

البحث ه

أثر جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني لدى
معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة

إعداد :

د. هناء فيحان فالح الحربي
حاصلة على الدكتوراه من قسم سياسات واقتصاديات التعليم
كلية التربية جامعة طيبة بالمدينة المنورة

أثر جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام 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 أثر جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني لديهن. ولتحقيق ذلك اعتمد البحث المنهج الوصفي، باستخدام أدوات الاستبانة والمقابلة لجمع المعلومات، حيث طبقت الاستبانة على عينة عشوائية طبقية بلغت (٥٤٠) معلمة، في حين طبقت المقابلة على عينة قصدية بلغت (١١) معلمة من معلمات المدينة المنورة في المدارس الحكومية للبنات التابعة لإدارة تعليم المدينة المنورة. وتوصل البحث إلى: أن واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة جاء بمستوى مرتفع، وأن مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة جاءت بمستوى مرتفع، كما أوضحت النتائج وجود أثر لجودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني لديهن بنسبة بلغت (٦٩٪) .

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل المدرسية ، التوافق المهني، معلمات مدارس التعليم العام ، المدينة المنورة.

The impact of school work environment quality on the level of professional Alignment among female teachers in public education schools in Al-Madinah Al-Munawwarah

D. Hanaa Faihan Faleh Al-Harbi

Abstract

The research aimed to determine the impact of the quality of the school work environment on their level of professional Alignment. To achieve this, the research adopted the descriptive approach, using questionnaire and interview tools to collect information. The questionnaire was applied to a stratified random sample of (540) female teachers, while the interview was applied to a purposive sample of (11) female teachers in Medina in government schools for girls affiliated with the Department of Education. AL Madinah AL Munawwarah. The research concluded: The reality of the quality of the school work environment in public education schools in Medina was at a high level, and that the level of availability of the dimensions of professional Alignment among female teachers in public education schools in Medina was at a high level. The results also showed that there is an impact of the quality of the school work environment on the level of professional Alignment. They have a rate of (69%).

Keywords: school work environment, professional Alignment, general education school teachers, Al-Madinah Al-Munawwarah

• مقدمة البحث:

تعرّض المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها وأنواعها إلى تغييرات وتجديدات متلاحقة؛ نتيجة تطور المعرفة والتقدم العلمي والتكنولوجي، والمنافسة بين

المنظمات التعليمية، وقد أدى ذلك إلى ظهور تحديات ومُتطلبات جديدة ومتنوعة لجميع مكونات النظام التعليمي المادية والبشرية. وكون المدرسة تُمثل الوحدة الأساسية لهذا النظام؛ فينبغي عليها تجويد أنظمتها ومكوناتها؛ لتلبية احتياجات المجتمع ومُتطلبات العصر والتنمية.

وتؤدي تهيئة بيئة العمل المدرسية إلى إشباع حاجات المعلم، فهي انعكاس لدفاعيته 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 كجرات ويايتس، ٢٠١٧/٢٠١٩). وكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من قبل المعلم؛ فإن هذا يؤدي إلى انخراطه وإخلاصه وتفانيه في العمل، وتُوصف ظروف العمل المادية والمعنوية، وسير مهام العمل المحيطة بالمعلم وإجراءاتها؛ بمفهوم جودة بيئة العمل (العلي، ٢٠٢٠).

وقد ركز 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 و Kitratporn & Puncreobutr, 2016) عن ارتباط إيجابي قوي بين جودة الحياة العملية والمناخ التنظيمي للمعلمين بالمدراس، 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.

وبدلاً الأداء الفعال والرضا المهني للمعلم على التوافق المهني، وهو محصلة توافر جملة من العوامل كالظروف المهنية التنظيمية والمادية، وتفاعلها مع عوامل نفسية واجتماعية للمعلم، فمن خلال هذه العلاقات التكاملية ترسم ملامح المدرسة الناجحة (بوبيدي، ٢٠١٩). فالبيئة المدرسية والمناخ الاجتماعي الذي يعمل فيه المعلم مع زملائه؛ تعد من أهم العوامل المؤثرة في اتجاهات المعلم

نحو المدرسة، وتؤثر في أدائه، فإذا كان هذا المناخ يُشعره بالطمأنينة والثقة؛ فسيمنحه القدرة على التكيف والرضا عن العمل؛ مما يدفعه إلى أن يحقق نتائج أفضل (بو فاتح وابن عون، ٢٠١٧). وعلى العكس من ذلك، فإذا لم تتوافر بيئة عمل مناسبة للمعلم؛ فإنه قد يؤدي إلى سوء التوافق المهني، ويُسْتَدَل عليه بعدة مظاهر، أبرزها: التمارض، والشكوى، وكثرة الغياب عن العمل، والتنقل من عمل لآخر، وسوء الإنتاج من حيث الكيف، وقلته من حيث الكم، وكثرة الحوادث والأخطاء في أثناء تأدية العمل (ذيب ودحماني، ٢٠١٨).

ويُسْتَدَل مما سبق؛ أن جودة بيئة العمل المدرسية تؤثر في التوافق المهني للمعلم، وأن كليهما من العوامل المؤدية إلى الرقي بالتعليم وتطويره؛ لتلبية حاجات المجتمع المتجددة، وهذا ما تسعى إليه المملكة العربية السعودية، من خلال اهتمامها بالمعلم وتنمية قدراته، التي تمثلت في برنامج تنمية القدرات البشرية لتحقيق رؤية ٢٠٣٠.

ويستهدف برنامج تنمية القدرات البشرية - الذي أطلقه سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز- العديد من المخرجات التي تُسهم في تحقيق تطلعات البرنامج على المدى البعيد، ومنها: رفع كفاءة المعلمين، وزيادة معدل الإيجابية والرضا، وتطوير أساس تعليمي متين ومرن من خلال عدة مبادرات، تركز على مراحل التعليم الأساسية، بما فيها المعلمون، والقدرات الأساسية التي تُمكن من التكيف والمرونة (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١).

ويتناول البحث الحالي العلاقة بين جودة بيئة العمل المدرسية، ومستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، حيث جاء استكمالاً لبحثين سابقين قامت بهما الباحثة، تناول البحث الأول منها واقع جودة بيئة العمل المدرسية، وتناول البحث الثاني مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

• سؤال البحث:

« ما أثر جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؟

• هدف البحث:

« بيان أثر جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

• أهمية البحث:

• أولاً: الأهمية النظرية:

« تبرز أهمية البحث في سدّ الضجوة العلمية بمجال العلاقة بين جودة بيئة العمل المدرسية؛ وتحقيق التوافق المهني للمعلمات في المملكة العربية السعودية.

• **ثانياً: الأهمية التطبيقية:**

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

◀◀ قد تفيد نتائج البحث وتوصياته المُدرِّبين المختصين في إعداد برامج ودورات إرشادية عن العلاقة بين جودة بيئة العمل المدرسية، والتوافق المهني للمعلمات.

• **مصطلحات البحث:**

• **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 يسهم 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 مُرضٍ للمعلمات، وتنعكس إيجابياً على أدائهن.

• **التوافق المهني:**

يُعرّف بو عطيّط (٢٠١٨) التوافق المهني بأنه: "تقبّل العامل للعاملين معه، ورضاه عن التغييرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامه مع ظروف العمل، وتميّزه الكمي والكيفي في الأداء" (ص.٦٨).

ويُعرّفه آل بوعينين (٢٠٢١) بأنه: "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد؛ لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم" (ص.١٦).

ويُعرّف التوافق المهني إجرائياً في البحث الحالي بأنه: رضا المعلمات عن المهنة، وعن العلاقات الاجتماعية الداخلية في المدرسة، وعن طبيعة وظروف العمل.

• **حدود البحث:**

◀◀ الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على بيان أثر جودة بيئة العمل الداخلية للمدرسة، على التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بنات بالمدينة المنورة.

◀◀ الحدود البشرية: عينة من معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة في المراحل الدراسية: الابتدائية والمتوسطة والثانوية.

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

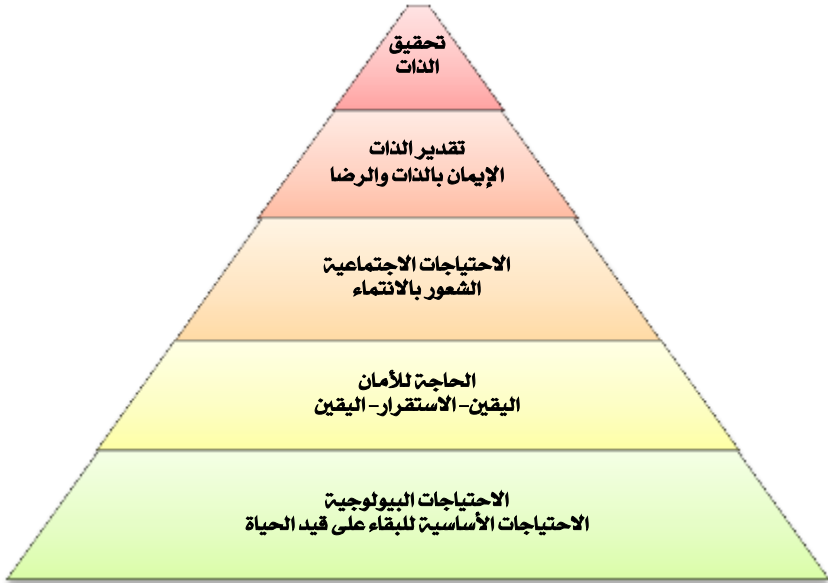
◀◀ الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية للدراسة في فترة العام الدراسي ١٤٤٤هـ، وتتمثل فترة تطبيق البحث.

• الإطار النظري للبحث :

• أثر جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني للمعلم:
التوافق بين الفرد وبيئة عمله يُنظر إليه بوصفه بناء متعدد الأبعاد، وفيه يتداخل توافق الفرد بشكل متزامن في جوانب متعددة من بيئة العمل، فالتوافق بين الفرد والمنظمة يحدث عند التشابه بين أهداف الفرد والمنظمة، وعند توافق القدرات والمتطلبات الفردية مع القدرات والمتطلبات التنظيمية، وانسجام الفرد مع زملائه في العمل، وتشابه نمط قيادة المشرفين في بيئة العمل مع الخصائص الشخصية والقيم للعاملين (أبو حشيش وآخرون، ٢٠٢١).

وقد أوضحت نظرية الحاجات لماسلو أن الفرد يتحقق له التوافق المهني إذا حقق الفرد ذاته،

وتمثل هذه النظرية تسلسل الحاجات التي يجب أن تلبى وفق ترتيب تسلسلي من أسفل إلى أعلى، ويؤدي الإخفاق في تلبية احتياج أي مستوى إلى منع التقدم إلى المستوى الثاني (ماكجراث وبايتس، ٢٠١٩). وفي الشكل رقم (١) توضيح لتسلسل هذه الحاجات:



شكل (١): هرم أبراهام ماسلو لتسلسل الاحتياجات.

المصدر: ما كجراث، جيمس، وبايتس، بوب. (٢٠١٩). الكتاب الصغير لنظريات الإدارة الكبيرة وكيفية استخدامها (مكتبة جرير، مترجم). مكتبة جرير. (العمل الأصلي نشر في ٢٠١٧).

يتبين من الشكل (١)؛ أن هرم ماسلو للحاجات خمسة مستويات تتدرج بشكل هرمي، وتشكل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم، وتليها باقي الحاجات؛ حتى تصل إلى قمة الهرم، وهي: الحاجة إلى تحقيق الذات، فكلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي إلى أن يصل إلى حاجة تحقيق الذات؛ زاد رضاه عن عمله، وزادت رغبته في أداء عمله على أكمل وجه؛ وبالتالي يتحقق التوافق المهني، بحيث تتمثل علاقة الحاجات الإنسانية في التوافق المهني بإشباع تلك الحاجات (حسون، ٢٠٢١). وبحسب هذه النظرية؛ فالأفراد العاملون يشعرون بقلّة القيمة وعدم الرضا إذا لم يستطيعوا تحقيق ذاتهم، وإذا لم تُشبع احتياجاتهم الاجتماعية وحاجاتهم للتقدير (ما كجرات وبايتس، ٢٠١٩).

وقد قدّمت نظرية هرم الحاجات مجموعة من الأساليب التي تساعد على حسن التوافق المهني للأفراد العاملين في بيئة العمل، مثل: تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية، وإعادة تصميم الوظائف، وتحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس في بيئة العمل (سعيد وعلي، ٢٠٢١). وتضيف ماكراث وبايتس (٢٠١٩): توفير بيئة عمل آمنة خالية من الضرر الجسدي والنفسي، وبيئة عمل مادية ترقى إلى المعايير المطلوبة، ومراجعة الأجور والحوافز التي تُقدّم، والاهتمام بالحاجات الأساسية، والعمل على إشباع بعض الاحتياجات الموجودة في المستوى الأعلى، وتشجيع التفاعل. ويمكن هذا الأفراد العاملين من إشباع حاجاتهم الأساسية والنفسية والاجتماعية؛ ومن ثمّ تحقيق رضاهم وسعادتهم؛ لأن سلوك الأفراد يتأثر بمدى إشباع حاجاتهم، فعندما لا يستطيع الموظف إشباع حاجاته الأساسية - لانخفاض أجره كمثال - ينخفض تركيزه على عمله، ويكثر سخطه عليه، ويشعر بالإحباط والعدوان أو عدم المبالاة في عمله، وربما ينصرف عنه، والعكس صحيح (زغبيط، ٢٠٢٢).

وترتبط نظرية العاملين لهيرزبرج ارتباطاً وثيقاً بنظرية ماسلو للحاجات في الدافعية للعمل، ويُطلق عليها نظرية التحفيز والعوامل الصحية، حيث حدد هيرزبرج مجموعتين من العوامل، وهما: العوامل التحفيزية التي تحقق الرضا، والعوامل الصحية التي لا تمنح الرضا (ماكجرات وبايتس، ٢٠١٩). وفي الشكل رقم (٢) بيان لهذه العوامل.

وفي هذه النظرية استطاع هيرزبرج أن يميّز بين مجموعتين من العوامل التي ترتبط ببيئة العمل والتوافق المهني، حيث وضح أن المجموعة الأولى هي العوامل الدافعية، التي ينجم عنها الشعور بالتوافق المهني، وأما المجموعة الثانية فالعوامل الصحية أو الوقائية، وترتبط ببيئة العمل، وبالالاتجاهات السلبية لدى الموظفين؛ التي تقود إلى سوء التوافق المهني في حال عدم إشباعها (خليف، ٢٠٢١). وقد بيّنت ماكجرات وبايتس (٢٠١٩) - من الشكل رقم (٢) - أن العوامل التحفيزية تُحقق الرضا، وأن العوامل الصحية تمنح الرضا، وقد تكون مصدرراً للاستياء والتوتر إذا كانت دون المستوى المقبول، وأن العوامل الصحية الأكثر أهمية هي: الأجور، والعلاقات مع المشرفين، وظروف العمل، والمشاعر المتعلقة به، فإذا كانت

هذه العوامل دون مستوى معين؛ فإن هذا سيؤدي إلى إثارة السخط. أما العوامل التحفيزية، كالتقدير والإنجاز والتقدم، وطبيعة العمل المنجزة فإذا توافرت؛ فسيشعر الموظفون بالتحفيز.



شكل (٢): العوامل الصحية والتحفيزية لهيرزبرج.

المصدر: ما كجراث، جيمس، وبايتس، بوب. (٢٠١٩). الكتاب الصغير لنظريات الإدارة الكبيرة وكيفية استخدامها (مكتبة جرير، مترجم). مكتبة جرير. (العمل الأصلي نشر في ٢٠١٧).

وقد اتضح من نظرية هرم الحاجات لماسلو، ونظرية العاملين لهيرزبرج؛ وجود علاقة بين بيئة العمل والتوافق المهني، وهذا ما بينه أبو ندى والعكر (٢٠١٧) بوجود أثر لبيئة العمل في التوافق المهني، حيث يمكن أن تتنبأ بيئة العمل بنسبة (٦٤٪) من مستوى التوافق المهني. ويوافقه حامد (٢٠٢٠) في أن تحقيق التوافق المهني لأي موظف في أي منظمة؛ يكون من خلال تحسين بيئة العمل التي يوجد فيها؛ لأن بيئة العمل من العوامل التنظيمية المؤثرة في التوافق المهني. كما بين بوبيدي (٢٠١٩) عدة صور لاستجابات سلوكية مهنية للأفراد العاملين، تُظهر العلاقة الارتباطية القوية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني، منها: الرضا الوظيفي، والالتزام نحو المنظمة، والسعي إلى تحقيق أهدافها، والاستقرار في المهنة، والأداء الفعّال، إضافة إلى أن السلوك التنظيمي الإيجابي للفرد يتحدد عند توافر جودة بيئة العمل الداخلية، ويستدل عليه من خلال الأداء الفعّال والرضا المهني، الذي بدوره يدلّ على حالة التوافق المهني؛ مما يدلّ على أن تحقيق التوافق المهني يكون عبر عدد من التحسينات في بيئة العمل، حيث يرى سناني ويوعطي (٢٠٢٢) أن التوافق المهني عملية ديناميكية تتغير بحسب الظروف في مكان العمل؛ وبالتالي يتحقق التوافق المهني من خلال تحسين الظروف في بيئة العمل، ومن هذه الظروف: توفير المكافآت والحوافز؛ إذ تُحرّك لدى الموظف الرغبة في العمل وتحمل

المسؤوليات، كما أن تقدير مجهودات الموظف يزيد من ثقته بنفسه وقدراته وتنمية مهاراته. كما تؤثر الظروف المادية الجيدة بشكل إيجابي في صحة الفرد النفسية، وتدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة، وتسهم في الرفع من مستوى الرضا والتوافق النفسي والمهني، وترفع من مستوى الإنتاجية كمّاً ونوعاً، وتعدّ العلاقات والتفاعلات الإيجابية بين الموظفين مصدراً مهماً لتحقيق التوافق المهني.

ويؤيده فريد (٢٠٢١) في أن تحقيق التوافق المهني يتم من خلال تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف فيزيقية مناسبة، وذلك بتوفير الإضاءة والحرارة المناسبة، والاستخدام الأمثل لمساحة العمل، ونظافة المكان، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية، وتوفير مستلزمات العمل ومتطلباته التي تساعد الموظفين على أداء أعمالهم، وترفع درجة الرضا الوظيفي لديهم. كما يساعد توفير مُتطلّبات بيئة العمل الموظفين على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية؛ للحدّ من مصادر ضغوط العمل، والرفع من مستوى التوافق المهني لديهم، ويمكن الاحتفاظ بالتوافق المهني في أي منظمة، عبر توفير وتهيئة ظروف عمل مناسبة؛ لتسهم في زيادة معدلات الإنتاج، وزيادة رضا العاملين عن العمل، والتكيّف لاستمرار هذا التوافق وتحسينه (حامد، ٢٠٢٠).

وفي النظام التعليمي تعود أهم الأسباب المؤثرة في التوافق المهني للمعلم إلى بيئة العمل، حيث يؤدي الاهتمام بالمعلمين منذ مراحل إعدادهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتحسين مستوى أدائهم في العمل ومواجهة المواقف التعليمية؛ إلى تحسين التوافق المهني لديهم (ناصر وعيسى، ٢٠٢٠). ويرى بوفاتح وبن عون (٢٠١٧) أن بيئة العمل المدرسية ترتبط بالعلاقات الاجتماعية الداخلية، وهي أحد أبعاد التوافق المهني؛ إذ يؤدي انسجام العلاقات من قبل الزملاء إلى الشعور بالرضا، الناتج من التقدير الجيد لبيئة العمل.

واقترح أبو ندى والعكر (٢٠١٧) إستراتيجيات لتحقيق التوافق المهني للمعلم، عبر تحسين بيئة عمله، كتحسين علاقة المعلم بمهنته، بحيث يوضع المعلم في المكان المناسب الذي يستطيع من خلاله تنمية قدراته وإمكاناته وميوله؛ للمساعدة على إنجاز عمله على النحو الأفضل، وتحسين علاقة المعلم بمديره، بحيث تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين المعلم ومديره، وتطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً، وتحسين علاقة المعلم بظروف العمل المادية التي يعمل فيها، وكذلك علاقة المعلم بالآلات العمل وأدواته، فهو يستخدمها ويتوقف إنتاجه على سيرها وكيفية استخدامها. ويتفق معه ناصر وعيسى (٢٠٢٠) في أن بيئة العمل المادية غير المناسبة للقيام بالعمل؛ تؤثر سلباً في التوافق المهني للمعلم، بالإضافة إلى الأسباب الناتجة عن سياسة العمل والقائمين عليه من المديرين، والمشرفين، والعلاقات الشخصية داخل المؤسسة؛ لذا من الضروري

الاهتمام بالرواتب والترقيات، وتحسين ظروف العمل للمعلمين في المدارس، وتخفيف الأعباء الإدارية الموكلة إليهم؛ لكي يقوموا بعملهم بكفاءة وفعالية.

ويضيف بويدي وعطا الله (٢٠١٩) بعض التوضيحات في جانب تأثير أبعاد جودة بيئة العمل المدرسية في التوافق المهني للمعلمين، ومن أهم هذه الأبعاد: أسلوب الإدارة المدرسية، فكل ما تنتهجه الإدارة من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية؛ يؤثر في ممارسات المعلمين وسلوكهم التنظيمي، ومن خلال نمط الإدارة والعلاقات الإنسانية مع المعلمين - بما فيها من عدل ومساواة، ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات- يسهم في زيادة توافقهم المهني وتحسينه.

ويتبين مما سبق؛ أن جودة بيئة العمل المدرسية تؤثر في التوافق المهني، فالعلاقة بينهما علاقة ارتباطية، ويصعب تحقيق توافق مهني بلا تحسين لبيئة العمل، وقد فسرت نظرية الحاجات لماسلو أنه بتحسين بيئة العمل؛ يُحقق الفرد ذاته ومن ثم رضاه عن عمله، وبه يتحقق التوافق المهني. وبينت نظرية العاملين لفريدريك نوعين من العوامل، وهما: العوامل الدافعية التي ينتج عنها توافق مهني، والعوامل الوقائية التي ترتبط ببيئة العمل، وفي حالة عدم إشباعها؛ فإنها تقود إلى سوء التوافق المهني. وأيضا يتضح مما سبق؛ أن التوافق المهني للمعلم يتحقق عند تحسين جودة بيئة العمل المدرسية، ويكون ذلك عند الاهتمام بنمط الإدارة المدرسية الديمقراطية، وتحسين بيئة العمل الفيزيائية، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وتحسين الاتصال والعلاقات الداخلية بين الزملاء والرؤساء.

• دراسات سابقة تناولت العلاقة بين موضوع جودة بيئة العمل والتوافق المهني:

يُعرض في هذا الجزء الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين بيئة العمل والتوافق المهني، وبسبب ندرة الدراسات التي تناولت المتغيرين معاً في التعليم العام - على حد علم الباحثة- فقد تُوصّل إلى دراستين، وهما: دراسة أبو ندى والعكر (٢٠١٧)، التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين بيئة العمل والتوافق المهني، وتوافر الاحتياجات التدريبية لدى معلمي التربية الخاصة في قطاع غزة. وقد استخدم البحث المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة على عينة من (٤٦) من معلمي التربية الخاصة، وتوصّلت إلى أنه يمكن الاعتماد على بيئة العمل، وتوفر الاحتياجات التدريبية في التنبؤ بالتوافق المهني، وأن هناك فروقا في التوافق المهني، وتوفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل تبعاً لمُتغيّر الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مُتغيّر سنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة بويدي (٢٠١٩) إلى التّعرّف على العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة الوادي بالجزائر، باستخدام المنهج الوصفي، وأداته الاستبانة لجمع البيانات على عينة عشوائية مكوّنة من (٦٤) أستاذاً جامعياً، وتوصّلت البحث إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل

وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيًا، ويوجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل الفيزيائية والمادية والحوافز والاتصال التنظيمي، والتوافق المهني الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسات في الجانبين النظري والتطبيقي، في بناء مشكلة البحث، وعرض الإطار النظري، وفي المراجع المستخدمة، واختيار منهج البحث وبناء الأداة.

• منهج البحث:

اتباع البحث المنهج الوصفي؛ لقيام هذا النوع من المناهج على دراسة واقع الظاهرة مع وصفها وصفًا دقيقًا، 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 لهذا البحث؛ نظرًا لطبيعتها وتساؤلاتها وأهدافها والبيانات التي سعت إلى الحصول عليها، كما اعتمد على المدخلين الكمي والنوعي، من خلال توظيف أدوات بحث مختلطة 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 اتبع البحث الحالي 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، ٢٠١٩/٢٠١٤).

• مجتمع 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) وبتطبيق المعادلة: 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) رداً. 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 مبانٍ حكومية ومستأجرة.

• خصائص أفراد عينة البحث:

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

• مُتغيّر المرحلة الدراسية:

جدول (١): توزيع أفراد العينة بحسب مُتغيّر المرحلة الدراسية (ن=٥٤٠).

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

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%).

• مُتغيّر سنوات الخبرة:

جدول (٢): توزيع أفراد العينة بحسب مُتغيّر سنوات الخبرة (ن=٥٤٠).

سنوات الخبرة	عدد أفراد العينة (التكرارات)	النسبة المئوية %
أقل من ٥ سنوات.	١٢	٢.٢%
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.	٣٥	٦.٥%
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.	٢٠٠	٣٧%
١٥ سنة فأكثر.	٢٣٩	٥٤.٣%
المجموع	٥٤٠	١٠٠%

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 يُسدّ الاحتياج من المعلمات بالنقل سنوياً، ويندر فيها التعيين؛ ويبرر هذا قلة عدد المعلمات اللاتي تبلغ سنوات خبرتهن أقل من (١٠) سنوات.

• **تغيير نوع المبنى المدرسي:**

جدول (٣): توزيع أفراد العينة بحسب متغير نوع المبنى المدرسي (ن=٥٤٠).

النسبة المئوية %	عدد أفراد العينة (التكرارات)	نوع المبنى المدرسي
٥٨.٥%	٣١٦	حكومي مستقل
١٤.٨%	٨٠	حكومي مشترك
٢٢%	١١٩	مستأجر مستقل
٤.٦%	٢٥	مستأجر 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.

• **تغيير عدد الطالبات في المدرسة:**

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

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

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.

• **أدوات البحث:**

اعتمد البحث على أدوات جمع البيانات الآتية:

• **أولاً: أداة الاستبانة:**

صُممت 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 (٥٠) فقرة، موزعة بين محوري البحث، ويوضح الجدول الآتي عدد الفقرات الموزعة لكل محور، والأبعاد المتفرعة منها.

جدول (٥): محاور الاستبانة وأبعادها وتوزيع الفقرات.

عدد الفقرات	الأبعاد	المحور
٦	النمط الإداري	واقع جودة بيئة العمل المدرسية
٥	الحوافز والمكافآت	
٧	الظروف البيئية والفيزيائية	
٥	الاتصال الفعال	
٦	التقنية	
٢٩	المجموع	
٦	الرضا عن المهنة	مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى المعلمات
٥	العلاقات مع الرؤساء	
٥	العلاقات مع الزملاء	
٥	طبيعة وظروف العمل	
٢١	المجموع	
٥٠	٩	المجموع

• 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 وضعت لقياسه؛ عرضت الأداة على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية بلغ عددهم (١٠) محكمين (ملحق 2)؛ 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 وضعت لقياسه، وهي مناسبة من حيث الصياغة اللغوية بشكل عام، مع وجود بعض الملاحظات والمقترحات؛ 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 الاتساق الداخلي:

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

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

المحور الثاني		المحور الأول	
مُعامل الارتباط بالمحور	الفقرة	مُعامل الارتباط بالمحور	الفقرة
٠.٧٣١**	١٦	٠.٧٢٣**	١٦
٠.٧٧٥**	١٧	٠.٧١٠**	١٧
٠.٧٥٧**	١٨	٠.٦٤٩**	١٨
٠.٨٣٤**	١٩	٠.٧٤٣**	١٩
٠.٨٠٦**	٢٠	٠.٧٦٧**	٢٠
٠.٦٠٦**	٢١	٠.٦٤٧**	٢١
		٠.٧٤٣**	٢٢
		٠.٦٨٤**	٢٣
		٠.٦٢٦**	٢٤
		٠.٧٠٠**	٢٥
		٠.٧٧٣**	٢٦
		٠.٦٥٩**	٢٧
		٠.٦١٣**	٢٨
		٠.٦٨١**	٢٩
		٠.٦٩٧**	٣٠

♦♦ 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 (٠.٦٠٦**) و(٠.٨٣٤*)؛ وبذلك تكون فقرات الاستبانة مترابطة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

كما حُسبت معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

جدول (٧): معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة.

المحور الثاني	المحور الأول
٠.٩٢٩**	٠.٩٧١**

♦♦ دالة عند مستوى (٠.٠١) فأقل.

يتضح من الجدول (٧)؛ أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما جاءت قيم معاملات الارتباط مرتفعة، حيث تراوحت بين (٠.٩٢٩ - ٠.٩٧١)؛ مما يؤكد اتساق درجة المحاور وتجانسها مع الدرجة الكلية للاستبانة.

• ثبات أداة الاستبانة:

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

جدول (٨): مُعاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل محور وقراته.

المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الثبات ألفا	الفقرة	معامل الثبات ألفا	الفقرة
0.948	١٦	٠.951	١
٠.947	١٧	٠.947	٢
٠.947	١٨	٠.947	٣
٠.946	١٩	٠.950	٤
٠.946	٢٠	٠.948	٥
٠.949	٢١	٠.948	٦
		٠.947	٧
		٠.947	٨
		٠.948	٩
		٠.948	١٠
		٠.948	١١
		٠.948	١٢
		٠.948	١٣
		٠.947	١٤
		٠.947	١٥

مجموع المحور الأول: واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة (٠.٩٦٠)
مجموع المحور الثاني: مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة (٠.٩٥٠)

مُعاملات الثبات الكلي لفقرات الاستبانة (٠.٩٧٤)

يتبين من الجدول (٨)؛ أن قيم مُعاملات الثبات جميعها مرتفعة، حيث بلغت قيمة مُعامل الثبات الكلي لفقرات الاستبانة (٠.٩٧٤)، وتراوحت قيم مُعاملات الثبات للمحور الأول بين (٠.٩٥٨ - ٠.٩٦٠)، وتراوحت قيم مُعاملات الثبات للمحور الثاني بين (٠.٩٤٦ - ٠.٩٥١)؛ مما يدل على تمتع الأداة بثبات عالٍ. ويتضح أن ثبات جميع الفقرات مرتفعة، ما عدا الفقرة رقم (١) في المحور الثاني؛ كانت نتيجة الثبات بعد حذفها (٠.٩٥١)، وهي أعلى من درجة الثبات للمحور في حال وجودها (٠.٩٥٠)، ولكن لم تُحذف هذه الفقرة؛ لأهميتها في بناء المحور، كما أن حذفها سيرفع الثبات بدرجة قليلة غير مؤثرة؛ ولذلك لم تُحذف من المحور.

• إجراءات تصميم أداة الاستبانة وتطبيقها:

مرّ إجراء 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 ثمّ 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) درجتان- 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 (٩) الآتي يوضح هذا التصنيف.

جدول (٩): توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الاستبانة.

الاستجابات	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

• ثانياً: أداة المقابلة:

استخدمت مقابلات شبه منظمة مع عينة من معلمات المدينة المنورة؛ بقصد الاستفادة من آرائهن. والخطوات الآتية توضح الطريقة المتبعة لبناء أداة المقابلة، وإجراءات تطبيقها، وكيفية تحليلها:

• الهدف من المقابلة:

هدفت المقابلة إلى مناقشة واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، ومناقشة مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، وتفسير دلالات الفروق حول استجابات عينة البحث للنتائج الكمية لمحاوَر البحث: واقع جودة بيئة العمل المدرسية، ومستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ تُعزى لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة، والتعرف على مُتطلبات تحسين جودة بيئة العمل المدرسية؛ لتحقيق التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

• تصميم دليل المقابلة:

بُني دليل المقابلة، الذي شمل الخطاب الموجّه للمُشاركة في المقابلة، والمحدد فيه: الهدف من المقابلة، والتعهد بسرية المعلومات، والبيانات الشخصية للمشاركة، مع إيضاح المدة الزمنية للمقابلة التي تتراوح بين (٣٠ - ٤٥) دقيقة، إضافة إلى عدد (٥) أسئلة رئيسية يتبّع بعضها عدد من الأسئلة الفرعية، وفي ملحق رقم (٥) الصورة النهائية لدليل المقابلة.

• إجراءات تطبيق المقابلات:

مرّت إجراءات تطبيق المقابلة بما يأتي:

◀ التنسيق مع المعلمات المشاركات في المقابلة، والتواصل معهن عبر برنامج (WhatsApp)، وبعد الموافقة على إجراء المقابلة، والاتفاق على طريقة إجرائها، وإرسال دليل المقابلة؛ حدّد الوقت المناسب لإجراء المقابلة.

◀ طبّقت المقابلات خلال الفصل الدراسي الثالث للعام ٥١٤٤٤، واستغرق إجراء المقابلات من (٣٠ إلى ٤٥) دقيقة.

• تحليل المقابلات:

بدأت عملية تحليل البيانات مع بداية جمع البيانات، حيث فرّغت البيانات الصوتية وحوّلت إلى نصوص بالاستعانة ببرنامج (Transkriptor)، ثم جمعت البيانات عن طريق كتابة مسودة أولية في برنامج الورد (word). وبعد مراجعتها نُظمت البيانات وصُنّفت، واستخرجت الموضوعات، واستُبعد ما ليس له علاقة بالبحث. وبعد التأكد من التصنيف والتنظيم بدأت مرحلة الكتابة النهائية للنتائج.

• المصدقية والموثوقية (Trustworthiness and Credibility):

تقابل المصدقية والموثوقية الصدق والثبات في البحوث الكمية وتختص بالبحوث النوعية، ويتأكد منها بعدة طرق تُستخدم لضمان منهجية علمية، وتحري الموضوعية عند جمع البيانات وتحليلها (الصلاح، ٢٠١٨). وقد وضّح كريسيويل (٢٠١٤ / ٢٠١٩) عدة طرق وأساليب؛ للتأكد من المصدقية والموثوقية للبيانات النوعية، مثل: توظيف الشواهد، والاستعانة بالأقران المتخصصين؛ للتأكد من صحة النتائج وتفسيرها، وفحص البيانات من حين لآخر، والتأكد من عدم وجود أخطاء في أثناء جمع البيانات وتدوينها، وتوثيق إجراءات البحث النوعية وكتابتها.

وفي البحث الحالي تم التحقق من مصداقية نتائج أداة المقابلة وموثوقيتها من خلال التصحيح الذاتي ومراجعة البيانات؛ للتأكد من عدم وجود أخطاء في جمع البيانات وتحليلها، وإستراتيجية فحص الأقران من خلال المناقشة مع عدد من زميلات التخصص نفسه، ومراجعة النتائج والتفسيرات المؤقتة، والتوصل إلى

المواضيع المشتركة، إضافة إلى كتابة تفاصيل إجراءات البحث، وذلك بكتابة طرق استخدام الأداة وإجراءاتها، والاستشهاد بأراء المشاركين.

• نتائج البحث :

• أولاً: مجمل نتائج واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة:

استنادا لنتائج البحث الأول الذي قامت به الباحثة أمكن إجمال تلك النتائج في الجدول (١٠)

جدول (١٠): 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 والفيزيقية 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	29	3.83	٠.698		مرتفع

يتبين من الجدول (١٠) 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.

• ثانياً: مجمل نتائج مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة:

استنادا لنتائج البحث الثاني الذي قامت به الباحثة أمكن إجمال تلك النتائج في الجدول (١١)

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة.

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١	الرضا عن المهنة	3.75	٠.819	٤	مرتفع
٢	العلاقات مع الرؤساء	4.32	٠.744	١	مرتفع جداً
٣	العلاقات مع الزملاء	4.30	٠.661	٢	مرتفع جداً
٤	طبيعة وظروف العمل	4.01	٠.749	٣	مرتفع
	المتوسط العام	4.08	٠.749		مرتفع

يتضح من الجدول (١١)؛ أن المتوسط العام لمستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ بلغ (4.08)، وبمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود علاقات إنسانية بين المعلمات ومديراتهن، كما تبين من نتائج المحور الأول للدراسة، كما أنه يوجد اتصال فعال في بيئة عملهن، يتيح لهن التنسيق والحصول على الدعم، وأيضاً المستوى المرتفع للنمط الإداري؛ مما زاد من مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

- تحليل نتائج الإجابة عن سؤال البحث ومناقشتها: ما أثر جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؟
- للإجابة عن سؤال البحث الثالث، أُجري اختبار الانحدار الخطي المتعدد؛ لتحديد أثر المتغير المستقل: جودة بيئة العمل المدرسية في المتغير التابع: مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، والجدول من (١٢) إلى (١٣) توضح ذلك.

جدول (١٢): تحليل التباين أنوفا لنموذج الانحدار.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية Sig.
١	154.993	df	30.999	٢٤٣.٢٥٢	٠.٠٠٠b
	68.050	5	0.127		
	223.042	534			
	الجميع				

a. Dependent Variable: مستوى التوافق المهني

b. Predictors (Constant): جودة بيئة العمل المدرسية

يتبين من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (٢١)؛ أن قيمة (F) بلغت (243.2)، وهي دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (sig) (٠.٠٠٠)؛ وهي أقل من قيمة الدلالة (٠.٠٥)، ويعني هذا ثبوت صلاحية النموذج؛ ومن ثم يوجد أثر لجودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني للمعلمات، ويعرض الجدول الآتي ملخص اختبار تحليل الانحدار:

جدول (١٣) ملخص تحليل الانحدار.

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
١	٠.834a	٠.695	٠.692	٠.35698

a. Predictors (Constant): جودة بيئة العمل المدرسية

b. Dependent Variable: مستوى التوافق المهني

يظهر من الجدول (١٣)؛ أن قيمة معامل الارتباط (R)، بين جودة بيئة العمل المدرسية ومستوى التوافق المهني للمعلمات؛ بلغت (٨٣٪) وهي علاقة قوية، كما يتضح من قيمة (معامل التحديد المعدل) (Adjusted R Square)؛ أن نسبة الأثر الذي تحدثه جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني للمعلمات بلغت (6٩٪)، بينما تعود (٣١٪) من الأثر إلى متغيرات أخرى. وتفسر هذه النتيجة بأن جودة بيئة العمل المدرسية تدعم تسهيل العمل للمعلمات، وتوفر لهن المتطلبات اللازمة لعملهن؛ مما يحسن من مستوى التوافق المهني لهن.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو ندى والعكر (٢٠١٧)، في أن بيئة العمل تتنبأ بنسبة (٦٤%) من مستوى التوافق المهني، ودراسة بوبيدي (٢٠١٩)، التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد جودة بيئة العمل والتوافق المهني.

ولمقارنة تأثير كل بُعد من أبعاد جودة بيئة العمل في مستوى التوافق المهني؛ حُسبت معاملات الانحدار الجزئي المعيارية والموضحة في جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الآتي:

جدول (١٤): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

النموذج	معاملات الانحدار	معاملات المعيارية	ت	مستوى العنوية Sig.
	B	Beta		
الثابت	1.071		11.858	.000
النمط الإداري	.190	.234	5.398	.000
الحوافز والمكافآت	.067	.080	2.137	.033
الظروف البيئية والفيزيقيّة	.033	.045	١.202	.230
الاتصال الفعّال	.350	.421	9.624	.000
التقنيّة	.118	.167	5.004	.000

Dependent Variable: a. مستوى التوافق المهني

يتبيّن من الجدول (١٤): أن أعلى قيم المعاملات المعيارية (Beta) المحسوبة لأبعاد جودة بيئة العمل المدرسية؛ تعود لبُعد الاتصال الفعّال الذي بلغت قيمته (٠.٤٢١)؛ ويشير إلى أن زيادة الاهتمام بهذا البُعد بمقدار درجة واحدة؛ سيؤدي إلى تحسين مستوى التوافق المهني للمعلمات بمقدار (٠.٣٥٠): أي أن بُعد الاتصال الفعّال يؤثر بنسبة (٣٥%) في تفسير مستوى التوافق المهني. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الاتصال الفعّال يرتبط بأبعاد التوافق المهني، ويعدّ الجسر الذي يربط بينها، فإذا تحسّن الاتصال؛ تحسّنت معه العلاقة بين المعلمة وإدارة المدرسة وبين باقي المعلمات، والرضا عن المهنة، وطبيعة وظروف العمل. وذكر بن عبد الله وآخرون (٢٠٢١) أنه لا يمكن تصوّر بيئة عمل بدون وجود اتصال بين الرؤساء والمرؤوسين، أو بين زملاء العمل، فالاتصال الجيد يُعين على أداء الأعمال بطريقة أفضل، ويساعد على فهم المعلومات والحصول على تعاون الآخرين.

كما يُمكن الاتصال الفعّال من المتابعة الدقيقة، وتقديم العون للمعلمات وتلبية احتياجاتهن؛ ولذلك كان هذا البُعد الأكثر تأثيراً في تحسين مستوى التوافق المهني للمعلمات؛ لأن مهارة الاتصال من أبرز المهارات المطلوبة للمنظمات الناجحة، والتي إذا ضعفت فقد تؤدي إلى انهيار المنظمة (النجار، ٢٠٢٢). ويدعم ذلك ما أوضحه سناني وبوعطيط (٢٠٢٢)؛ بأن ضعف فعالية الاتصال تحول دون تحقيق التوافق المهني.

ويُلي الاتصال الفعّال في التأثير في مستوى التوافق المهني، بُعد النمط الإداري، الذي يُفسّر ما نسبته (١٩%) من مستوى التوافق المهني، وقد انضقت هذه النتيجة

مع نتيجة دراسة بويدي وعطا الله (٢٠١٩) في أن النمط الإداري يؤثر في مستوى التوافق المهني، وأن نمط الإدارة المدرسية يؤثر في ممارسات المعلمين وسلوكهم التنظيمي، فالنمط الإداري الذي يُمارس العلاقات الإنسانية بين الموظفين، والتعامل العادل معهم، ويراعي شؤونهم في كافة المجالات؛ يسهم في زيادة توافقهم المهني وتحسينه. وأما بُعد التقنية فيؤثر بنسبة تقريبية (١٢٪)، ثم بعد الحوافز والمكافآت بنسبة تقارب (٧٪)، وأما تأثير بُعد الظروف البيئية والفيزيقية فيعدّ ضعيفا على مستوى التوافق المهني بنسبة (٣٪). ويرى فريد (٢٠٢١) أن تحقيق التوافق المهني يتم من خلال تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف فيزيقية مناسبة، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية، وأوضح ناصر وعيسى (٢٠٢٠) أن أهم الأسباب المؤثرة في التوافق المهني: بيئة العمل المادية، وسياسة المديرين في العمل، والحوافز.

• تحليل نتائج المقابلة ومناقشتها:

فيما يأتي تحليل النتائج التي أسفرت عنها المقابلات ومناقشتها، والتي هدفت إلى: مناقشة واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، ومستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، وتفسير دلالات الفروق حول استجابات عينة البحث للنتائج الكمية لمحاور البحث: واقع جودة بيئة العمل المدرسية، ومستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ تُعزى لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة. وقد عرضت شواهد من آراء المشاركين في العينة، مع ترميز هوياتهن بحرفين، حيث يُشير الحرف الأول (م) إلى المهنة - وهي معلمة - ويُشير الحرف الثاني إلى الحرف الأول من اسم المشاركة، وفيما يأتي عرض النتائج:

- أولاً: واقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام (بنات) بالمدينة المنورة: تمحورت المقابلات مع عينة البحث في مناقشة الأبعاد المنتمية إلى محور جودة بيئة العمل المدرسية، وهي: النمط الإداري، والحوافز والمكافآت، والظروف البيئية والفيزيقية، والاتصال الفعال، والتقنية. وقد كشفت المقابلات عن عدد من النتائج كالآتي:
- نمط إداري تسلطي:

أظهرت نتائج المقابلات أن النمط الإداري الذي تُمارسه مديرات المدارس هو النمط التسلطي، حيث اتفق معظم أفراد العينة على أن إدارة المدرسة تتعامل بنمط الإدارة التسلطية معظم الوقت، فمثلا عند تقاطع المصالح، والاعتراض على بعض القرارات التي تخص مهام المعلمة كالمناهج، وحصص الانتظار، وتوزيع المواد؛ ينقلب التعامل بنمط الإدارة التسلطية، وقد تتعامل بنمط ديمقراطي عند مساهرة المديرية، وعند التنازل عن بعض الحقوق وعدم الاعتراض، وهذا ما ذكرته (م.ع) بعد تفكير: "أشوف إنها ما هي ديمقراطية؛ لكن في الوقت نفسه ما أقدر

أقول: إنها دكتاتورية، إذا اعترضت على المنهج أو الجدول أو أي شيء تمسك به وحصه انتظار وعندك أسبابك، هي تسمع لك وتحاول تقنعك، وإذا ما اقتنعت تقول: هذا عملك وأنت ملزمة فيه". وتؤيدها (م.م) بقولها: "أنا ما أقدر أقول: إن المديرات اللي مريت عليهن يمارسن الديمقراطية بشكل كامل، خاصة أنه كل اللي مريتهم من المديرات القدامى، في نوع من الاستبداد، وإذا تقاطعت المصالح نشوف الوجه الآخر للمديرة". وتضيف (م.ه) بأسى: "مديرتي تُمارس علينا إحنا المعلمات سلطة استبدادية، قد ما نتكلم ما تأخذ برأينا، وفي بعض الأشياء كانت تأخذ رأي فئة معينة نسميها حاشية المديرية".

• غياب الحوافز المادية:

اتفق غالبية أفراد العينة على غياب الحوافز المادية، ووجود حوافز معنوية، حيث أجابت (م.ه) بنبرة مؤكدة: "في التعليم ما في حوافز مادية، وعشان ننجز الأعمال أحياناً ترسل لنا المديرية خطابات تهديد وتحمل المسؤولية". وبنبرة أسي توافقها قائلة (م.س): "للأسف، لا يوجد حوافز مادية"، كما تؤكد (م.ر) ذلك بقولها: "حوافز المعلمات قليلة جداً عندنا ونادرة، العام الماضي وزعت علينا مديرة المدرسة فائزة ورد صناعي مع شهادة شكر".

أما الحوافز المعنوية فتكون شهادات شكر أو عبارات ثناء نهاية العام الدراسي، حيث أجابت (م.ر): "تقدم المديرية شهادات شكر عن الأعمال المُسندة للمعلمة غير التدريس". ومن الحوافز المعنوية التي تراها المعلمات: السماح بالاستئذان في أثناء اليوم الدراسي والخروج المبكر، وكشفت (م.ن) عن ذلك بقولها: "تسمح لي مديرتي بالخروج المبكر بعد تقديم حصصي والاستئذان وقت ما أحتاج من غير أن يضر في العملية التعليمية".

وكشفت نتائج المقابلات عن اتفاق النذرة من عينة البحث على غياب الحوافز بجميع أنواعها، تقول (م.ع) بحرقة: "ما في حوافز مقدّمة، أنا كنت في مدرستين، ماسكة (١٨) فصلاً بنصاب كامل بانتظاره وأنشطته كله، بالمقابل أنا ما في حياتي شفت حافز".

• تفاوت الظروف البيئية والفيزيائية المناسبة بحسب نوع المبنى:

أجريت المقابلات مع عينة من المعلمات يعملن في مدارس ذات مبان حكومية، ومدارس ذات مبان مستأجرة، وأظهرت نتائج المقابلات تفاوت الظروف البيئية والفيزيائية بحسب نوع المبنى، حيث اتفق نصف أفراد عينة المقابلة ممن يعملن في مدارس ذات مبان حكومية على أنها جيدة التهوية والإضاءة، تقول (م.أ) بتفاؤل: "مساحة المرافق كافية وكبيرة، والتهوية جيدة، وجميع المستلزمات متوفرة". بينما يرى النصف الآخر أن التهوية والإضاءة في المباني الحكومية غير جيدة؛ بسبب ضعف جودة التكييف في مرافق المدرسة، تقول (م.ع): "مبنى مدرستي

حكومي؛ لكن للأسف المكيفات قديمة، وفي فصل الصيف ما تبرد، غير كذا الساحة الداخلية مغلقة ومعتمدين على التكييف السيئ في التهوية"، وتضيف (م.س): "المبني عندنا ممتاز؛ لكن نحتاج الوعي بالنظافة، وإصلاح المكيفات".

ويؤخذ على المدارس ذات المباني الحكومية الكثافة العالية للطالبات في الفصول، تقول (م.ه): "عدد الطالبات عندنا في المدرسة (٧٠٦) طالبات، وعدد الفصول (٢٢) فصلاً دراسياً، والفصل الواحد ما بين (٢٧) و(٣٩) طالبة". وتؤكد (م.ع) على ذلك بقولها: "أحياناً ما ألقى مساحة عشان أوقف أمام السبورة". كما يؤخذ على المباني الحكومية تعدد الطوابق؛ مما جعل التنقل بين هذه الطوابق في أثناء العمل باليوم الدراسي يتم بصعوبة لذوات الظروف الصحية من المعلمات، تقول (م.ر): "مدرستي حكومية فيها أربعة طوابق لما أجي المدرسة أجد صعوبة في متابعة الطالبات، أو في التنقل من دور لدور، وهذا التصميم ما راعى كمان المعلمات اللاتي لا يتمتعن بصحة جيدة، واللي عمرها ٦٠".

وكذلك اتفقت آراء أفراد عينة البحث ممن يعملون في مدارس ذات مباني مستأجرة على أن المباني المستأجرة مساحتها ضيقة، وغير جيدة التهوية والإضاءة، وأن مساحة الفصول صغيرة، وغرف المعلمات مساحتها ضيقة، ومكاتب المعلمات بجانب بعض، وكشفت (م.ح) عن ذلك بقولها: "أعداد الطالبات أنا أشوفه قليل، لكن يعيبيها سلالمة الدرج والتهوية غير جيدة". وتضيف إلى ذلك (م.ع): "مباننا ضيق ومستأجر مشترك، والفصول مساحتها صغيرة، وعندنا نقص في مرافق المدرسة، وغرف المعلمات مساحتها ضيقة؛ لدرجة أن مكاتبنا مرتبينها على شكل صفيين". وما يختص بالأثاث وتجديده تضيف (م.ن) بأسى: "اتفقنا أنا وزميلاتي لشراء المكاتب والكراسي العام الماضي؛ لأن الأثاث كان قديماً ولا يتناسب مع حجم الغرفة، وكنا موزعين في غرفتين، بعدين دمجوناً في غرفة واحدة".

• ضعف الاتصال المباشر:

أظهرت نتائج المقابلات اتفاق معظم أفراد العينة على أن التواصل الفعّال في المدرسة تواصل إلكتروني، عبر برنامج الواتس آب (WhatsApp)، فعن طريقه تُرسل التعاميم والاستذنان وحتى مهام المعلمات، ثم الاتصال الهاتفي، حيث ذكرت (م.ر): إن التواصل في المدرسة "غالباً يكون عن طريق برنامج (WhatsApp)، وأحياناً بالاتصال الهاتفي وأشوفها مناسبة؛ لأنها تسهل علي الوصول للمديرة"، وتؤيدها (م.ع) بقولها: "أستخدم الواتساب فقط". وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها الذبياني (٢٠٢١) من أن أعداد كبيرة من مديرات المدارس تستخدم برامج التواصل الاجتماعي وسيلة اتصال مع المعلمات.

أما التواصل الحضوري الذي يتطلّب مواجهة مباشرة مع إدارة المدرسة؛ فلا تفضّله المعلمات نتيجة سوء إنصات، أو سوء تعامل، وعدم راحة في المواجهة بين

المعلمة والمديرة؛ وبالتالي فإن التواصل المباشر لا يُؤتي ثماره؛ لهذا تلجأ المعلمة إلى أي إجراء بعيداً عن الحضور للمديرة ومواجهتها؛ لذا فالتواصل الإلكتروني برأيهن فعال ومريح للطرفين، وقد علقَت (م.ع) قائلة: "توجَّهت للمديرة أبغى أتكلّم في نقطة معينة؛ فما وجدت تعاملًا جيدًا، أو التقبُّل لهذا للتواصل، فبعد كذا عزفت عن عملية الاتصال، وأحاول أتخذ أي إجراء، أهم شيء أني ما أروح لها".

واتضح من نتائج المقابلات اتفاق معظم أفراد العينة على أن وسائل الاتصال المستخدمة في التواصل مناسبة ووقيتها مناسب، بينما قلّة منهن يرين عدم مناسبتها وتعتمد على وقت استخدامها، فقد ذكرت المعلمة (م.س): "تعتبر مناسبة بحسب وقت استخدامها، وألا تكون مصدر إزعاج خارج أوقات الدوام".

• **نقص توفير الأجهزة التقنية وشبكة الإنترنت الخاصة بعمل المعلمة:**

أظهرت نتائج المقابلات اتفاق كل أفراد العينة على توفر التقنية في المدارس؛ ولكن في بعض المدارس يكون عبء توفير الأجهزة الخاصة بعمل المعلمة واستخدام شبكة الإنترنت على المعلمة، حيث أكدت ذلك (م.ع) بقولها: "كل ما استخدمه في المدرسة من وسائل تقنية، وشبكة نت، وأجهزة عرض هي خاصة بي، في المدرسة لا يُسمح لنا بالوصول إلى الشبكة، وكذلك الشاشات في الفصول على حساب المعلمات". وتوافقها الرأي (م.ر) قائلة: "كل معلمة مسؤولة عن فصلها تجهزه، وكل معلمة مسؤولة عن شبكة النت الخاصة فيها، وكل إدارية مسؤولة عن أعمالها مع شبكة الإنترنت الخاصة بها، ما في شيء عام في المدرسة".

وعلى الرغم من وجود إنترنت في جميع المدارس؛ لكنها غير متاحة لاستخدام المعلمات، وإن كانت متاحة تكون ذات جودة وقوة منخفضة، وهذا ما ذكرته (م.س): "نت المدرسة سيء بصراحة، وأعتمد على الشبكة الخاصة بي"، وتُعلق (م.ن) على جودة الشبكات قائلة: "في الغالب الشبكة سريعة العطل، كذلك قوة النت فيها ضعيفة".

• **ثانياً: مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة:**
أجريت المقابلات مع عينة البحث؛ بهدف مناقشة مستوى التوافق المهني للمعلمات، وقد كشفت المقابلات عن عدد من النتائج كالآتي:

• **انخفاض الرضا عن النظام التعليمي الحالي:**

أوضحت نتائج المقابلات اتفاق نصف أفراد العينة على وجود رضا عن مهنة التعليم بوصفها مهنة في حد ذاتها، ويكلمات تحمل شعور الفخر علقَت (م.ر) قائلة: "فخورة بكوني معلمة وصانعة الأجيال".

ولكن اتفق معظم أفراد العينة على انخفاض الرضا عن النظام التعليمي الحالي، ويعود ذلك إلى التغييرات الأخيرة في النظام التعليمي، حيث ذكرت (م.م).

ه) أن "مهنة التعليم بحد ذاتها في رضا عنها، وهي مهنة سامية، وأنا أؤمن بمهنة التعليم؛ لكن مع القرارات الجديدة الرضا قل إلى حد ما". وأيضاً زيادة أيام العام الدراسي؛ مما ترتب عليه قصر الإجازة الصيفية التي أسهمت في انخفاض الرضا، حيث تذكر (م.س): "النظام الحالي للإجازات أراه فاشلاً، وأود أن يُعاد النظر في الفصل الدراسي الثالث"، وتتفق معها (م.م) قائلة: "الإجازة الحالية الصيفية قصيرة، والإجازات المطولة يكثر قبلها وبعدها غياب الطالبات؛ وهذا يربك خطتي في تدريس المنهج". وكذلك من الأمور التي أدت إلى انخفاض الرضا: ربط العلاوة السنوية بالرخصة المهنية، تقول (م.س): "اختبار الرخصة المهنية المرتبط بالعلاوة نضر بعض المعلمات من مهنة التدريس".

بينما اتفق ربع أفراد العينة على أن الرضا عن المهنة انخفض لديهن؛ بسبب كثرة الأعباء والمهام الموكلة إلى المعلمة، حيث ذكرت (م.ع) بخيبة أمل: "لا يوجد اعتراف بفضل المعلمة ولا تقدير لجهودي، إضافة إلى الأعباء المتراكمة وإثقال كاهلي بأعباء ليست من صميم عملي التعليمي كالأنشطة وغيرها"، وتوافقها (م.ه) بقولها: "كثرة الاعتماد على الأعمال الورقية والشغل الورقي تُرهق المعلم وتشغله عن الإتقان في عمله، والتركيز على الطالب".

• العلاقة الرسمية مع إدارة المدرسة:

اتفق نصف أفراد عينة المقابلات على أن العلاقة بين المعلمة وإدارة المدرسة علاقة رسمية، وغير ودية، حيث ذكرت (م.ع): "علاقتي مع إدارة المدرسة علاقة مرؤوس برئيسه، علاقة رسمية، تحرص مديرة المدرسة على بناء حاجز بينها وبين المعلمات، كأنها بنت حولها قلعة عايشة فيها، بيننا وبينها سكرتيرة؛ إذا بكلمها تكون عن طريقها".

بينما يذكر قلة من أفراد العينة أن العلاقة يشوبها التوتر، فتقول (م.م) باندفاع: "العلاقة ما كانت جيدة مع إدارة مدرستي؛ لأنني ما أحب أشغل في أعمال ما هي واضحة عندي الرؤية، وممنوع أني أفهم وأسأل! وأنا عندي مبادئ أعمل من خلالها، عشان كذا أحياناً أرفض هذا العمل، بس في النهاية يحدونك على شيء أنت ما تبغين تعملينه، يتعارض مع مبادئك، وهذا الشيء زاد التوتر بيني وبين مديرتي".

وفيما يخص الثقة المتبادلة بين إدارة المدرسة والمعلمة؛ فقد أظهرت نتيجة المقابلات أن آراء أفراد العينة انقسمت حول الثقة والاحترام المتبادل بين إدارة المدرسة والمعلمات، حيث اتفق النصف على أن الاحترام المتبادل موجود؛ ولكن ينقصه الثقة المتبادلة بين الطرفين، وذكرت (م.ن): "في معظم الأحيان لا يُسمح للمعلمة بالتعبير عن رأيها في أي قرار من المديرة، بل لا بد من تنفيذه حتى ولو كان غير منطقي أو قرار فيه خلل؛ لأنه ما في ثقة في رأي المعلمة المهني". أما القلة من أفراد عينة المقابلات فاتفقت على أن العلاقة ممتازة وفيها ثقة متبادلة، حيث ذكرت (م.س) بارتياح: "علاقتي بمديرتي ممتازة وبيننا ثقة دائمة".

• العلاقة الرسمية بين المعلمات:

أظهرت نتائج المقابلات عن اتفاق نصف أفراد العينة على أن العلاقة بين المعلمات داخل المدرسة قائمة على الزمالة والتعاون، فقد علقت (م. أ) بقولها: "العلاقة جيدة - والحمد لله - ولكن رسمية نوعاً ما، وفي حدود العمل".

بينما يرى قلة من أفراد العينة أنه يوجد علاقة ألفة بين الزميلات، حيث تؤكد (م. م) "العلاقة ممتازة ورائعة، وفي جو من الألفة والمحبة".

ولكن قد تتوتر العلاقة نتيجة الصراعات الداخلية العارضة بين المعلمات، حيث أشارت (م. ر) إلى ذلك بقولها: "لما تكون في معلمة خبرة، وإدارة المدرسة تأخذ برأيها بشكل كبير، وتبدأ هذه المعلمة تمارس الاستبداد على رأسك! هنا راح تتوتر العلاقة بيننا". وبالإضافة إلى ذلك؛ فإن المعلمات يبدأن بتشكيل مجموعات داخلية بحيث تكون العلاقة داخل المجموعة الواحدة بين المعلمات تختلف عن العلاقة مع معلمة أخرى خارج هذه المجموعة، وتذكر (م. ف) بنبرة أسي: "كثير من المعلمات يبدأن عندنا مع الوقت يُكوّن مجموعات صغيرة داخل المدرسة، إما تكون هذه المجموعات مميزة وتدعم الفرق، وتساعد على تحسين العملية التعليمية، ويمكن تكون العكس مجرد فش غل تلقينهم يتحفظون كثيراً، وينشرون أفكاراً".

• الروتين هو طبيعة العمل داخل المدرسة:

اتضح من نتائج المقابلات اتفاق نصف أفراد عينة المقابلات على وجود روتين في العمل داخل المدرسة، والاعتماد على الشواهد والورق في العمل، حيث علقت (م. س) بنبرة تدمر: "العمل ممل ومكرر في نظام التعليم، والنظام يسير كالمسطرة، لا تُفضّل إدارة المدرسة الخروج عن المألوف في النظام المعمول في إنجاز الأعمال". وتوافقها (م. أ) حيث ذكرت: "عملي صار روتيناً مملاً". وذكرت (م. ر) بحزن: "أجد أن ظروف العمل في هذه المدرسة شاقة؛ لعدم فهم المديرية والوكيلة لبعض الأنظمة والتعاميم، والمشكلة أنها تضغطنا أننا نقوم بها، وإذا اعترضت أو تكلمت تعتبر هذا عدم تعاون مني".

ونتيجة للروتين في العمل المدرسي؛ فقد أظهرت نتيجة المقابلات أن نصف أفراد العينة اتفقن على أن هناك صعوبة في الترقى والتقدم الوظيفي، إما بسبب عدم وجود فرص، أو أن الفرص مرتبطة بنقاط، أو يكون لها وقت محدد من الوزارة، أو لا يوجد حوافز تُشجّع على الترقى والتقدم الوظيفي. تقول (م. ن) بإحباط: "لا يوجد من الوزارة ما يدعوا أو يحفز على التقدم الوظيفي للأسف". وتقول (م. ع): "يوجد صعوبة في الترقى الوظيفي؛ بسبب نقاط التطوير المهني". بينما كشفت (م. س) عن صعوبة الترقى الوظيفي بقولها: "لا يوجد فرص بسبب ضغوط العمل، وعدم وجود جهات معنية مختصة بتدريب المعلمات عملياً".

• ثالثاً: آراء أفراد عينة المقابلة حول نتائج الفروق بين واقع جودة بيئة العمل المدرسية، ومستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، التي تعزى إلى متغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة: هدفت المقابلات إلى مناقشة عينة البحث حول نتائج دلالات الفروق لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات في المدرسة. وكانت الإجابات كما يأتي:

١. المرحلة الدراسية:

كشفت نتائج المقابلات عن اتفاق كل أفراد العينة مع نتيجة البحث الكمية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحاوّر البحث، وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، حيث رأى أفراد عينة المقابلات أن المرحلة الدراسية لا تؤثر في جودة بيئة العمل المدرسية، ومستوى التوافق المهني للمعلمة، ولا تُقارن مع تأثير طبيعة الإدارة المدرسية أو شخصية مديرة المدرسة، ونوع المبنى، تقول (م.ع): "أنا أشوف شخصية المدير، هي بتأثر في جودة العمل أكثر من المرحلة، لكل مرحلة مميزات وعيوب، وكمان أشوف أن طبيعة المبنى هي اللي لها تأثير أكبر". وتؤكد (م.ف) تأثير العلاقة مع إدارة المدرسة وبقيّة المعلمات في جودة بيئة العمل والتوافق المهني؛ بغض النظر عن المرحلة الدراسية بقولها: "لو كانت اتجاهاتي جيدة نحو التعليم، وعندي علاقة ممتازة بإدارة المدرسة، وعندي علاقة ممتازة بزميلاتي؛ ما تفرق عندي ابتدائي أو متوسط أو ثانوي"، وأيدتها (م.ر) عندما ذكرت: "لا فرق عندي في العمل في جميع المراحل، فكلها بيئات جميلة".

٢. سنوات الخبرة:

بيّنت نتائج المقابلات أن غالبية أفراد العينة اختلفت مع نتيجة البحث الكمية في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحاوّر البحث، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ووفقاً لرأيهن أنه كلما زادت سنوات الخبرة؛ زاد معها فهم بيئة العمل والتكيف معها، وحدود العلاقات بين منسوبات المدرسة، وطريقة التعامل مع باقي الزميلات في العمل، تقول (م.أ): "زيادة سنوات الخبرة خلّنتني أفهم بيئة العمل بشكل أكبر، وأن أتعامل في حدود الرسمية". وبعد تفكير ذكرت (م.ع): "مهم من سنوات خبرتي اكتسبت بعض الأمور، مثل: أني ما أتجاوززي ما يقولون بعض الخطوط، يعني ما أتكلم في بعض الأمور، أبعد عنها، وصرت أفهم شخصيات الناس اللي أتعامل معها".

بينما اتفق قلة من أفراد عينة المقابلات مع النتائج الكمية، على أن سنوات الخبرة قد لا تُحدث فرقاً في جودة بيئة العمل المدرسية، ولا على مستوى التوافق المهني، وأن ما يهم نوع البيئة المدرسية ما إذا كانت جاذبة أو مُنفرة، ونوع العلاقات بين إدارة المدرسة ومنسوبيها، تقول (م.ح): "المدرسة التي تكون إدارتها داعمة للمعلمة وتضعها أولوياتها وتتعامل بعدالة؛ راح يكون عطاء المعلمة وانتظامها

أفضل في العمل، أما البيئة المنفّرة فالعمل فيها صعب وغير مريح ويخلق جواً من التوتر، مهما كانت سنوات خبرتها"، وتوافقها (م.س) بقولها: "حسب خبرتي وتنقلي بين أكثر من مدرسة؛ أشوف أن بيئة العمل تختلف حسب إدارة المدرسة ومنسوبيها". بينما ترى قلة من أفراد العينة أن التقدم التقني يُعين المعلمة على أداء عملها مهما اختلفت سنوات خبرتها، وتؤكد ذلك (م.م) بقولها: "الآن مع استخدام التقنية وتطورّ المعلمات بعد دورات النمو المهني؛ أصبحت أي معلمة تقدر تتخطى المواقف والصعوبات اللي تواجهها في بيئة العمل؛ بغض النظر عن سنوات خبرتها".

وفي ضوء نتائج المقابلات مع عينة البحث؛ يمكن تفسير النتيجة بأنه كلما زادت سنوات الخبرة؛ زاد معها قدرة المعلمة على التكيف مع بيئة العمل والتعامل مع صعوبات المهنة؛ نتيجة تراكم الخبرة، والمواقف المختلفة التي تمرّ بها، والعلاقات الاجتماعية، والتعامل مع التحديات المختلفة. ولكن الاستمرار في تطوير مهارات المعلمة، وتنمية قدرتها على التفاعل مع المتغيرات في المجال التعليمي، بالإضافة إلى التقدم التقني، وانتشار المعرفة، وزيادة وعي المعلمة، واختلاف الثقافات والشخصيات؛ قد لا يكون لسنوات الخبرة دلالة.

٣. نوع المبنى الدراسي:

أوضحت نتائج المقابلات اتفاق معظم أفراد عينة المقابلات على وجود فروق لصالح المباني الحكومية؛ نتيجة عدة مزايا كاتساع المكان ورحابته والتهوية الجيدة، حيث ذكرت (م.ن): "المباني الحكومية يميّزها اتساع المكان والتهوية الجيدة، ودخول ضوء الشمس، ووجود فناء خارجي، أما المستأجرة فيعيبها سلاليم الدرج والتهوية غير الجيدة، والفصول والغرف فيها صغيرة المساحة"، إضافة إلى أن المباني الحكومية مصممة خصيصاً للبيئات المدرسية. وبنبرة مؤكدة تذكر (م.س): "المستأجر لا يقارن عندنا بالحكومي، الحكومي يكون مصمماً للبيئة المدرسية، والمستأجر مبنى مصمم للسكن". وتتميّز المباني الحكومية بتوفر الوسائل التقنية، حيث ذكرت (م.ر): "المباني الحكومية مريحة أكثر؛ لأنها كبيرة وواسعة ويتوافر فيها الوسائل التقنية".

كما اتفق نصف أفراد العينة على أن المباني المستقلة يكون العمل فيها أكثر استقراراً وخصوصية، فتذكر (م.س) أن "أبرز ما يميز المباني المستقلة: الانتماء للمؤسسة، والشعور بأنها ملك خاص، أما المباني المشتركة فلا تُشعري فيها بالانتماء للمدرسة؛ بل تُشعري أنك ضيفة مؤقتة فقط، عليك الخروج بأي لحظة ولا يوجد خصوصية"، وتوافقها (م.ل) بقولها: "المباني المشتركة يُعيبها تشارك المدرستين في مكاتب المعلمات، وعدم الخصوصية أحياناً". بينما قلة من أفراد العينة لم يسبق لهن العمل في المدارس المشتركة، فيما اتفقت الندرة من

أفراد العينة على أن المدارس المشتركة يميزها ساعات العمل القليلة مقارنة بالمدارس ذات المباني المستقلة، تقول (م. ل): "في المدارس المشتركة تكون عدد ساعات الدوام قليلة".

وفي ضوء نتائج المقابلات مع المعلمات عينة البحث؛ يمكن تفسير هذه النتيجة بأن نوع المبنى الحكومي المستقل يؤثر بشكل إيجابي في جودة بيئة العمل المدرسية، التي بدورها تؤثر في مستوى التوافق المهني للمعلمة؛ ولذا كانت دلالات الفروق لصالح المباني الحكومية؛ لأن المباني المستأجرة لا تلبي احتياجات المعلمات، وبعضها قديمة قد تحتاج إلى صيانة وإصلاحات وتجديدات؛ مما يؤدي إلى تأثير سلبي في صحة المعلمات وراحتهن؛ نتيجة انخفاض جودة التهوية والإضاءة، وقلة المرافق، وصغر مساحتها، وقلة الخصوصية مع المباني المشتركة.

٤. عدد الطالبات في المدرسة:

أظهرت نتائج المقابلات أن معظم أفراد العينة لم يتفق مع نتيجة البحث الكمية، التي توصلت إلى أن الفروق كانت لصالح المجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة)، حول استجابات عينة الاستبانة عن أبعاد جودة بيئة العمل المدرسية، وأبعاد مستوى التوافق المهني للمعلمات، وتؤكد (م. ن): "كلما كان العدد أقل؛ تكون فرصة التركيز على الطالبات أفضل والجودة أكبر". بينما اتفق القلة من أفراد العينة مع نتائج البحث الكمية، حيث أكد أن المدارس التي يكون فيها عدد الطالبات أكثر من (٦٠٠) طالبة؛ هي في العادة مدارس ذات مبان حكومية، ولها بنية تحتية مجهزة، فتذكر (م. ع) قائلة: "غالباً هذا العدد يكون في المباني الحكومية الكبيرة، التي يكون فيها عدد الفصول أكبر... ومن جهة أخرى وجود هذا العدد في المبنى يستلزم إذابة عدد معلمين أكثر؛ وهذا يعني انخفاض نسبة طالب معلم". بينما أوضح النذرة من أفراد عينة البحث النوعية أن المدارس التي يكون فيها عدد الطالبات كبير؛ تتميز بالتنظيم والترتيب، والمستويات المتنوعة للطالبات، فقد ذكرت (م. س): "بعض المدارس الكبيرة يوجد فيها تنظيم وترتيب، وتنوع مستويات الطالبات والفروقات الفردية".

وفي ضوء نتائج المقابلات مع المعلمات عينة البحث؛ يمكن تفسير النتيجة بأن المدارس ذات أعداد الطالبات الكبيرة يُخصّص لها المزيد من الموارد المالية والبشرية؛ وبالتالي تتحسن فيها جودة بيئة العمل المدرسية، ويتحسن معها التوافق المهني نتيجة الرضا والارتياح في بيئة العمل.

• مقارنة بين النتائج الكمية والنوعية:

« توصلت النتائج الكمية إلى أن المتوسط العام لواقع جودة بيئة العمل المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ بلغ (٣.٨٣)، بانحراف معياري (٠.٦٩)، وجاءت بمستوى مرتفع؛ بينما أظهرت النتائج النوعية أن واقع جودة بيئة العمل

المدرسية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة يظهر فيها النمط الإداري التسلسلي، وهناك غياب للحوافز المادية، وتتفاوت الظروف البيئية والفيزيائية المناسبة بحسب نوع المبنى، بالإضافة إلى ضعف في الاتصال المباشر، ويوجد نقص في توفير الأجهزة التقنية وشبكة الإنترنت الخاصة بعمل المعلمة.

« توصلت النتائج الكمية إلى أن المتوسط العام لمستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ بلغ (4.08)، بانحراف معياري (٠.٧٤)، وبمستوى مرتفع. بينما كشفت النتائج النوعية عن انخفاض في الرضا عن النظام التعليمي الحالي، وأن العلاقة رسمية مع إدارة المدرسة، ورسمية بين المعلمات، ويوجد روتين في طبيعة العمل داخل المدرسة.

« كشفت النتائج الكمية عن قيمة الارتباط بين جودة بيئة العمل المدرسية ومستوى التوافق المهني للمعلمات، التي بلغت (٨٣٪)، وهي علاقة قوية، وأن نسبة الأثر الذي تحدثه جودة بيئة العمل المدرسية في مستوى التوافق المهني للمعلمات بلغ (6٩٪). وكما أظهرت النتائج أن بعد الاتصال الفعال يؤثر بنسبة (٣٥٪) في تفسير مستوى التوافق المهني.

« كشفت النتائج الكمية عن عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية في محور جودة بيئة العمل المدرسية، ومحور مستوى التوافق المهني للمعلمات، واتفقت معها النتائج النوعية.

« كشفت النتائج الكمية عن عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في محور جودة بيئة العمل المدرسية، ومحور مستوى التوافق المهني للمعلمات، واختلفت معها النتائج النوعية، التي اتفقت على أن الفروق كانت لصالح ذوات الخبرة الأكبر.

« أظهرت النتائج الكمية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في محور جودة بيئة العمل المدرسية، ومحور مستوى التوافق المهني بين المباني الحكومية - المستقلة أو المشتركة - وبين المباني المستأجرة - المستقلة أو المشتركة - لصالح المباني الحكومية، واتفقت معها النتائج النوعية.

« أظهرت النتائج الكمية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عدد الطالبات بالمدرسة في محور جودة بيئة العمل المدرسية، ومحور مستوى التوافق المهني بين المجموعتين (أقل من ٣٠٠ طالبة)، و(من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة)، والمجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة)؛ لصالح المجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة). واختلفت معها النتائج النوعية في أن الفروق تكون لصالح المدارس ذات أعداد الطالبات الأقل.

• 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 تحسّن 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 تُنظّم إدارة تعليم المدينة المنورة دورات تدريبية لمديرات المدارس في المدينة المنورة؛ لتعريفهن بجودة بيئة العمل المدرسية وأثرها في تحقيق التوافق المهني للمعلمات.
- ◀ 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 والتقليل منه.

• مقترحات البحث:

- ◀ إجراء دراسة مماثلة على مدارس التعليم العام الأهلي بالمدينة المنورة.
- ◀ إجراء دراسة مماثلة على مدن ومناطق أخرى، وعلى عينة 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 والرعاية، والمشاركة في صناعة القرارات.

• المراجع:

- أبو حشيش، على السيد، الإمام، وقفي السيد، عيسى، محمد محمد، وحسيب، السيد أحمد فتحي. (٢٠٢١). أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة "دراسة ميدانية". مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٢ (٤)، ٣٣-٦١. <https://dx.doi.org/10.21608/jsst.2021.86066.1305>
- أبو ندى، خالد محمود، والعكر، محمد عاطف محمد. (٢٠١٧). توفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل كمتنبئات بالتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٥ (٤)، ٣٣-١.

- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. (١٤٤٤هـ). <https://edu.moe.gov.sa/Madinah/About/Pages/Statistics.aspx>
- آل بوعيين، مشاعل راشد. (٢٠٢١). الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس وعلاقته بالتوافق المهني للمعلمات. *مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية*، (٢)، ١-٤. <https://doi.org/10.21608/aja.2019.36103>
- بن عبد الله، بشينة، قشي، إلهام، وجوادي، يوسف. (٢٠٢١). نموذج نظري مقترح لمهارات العلاقات الإنسانية في بيئة العمل. *مجلة العلوم الإنسانية*، ٢١(١)، ٧٠-٨٧.
- بويبيدي، لامية. (٢٠١٩). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينته من أساتذة جامعة الوادي. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ٥(٣)، ٢٥٧-٢٨٧.
- بويبيدي، لامية، وعطالله، محمد. (٢٠١٩). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في المؤسسات التربوية. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، ٧(٣)، ٥٨-٦٥.
- بو عطيط، سفيان. (٢٠١٨). إشكالية سوء التوافق مع المهنة في المنظمات المعاصرة: ماهيتها، أسبابها، مظاهرها وسبل علاجها. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*، ٤(٧)، ٦٧-٧٧.
- بو فاتح، محمد، وبن عون، عائشة. (٢٠١٧). جودة البيئة المدرسية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينته من معلمي المرحلة الابتدائية بولاية الأغواط. *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، (١٨)، ١١٣-١٢٨.
- جفيلو، حمزة. (٢٠١٩). المحددات التنظيمية لتشكيل فرق العمل وعلاقتها بالتوافق المهني -عناصر اجتماعية- دراسة ميدانية بوحدة البلسترين مؤسسة كوندور برج بوغريج. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١١(٣)، ٨٧-١٠٤. <https://asjp.cerist.dz/en/article/99450>
- حامد، آدم أحمد موسى. (٢٠٢٠). توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل- دراسة تطبيقية على شركة كهرباء بيشة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٤(٩)، ١٣١-١٤٢. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.A301019>
- حسون، نجاح حاتم. (٢٠٢١). التوافق المهني وعلاقته بالانفراد-التشارك لدى المرشدين التربويين. *مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية*، ٢٨(١٠)، ٣٥٢-٣٧٣.
- حيمور، نور جاسر، والشقران، رامي بن ابراهيم بن عبد الرحمن. (٢٠٢١). التوافق المهني لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في لواء الجامعة بمحافظة العاصمة عمان وعلاقته بتعزيز الارتباط الوظيفي. *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث- سلسلة البحوث التربوية والنفسية*، ١(١)٢، ١٢٢-١٢٣.
- خليف، أحمد حمزة. (٢٠٢١). موقع الضبط وعلاقته بالتوافق المهني لدى مدراء المدارس المتوسطة. *مجلة أبحاث ميسان*، ١٧(٣٣)، ٢٦٩-٣٠٢.
- خليل، جيهان أحمد. (٢٠٢٠). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية "دراسة ميدانية بشركات البترول". *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٥(٣)، ٥٤٧-٦٠٨. <https://doi.org/10.21608/jsec.2020.121193>
- ذيب، فهيمة، ودحماني، محمد. (٢٠١٨). التوافق المهني بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. *مجلة الفكر القانوني والسياسي*، ٢(١)، ٤٥٦-٤٧٤.
- زغبيط، مريم. (٢٠٢٢). مقومات البيئة التنظيمية الإيجابية المعززة للصحة النفسية في العمل. *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية*، (٢)، ٩٢٠-٩٢٩.
- سعيد، شنى عبد الله، وعلي، سينا أحمد. (٢٠٢١). دور مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة جيهان الأهلية. *مجلة جامعة جيهان-أربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٥(٢)، ٥٩-٥٣. <https://doi.org/10.24086/cejhss.v5n2y2021.pp53-59>
- 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)، ١١٥-١٤٧.

- 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. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.D150620>
- 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.
- فريد، ناتش. (٢٠٢١). الانعكاسات السلبية للعمل التناوبي وإستراتيجية تحقيق التوافق المهني. *مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية*، ٨(٤)، ١٥٠-١٧٥.
- كريسويل، جون. (٢٠١٩). *تصميم البحوث: الكمية - النوعية - المزجبة* (عبد المحسن القحطاني، مترجم؛ ط.٤). دار المسيلة للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر في ٢٠١٤).
- ما كجران، جيمس، وبايتس، بوب. (٢٠١٩). *الكتاب الصغير لنظريات الإدارة الكبيرة وكيفية استخدامها* (مكتبة جرير، مترجم). مكتبة جرير. (العمل الأصلي نشر في ٢٠١٧).
- المشهداني، سعد سلمان. (٢٠١٩). *منهجية البحث العلمي*. دار أسامة للنشر والتوزيع.
- ناصر، سلوى سعيد عبد الغني، وعيسى، أسماء عبد العزيز السيد. (٢٠٢٠). التدفق النفسي وسمات الشخصية كعوامل منبئة بالتوافق المهني لدى معلمات الاقتصاد المنزلي بمحافظة المنوفية. *مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية*، ٢(١٨)، ٢٣-١٠٠. <https://dx.doi.org/10.21608/raes.2020.241302>
- النجار، يحيى محمود. (٢٠١٨). الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي المدارس الخاصة بمحافظة قطاع غزة. *مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية*، ١(١)، ٣٢-١.
- 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%b1-43-42>
- 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/european.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.
- Arslan, S. (2016). Teachers' Rooms Environmental Assessment Scale: Development and Psychometric Evaluation. *International Journal of Higher Education*, 5(2), 292-297. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v5n2p292>

- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermsttiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246.
- 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. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000350>
- 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>

