



مجلة الجمعية السعودية العلمية للمعلم
Journal of the Saudi Scientific Association for the teacher

دورية علمية نصف سنوية - محكمة

المجلد الثالث- العدد الأول

رجب ١٤٤٧هـ - يناير 2026م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المشرف العام

رئيس جامعة الملك خالد

أ. د. فالح بن رجاء الله السلمي

نائب المشرف العام

وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ. د. حامد مجدوع القرني

المشرف على وحدة المجلات والجمعيات العلمية

أ. د. محمد سحيم أبو حسان

رئيس هيئة التحرير

أ. د. عبدالله بن علي آل كاسي

رئيس هيئة التحرير

أ. د. عبدالله بن علي آل كاسي

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم بجامعة الملك خالد

هيئة التحرير

أ. د. أحمد بن محمد سعد الحسين

أستاذ المناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية والوطنية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ. د. محمد بن عبدالله محمد عسيري

أستاذ علم النفس التربوي بجامعة تبوك

أ. د. مرضي بن غرم الله الزهراني

أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية بجامعة أم القرى

أ. د. محمد بن زيدان عبدالله آل محفوظ

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم الشرعية بجامعة الملك خالد

أ. د. محمد بن يحيى صفحي

أستاذ التربية الخاصة بجامعة جازان

أ. د. عائشة بنت بليهش العمري

أستاذ تقنيات التعليم جامعة طيبة

مدير التحرير

أ. د. عاصم محمد إبراهيم عمر

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم بجامعة سوهاج، مصر

الهيئة الاستشارية

أ. د. إبراهيم بن عبدالله بن إبراهيم العبيد

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. صالح بن يحيى بن مفرح الزهراني

جامعة جدة

أ. د. خالد عبد اللطيف محمد عمران

جامعة سوهاج

أ. د. مفرح بن سعيد صالح آل كردم

جامعة الملك خالد

Dr. Michael Brody

Montana State University

أ. د. سامي بن فهد بن راشد السندي

جامعة القصيم

أ.د. حمد بن عبدالله بن مطلق القميري

جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز

د. محمد محمود محمد القسيم

الجامعة الهاشمية

أ. د. راشد حسين محمد العبدالكريم

جامعة الملك سعود

أ.د. ناصر عبدالله ناصر الشهراني

جامعة الملك خالد

معلومات عامة عن المجلة وتاريخ التأسيس:

دورية علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن الجمعية السعودية العلمية للمعلم (جسم) بجامعة الملك خالد. تنشر إسهامات الباحثين في مجال التعليم والتعلم، وبصورة خاصة كل ما يتعلق بإعداد المعلم وتطويره المهني. وتهدف المجلة إلى تحقيق العديد من الأهداف أهمها: الإسهام في نشر المعرفة من خلال طرح ودراسة القضايا المتعلقة بالتعليم والتعلم، ونشر البحوث والدراسات العلمية المحكمة في مجال التعليم والتعلم، وإيجاد قناة نشر علمية تخدم الباحثين في شتى المجالات المتعلقة بالمعلم وبرامج إعداده وتأهيله وتطويره، والإسهام في عرض وتحليل وقراءة الكتب في مجال التعليم والتعلم والمتعلقة برسالة المجلة وأهدافها. وقد تأسست المجلة في عام ١٤٤٤هـ بموافقة مجلس جامعة الملك خالد في اجتماعه الثالث بتاريخ ٧ / ٤ / ١٤٤٤هـ بالقرار رقم (٤٤/٣/١١) المتضمن الموافقة على إنشاء المجلة، وتشكيل هيئة تحريرها اعتباراً من ١ / ١ / ٢٠٢٣م.

رؤية المجلة:

التميز والريادة في نشر الأبحاث والدراسات في مجال التعليم والتعلم.

الرسالة:

نشر الأبحاث والدراسات العلمية المحكمة في مجال التعليم والتعلم وفق المعايير العلمية للنشر.

الأهداف:

١. الإسهام في نشر المعرفة من خلال طرح ودراسة القضايا المتعلقة بالتعليم والتعلم.
٢. نشر الأبحاث والدراسات العلمية المحكمة في مجال التعليم والتعلم.
٣. إيجاد وعاء نشر علمي يخدم الباحثين في شتى المجالات المتعلقة بالمعلم وبرامج إعداده وتأهيله وتطويره.
٤. الإسهام في عرض وتحليل الكتب وملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه في مجال التعليم والتعلم.

الشروط، والقواعد، والتعليمات، والحقوق، والإجراءات الخاصة بالنشر في المجلة:

أولاً: الشروط والقواعد الخاصة بالنشر في المجلة:

١. أن يقع البحث ضمن أحد مجالات النشر بالمجلة.
٢. خلو البحث من الأخطاء اللغوية والنحوية.
٣. أن يسهم البحث في تنمية الفكر التربوي وتطوير تطبيقاته محلياً أو عربياً أو عالمياً.
٤. أن يلتزم الباحث في بحثه بأخلاق البحث العلمي، وحقوق الملكية الفكرية.
٥. ألا تزيد نسبة الاستدلال العلمي باستخدام برنامج iThenticate عن (٢٠٪).
٦. لا تتم كتابة اسم الباحث أو الباحثين في متن البحث صراحةً، أو بأي إشارة تكشف عن هويته أو هويتهم، ويمكن استخدام كلمة الباحث أو الباحثين بدلاً من ذلك.
٧. الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين فقط، ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة.

ثانياً: تنظيم البحث

أ. البحوث التطبيقية:

يورد الباحث أو الباحثون مقدمة تبدأ بعرض طبيعة البحث، ومدى الحاجة إليه، ومسوغاته، ومتغيراته، متضمنة الدراسات السابقة بشكلٍ مدمج دون تخصيص عنوان فرعي لها. يلي ذلك استعراض مشكلة البحث، ثم تحديد أهدافه، وبعد الأهداف تورد أسئلة البحث أو فروضه. ثم تعرض منهجية البحث؛ مشتملةً على: مجتمع البحث، وعينته، وأدواته، وإجراءاته، متضمنةً كيفية تحليل بياناته. ثم تعرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها، والتوصيات المنبثقة عنها.

ب. البحوث النظرية:

يورد الباحث أو الباحثون مقدمةً يمهّد فيها للفكرة المركزية التي يناقشها البحث، مبيّنًا فيها: أديبات البحث، وأهميته، وإضافته العلمية إلى مجاله. ثم يعرض منهجية بحثه، ومن ثم يُقسّم البحث إلى أقسام على درجة من الترابط فيما بينها، بحيث يعرض في كل منها فكرة محددة تكوّن جزءًا من الفكرة المركزية للبحث. ثم يختتم البحث بملاحظة شاملة متضمنة أهم النتائج التي خلص إليها البحث.

ثالثاً: التوثيق

توضع قائمة المراجع في نهاية البحث باتباع أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة.

١. أن يكون التوثيق في متن البحث وقائمة المراجع وفق نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع.
٢. يلتزم الباحث بترجمة أو رومنة^١ (Romanization /Transliteration) توثيق المقالات المنشورة في الدوريات العربية الواردة في قائمة المراجع العربية (مع الإبقاء عليها في قائمة المراجع العربية)، وفقاً للنظام التالي:
 - أ) إذا كانت بيانات المقالة المنشورة باللغة العربية الواردة في قائمة المراجع (التي تشمل اسم، أو أسماء المؤلفين، وعنوان المقالة، وبيانات الدورية) موجودة باللغة الإنجليزية في أصل الدورية المنشورة بها، فتكتب كما هي في قائمة المراجع، مع إضافة كلمة (In Arabic) بين قوسين بعد عنوان الدورية.
 - ب) إذا لم تكن بيانات المقالة المنشورة باللغة العربية موجودة باللغة الإنجليزية في أصل الدورية المنشورة بها، فيتم رومنة اسم، أو أسماء المؤلفين، متبوعة بسنة النشر بين قوسين، ثم يتبع بعنوان المقالة إذا كان متوافقاً باللغة الإنجليزية في أصل المقالة، وإذا لم يكن متوافقاً فتتم ترجمته إلى اللغة الإنجليزية، ثم يتبع باسم الدورية التي نشرت بها المقالة باللغة الإنجليزية إذا كان مكتوباً بها، وإذا لم يكن مكتوباً بها فيتم ترجمته إلى اللغة الإنجليزية. ثم تضاف كلمة (In Arabic) بين قوسين بعد عنوان الدورية.
 - ج) توضع قائمة بالمراجع العربية بعد المتن مباشرة، مرتبة هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف الأول، وفقاً لأسلوب التوثيق المعتمد في المجلة.
 - د) يلي قائمة المراجع العربية، قائمة المراجع الإنجليزية، متضمنة المراجع العربية التي تم ترجمتها، أو رومنتها، وفق ترتيبها الهجائي (باللغة الإنجليزية) حسب الاسم الأخير للمؤلف الأول، وفقاً لأسلوب التوثيق المعتمد في المجلة.

الجبر، سليمان. (١٩٩١م). تقويم طرق تدريس الجغرافيا ومدى اختلافها باختلاف خبرات المدرسين وجنسياتهم وتخصصاتهم في المرحلة المتوسطة بالملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية، ٣(١)، ١٤٣ - ١٧٠.

Al-Jabr, S. (1991). The evaluation of geography instruction and the variety of its teaching concerning the experience, nationality, and the field of study at intermediate schools in the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic). *Journal of King Saud University-Education sciences*, 3(1), 143-170.

رابعاً: تعليمات النشر في المجلة

● يلزم تنسيق البحث تبعاً لما يلي:

١. لا يتجاوز البحث المقدم للنشر (٣٠) ثلاثين صفحة، وبما لا يزيد عن (٨٠٠٠) ثمانية آلاف كلمة.
٢. أن يتضمن البحث ملخصين: أحدهما باللغة العربية، والآخر باللغة الإنجليزية، بشرط ألا يزيد أي منهما عن (٢٥٠) كلمة، وأن يكتب كل منهما في صفحة مستقلة، متبوعاً بكلمات مفتاحية لا تزيد عن خمس كلمات تعبر عن محاور البحث.
٣. تكون أبعاد جميع هوامش الصفحة (٢,٥) سم، ما عدا الهامش الأيمن (٣,٥) سم، والمسافة بين الأسطر والفقرات "مفرد"

^١ (يقصد بالرومنة: النقل الصوتي للحروف غير اللاتينية إلى حروف لاتينية، تمكن قراء اللغة الإنجليزية من قراءتها، أي: تحويل منطوق الحروف العربية إلى حروف تنطق بالإنجليزية).

٤. الخط المستخدم في المتن للكتابة باللغة العربية (Traditional Arabic) بحجم (١٦)، وللكتابة باللغة الإنجليزية (Times New Roman) بحجم (١٢)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بولد (Bold).
٥. يكون نوع الخط المستخدم في الجداول والأشكال باللغة العربية (Traditional Arabic) بحجم (١٢)، وباللغة الإنجليزية (Times New Roman) بحجم (١٠)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بولد (Bold).
٦. يلتزم الباحث/ الباحثون في البحوث المكتوبة باللغة العربية باستخدام الأرقام العربية (١، ٢، ٣...) في جميع ثنايا البحث.
٧. يكون ترقيم صفحات البحث في منتصف أسفل الصفحة، ابتداءً من صفحة الملخص العربي ثم الملخص الإنجليزي وحتى آخر صفحة من صفحات البحث ومراجعته.
٨. توضع قائمة بالمراجع العربية بعد المتن مباشرة، مرتبة هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف الأول، يليها مباشرة قائمة المراجع الأجنبية، وذلك وفقاً لأسلوب التوثيق المتبع في المجلة.

خامساً: حقوق المجلة وحقوق الباحث أو الباحثين

١. تقوم هيئة تحرير المجلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله حتى تنطبق عليه شروط النشر، أو رفضه دون إبداء الأسباب.
٢. تنتقل حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة عند إشعار الباحث بقبول بحثه للنشر، ولا يجوز نشره في أي منفذٍ آخر ورقياً أم إلكترونياً، دون الحصول على إذن كتابي من رئيس هيئة التحرير.
٣. لا يحق للباحث/ الباحثين التقدم بطلب لسحب البحث بعد إبلاغه/ إبلاغهم بوصول البحث إلى المجلة.
٤. هيئة التحرير الحق في ترتيب البحوث المقدمة عند النشر لاعتبارات فنية.
٥. هيئة التحرير الحق في اختصار أو إعادة صياغة بعض الجمل والعبارات لأغراض الضبط اللغوي ومنهج التحرير.
٦. يبلغ الباحث بعدم قبول بحثه بناءً على تقارير المحكمين دون إبداء أسباب.
٧. ترسل نسخة إلكترونية للباحث/ الباحثين من العدد المنشور فيه بحثه/بحثهم، ونسخة إلكترونية أيضاً لمستلة البحث.

سادساً: إجراءات النشر في المجلة

١. إرسال البحث إلكترونياً بصيغة (word) وبصيغة (PDF) طبقاً للشروط والقواعد والتعليمات الخاصة بالمجلة والمذكورة أعلاه، ويرفق مع البحث سيرة ذاتية للباحث/ الباحثين؛ إن كانت مراسلته/ مراسلتهم المجلة هي الأولى لهم.
٢. إرسال البحث إلكترونياً من خلال موقع المجلة الإلكتروني [/https://journals.kku.edu.sa/ssjt/ar](https://journals.kku.edu.sa/ssjt/ar)
٣. أن يوقع الباحث/ الباحثون إقراراً يفيد أن البحث لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه ونشره في المجلة، أو رفضه، وأنه غير مستل من أية دراسة أياً كان نوعها.
٤. إشعار الباحث عبر البريد الإلكتروني باستلام بحثه خلال خمسة أيام من تاريخ إرساله للمجلة.
٥. إشعار الباحث بإرسال البحث للتحكيم في حال اجتياز بحثه للفحص الأولي أو إعادته للباحث في حال رفضه.
٦. إرسال البحث المقدم للنشر - في حال اجتيازه للفحص الأولي - إلى محكمين من ذوي الاختصاص يتم اختيارها بسرية تامة، وذلك لبيان مدى أصالته وجدته وقيمة نتائجه وسلامة طريقة عرضه ومن ثم مدى صلاحيته للنشر.
٧. بعد التحكيم، ترسل تقارير المحكمين للباحث/ الباحثين لإجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون.
٨. بعد عمل التعديلات، يعاد إرسال النسخ الأصلية للبحث والنسخة المعدلة على البريد الإلكتروني للمجلة لمراجعة البحث في صورته النهائية من هيئة التحرير.
٩. إشعار الباحث بقبول بحثه للنشر إلكترونياً على موقع المجلة.

افتتاحية العدد

بسم الله الرحمن الرحيم

بحمد الله وتوفيقه، تطلّ مجلة الجمعية السعودية العلمية للمعلم على قرائها مع بداية المجلد الثالث، العدد الأول لعام ٢٠٢٦م، مواصلةً رسالتها العلمية في دعم البحث التربوي والتعليمي، وتعزيز دور المعلم والباحث في تطوير التعليم في المملكة العربية السعودية.

تجدد المجلة التزامها بتقديم أبحاث رصينة تسهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، ولا سيما ما يتعلق بتطوير التعليم ورفع جودة مخرجاته، ودعم الابتكار، وتعزيز مكانة البحث العلمي في الحقل التربوي. وتواصل المجلة مسيرتها الرائدة في خدمة المجتمع العلمي من خلال نشر دراسات نوعية تعالج قضايا التعليم والتعلم، وتقديم حلولاً وممارسات مبنية على الأدلة.

يضم هذا العدد مجموعة من البحوث المتنوعة التي شارك فيها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والمتخصصون ذوو الخبرة في التعليم العام، إضافة إلى إسهامات واعدة من طلاب وطالبات الدراسات العليا. وتعكس هذه المشاركات ثراء الحقل التربوي وتنوع اتجاهاته البحثية، كما تجسد الجهود المستمرة لتعزيز جودة التعليم وتطوير ممارساته.

وتدعو المجلة الباحثين والمتخصصين للانضمام إلى مجتمعها العلمي، سواء بالمشاركة في التحكيم أو بنشر أبحاثهم، بما يسهم في ترسيخ مكانة المجلة ورفع تصنيفها محلياً وعالمياً. كما تتطلع إلى استمرار التعاون البناء مع الباحثين والمؤسسات التعليمية لتحقيق التميز العلمي المستدام.

وفي الختام، تتقدم هيئة التحرير بخالص الشكر والتقدير لكل من أسهم في إعداد هذا العدد، سائلين الله التوفيق لمواصلة مسيرة العطاء العلمي، وأن نلتقي بكم في أعداد قادمة تحمل مزيداً من الإثراء والتميز. والله ولي التوفيق.

رئيس هيئة التحرير

أ. د. عبدالله بن علي معيض آل كاسي

جدول المحتويات

الصفحة	عنوان البحث
27-1	مبادئ التربية الاقتصادية المستنبطة من القرآن الكريم لمواجهة ارتفاع مستوى الإنفاق في الأسرة السعودية د. عليا بنت علي بن محمد العقيلي..... فاعلية برنامج تدريبي في تخفيف الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال رعاية الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد في مراكز الرعاية النهارية في منطقة عسير
53-28	أ. آسية علي خضران العُمري، د. أحمد حسن خضري..... أ نموذج مقترح لتدريس العلوم قائم على التكامل بين أنموذجي دورة التقصي الشائبة (CICIM) والتعلم ثنائي الموقف (DSLIM) وأثره على تنمية مهارات التفكير الجانبي وخفض التحيز المعرفي لدى طلاب الصف الثاني المتوسط
86-54	د. محمد علي طاهر صلوي، أ.د. ناصر بن عبدالله الشهراني..... أثر استخدام تقنية الواقع المعزز في تدريس العلوم على تنمية الاستيعاب المفاهيمي لدى طالبات المرحلة الابتدائية
115-87	د. هديل سعيد عبدالرحمن آلسرور..... تصور مقترح لتدريس العلوم باستخدام تقنية الواقع المعزز بالمرحلة الابتدائية.
141-116	أ. أميرة خالد عبدالله عسيري، أ.د. عاصم محمد إبراهيم، د. علي بن جبران محمد الحراملة..... فاعلية وحدة دراسية مقترحة في مادة العلوم قائمة على التعليم الأخضر في تنمية استيعاب المفاهيم البيئية ومهارات حل المشكلات وتعزيز الشغف البيئي لدى طلاب المرحلة المتوسطة
170-142	د. يحيى إدريس عبده صميلى.....

الصفحة	عنوان البحث
194-171	دور المناهج التعليمية في تعزيز قيم النزاهة ومكافحة الفساد لدى الطلاب أ. سعد فرحان محمد العتيبي، د. إبراهيم عبدالله محمد يحيى.....
216-195	دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية أ. علي محمد القرني.....
237-217	تصورات أعضاء هيئة التدريس لدور الكفايات الرقمية في تطوير برامج الإعداد التربوي بكلية التربية أ. طلال غازي معاضد المطيري، أ. سعد فرحان محمد العتيبي، أ. ناصر فهيد ناصر الغري.....
262 -238	The Application of International Speaking Assessment Criteria among Saudi Female English Language Teachers. د. دلال عبدالله فهد القيعاوي.....

دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية

أ.علي محمد القرني

ماجستير القيادة التربوية، مكان العمل: ينبع الصناعية

Qawsedrf09@gmail.com

ملخص البحث:

هدف البحث إلى معرفة دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية. وقد اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي المسحي، وقد طبقت على عينة من معلمي الهيئة بعدد (٢٧٤) من مجتمع الدراسة الكلي البالغ (٧٣٢) معلماً؛ حيث توزعت الاستبانة على سبعة أبعاد رئيسية وهي: نمط القيادة، والاتصالات، والتدريب والتطوير، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية. وقد أظهرت النتائج أن مستوى المناخ التنظيمي في مدارس الهيئة الملكية ينبع جاء بدرجة مرتفعة بشكل عام في تعزيز جودة أداء المعلمين، وقد حقق بعد بيئة العمل المادية أعلى متوسط في حين جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرار في المرتبة الأخيرة بدرجة موافقة متوسطة، كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المرحلة التي يقوم العلم بتدريسها حيث إن الفروق كانت أعلى من حيث الدلالة الإحصائية في صالح معلمي المرحلتين الابتدائية والثانوية مقارنة بمعلمي المرحلة المتوسطة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر للمناخ التنظيمي الإيجابي على المعلمين في أدائهم وتسيير أعمالهم ورضاهم عن كل ما يقدم لهم، وأن المناخ التنظيمي الإيجابي يسهم في رفع كفاءة الأداء وزيادة الدافعية المهنية لدى المعلمين. وقد أوصت الدراسة بالاستمرار في دعم المعلمين من قبل الإدارات، والاهتمام بالجوانب الفنية والعلاقات الاجتماعية، والربط بين التدريب وتوظيف هذا التدريب في البيئة العملية، وإشراك المعلمين في عملية اتخاذ القرارات التي تلامس واقعهم العملي.

كلمات مفتاحية: المناخ التنظيمي، المعلمين، الهيئة الملكية، جودة أداء المعلم.

The Role of Organizational Climate in Enhancing Teachers' Performance Quality in Royal Commission Schools in Yanbu Industrial City

Abstract:

The research aims to understand the role of organizational climate in enhancing the quality of teachers' performance in the Royal Commission schools in Yanbu Industrial City. The study relied on the descriptive survey method and was applied to a sample of 274 teachers from the total study population of 732 teachers. The questionnaire was distributed across seven main dimensions: leadership style, communications, training and development, salaries and incentives, technology, participation in decision-making, and the physical work environment. The study indicated that the level of organizational climate in the Royal Commission schools in Yanbu Industrial City was high in enhancing the quality of teachers' performance. The physical work environment dimension achieved the highest average among all dimensions, ranking first, followed by communications, then incentives and salaries, while participation in decision-making ranked last with a moderate level of agreement. The results also showed statistically significant differences attributed to the educational stage taught by the teacher, with higher statistical significance in favor of teachers in the primary and secondary stages compared to those in the intermediate stage. The study concluded that there is an impact of the positive organizational climate on teachers in their performance, management of their work, and satisfaction with everything provided to them. The positive organizational climate helps in steering the course of work and serves as a gateway for practical creativity for teachers and academic creativity for students. The study recommended the continued support of teachers by the administrations, focusing on technical aspects and social relationships, linking training to its application in the work environment, and involving teachers in the decision-making process that affects their practical reality.

Keywords: organizational climate, teachers.

المقدمة:

تهتم المنظمات بمستويات جودة أداء العاملين بها؛ حيث تسعى لاستقطاب أفضل الكفاءات للعمل لديها، وتسعى لتوفير المناخ الذي يمكنهم من أداء أعمالهم بالطريقة الصحيحة، وتعمل على إشراكهم في صناعة القرارات المهمة لهم، وتتيح لهم مسارات للتقدم والتطور المهني، وعليه اهتم العديد من الباحثين بالمناخ التنظيمي في تطوير أداء المنشآت، وعلى وجه الخصوص في المجال التربوي نظرا لدوره الجيد في رفع فعالية أداء المعلمين. وكما أشار (العويبي ٢٠٢٣) في ظل الظواهر المتسارعة التي يشهدها العالم يواجه التعليم تحديات تجعلنا نتماشى معها، فأصبح لزامًا على المؤسسات التربوية أن تتجاوز هذه التحديات من خلال تطوير مفاهيم حديثة في مجال التربية، وتبني أساليب حديثة فيها، باستثمار أهم الموارد البشرية وهو المعلم، فالمدرسة تعد المؤسسة الأكثر أهمية في النظام التعليمي والتربوي لأنه وحدة أساسية في بناء الأجيال، والتي تسهم في تكوين جيل المستقبل تكوينًا سليمًا؛ فهي لا تقوم على إعداد الطلبة من الناحية الفكرية والعلمية والتعليمية فحسب، بل تسهم في إعداد قادة المستقبل وزيادة انتمائهم، وبناء المجتمع في مختلف المجالات. ولكن لن يتم تحقيق ذلك إلا من خلال توافر الظروف المناسبة لوجود معلمين أكفاء، ووجود إدارة مدرسية قادرة من خلال توفير الإمكانيات التي تسهم في تحقيق مهامهم وواجباتهم.

وفي السياق المدرسي بين العازمي (٢٠٢٣م) أن المناخ التنظيمي الفعال يسهم بفعالية في نجاح العملية التعليمية؛ حيث يعد متغيرًا فاعلًا في مستوى أدائها، وفي تنمية الشعور بالانتماء والإخلاص لدى الأفراد بداخلها، ويدفعهم لبذل أقصى ما في وسعهم لإنجاز أهداف الإدارة المدرسية، ويزيد من مشاركتهم في التطوير والتحسين لمعايير الجودة المنشودة.

يأتي المناخ التنظيمي في مقدمة المدخلات التي يجب تهيئتها بصورة فعالة ومؤثرة، فهو من أكثر العوامل تأثيرًا في تحقيق جودة الأداء، كما يعد بعدًا مهمًا في تشكيل سلوك القادة والمؤوسين فضلًا عن كون عناصره دالة التفاعل بين الإنسان وبيئته، كما يعد أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر سلبًا أو إيجابًا في أداء العاملين وروحهم المعنوية ورضاهم عن العمل (العتيبي، ٢٠٢٣).

وكما أن المناخ التنظيمي أحد عوامل النجاح في الوسط العملي بشكل عام والتعليمي بشكل خاص ستكون دراسة هذا الجانب من ناحية دوره في تعزيز جودة أداء العمل في الهيئة الملكية، وكشف ما إذا كان فاعلًا في هذا الوسط، وعليه سيكون دعماً لنقاط القوة وتصحيحاً لمواضع الضعف.

مشكلة البحث وأسئلته:

لقد ازداد الاهتمام بدراسة بيئة العمل للمنظمات المختلفة وتحليلها خلال الأعوام القليلة الماضية، وذلك نتيجة تضخم حجمها وتعدد أدوارها وأهدافها، وتغيير بيئة عملها الداخلية والخارجية بجانب الانفتاح الواسع على المنظمات الأخرى، وما شهدته تلك البيئات من تغيرات تكنولوجية هائلة (الحري ٢٠٢٢ م، الأكلبي ٢٠٢١).

وبالنظر إلى المناخ التنظيمي على أنه وصف لخصائص بيئة العمل؛ لذا فلا بد أن يتأثر سلوك الأفراد الإبداعي بالمناخ التنظيمي السائد، إما أن يكون مشجعاً أو محايداً أو دون ذلك، فالمناخ التنظيمي المشجع هو الذي يعطي الفرصة للأفراد لنمو طاقاتهم الإبداعية، ويشجع التجديد، ويمنح الأفراد المجال الأوسع في العمل واتخاذ القرارات، وتحفيزهم مادياً ومعنوياً (وقاف، ٢٠٢١م).

ويختلف المناخ السائد في المدارس التابعة للهيئة الملكية بصورة كبيرة عن المدارس التابعة لوزارة التعليم؛ حيث تسارعت التغيرات في الهيئة الملكية السنوات الأخيرة على مستوى التشكيل الإداري والتنظيمي؛ فقد تم تغيير مسميات الوظائف والراتب، وأصبح الواقع مختلفاً تماماً عن السابق، وقد صدرت اللائحة الإدارية الأخيرة بتاريخ ١٠ / ٣ / ١٤٤٣ هـ متضمنة تغييراً على مستوى المسميات والسلم الوظيفي والرواتب والبدلات وغيرها، وقد حرصت الهيئة الملكية على التعليم وتطويره، وتقديم ما يوفر للبيئة التعليمية الجو المناسب للأداء، ومن ذلك الاهتمام بالمرافق والمباني التعليمية والمواصلات للطلاب وغيرها.

وحصلت المدارس السبع (٧) التابعة للهيئة الملكية بينبع على جائزة التميز وفقاً لنتائج التقييم والتصنيف والاعتماد المدرسي ٢٠٢٤ الصادر عن هيئة تقويم التعليم والتدريب (الهيئة الملكية بينبع، ٢٠٢٤م) تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢٠ - ٩ - ٢٠٢٥)، كما برز اهتمام الهيئة الملكية بينبع بتمكين الطلاب من تحقيق التميز التعليمي محلياً ودولياً؛ حيث كرم سمو أمير منطقة المدينة المنورة، الأمير سلمان بن سلطان، الطلاب المتميزين بتعليم الهيئة الملكية بينبع، الذين حققوا (١٣٦١) إنجازاً تعليمياً متنوعاً، منها (٧٢٢) على المستوى الوطني و(٦٣٩) دولياً في أكثر من (٤٠) دولة، وذلك بحضور معالي رئيس الهيئة الملكية م. خالد السالم، والرئيس التنفيذي للهيئة الملكية بينبع م. عبد الهادي الجهني (إمارة منطقة المدينة المنورة، ٢٠٢٥).

وتُظهر صفحة "جوائز الهيئة الملكية للجبيل وينبع" إنجازات متعددة في التعليم متضمنة مراكز وطنية ودولية لطلاب الهيئة: جوائز في مسابقات الروبوت، والابتكار، والمعارض العلمية (مثل ITEX وWRO وغيرها)؛ مما يعكس التأكيد العملي للهيئة على دعم الأداء التعليمي وجودته من خلال تحفيز الطلاب، وتشجيع المشاركة المتميزة. (الهيئة الملكية للجبيل وينبع، تم الاطلاع إليه بتاريخ ٢٠ - ٩ - ٢٠٢٥)، ولا شك أن تحقيق هذه الجوائز في المسابقات العالمية والإنجازات يأتي نتيجة جودة أداء المعلمين المتميزين المنطلق من مناخ تنظيمي مناسب.

ورغم تعدد الدراسات التي تناولت أثر المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية فإن معظمها ركز على المدارس الحكومية، ولم تتناول بيئة التعليم في مدارس الهيئة الملكية، التي تتميز بخصوصية تنظيمية وإدارية مختلفة، فقد تناولت دراسات محلية في المدارس الحكومية موضوع المناخ التنظيمي في المدارس السعودية، مثل دراسة (الشمري ٢٠٢٣) التي بينت أن المناخ التنظيمي كان بدرجة متوسطة؛ حيث أوصى بالنظر إلى دعم الحوافز للمعلمين وزيادة فرص التدريب، وكذلك أوصت دراسة (العسكر ٢٠١٤) بتوفير بيئة مدرسية ملائمة للعملية

التعليمية، وتأكيد تبني سياسة التحفيز للمعلمين، وعليه تظهر الفروق بين تلك الإدارات وبين ما تتبناه الهيئة الملكية من خلق مناخ تنظيمي ملائم للعمل .

واستنادا على خبرة الباحث التي عمل بها في قطاع التعليم العام التابع لوزارة التعليم ثم الانتقال بعد ذلك للعمل في مدارس الهيئة الملكية، وما اطلع عليه في الدراسات السابقة فقد لاحظ أن الجو والطابع الأدائي في تعليم الهيئة الملكية فيه اختلاف وفروق عن التعليم العام الحكومي في عدد من مكونات المناخ التنظيمي "نمط القيادة، والاتصالات، والتدريب والتطوير، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية" في تعزيز جودة الأداء.

وعليه برزت أهمية دراسة المناخ التنظيمي لمعرفة دورها في تعزيز جودة أداء المعلم في مدارس الهيئة الملكية ينبع الصناعية لما فيه من تأثير كبير على سير العملية التعليمية وجودتها، وما ينعكس منه على مستويات الطلبة ودافعيتهم للإنجاز.

أسئلة البحث:

أجاب البحث عن الأسئلة التالية

١. ما دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين بالأبعاد (نمط القيادة، والاتصالات، والتدريب والتطوير، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية) في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين من وجهة نظرهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة والمرحلة التعليمية؟

أهداف البحث:

١. تعرّف دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين بالأبعاد (نمط القيادة، والاتصالات، والتدريب والتطوير، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية) في مدارس الهيئة الملكية في مدينة ينبع الصناعية.

٢. رصد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات العينة حول دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية في مدينة ينبع الصناعية؛ وهل تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، والمرحلة التعليمية؟

الدراسات السابقة:

١- دراسة (حماتي، ٢٠٢٤):

هدفت الدراسة للكشف عن أثر بعض أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، والمشاركة في اتخاذ القرار، ونمط الاتصال) بالرضا الوظيفي لدى المدارس العربية الابتدائية العامة في لواء الشمال في

الداخل الفلسطيني، وتبنت المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت إلى أن المعلمين يشعرون بتوجه إيجابي نحو أبعاد المناخ التنظيمي، كما أوصت بعقد دورات للمديرين بهدف تنمية سماتهم القيادية وقدرتهم على التواصل والتغلب على معوقات الاتصال.

واختلفت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه النتائج من حيث إن الاتصال في مدارس الهيئة الملكية متحقق بدرجة عالية بين المديرين والمعلمين.

٢- دراسة (الحارثي، ٢٠٢٥):

هدفت الدراسة إلى تبين أثر الحوافز في الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بنين بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت على ٤٥ فقرة موزعة على بعدي الحوافز والأداء، وطبقت على عينة بلغت (٤٤١)، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر للحوافز المعنوية في الأداء الوظيفي للمعلمين، وكان مستوى تطبيق الحوافز للمعلمين بتقدير متوسط في حين كان مستوى الأداء الوظيفي بتقدير عالٍ، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تصورات أفراد العينة حول أثر الحوافز في الأداء الوظيفي حسب متغيري (المؤهل وسنوات الخبرة)، وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل سياسات حوافز المعلمين وربطها بالأداء الوظيفي.

٣- دراسة (السرحاني، ٢٠١٩):

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع البراعة التنظيمية، كما هدفت إلى تعرّف مستوى المناخ التنظيمي بالمدارس الحكومية في محافظة الخرج، وقد اعتمدت المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة ذات المقياس الخماسي أداة لجمع البيانات، وقد بلغت استجابات العينة (٣٣٨)، وقد توصلت إلى أن مستوى المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظة الخرج من وجهة نظر قائدها جاء بدرجة كبيرة، وقد أوصت بإشراك المعلمين في المؤتمرات والندوات والمحاضرات لاطلاعهم على كل ما هو جديد في علوم تخصصاتهم أو في المجالات التعليمية والتربوية، كما أوصت بتبني عملية اتصال وتواصل واضحة ومحددة بين الإدارة والعاملين لتعرّف احتياجاتهم.

٤- دراسة (الشبل، ٢٠٢٠):

هدفت الدراسة إلى تعرّف مستوى جودة حياة العمل لدى معلمات المدارس الأهلية بمنطقة القصيم من وجهة نظرهن، ومعرفة طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل والأداء الوظيفي لدى المعلمات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من (٢٦٠) معلمة و(٤٠) قائدة، وتوصلت إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى معلمات المدارس الأهلية بمنطقة القصيم من وجهة نظرهن جاء متحققاً بدرجة كبيرة جداً، أما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمنطقة القصيم من وجهة نظر القائدات فقد جاء متحققاً بدرجة كبيرة جداً أيضاً، وفي ضوء ما أسفرت عنه النتائج أوصت الدراسة بضرورة

تحسين بيئة المدرسة المادية عن طريق مراعاة اختيار المواقع المناسبة لإقامة المدارس الأهلية، وتصميم مبانيها بمواصفات نموذجية، وتوفير جميع الشروط الصحية والوسائل والأدوات التعليمية التي تخدم سير العملية التعليمية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من أن بيئة المدرسة المادية في الهيئة الملكية قد جاءت متحققا وبمعايير عالية الجودة من ناحية المباني والتصميم، وهذا ما انعكس على تميز هذا الجانب في مدارس الهيئة الملكية بينبع.

٥- دراسة (آل حارس، ٢٠١٩):

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة ممارسة المشرف التربوي لأدواره في تحسين المناخ التنظيمي في مدارس التعليم العام بمدينة الدمام، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٨) قائد في مدارس التعليم العام بمدينة الدمام وذلك بما يمثل نسبة قدرها (٨٧.٨ %) من المجتمع الكلي للدراسة. وأظهرت النتائج أن درجة تقدير أفراد الدراسة لممارسة المشرف التربوي لأدواره مجتمعه في تحسين المناخ التنظيمي جاءت بدرجة محابدة، ووجود المعوقات التي تحول دون ممارسة المشرف التربوي لأدواره في تحسين المناخ التنظيمي جاءت بدرجة موافقة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية) في أبعادها كافة وفي الدرجة الكلية.

٦- (الشمري ٢٠٢٣):

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين والمديرين، وتم بناء استبانة مكونة من (٥٦) فقرة، وكان مجموع المديرين (٢٠) مديرا ومديرة و(٤٣٦) معلما ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن أكثر التقديرات لوجهات المديرين حول تحديد نوع المناخ التنظيمي في تلك المدارس هي التي تتعلق بمجالات الإجراءات والسياسات، ومجال الحوافز واتخاذ القرارات والصلاحيات والعلاقات والاتصالات، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المديرين والمعلمين على فقرات مجالات الدراسة باستثناء مجالي الأسلوب الإداري والعلاقات والاتصالات، وكانت لصالح المعلمين. وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أبرزها: ضرورة الاهتمام بالحوافز الخاصة بالعمل بصورة أكثر فاعلية وزيادة الاهتمام بتدريب العاملين في المؤسسات التربوية من المديرين والمعلمين رفع الكفاءة المعرفية والمهارات اللازمة للعمل.

٧- دراسة (AL-Fahad، 2020):

تتمثل أغراض البحث في معرفة المناخ التنظيمي في المدارس العامة العمانية من وجهة نظر معلميه. الطريقة: استخدم البحث نهجا كميًا مع طريقة مسح "OCDQ-All Schools". كانت عينة هذه الدراسة ٢٤٢ معلما تم اختيارهم عشوائيا، ومن أهم نتائج الدراسة: كشفت نتائج هذه الدراسة أنه؛ (١) كانت

درجة المناخ التنظيمي في المدارس العمانية في مستوى أعلى، (٢) تم العثور على اختلافات كبيرة في المعلمين الذين ينظرون إلى الأبعاد الخمسة ل OC للمدرسة على أنها تتعلق بجنسهم، والتفاعل بين الجنس والتأهيل، والتفاعل بين الجنس والتخصص، (٣) لا توجد اختلافات كبيرة تتعلق بمؤهلاتهم الأكاديمية، وخبراتهم التعليمية، وتخصصهم، (٤) هناك فرق كبير في جميع الأبعاد المتعلقة بالتفاعل بين الجنس والتأهيل، وأن المعلمات الحاصلات على مؤهلات البكالوريوس لديهن "سلوك رئيسي داعم"، و"سلوك رئيسي توجيهي"، و"سلوك المعلم المشارك"، و"معلم محبط السلوك" و"سلوك المعلم الحميم" و"المجموع" الأبعاد أعلى من المعلمين الذكور. في حين أن المعلمين الذكور الحاصلين على مؤهلات الدراسات العليا لديهم "سلوك رئيسي داعم" و"سلوك رئيسي توجيهي" و"سلوك معلم منخرط" و"سلوك معلم محبط" و"سلوك معلم حميم" و"إجمالي" أعلى من المعلمات، (٥) هناك فرق مهم في بعد "سلوك المعلم المحبط" من OC المتعلق بالتفاعل بين الجنس والتخصص، فإن الإناث مع تخصص العلوم الإنسانية لديها بعد "سلوك المعلم المحبط" أعلى من المعلمين الذكور. في حين أن المعلمين الذكور ذوي التخصص العلمي لديهم "سلوك المعلم المحبط" أعلى من المعلمات.

٨- (Ghaith, 2023):

الغرض من الدراسة: تُعرّف القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في مدينة القدس في فلسطين، كما أن هذه الدراسة اكتشفت أثر سلوك الأفراد والجماعات بما يؤدي إلى تحقيق الرضا وانعكاسها على المناخ التنظيمي في تحقيق أهدافها.

وتعتبر هذه الدراسة تحليلية وكمية، وتتضمن هذه الدراسة أداتين في القيادة الأخلاقية والمناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في القدس؛ حيث تكونت العينة من ٥٠ معلما تم اختيارهم عشوائيا.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة بين القيادة الأخلاقية والمناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في القدس، كما أوضحت أن مستوى الوعي في القيام والقيادة الأخلاقية والمناخ التنظيمي للمعلمين في مدارس القدس مرتبطة بعضها ببعض، كما بينت أن هناك تأثيرا إيجابيا لمستوى القيادة وانعكاساته على المناخ التنظيمي الناجح في مدارس مدينة القدس.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتفق هذا البحث في الجملة بعدد من النقاط مما ذكر في الدراسات السابقة، منها أداة الدراسة وهي الاستبانة، والمنهج المستخدم في الدراسة الحالية وهو المنهج الوصفي المسحي، واختلفت في جهة تطبيق الدراسة حيث كانت في جهات تعليمية حكومية وأهلية في حين أن الدراسة الحالية طبقت في مدارس الهيئة الملكية، وهي جهة مختلفة تماما عن هذه المنظمات في طابعها الإداري والتنظيمي. وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في عدة جوانب: تحديد العنوان ومشكلة البحث وحدوده وتحديد الأهداف بدقة حسب متغيرات

الدراسة، وتعيين أسئلة البحث، وكتابة مصطلحات البحث بشكل علمي، وكتابة الإطار النظري، وبالاطلاع على ما تضمنته الدراسات السابقة تم اختيار المنهج البحثي المناسب لطبيعة الدراسة.

منهج البحث وإجراءاته:

منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، الذي يتمثل في دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً (عبيدات، ٢٠٠٤، ١٩١)، وهو المنهج الذي يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية؛ حيث تهدف إلى الكشف عن دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية، والكشف عن دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة، وهل تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة والمرحلة التعليمية؟ وهو الأمر الذي يتطلب استطلاع آراء أفراد العينة البالغ عددهم (٢٧٤)؛ حيث تم تصميم الاستبانة إلكترونياً عن طريق تطبيق Google Drive وذلك لتطبيقها على المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية ثم جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها والخروج بنتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

أداة البحث:

تمّ تصميم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك باتباع الخطوات الآتية:

تحديد الهدف من الاستبانة

هدفت الاستبانة إلى الكشف عن دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية.

مصادر بناء الاستبانة:

تمّ بناء الاستبانة بالرجوع إلى الأدبيات النظرية ذات العلاقة بموضوع دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين، والاطلاع على الدراسات السابقة، مثل دراسة حماقي (٢٠٢٤) و(آل حارس، ٢٠١٨) و(الشمري، ٢٠٢٣) و(الشبل، ٢٠٢٠).

الاستبانة في صورتها الأولية:

تكوّنت الاستبانة في صورتها الأولية من (٤١) عبارة تقيس دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في الأبعاد التالية (نمط القيادة، والاتصالات، والتدريب والتطوير، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية).

صدق الاستبانة:

تمّ التأكد من صدق الاستبانة من خلال اتباع الطرق الآتية:

تم عرض الاستبانة على (١٥) محكما من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية حيث طلب منهم الباحث إبداء ملاحظاتهم حول مدى مناسبة المحاور، ومدى مناسبة العبارات التي وردت فيها وسلامتها اللغوية، وما يرون حذفه أو إضافته أو تعديله، وفي ضوء ملاحظات المحكمين قام الباحث بالإبقاء على جميع العبارات حيث حظيت بنسب اتفاق تجاوزت ٨٠٪، وإجراء ما وجه إليه بعض المحكمين من تعديلات في عدد من الصياغات اللغوية للعبارات.

ثبات الاستبانة:

تم قياس الثبات لكل بعد من أبعاد الاستبانة وللأداة ككل، بواسطة معامل الثبات ألفا كرونباخ، والجدول يوضح ذلك:

جدول رقم (١) الثبات للأداة ككل وأبعادها الفرعية

الأبعاد الفرعية	درجة الثبات
نمط القيادة	٠,٩٠٢
الاتصالات	٠,٧٨٢
التدريب والتطوير	٠,٩٣٥
الرواتب والحوافز	٠,٧٦٠
التكنولوجيا	٠,٨٣٤
المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٩١٣
بيئة العمل المادية	٠,٨٤٣
الأداة ككل	٠,٩٦٥

يتضح من الجدول أنّ الاستبانة تتمتع بقدر مرتفع جدا من الثبات؛ حيث بلغت قيمة الثبات (٠,٩٦٥)، وتراوح في كل بعد من أبعادها الفرعية بين (٠,٧٦٠) و(٠,٩٣٥)؛ مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج المستفادة من الاستبانة، وتعميمها على مجتمع الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية، وقد بلغ عددهم (٧٣٢) معلما في العام الدراسي ١٤٤٦هـ/٢٠٢٥م (مكتب تعليم ينبع التابع للهيئة الملكية بينبع، ٢٠٢٥).

عينة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية من المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية، عند فترة ثقة (٩٥٪)، وخطأ معاينة (٥٪)، وقد بلغت العينة في صورتها النهائية (٢٧٤) معلما، أي بنسبة (٣٧,٤٪) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٧٣٢)، والجدول يوضح خصائص عينة المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية وفق المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، والمرحلة التعليمية.

دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية

أ.علي القرني

جدول رقم (٢) خصائص عينة المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية وفق المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة والمرحلة التعليمية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢١٥	٧٨,٥
	دراسات عليا	٥٩	٢١,٥
	المجموع	٢٧٤	١٠٠,٠
عدد سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	١٠	٣,٦
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٣٩	١٤,٢
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٢٥	٨٢,١
	المجموع	٢٧٤	١٠٠,٠
المرحلة التعليمية	ابتدائي	١٣٤	٤٨,٩
	متوسط	٧٥	٢٧,٤
	ثانوي	٦٥	٢٣,٧
	المجموع	٢٧٤	١٠٠,٠

نتائج البحث وتوصياته.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية في الأبعاد (نمط القيادة، والاتصالات، والتدريب والتطوير، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية). والكشف عن دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة التي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة والمرحلة التعليمية.

الإجابة عن السؤال الأول:

نص السؤال الأول على ما يأتي: ما دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين بالأبعاد (نمط القيادة، والاتصالات، والتدريب والتطوير، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية) في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية؟ وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل بعد من الأبعاد الفرعية المعبرة عن دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين، وللأداة ككل، كما هو موضح بالجدول.

جدول رقم (٣) دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية مرتبة تنازلياً

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد الفرعية
١	عالية جداً	٠,٧٤	٤,٢٥	بيئة العمل المادية
٢	عالية	٠,٧١	٤,٠٨	الاتصالات
٣	عالية	٠,٨٤	٤,٠٣	الرواتب والحوافز
٤	عالية	٠,٩٢	٣,٨١	نمط القيادة
٥	عالية	٠,٩٥	٣,٥٦	التكنولوجيا

دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية

أ.علي القرني

الأبعاد الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
التدريب والتطوير	٣,٥٢	١,٠٢	عالية	٦
المشاركة في اتخاذ القرار	٣,٣٧	١,٠٢	متوسطة	٧
دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين	٣,٧٩	٠,٧٥	عالية	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (٤,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٦٦). واتفقت هذه النتيجة بوجود أثر للمناخ التنظيمي على الأداء بدرجة عالية مع دراسة (السرحاني ٢٠١٩) و(طه ٢٠٢٥).

وفيما يأتي بيان لدور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية بحسب كل بعد من الأبعاد الفرعية للدراسة:

البعد الأول: نمط القيادة

جدول رقم (٤) دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد نمط القيادة في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	درجة الموافقة	الترتيب
١	تتسم الإدارة المدرسية بالمرونة في إجراءات العمل داخل المدرسة.	٤,٠٠	١,٠٤	عالية	١
٤	تقدر الإدارة المدرسية الجهود المعززة لجودة العملية التعليمية.	٣,٩٧	١,٠٨	عالية	٢
٢	تشرح الإدارة المدرسية إجراءات العمل بوضوح للمعلم.	٣,٩٤	١,٠٣	عالية	٣
١	تراعى الإدارة في تقسيم الأعمال داخل المدرسة بين المعلمين بحسب خبراتهم وتخصصاتهم.	٣,٧٦	١,١٣	عالية	٤
٥	تسعى الإدارة المدرسية لجودة أداء المعلم عبر توفير جميع متطلبات العمل التعليمية مسبقاً.	٣,٧٢	١,٠٧	عالية	٥
٦	تعامل الإدارة المدرسية جميع المعلمين بعدل ومساواة.	٣,٤٧	١,٢٨	عالية	٦
-	المتوسط العام لبعد نمط القيادة	٣,٨١	٠,٩٢	عالية	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد نمط القيادة في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (٣,٨١)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإدارات المدرسية في مدارس الهيئة الملكية بينبع واعية بأهمية إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي ومؤثر في جودة الأداء الوظيفي لدى المعلمين وتلمس احتياجاتهم وتتسق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الخياط ٢٠٢٠) من وجود أثر لبعد نمط القيادة على المناخ التنظيمي.

البعد الثاني: الاتصالات

جدول رقم (٥) دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد الاتصالات في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٧	يرفع التواصل الجيد من الروح المعنوية بين المعلمين مما يعزز من جودة أدائهم.	٤,٣٥	٠,٧٩	عالية جدا	١
١١	تحرص الإدارة على الوقوف مع المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية مما يعكس ذلك	٤,٢٧	٠,٨٩	عالية جدا	٢
٨	تتواصل إدارة المدرسة مع أولياء الأمور باستمرار مما يعزز من جودة العملية	٤,١٨	٠,٨٧	عالية	٣
٩	يحدث التواصل بشكل إيجابي بين المعلمين والمشرفين داخل المدرسة.	٤,١١	٠,٨٩	عالية	٤
١٠	إمكانية التواصل بالمستويات الإدارية العليا بدون عوائق.	٣,٤٩	١,٢٨	عالية	٥
-	المتوسط العام لبعد الاتصالات	٤,٠٨	٠,٧١	عالية	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد الاتصالات في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (٤,٠٨) ويعزو الباحث ذلك إلى إيمان مدارس الهيئة الملكية في أهمية العلاقات الإنسانية وما لها من دور في تعزيز الروابط داخل بيئة العمل وخارجها؛ مما يجعلها بيئة محفزة وجاذبة للمعلمين ويسهم في رفع مستوى روحهم المعنوية. وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (العبوي ٢٠٢٣) أن التواصل بين العاملين وحرصهم على توطيد علاقاتهم الاجتماعية يخلق بيئة مساعدة لتأدية الأعمال بجودة عالية .

البعد الثالث: التدريب والتطوير

جدول رقم (٦) دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد التدريب والتطوير في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١٦	تسهل الدورات الخارجية التي تمنحها إدارة تعليم الهيئة في تطوير الأداء داخل المدرسة.	٣,٦٤	١,٢٨	عالية	١
١٢	تحرص إدارة التعليم بالهيئة الملكية على تطوير قدرات المعلمين وترشحهم لحضور الدورات التي تنعكس آثارها على الأداء.	٣,٥٦	١,١٦	عالية	٢
١٥	تتم إدارة المدرسة بالمقترحات التطويرية التي يتقدم بها المعلمون.	٣,٥٥	١,١٦	عالية	٣
١٣	ترتبط البرامج التدريبية والتطويرية المهني للمعلمين باحتياجاتهم الفعلية التي تعزز من جودة أدائهم	٣,٤٢	١,١٩	عالية	٤
١٤	توظف المدرسة البرامج التدريبية لإيجاد حلول للمشكلات المدرسية التي تعيق جودة الأداء للمعلمين	٣,٤١	١,١٧	عالية	٥
-	المتوسط العام لبعد التدريب والتطوير	٣,٥٢	١,٠٢	عالية	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد التدريب والتطوير في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (٣,٥٢) ويعزو

الباحث ذلك إلى أن بيئة العمل في مدارس الهيئة الملكية تدعم جانب التدريب والتطوير وتجعله أحد الركائز الأساسية لتحسين الممارسات التعليمية، وقد اتفقت بشكل عام هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (أبو حجل، ٢٠٢٣) في أن البرامج التدريبية لها أثر على الأداء بصورة أفضل.

البعد الرابع: الرواتب والحوافز

جدول رقم (٧) دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد الرواتب والحوافز في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١٨	الراتب الذي أفاضاه من الهيئة الملكية يجعلني مركزا على مهام عملي ولا أنشغل بالبحث عن عمل إضافي.	٤,٣٨	٠,٩٢	عالية جدا	١
١٩	الحوافز المادية والبدلات التي توفرها لي الهيئة الملكية لها أثر على جودة الأداء داخل المدرسة.	٤,٣٥	١,٠٣	عالية جدا	٢
٢٠	تقدير الإدارة للجهود وإعطاء الشهادات التقديرية والحوافز المالية لها أثر على جودة الأداء داخل المدرسة.	٤,١٥	١,١٦	عالية	٣
٢١	تنسم إدارة المدرسة بالعدل والاستحقاق في منح الحوافز المادية بين المعلمين.	٤,٠٢	٠,٩٩	عالية	٤
١٧	يحرص مدير المدرسة على التشجيع المعنوي للعمل المستمر في تطوير الأداء التعليمي.	٣,٨٩	١,١١	عالية	٥
٢٣	تركز المدرسة المتميزين من العاملين بما لدى الإدارات التعليمية العليا.	٣,٧٤	١,٢٥	عالية	٦
٢٢	تتوفر فرص النمو المهني للمعلم المحترف.	٣,٧١	١,٢٠	عالية	٧
-	المتوسط العام لبعد الرواتب والحوافز	٤,٠٣	٠,٨٤	عالية	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد الرواتب والحوافز في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (٤,٠٣) ويعزو الباحث هذا الارتفاع إلى أن الهيئة الملكية أولت اهتماما واضحا بتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وهو الأمر الذي انعكس إيجابا على رضا المعلمين واستقرارهم الوظيفي، كما أن ذلك يسهم في تحفيزهم على بذل المزيد، وقد حرصت إدارة التعليم في الهيئة الملكية على التقدير المعنوي ومنح الشهادات، ففي كل سنة يعقد احتفال نهاية العام الدراسي تحضره الإدارات العليا وعلى رأسهم الرئيس التنفيذي للهيئة الملكية يكرم فيه المعلمون المميزون في كل المدارس تقديرا لجهودهم . وهذا ما أوصت به دراسة (حماتي، ٢٠٢٤) بالاهتمام بالتحفيز المعنوي لكونه يؤثر على الأداء، ويلعب دورا في تنمية قدرات ومهارات المعلمين التربوية والتعليمية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (البلوشي ٢٠٢٣) في تحقق أثر الحوافز المادية والمعنوية بدرجة عالية على الأداء للموظفين.

البعد الخامس: التكنولوجيا

جدول رقم (٨) دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد التكنولوجيا في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٢٨	تستخدم الإدارة تطبيقا متعلقا بالجدول المدرسي وتطبيقات التواصل مع المعلمين لنشر وتبادل كل ما يتعلق بالعمل.	٣,٩٦	١,١٤	عالية	١
٢٧	يتيح تطبيق موارد التابع للهيئة الملكية للموظف جميع ما يحتاجه من الإجراءات الإدارية.	٣,٧٤	١,١١	عالية	٢
٢٥	توفر البروجكتر والسيورة الذكية والسماعات داخل الفصول المدرسية.	٣,٦٩	١,٣٤	عالية	٣
٢٤	تبنى المدرسة نظاما إلكترونيا يحمي خصوصية منسوبيها ويقبضهم من المخاطر السيبرانية.	٣,٦٨	١,١٩	عالية	٤
٢٩	تتوفر في المدرسة مقرات ذات تجهيزات تقنية (شاشة وسماعة) لكل طالب ترفع من جودة العملية التعليمية.	٣,٣٥	١,٤١	متوسطة	٥
٢٦	توفر المدرسة شبكة انترنت تغطي الاحتياجات التعليمية لجميع منسوبيها.	٣,٣٠	١,٤٢	متوسطة	٦
٣٠	يتوفر فنيون مدربون لحل المشكلات الطارئة التي تواجه الأجهزة المستخدمة.	٣,١٦	١,٤١	متوسطة	٧
-	المتوسط العام لبعد التكنولوجيا	٣,٥٦	٠,٩٥	عالية	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعد التكنولوجيا في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، ويعزو الباحث تحقق بعد التكنولوجيا بدرجة عالية إلى ما توفره الهيئة الملكية من تجهيزات رقمية وبنية تحتية تقنية تسهل على المعلمين أداء مهامهم بكفاءة، وتدعم تنوع أساليب التدريس بما يواكب متطلبات التعليم الحديثة، وهو الأمر الذي انعكس إيجابا على جودة أدائهم داخل الصفوف الدراسية وتميز طلابهم. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (البقمي ، ٢٠٢٥) في أن استخدام التكنولوجيا في الفصول الدراسية يعزز فهم الطلاب للمفاهيم الصعبة.

البعد السادس: المشاركة في اتخاذ القرار

جدول رقم (٩) دور المناخ التنظيمي المتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٣٤	يتعاون معلمو التخصص في حل المشكلات الفنية بالمقرات المتعلقة بتخصصهم.	٣,٨٣	١,٠٦	عالية	١
٣١	يبادر منسوبي المدرسة نحو نقل خبراتهم السابقة في عمليات اتخاذ القرار.	٣,٧٠	١,٠٠	عالية	٢

دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية

أ.علي القرني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٣٢	تتيح إدارة المدرسة للمعلمين اتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها.	٣,٤٢	١,١٦	عالية	٣
٣٣	تشارك إدارة المدرسة المعلمين في تطوير معايير الأداء المتعلقة بوظائفهم.	٣,٣١	١,٢٩	متوسطة	٤
٣٥	تحرص إدارة المدرسة على استطلاع آراء المعلمين قبل اتخاذ القرار.	٣,٠٩	١,٣٣	متوسطة	٥
٣٦	يشارك المعلم في وضع الخطة والأهداف العامة للمدرسة.	٢,٨٣	١,٣٧	متوسطة	٦
-	المتوسط العام لبعده المشاركة في اتخاذ القرار	٣,٣٧	١,٠٢	متوسطة	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعده المشاركة في اتخاذ القرار في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (٣,٣٧) ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن القرارات المدرسية في الغالب ترتبط بلوائح وأنظمة صادرة من الإدارات العليا في الهيئة الملكية، وهو ما يقلل من مساحة المشاركة المباشرة للمعلمين في بعض القرارات. ومع ذلك فإن إتاحة قدر من المشاركة بدرجة متوسطة يعكس حرص الإدارة المدرسية على إشراك المعلمين في الحدود المتاحة نظامياً، بما يضمن الانضباط المؤسسي من جهة، ويعزز روح الانتماء من جهة أخرى. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بن وصيف ٢٠٢٤) في أن المشاركة في اتخاذ القرار جاءت بدرجة موافقة عالية ومتحقق أثرها على الأداء.

البعده السابع: بيئة العمل المادية

يعرض الجدول المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة منتمية لبعده "بيئة العمل المادية" ضمن أبعاد المناخ التنظيمي المؤثرة في تحسين أداة المعلمين، وللبعده ككل. جدول رقم (١٠) دور المناخ التنظيمي المتعلق ببعده بيئة العمل المادية في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	درجة	الترتيب
٤٠	تقوم المدرسة بتطبيق الإخلاء واتباع إجراءات الأمن والسلامة.	٤,٥٨	٠,٧١	عالية جداً	١
٤٢	تناسب أعداد الطلاب داخل الفصول مع حجمها.	٤,٣٧	٠,٩٢	عالية جداً	٢

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	درجة	الترتيب
٤١	يتوفر في المدرسة معامل مجهزة وصلات رياضية مكيفة وساحات مهياًة.	٤,٣٥	٠,٨٩	عالية جدا	٣
٣٧	تنصف المدرسة بجودة التصميم للمبنى المدرسي.	٤,٣٠	١,٠١	عالية جدا	٤
٣٨	يتم إجراء صيانة دورية لمرافق المبنى المدرسي.	٤,٠٨	١,٠٧	عالية	٥
٣٩	غرف المعلمين مناسبة لمزاولة العمل المكتبي والاستراحة.	٣,٨٠	١,٢٧	عالية	٦
-	المتوسط العام لبيئة العمل المادية	٤,٢٥	٠,٧٤	عالية جدا	-

تظهر بيانات الجدول تحقق دور المناخ التنظيمي المتعلق ببيئة العمل المادية في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية من وجهة نظرهم بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (٤,٢٥)، ويعزو الباحث تصدّر بُعد بيئة العمل المادية كأعلى الأبعاد بدرجة عالية جداً (بمتوسط ٤,٢٥) إلى ما تتميز به مدارس الهيئة الملكية بينبع الصناعية من توفير مرافق حديثة وتجهيزات تعليمية متكاملة، تشمل الفصول الدراسية المهياًة تقنياً، والقاعات المجهزة، إضافة إلى الاهتمام بالصيانة الدورية للمباني، وتوفير بيئة آمنة وصحية للمعلمين والطلاب. هذا المستوى يعكس التزام الهيئة الملكية بالمعايير العالمية في تصميم بيئة العمل، وحرصها على أن تكون المدارس بيئة جاذبة ومحفزة، وهو ما ينعكس مباشرة على راحة المعلمين ورضاهم الوظيفي، ومن ثمّ تنعكس على جودة أدائهم. واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (العسكر ٢٠١٤) حيث إن بُعد بيئة العمل المادية قد تحقق بدرجة متوسطة.

الإجابة عن السؤال الثاني:

نصّ السؤال الثاني على ما يأتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين من وجهة نظرهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة والمرحلة التعليمية؟

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، وتشير البيانات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية تعزى لاختلاف عدد سنوات الخدمة.

كما تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية عموماً، وفي أبعاد (نظ

القيادة، والرواتب والحوافز، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية)، تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية.

جدول رقم (١١) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين متوسطات استجابات فئات المرحلة التعليمية حول دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية

المعنوية	قيمة الاحتمال	متوسط الفروق	المتوسط الحسابي	مصدر الاختلاف	
دال	٠٠٠٠	*٤٣.	٣,٤٩	المتوسط	الابتدائي
غير دال	٩٢٥٠	٠٥.	٣,٨٧	الثانوي	
دال	٠٠٠٠	*٤٣.-	٣,٩٢	الابتدائي	المتوسط
دال	٠١٠٠	*٣٨.-	٣,٨٧	الثانوي	
غير دال	٩٢٥٠	-٠٥.-	٣,٩٢	الابتدائي	الثانوي
دال	٠١٠٠	*٣٨.	٣,٤٩	المتوسط	

تظهر نتائج الجدول أنّ الفروق كانت لصالح المعلمين بالمرحلتين الابتدائية والثانوية، فهم يرون تحقق دور المناخ التنظيمي في تعزيز جودة أداء المعلمين، وذلك بصورة أعلى دال إحصائياً مقارنة بفئة المعلمين بالمدارس المتوسطة. ويعزو الباحث هذا الأمر وهو أن معلمي المرحلة المتوسطة قد سجلوا متوسطاً أقل في إدراكهم لدور المناخ التنظيمي مقارنة بزملائهم في المرحلتين الابتدائية والثانوية، إلى طبيعة هذه المرحلة بوصفها مرحلة انتقالية يمر فيها الطلاب بتغيرات عمرية ونفسية وسلوكية بارزة. هذه التغيرات تنعكس على طبيعة التدريس، وتفرض على المعلم تحديات إضافية في ضبط الصف وإدارة المواقف التربوية؛ مما قد يخفف من تركيزه على مخرجات المناخ التنظيمي ويجعل شعوره بأثره أقل نسبياً. وتتفق هذه النتيجة بشكل عام مع دراسة (الشمراي، ٢٠٢٠)؛ حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمرحلة التعليمية. واختلفت مع نتيجة (الرشيدي، ٢٠٢٠) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمرحلة التعليمية.

ملخص النتائج:

بعد تطبيق الدراسة أظهرت النتائج ما يأتي:

١. أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي في مدارس الهيئة الملكية بمدينة ينبع الصناعية له تأثير بشكل إيجابي على أداء المعلمين بأبعاده.
٢. أظهرت النتائج وجود بعد بيئة العمل المادية كأعلى الأبعاد تحققاً بدرجة عالية جداً، وهذا بفضل الاهتمام من الهيئة الملكية بالمباني والبنية التحتية للمدارس؛ مما أسهم في رفع مستوى الأداء لدى المعلمين.
٣. توصلت النتائج إلى تحقق بعد الاتصالات بدرجة عالية، وهذا ما يعكسه وعي المعلمين بأهمية العلاقات بينهم وتأثيرها على أدائهم.
٤. تحقق بعد نمط القيادة بدرجة عالية، ويدل ذلك على أن القيادات داخل مدارس الهيئة تقوم على تلبية احتياجات المعلمين وتعزيز التعاون فيما بينهم؛ مما أثر على جودة أدائهم.

٥. بينت النتائج أن بعد التكنولوجيا جاء متحققا بدرجة عالية، وهو ما ينعكس إيجابا على أداء المعلم داخل المدرسة مما يعينه على المحافظة على الجهد والوقت في حين وجدت الحاجة إلى تعزيز الدعم الفني لرفع المستوى لاحقا.
٦. أشارت النتائج إلى تحقق بعد التدريب والتطوير بدرجة عالية، وبينت أن الدورات الخارجية التي تُقدم من الهيئة الملكية لها دور في رفع كفاءة المعلمين؛ حيث إن لها دورا في ممارستهم العملية داخل المدرسة.
٧. بينت النتائج أن بعد الرواتب والحوافز جاء بدرجة عالية؛ حيث وفرت الهيئة الملكية رواتب مجزية تعين على عدم الانشغال بالبحث عن مكان آخر، والتركيز على العمل بحيث يرفع أداءهم مع وجود تحسين لفرص النمو المهني مستقبلا.
٨. تحقق بعد المشاركة في اتخاذ القرار بدرجة متوسطة، وقد جاء تعاون المعلمين في حل مشكلاتهم كأعلى الفترات تحققت بشكل إيجابي، فيما ظهرت المشاركة في وضع الخطط المدرسية كأقل درجة؛ مما يجعل هذا الأمر محل نظر لدورهم مستقبلا.
٩. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة وينعكس هذا بسبب تكافؤ الفرص وعدالة الأنظمة؛ مما يجعل الأثر متقارب بين معلمي الهيئة الملكية بينبع.
١٠. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمرحلة التي يقوم بتدريسها المعلم؛ حيث كان الأثر أكبر للمرحلتين الابتدائية والثانوية بخلاف المرحلة المتوسطة؛ حيث جاءت بدرجة أقل لما يمر به معلمو المرحلة من صعوبات في التعامل مع الطلاب وتحديات تربوية ونفسية تقلل من إدراك المعلمين لأثر المناخ التنظيمي.

التوصيات:

١. تبين بعد ظهور النتائج بعض التوصيات، من أهمها:
١. إجراء دراسات مقارنة بين مدارس الهيئة الملكية والمدارس الحكومية في مناطق مختلفة من المملكة، لقياس مدى اختلاف المناخ التنظيمي وأثره في جودة أداء المعلمين، وتحديد العوامل التنظيمية الأكثر تأثيراً في كل بيئة.
٢. إجراء دراسات نوعية (كيفية) تعتمد على المقابلات المتعمقة، ومجموعات التركيز مع المعلمين وقادة المدارس لاستكشاف تجاربهم الفعلية في بيئة المناخ التنظيمي، وكيف تنعكس على أدائهم المهني.
٣. دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي والولاء المؤسسي لدى المعلمين بما يُسهم في بناء نماذج تفسيرية متكاملة للأداء المهني في المؤسسات التعليمية.
٤. توسيع نطاق البحث ليشمل قادة المدارس والمشرفين التربويين بهدف تحليل دور القيادة الإدارية في تفعيل المناخ التنظيمي وتعزيز جودة الأداء المؤسسي.

٥. تصميم نموذج قياس متكامل للمناخ التنظيمي خاص بمدارس الهيئة الملكية، يراعي الخصائص التنظيمية والفنية لهذه البيئة التعليمية، ويُستخدم كأداة معيارية للمتابعة والتحسين المستمر.
٦. دراسة أثر التحول الرقمي في تطوير المناخ التنظيمي داخل المدارس، واستكشاف مدى إسهام الأنظمة الإلكترونية والتطبيقات الإدارية في دعم التواصل، والتدريب، والتحفيز.
٧. بحث أبعاد المناخ التنظيمي من منظور الطلبة وأولياء الأمور للوقوف على انعكاسات المناخ المدرسي على جودة التعلم والمخرجات التعليمية، في ضوء معايير الأداء المدرسي الشامل.
٨. إجراء دراسة تجريبية لتقييم أثر برامج تدريبية محددة في تحسين المناخ التنظيمي، وقياس التغير في أداء المعلمين قبل التطبيق وبعده بهدف تطوير ممارسات قائمة على الأدلة.

المراجع

المراجع العربية:

- الغازمي، عايض رجا عايض عواد. (٢٠٢٣). واقع المناخ التنظيمي بمدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية، ١٩٩(٢)، ٣٣١-٣٧٣. <http://search.mandumah.com/Record/1405090>.
- أبو حجل، محمد مصطفى محمد. (٢٠٢٣). أثر المناخ التنظيمي في الإبداع الإداري: دراسة تحليلية "جامعة مروى" السودان. مجلة جامعة مروى للتكنولوجيا - عبد اللطيف الحمد، ٦(٢٠)، ٤٢-٢٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1448682>
- الأكلي، عايض. (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي: دراسة مقارنة. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية، ٢٢(١)، ٣٦٢-٩.
- إمارة منطقة المدينة المنورة. (٢٠٢٥، أكتوبر ٧). كرم سمو أمير منطقة المدينة المنورة الأمير سلمان بن سلطان الطلبة المتميزين في تعليم الهيئة الملكية بينبع... منشور على https://x.com/imarat_almadina/status/1968282749774835835.
- البحمي، هيا مشعل راجح. (٢٠٢٥). دور التكنولوجيا في تحسين جودة التعليم وتعزيز الاستدامة في التعليم ما قبل الجامعي في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية - جامعة طنطا، ٩١(١)، ٦٧-٩١.
- البلوشي، عبد المجيد أحمد سعيد. (٢٠٢٣). أثر التحفيز على الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرقية، سلطنة عمان.
- بن وصيف، مريم، وبوطة، عبد الحميد. (٢٠٢٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة المحلية: دراسة ميدانية ببلدية الطاهير - ولاية جيجل. مجلة طلبة للدراسات العلمية الأكاديمية، ٧(١)، ٦٨١-٧٠٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1483131>
- الحري، جميل عطية. (٢٠٢٢). أثر تطبيق نظام الحوافز على أداء العاملين في أمانة جدة. العلوم التربوية، ٣٠(٣)، ٣٥٣-٣٧٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1357555>
- الهيئة الملكية بينبع. (٢٠٢٤، يونيو ٩). حصلت ٧ مدارس تابعة للهيئة الملكية بينبع على جائزة التميز وفقا لنتائج التقويم والتصنيف والاعتماد المدرسي لعام ٢٠٢٤ الصادر عن هيئة تقويم التعليم والتدريب. منشور على <https://x.com/rcjy1/status/1863172587963961646> تم الاطلاع عليه ٢٠ - ٩ - ٢٠٢٥.

حماتي، نبال جبران سليم. (٢٠٢٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية الابتدائية العامة في لواء الشمال في الداخل الفلسطيني. مجلة شباب الباحثين - كلية التربية، جامعة سوهاج.

الخياط، هيثم حسين أحمد. (٢٠٢٠). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى موظفي أمانة محافظة جدة. مجلة كلية التربية، ٢٠(٢)، ١٦١-١٩٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1066067>

الدياشي، سناء محمد خميس، ومقدادي، يونس عبد العزيز. (٢٠٢٤). أثر المناخ التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال البشري في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1485651>

ذوقان، عبيدات، وعدس، عبد الرحمن، وكايد، عبد الحق. (٢٠٠٤). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان. دار الفكر. الرشيد، شوق عبد الله عوض مسفر. (٢٠٢٠). واقع المناخ التنظيمي في مدارس التعليم العام في دولة الكويت. مجلة كلية التربية، ٧٨(٢)، ٢٦٧-٣٠٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1228680>

الهيئة الملكية للجيبيل وينبع. (دون تاريخ ٢٠ - ٩ - ٢٠٢٥). الجوائز. الهيئة الملكية للجيبيل وينبع. <https://www.rcjy.gov.sa/awards>

الشمري، عبد الله عثمان مبارك، والألفي، أشرف عبده حسن. (٢٠٢٠). المناخ التنظيمي في مدارس محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمين. العلوم التربوية، مج ٢٨، ١٤، ٢١٥-٢٤٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1122095>

الشمري، فريح بن عبد الله بركة. (٢٠٢٣). المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. مجلة إبداعات تربوية، ٢٧(٢)، ٦٩-٩٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1421687>

الشبلي، رند بنت خالد بن عبد الله. (٢٠٢٠). جودة حياة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمنطقة القصيم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم، كلية التربية، قسم أصول التربية.

طه، عبد اللطيف عمر محمد. (٢٠٢٥). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الإبداعي: دراسة حالة على المصارف التجارية العاملة بإقليم النيل الأزرق ٢٠٢٤م. مجلة القارم للدراسات الأمنية والاستراتيجية، ١٦(١)، ٧٧-١٢٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1550056>

عبد الحمود، السماني محمد الغالي نور الدائم، وآدم، حسابو أحمد. (٢٠٢٥). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة الأطروحة - العلوم الاجتماعية، ١٠(١)، ٢٩-٤٧. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1594532>

العبوي، بتول محمد راجي. (٢٠٢٣). المناخ التنظيمي وعلاقته بتطور الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في لواء القويسمة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.

العتيبي، منيرة بنت نايف ناصر. (٢٠٢٣). المناخ التنظيمي السائد وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٣١، ٥٤، ٢٧٨.

آل حارس، علي سعيد محمد. (٢٠١٨). دور المشرف التربوي في تحسين المناخ التنظيمي بمدارس التعليم العام بمدينة الدمام (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية.

عجراد، شرحبيل، وبن فيالة، نعيمة. (٢٠٢٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاقتصادية للأشغال العمومية TP-GESI، فرع مجمع جيتيراما. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، ٢٧(٣)، ٥٩-٧٨.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1536610>

العسكر، عبد العزيز بن عبد الرحمن. (٢٠١٤). واقع المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين: دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. مجلة التربية، ١٥٧(١)، ٧٣٥-

٧٩١. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/771215>

العُمري، العنود عبد الله محمد. (٢٠٢٢). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، ٣(٣)، ٢٥٨-٢٧٧.

عوير، حنان موسى، واللحام، أحمد الأصفر. (٢٠٢٥). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين: دراسة ميدانية في جمعية البر والخدمات الاجتماعية في مدينة درعا. مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية، ٤١(١)، ١٢٥-

١٥٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1547432>

المنجية، بشرى بنت حمود بن محمد. (٢٠٢٣). أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة الشرقية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرقية، سلطنة عمان.

وقاف، زليخة (٢٠٢١م). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة محمد بوضياف بالمسلية، الجزائر.

المراجع الأجنبية:

Al-Fahad ،R. S. ،Hammad ،W. S. و ، Al Omari ،A. A. (2020). The Organizational Climate as Perceived by the Teachers at Omani's Schools.

Ghaith ،T. K. (2023). Ethical Leadership and its Relationship to the Organizational Climate from the Teachers' Point of View in Jerusalem.



مجلة الجمعية السعودية العلمية للمعلم
Journal of the Saudi Scientific Association for the teacher

دورية علمية نصف سنوية - محكمة

المجلد الثالث- العدد الأول

رجب ١٤٤٧هـ - يناير 2026 م