالتالي فإن المعلمين لهم المقدرة على الاتصال والتواصل مع جميع أطراف العملية التعليمية التعليمية بسهولة، أيضا إدراك المعلمين بأهمية وجود قنوات اتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية وفي كافة الاتجاهات، حرص المعلمين على تطبيق الاتصال والتواصل ووعيهم بدوره في نجاح الاهداف المؤسسية المخطط لها. وقد اتفقت هذه النتيجة ضمناً مع نتيجة دراسة حليني (2020)، ودراسة أبو الرب (2016) التي جاءت جميعها بدرجة متوسطة.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية تُعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومرحلة المدرسة؟" للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة بيئة العمل (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مرحلة المدرسة) وذلك كما هو مبين في الجدول (9).

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومرحلة المدرسة

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	3.47	.541	105
	أنثى	3.54	.552	195
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.48	.533	204
	دراسات عليا	3.55	.567	96
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	3.50	.556	74
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	3.53	.603	103
	10 سنوات فأكثر	3.50	.505	123
مرحلة المدرسة	أساسي	3.34	.479	119
	ثانوي	3.93	.486	181

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تأثير جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة، ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي (4-ways ANOVA) وذلك كما في الجدول (10).

الجدول (10): تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومرحلة المدرسة على درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	.687	1	.687	2.992	.084
المؤهل العلمي	.550	1	.550	2.395	.122
سنوات الخبرة	1.063	2	.531	2.315	.100
مرحلة المدرسة	50.502	1	50.502	220.014	.000
الخطأ	164.350	290	.230		
الكلية المصحح	216.702	300			

*دالة إحصائية عند درجة الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الجنس، أو المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير مرحلة المدرسة، ولصالح (المرحلة الأساسية).

وفيما يلي توضيح لكل متغير:

-متغير الجنس:

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس لالتزام المعلمين والمعلمات بالأنظمة والقوانين التابعة لوزارة التربية والتعليم، ولقدرتهم على التواصل والتعاون لحل المشكلات بشكل كبير أثناء العمل. اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نصار (2013)، ودراسة البردويل (2018)، بعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

-متغير المؤهل العلمي:

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي أن أفراد عينة الدراسة يتفقون حول الأساليب التي يمارسونها لإيجاد بيئة تعليمية سليمة رغم اختلاف مؤهلاتهم العلمية، وخضوعهم لنفس الدورات التأهيلية ولنفس المعايير في تحقيق الجودة. اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة نصار (2013)، ودراسة البردويل (2018) بعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

-متغير سنوات الخبرة:

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إلى تقارب استجابات أفراد العينة من وجهة نظرهم وذلك لوعيهم وإدراكهم لطبيعة البيئة المدرسية وأنها في تغير دائم وتحدث بها تغييرات بشكل مستمر، ومرور المعلمين بنفس الخبرات التي جعلتهم يتعاملون بنفس الأساليب الاستراتيجية الحديثة لإيجاد بيئة العمل الصحيحة، وأن ممارسة هذه الأساليب واضحة ويسيرة الاستخدام من قبل المعلمين مما أسهم في عدم ظهور فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ابو الرب (2016) بعدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

-متغير مرحلة المدرسة:

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى مرحلة المدرسة ولصالح (المرحلة الأساسية) أمر منطقي وواقعي لحاجة هذه المرحلة إلى كثير من الاهتمام والتركيز على إشباع الرغبات، وإدراك المعلمين أنها مرحلة حاسمة، لها بصمة مميزة في تاريخ التعليم، وتركيز الجهات المسؤولة على توفير المستلزمات والخدمات الضرورية، لما لها دور فاعل في تحقيق جودة بيئة العمل داخل المؤسسات التعليمية ككل، بالإضافة إلى حاجة المعلمين للدورات وورش العمل داخل المؤسسات فيما يخص جودة بيئة العمل وتطور ثقافته وفقاً للأداء المؤسسي في إطار التطور والتحسين. اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نصار (2013) بوجود فروق تعزى لمتغير مرحلة المدرسة.

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:
- 1- تشجيع المديرين والمعلمين على التحسين المستمر لبيئة المدرسة، وأهمية الدور الذي يؤديه في نجاح العملية التربوية، من خلال تعزيز أساليب المشاركة في اتخاذ القرارات مع الإدارة العليا.
 - 2- الاستمرار في تحفيز وتعزيز المعلمين مادياً ومعنوياً؛ لما في ذلك من أثر في أدائهم الوظيفي.
 - 3- تشجيع وزارة التربية والتعليم على تكريم المعلمين على مستوى المديرية باستمرار؛ مما يساعد على رفع الروح المعنوية لهم.
 - 4- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بجودة بيئة العمل وربطها بمتغيرات أخرى كالصعوبات والحلول.

المراجع:

- ابن خالد، عبد الكريم. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، مجلد 2015، ص 117-129.
- ابو الرب، مناهل محمد. (2016). واقع البيئة المدرسية في المدارس الخاصة في محافظة رام الله والبيرة في ضوء معايير الجودة والبيئة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة.
- البردويل، مروان. (2018). جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- جاد الرب، سيد محمد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية العصرية في منظمات الأعمال (QWL) الإسماعيلية: مطبعة العشري.
- حليمي، إيمان علاء الدين. (2020). جودة البيئة المدرسية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بإنتاجية معلمي التربية الفنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، كلية التربية، قسم أصول التربية والإدارة التربوية.
- الدحوح، حسني فؤاد. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الراشد، عبد الله زاهي. (2015). في اقتصاديات التعليم، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، الأردن.
- زناتي، أمل محسوب وأحمد، هالة عبد المنعم (2013). جودة حياة العمل لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد والتربية، العدد 41، المجلد 16، ص 234 - 320.
- سليمان، حياة. (2017). البيئة المادية للمدرسة وعلاقتها بأداء المعلمين، دراسة ميدانية بثانوية محمد بوضيان - بوسعادة، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر.
- السيد، سماح السيد محمد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، العدد 1، المجلد 33، ص 256-258.
- الميعان، هند. (2012). مدى توافر بيئة عمل حافزة لمعلم اللغة العربية المبتدئ وأثرها على النمو المهني لديه، المجلة التربوية بجامعة الكويت، مجلد (27)، العدد (105)، ج 2، ص 55-84.

- عبد الرحمن، ماجدة محسن. (2013). جودة حياة العمل وأثرها في الأسبقيات التنافسية "دراسة استطلاعية لآراء العاملين في معمل متين للمياه المعدنية لمحافظة دهوك. مجلة تنمية الرافدين، مج (35)، ع (112).
- عساف، محمود. (2018). متطلبات توظيف المقارنة المرجعية كأداة فاعلة لضمان جودة البيئة المدرسية في المرحلة الأساسية لمحافظة غزة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، عدد 38، ص 22-349.
- العمرى، حمد بن سعيد، اليافي، رندة سلامة. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام "دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد الأول، المجلد 13، ص 65_94.
- القيسي، هناء. (2011). فلسفة إدارة الجودة في التربية والتعليم العالي (الأساليب والممارسات)، الطبعة الأولى عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الماضي، خليل (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- القواسمة، مسلم أيوب أحمد. (2020). جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- المطرود، نوف بدر. (2019). تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- نصار، إيمان. (2013). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

المراجع الأجنبية

- Chib ، Shiney (2012) quality of work life and organaizational performance parameters at work place ، segi review ، 5(2) . pg 36-38.
- Dos Santos Goncalves، A.& Savio ، D.(2017). The Influence of productivity of the teacher for the Quality of Learning Teaching ISCE : Journal of Innovative studies on character and Education ، 1(1)،68-87.
- Emadzadeh، Mohammad & khorasani،Mahnaz & Nematization، Fateme. (2012). "Assessing the quality of word life of primary school teachers in Isfahan city "Interdisciplinary Journal of contemporary research in business ،vol(3) ، no(9) ، p.438-448.
- Hassan ، U.& Awan ، G .(2018). Effect of school Environment on Teachers Motivation And Self – Esteem at secondary Level in District Multan –Pakistan ، Global Journal of Management ، Social Sciences and Hummanities ، 4(1) ، 211 – 223.
- Nahaeruddin،Nina Munira and sadegi ، Mohammad (2013)، Factors of Workplace Environment that affect employees performance : A Case study of Miyazu Malaysia International Journal of Independent Research and studies ، 2(2).p.66-78.
- saad،H.and Abusamah،J.and Juhdi ،N.(2008). "Employees perception on Quality work life and Job satisfaction in a private Higher learning Institution " ، international review of business research papers ، vol(4) . No(3) ، pp . 23-34.
- Tabassum،Ayesha ،(2012)،"interrelations between Quality of work life Dimension & Faculty member job satisfaction in the private universities of Bangladesh " ،European journal of business & management ،vol(4) ، no(2).p78-90.