




2026-03-31

Work Environment Quality and Its Relationship to Job Satisfaction in The Kirkuk Education Directorate

Ahmed Abd Saleh

Directorate of Education, Kirkuk – Iraq, Corresponding author: Ahmed Abd Saleh Directorate of Education,
Kirkuk – Iraq, absr8181@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://muthjaes.researchcommons.org/mjaes>

 Part of the [Accounting Commons](#), [Business Administration, Management, and Operations Commons](#), [Finance Commons](#), [Operations and Supply Chain Management Commons](#), and the [Public Administration Commons](#)

Recommended Citation

Saleh, Ahmed Abd (2026) "Work Environment Quality and Its Relationship to Job Satisfaction in The Kirkuk Education Directorate," *Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences*: Vol. 16 : Iss. 1 , Article 2.

Available at:

This Article is brought to you for free and open access by Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences. It has been accepted for inclusion in Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences by an authorized editor of Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences. For more information, please contact Mjaes@mu.edu.iq.

Work Environment Quality and Its Relationship to Job Satisfaction in The Kirkuk Education Directorate

Asst. Lect. Ahmed Abd Saleh

Directorate of Education, Kirkuk – Iraq, Corresponding author: Ahmed Abd Saleh Directorate of Education, Kirkuk – Iraq

ABSTRACT

The study aimed to examine the relationship between the quality of the work environment in its dimensions (teamwork, improvement of working conditions, and motivation) and the achievement of job satisfaction among the employees of Kirkuk Directorate of Education, with a focus on the extent to which the elements of the work environment affect the level of satisfaction and organizational commitment. The study population consisted of 970 employees of the directorate, from which a random sample of 100 employees from various departments and job levels was selected as the study sample. The majority of the sample were male, with work experience concentrated in the medium range, reflecting a relatively balanced representation of practical experience within the institution. The job titles and educational qualifications varied among the participants, with an emphasis on bachelor's and diploma holders and employees in accounting and administrative positions. The results indicated variations in the evaluation of the indicators, where the elements related to teamwork and execution capabilities recorded high averages, while the indicators related to motivation and experience exchange scored medium to low. The findings also confirmed that the study instrument demonstrated high reliability and internal consistency, ensuring the accuracy and credibility of the results. Data analyses revealed that the dimensions of work environment quality had a statistically significant effect on increasing job satisfaction levels and explained a considerable proportion of the variance in employee satisfaction. No statistically significant differences were found in the evaluation of work environment quality among employees based on gender, age, years of service, job title, or educational qualification, indicating consensus of opinion and objectivity in assessment. Moreover, employees recognized the importance of motivation and rewards as a primary factor influencing job satisfaction, followed by the quality of organizational environment and professional relationships, with some gaps observed in training programs and experience exchange. The study recommended enhancing material and non-material motivation and reward programs, developing training and experience-sharing programs, improving general working conditions and organizational environment, fostering a culture of teamwork and collective work, monitoring the effectiveness of organizational and environmental policies, developing professional relationships and team spirit, providing employee recognition programs and granting incentives, and utilizing the study findings periodically to identify areas for improvement and to monitor the impact of interventions on job satisfaction and work environment quality.

Keywords: Quality of the Work Environment, Work Teams, Improvement of Working Conditions, Motivation, Job Satisfaction.

Received 23 October 2025; Revised 17 January 2026; Accepted 17 January 2026
Available online 31 March 2026

Corresponding author: Asst. Lect. Ahmed Abd Saleh
E-mail address: absr8181@gmail.com

<https://doi.org/xx.xxxxx/2572-5386.1559>

2572-5386/© 2026 Published by Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences (MJAES). This is an open access article under the CC BY 4.0 Licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

جودة بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفي مديرية تربية كركوك

م.م. احمد عبد صالح

مديرية تربية كركوك، المؤلف المرسل: احمد عبد صالح مديرية تربية كركوك

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين جودة بيئة العمل بأبعادها (فرق العمل، تحسين ظروف العمل، والتحفيز) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية تربية كركوك، مع التركيز على مدى تأثير عناصر البيئة العملية على مستوى الرضا والالتزام الوظيفي، تكون مجتمع الدراسة من موظفي المديرية والبالغ عددهم (970) موظف وموظفة، تم اختيار عينة عشوائية تمثلت بعينة الدراسة عددها (100) موظفًا من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، وكان غالبية أفراد العينة من الذكور، مع تمركز الخبرة العملية في الفئة المتوسطة من عينة الدراسة، مما يعكس تمثيلًا نسبيًا متوازنًا للخبرة العملية في المؤسسة وتنوعت المسميات الوظيفية والمؤهلات العلمية بين أفراد العينة، مع التركيز على البكالوريوس والدبلوم والوظائف المحاسبية والإدارية، وأظهرت النتائج تفاوتًا في تقييم المؤشرات، حيث سجلت عناصر التعاون بين الفرق والقدرات التنفيذية متوسطات مرتفعة، بينما كانت مؤشرات التحفيز وتبادل الخبرات متوسطة إلى منخفضة. كذلك أكدت النتائج أن أداة الدراسة تتمتع بمصدقية عالية وثبات داخلي قوي، ما يضمن دقة وموثوقية النتائج، وأظهرت تحليلات البيانات أن أبعاد جودة بيئة العمل لها أثر ذو دلالة إحصائية في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتفسر نسبة معتبرة من التباين في مستوى الرضا لدى الموظفين وعدم وجود فروق معنوية في تقييم جودة بيئة العمل بين فئات الموظفين وفق الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي أو المؤهل العلمي، مما يعكس تجانس الرأي وموضوعية التقييم. كما لوحظ إدراك الموظفين لأهمية التحفيز والمكافآت كعامل رئيسي في الرضا الوظيفي، يليها جودة البيئة التنظيمية ثم العلاقات المهنية، مع بعض الفجوات في البرامج التدريبية وتبادل الخبرات، اوصت الدراسة بضرورة تحسين برامج التحفيز والمكافآت المادية والمعنوية، وتطوير برامج التدريب وتبادل الخبرات بين الموظفين، وتحسين الظروف العامة والبيئة التنظيمية للعمل، وتعزيز ثقافة التعاون والعمل الجماعي، ومراقبة فعالية السياسات التنظيمية والبيئية، وتطوير العلاقات المهنية وروح الفريق، وتوفير برامج تقدير الموظفين ومنحهم الامتيازات، واستخدام نتائج الدراسة بشكل دوري لتحديد مجالات التحسين ومتابعة أثر التدخلات على مستوى الرضا الوظيفي وجودة بيئة العمل.

كلمات مفتاحية: جودة بيئة العمل، فرق العمل، وتحسين ظروف العمل، والتحفيز، الرضا الوظيفي

تم الاستلام في 23 تشرين الاول 2025؛ تم المراجعة في 17 كانون الثاني 2026؛ تم القبول في 17 كانون الثاني 2026
متاح على الإنترنت 31 اذار 2026

المؤلف المرسل: م.م. احمد عبد صالح
عنوان البريد الإلكتروني: absr8181@gmail.com

<https://doi.org/xx.xxxxx/2572-5386.1559>

المبحث الاول

المقدمة

تمثل جودة بيئة العمل إحدى الركائز الأساسية التي تعوّل عليها المؤسسات التربوية والتعليمية في بناء منظومة عمل فعالة قادرة على تحقيق مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي والأداء المهني. فبيئة العمل لم تعد مجرد إطار مادي يضم مكاتب وتجهيزات، بل أصبحت بناءً متكاملًا يجمع بين عناصر تنظيمية ومادية ونفسية واجتماعية تشكّل مجتمعةً الأساس الذي يُستمد منه الدافع نحو العمل، وتُبنى عليه العلاقات المهنية، ويحدد من خلاله مدى التزام الموظف واتجاهاته نحو المؤسسة. ويُنظر إلى المؤسسات التربوية على وجه الخصوص باعتبارها بيئات تعتمد على التفاعل الإنساني وتكامل الجهود، إذ يتقاطع فيها الأداء الإداري مع المناخ الاجتماعي والتنظيمي لخلق منظومة متوازنة تُسهم في تحقيق الأهداف التعليمية والمهنية على حدٍ سواء.

وتشير الأدبيات الحديثة، العربية والأجنبية، إلى أن جودة بيئة العمل تمثل عاملاً حاسماً في تحقيق الرضا الوظيفي، وأن المؤسسات التي توفر ظروف عمل ملائمة تتسم بالعدالة والتنظيم الجيد والدعم الإداري والفرص التدريبية تحقق مستويات أعلى من الرضا والأداء. وقد بينت الدراسات السابقة أهمية هذا الارتباط، إذ أظهرت بعض البحوث وجود علاقة موجبة بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي، كما أوضحت دراسات أخرى أن أبعاد جودة حياة العمل—مثل المزايا المادية، وتحسين ظروف العمل، والتنظيم، والتواصل تُعد عوامل مؤثرة في تعزيز الرضا والأداء، مع تكرار الإشارة إلى غياب الفروق الديموغرافية بين العاملين في تقييمهم لجودة بيئة العمل، مما يعكس إدراكاً مشتركاً لطبيعة بيئة العمل ومكوناتها.

ويندرج هذا البحث ضمن هذا الإطار، إذ يهدف إلى تحليل العلاقة بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية تربية كركوك، من خلال دراسة ثلاثة أبعاد رئيسية تشمل فرق العمل، وتحسين ظروف العمل، والتحفيز، وقياس تأثيرها المباشر في مستوى الرضا الوظيفي. ويأتي ذلك في سياق بيئة عمل تتسم بتنوع مؤهلات موظفيها ومسمياتهم الوظيفية ومستويات خبراتهم، الأمر الذي يتيح فهماً أوسع لمدى انعكاس هذه المتغيرات على الرضا العام داخل المؤسسة.

كما تستند الدراسة في بنائها التحليلي إلى مجموعة من المؤشرات الكمية المستمدة من استجابات عينة الدراسة، والتي أظهرت تفاوتاً في تقييم عناصر بيئة العمل، إذ نُظر إلى التعاون بين فرق العمل والقدرات التنفيذية باعتبارهما من الجوانب الأكثر إيجابية، في حين ظهرت الحاجة إلى تعزيز التحفيز وتبادل الخبرات بوصفهما من الجوانب التي تتطلب اهتماماً أكبر. وقد أثبتت أدوات القياس المستخدمة مستوى عالياً من الثبات والموثوقية، مما يمنح نتائج الدراسة قوة في الاستدلال وموضوعية في التحليل. (الحاج & موسى، 2022)

وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسهم في توصيف الواقع الحالي لبيئة العمل في مديرية تربية كركوك، وتقدم مؤشرات واضحة حول الجوانب التي تحتاج إلى دعم أو تطوير، خصوصاً مع تسجيل غياب للفروق الدالة بين آراء العاملين بحسب الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل، أو المسمى الوظيفي، الأمر الذي يؤكد أن الانطباع العام حول جودة بيئة العمل يعبر عن تجربة مشتركة وموحدة بين موظفي المؤسسة. كما تكشف النتائج عن إدراك واضح لأهمية التحفيز والمكافآت في تشكيل الرضا الوظيفي، مع الإشارة إلى ضرورة تحسين البرامج التدريبية والبيئية التنظيمية لتحقيق أداء وظيفي أكثر فاعلية.

وبذلك، تقدم الدراسة إطاراً علمياً يمكن الاعتماد عليه في تطوير سياسات بيئة العمل داخل المؤسسات التربوية، وتدعم توجهات الإدارة نحو تبني ممارسات أكثر انسجاماً مع احتياجات العاملين، مما يسهم في بناء ثقافة عمل إيجابية وبيئة مهنية قادرة على تعزيز الرضا الوظيفي والاستثمار الأمثل في رأس المال البشري للمؤسسة (Easton & Vanlaar, 2018: 84).

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: (Research of problem)

تواجه المؤسسات التربوية اليوم تحدياً متزايداً في قدرتها على توفير بيئة عمل تتسم بالاتساق والدعم الكافي للعاملين، إذ تشير الملاحظات الأولية إلى وجود فجوة بين ما تتيحه بيئة المؤسسة التربوية فعلياً وما يحتاجه الموظفون لتحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي. وتظهر هذه الفجوة من خلال تباينات في طبيعة العلاقات المهنية، ومستوى التعاون الفعال بين العاملين، ودرجة ملاءمة الظروف التنظيمية والمادية المحيطة بهم، فضلاً عن تفاوت الأساليب التي تُمارَس داخل المؤسسة لرفع دافعية الموظفين وتعزيز إحساسهم بقيمة دورهم. هذا الواقع يجعل بيئة العمل في بعض المؤسسات غير قادرة على خلق مناخ يُشعر العامل بالاستقرار والإنصاف والدعم الكافي لإنجاز مهامه، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وتراجع الانتماء المؤسسي وضعف المبادرة والابتكار. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في السعي إلى فهم مدى تأثير خصائص بيئة العمل بمضامينها المختلفة كما تُمارَس فعلياً داخل المؤسسة التربوية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، والكشف عن طبيعة العلاقة بين هذه الخصائص والرضا، ومقدار إسهامها في تفسير التباين الملحوظ في رضا الموظفين داخل السياق التربوي المدروس.

كما تبرز مشكلة الدراسة على ضرورة إجراء دراسات موسعة تشمل المؤسسات التربوية بما فيها الاقسام والتشكيلات الهيكلية لمعرفة مدى تحسين جودة بيئة العمل، لذا تحاول هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى جودة بيئة في مديرية تربية كركوك من وجهة نظر الموظفين؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي في مديرية تربية كركوك من وجهة نظر الموظفين؟
- 3- ما أهمية جودة بيئة العمل من خلال تأثير (فرق العمل، وتحسين ظروف العمل، والتحفيز) في تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي مديرية تربية كركوك؟

ثانياً: أهمية البحث: (*concern of Research*)

- 1- الأهمية العلمية: تكمن أهمية البحث في كونها تتناول موضوع مهم وهو جودة بيئة العمل وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في مديرية تربية كركوك من خلال إثراء الفكر الإداري والتراث العلمي في هذا المجال من خلال التعرف على واقع مستوى جودة بيئة العمل وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في مديرية تربية كركوك وباعتبار الدراسة مكتملة للدراسات الميدانية المماثلة التي يمكن أن تعالج هذا الموضوع من جوانب متعددة ويأمل الباحث أن يستفيد كل من الباحثين والكتاب وغيرهم من نتائج هذه الدراسة.
- 2- الأهمية العملية: أهمية الدراسة في الوقت الحاضر من خلال تسليط الضوء على مفهوم جودة بيئة العمل ومتطلباته وعلاقته الرضا الوظيفي للموظفين لغرض مساندة التطورات الحاصلة في العلوم التربوية والاستفادة من الدراسات والبحوث التطبيقية السابقة لمعرفة أهمية تطبيق جودة بيئة العمل في المؤسسات التربوية وتحديداً مديرية تربية كركوك ويستفاد من نتائج هذه الدراسة من قبل المؤسسات بشكل عام ومؤسسات التربية بشكل خاص بما فيها مديرية تربية كركوك في تحسين أداء الموظفين ورفع مستوى الرضا لديهم ومساعدة مديرية التربية في تحقيق أهدافها.

ثالثاً: أهداف البحث: (*Aims of Research*)

هدف البحث الى التعرف على:

- 1- مستوى جودة بيئة العمل السائد في مديرية تربية كركوك، والتعرف كذلك على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين، ومعرفة الأثر الذي تلحقه جودة بيئة العمل بأبعاده (فرق العمل، و تحسين ظروف العمل، والتحفيز) على الرضا الوظيفي للموظفين في مديرية تربية كركوك (العينة الكلية).
- 2- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى جودة بيئة العمل في رفع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين تبعاً لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، سنوات الخدمة، الموقع)
- 3- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى كل بعد من ابعاد جودة بيئة العمل (فرق العمل، وتحسين ظروف العمل، والتحفيز) في رفع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين المكونة للاستبانة تبعاً لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، سنوات الخدمة، الموقع).

رابعاً: فرضيات الدراسة

- الفرضية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لجودة بيئة العمل بمكوناتها التنظيمية والمهنية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في مديرية تربية كركوك.
- الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد العينة حول التدريب الإداري تبعاً لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

خامساً: حدود البحث: (*Amps of Research*)

- 1- حدود زمانية: يتحدد تطبيق البحث الحالي لجودة بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في مديرية تربية كركوك لسنة 2025.
- 2- حدود مكانية: يتحدد تطبيق البحث الحالي لجودة بيئة العمل للموظفين في ديوان مديرية تربية كركوك والموظفين في الاقسام الخارجية على اختلاف مواقعهم الجغرافية.
- 3- حدود بشرية: يتحدد تطبيق البحث الحالي لجودة بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين والبالغ عددهم (970) موظف تم اخذ عينة منهم بعدد (100) موظف موزعين على مركز ديوان المديرية والاقسام الخارجية.

سادساً: الدراسات السابقة:

1. الدراسات باللغة العربية:

- 1- دراسة عبد العزيز وآخرون (2018) الموسومة (الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل) تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي في جمهورية مصر العربية، تكون مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة عين شمس وأكاديمية القاهرة الجديدة في مصر وتم توزيع استمارة الاستبيان على (811) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وثيقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي، فضلاً عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في بيئة العمل.
- 2- دراسة فكرى. (2021). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات“ هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين في الفنادق السياحية بالقاهرة باستخدام 321 استمارة بعد استبعاد غير المكتملة. أظهرت النتائج أن لأبعاد جودة حياة العمل تأثير معنوي على الرضا والأداء، وكان التأثير الأقوى للمزايا المادية ثم بيئة العمل، بينما لم تؤثر النقابات العمالية. وأكدت النتائج عدم وجود فروق معنوية في تقييم أبعاد جودة الحياة باختلاف الخصائص الديموغرافية، مما يشير إلى تجانس تقييم الموظفين واستقلاله عن العمر والجنس والمستوى الوظيفي والخبرة والمؤهل العلمي.

2. الدراسات باللغة الإنكليزية:

أ- دراسة (Tabassum, 2012) الموسومة *Interrelationship between Dimensions of Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Private Universities in Bangladesh*

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقات التبادلية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنجلادش، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الكليات في الجامعات الخاصة في بنجلادش، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة باستمارة الاستبيان والتي تم توزيعها على (76) عضواً في الكليات موضوع البحث، وقد أظهرت نتائج الدراسة بوجود علاقة وثيقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومجتمعها وبين الرضا الوظيفي لأعضاء الكليات، وكذلك وجود علاقة قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومجتمعها وبين الرضا الوظيفي لدى أعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنجلادش.

ب. دراسة (Haqqiqi, & Nugroho, 2024). *“The Effect of Work Environment Quality on Job Satisfaction with Employee Collaboration as a Mediating Variable”*

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير جودة بيئة العمل على الرضا الوظيفي، مع اعتبار “التعاون بين الموظفين” كوسيط استخدمه الباحثون استبيان ليكرت لجمع البيانات من عينة من العاملين، ثم قاموا بتحليلها باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية (PLS-SEM). وجدت النتائج أن جودة بيئة العمل تؤثر إيجابياً وبشكل معنوي على الرضا الوظيفي، وأن التعاون بين الموظفين يلعب دوراً وسيطاً مهماً في هذا الارتباط، مما يشير إلى أن تعزيز التعاون يمكن أن يقوّي أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي.

سابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة

تجمع الدراسات السابقة التي استعرضت العلاقة بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي على أرضية نظرية وتطبيقية متقاربة، لكنها تختلف في المنهج والأسلوب والسياق مما يثير فهم الموضوع ويبرز فجوات معرفية قابلة للاستثمار في الدراسة الحالية؛ فبحث عبد العزيز وزملاؤه (2018) قدم دليلاً ميدانياً من قطاع التعليم العالي مبيّناً وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين عناصر البيئة الداخلية والرضا، ويمثل هذا العمل مرجعية مفيدة من حيث اختيار أبعاد البيئة التنظيمية كمحرك للرضا، غير أن محدودية التركيز على قطاع أكاديمي واحد وتقاطع الخصائص المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية يضعان تساؤلات حول تعميم النتائج على مؤسسات بخلاف الجامعات. دراسة فكرى (2021) التي تناولت جودة حياة العمل داخل الفنادق السياحية أضافت بعداً تطبيقياً في قطاع خدماتي يعتمد كلياً على التفاعل البشري، وأكدت على دور المزايا المادية وبيئة العمل كعوامل أساسية مؤثرة على كل من الرضا والأداء، مما يبرز أهمية التمييز بين الأبعاد المادية والتنظيمية عند تصميم تدخلات الإرتقاء بالرضا، ومع ذلك تضع هذه الدراسة أماناً تحدياً منهجياً تمثل في احتمالات التباين بين مستويات التطبيق الفعلي للبرامج داخل منشآت متباينة الحجم والنطاق، وغياب أثر النقابات كما أوردت يستلزم تفسيراً سياقياً لا يمكن تعميمه دون دراسة آليات التمثيل العمالي وسياق القوانين العمالية. على مستوى الدراسات الدولية، عمل (Tabassum, 2012) في سياق الجامعات الخاصة ليوضح التبادلية القوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية، وهو ما يدعم الفرضية العامة القائلة بوجود علاقة مترابطة بين أبعاد

البيئة والعمل النفسي للموظف، بينما دراسة (Haqqiqi, & Nugroho, 2024) فحصت أثر جودة بيئة العمل مع إدخال التعاون كمتغير وسيط أظهرت أن العلاقة لا تعمل بمعزل عن البنى التفاعلية الداخلية وأن بناء ثقافة التعاون يعظم أثر المحفزات البيئية على الرضا، وهو ما يقدم إطاراً آلياً مفيداً لفهم كيف تتحول تحسينات البيئة إلى مكاسب في الرضا عبر قنوات تواصلية وسلوكية. من زاوية منهجية، تميل الدراسات إلى استخدام أدوات الاستبانة ومقاييس ليكرت والتحليل الإحصائي الوصفي والقياسي، ما يمنحها مصداقية قياسية لكن يحد من قدرتها على كشف العمليات السببية العميقة أو قراءة تأثيرات السياق المؤسسي الدقيقة، كما أن تفاوت أحجام العينات وقطاعات الدراسة يفرض الحذر عند نقل الاستدلالات. بالمحصلة، توفر هذه الأدبيات أساساً نظرياً وعملياً متيناً للدراسة الحالية لكنها توحى بالحاجة إلى توسيع نطاق البحث ليشمل تحليلاً آلياً للعلاقات الوسيطة والمعدلة، وإلى اعتماد تصميمات طولية أو تجريبية قد تكشف تأثيرات تحسين البيئة على الرضا والأداء بمرور الزمن، كما تستدعي الاهتمام بمتغيرات سياقية محلية قد تتغير من شدة أو اتجاه العلاقات، الأمر الذي يمثل فرصة واضحة للدراسة الحالية لإغلاق فجوات المعرفة وتقديم توصيات متخصصة قابلة للتطبيق في سياق مديرية تربية كركوك.

ثامناً: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بعدة جوانب تجعلها إضافة علمية ذات قيمة واضحة، سواء من حيث السياق أو المنهج أو مستوى التحليل، فهي تعمل ضمن بيئة تربوية حكومية تختلف جذرياً عن السياقات السابقة التي ركز أغلبها على الجامعات الخاصة أو الفنادق السياحية أو القطاعات الخدمية ذات الطبيعة التجارية. هذا البعد في السياق يمنح هذه الدراسة خصوصية لأنها تعالج جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي في مؤسسة تعليمية حكومية تعمل ضمن منظومة إدارية معقدة، وتعاني من محددات تنظيمية ومادية قد لا تظهر في المؤسسات التجارية، مما يجعل نتائجها أكثر ارتباطاً بالواقع المحلي وأكثر قدرة على تفسير التحديات الفعلية التي تواجه الموظفين في مديريات التربية. كما أن هذه الدراسة تناولت أبعاد جودة بيئة العمل الثلاثة (فرق العمل، تحسين ظروف العمل، والتحفيز) بترباط منهجي مباشر مع الرضا الوظيفي في إطار شامل، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على بعض الأبعاد دون غيرها أو دمجتها ضمن أطر أوسع تحت مسمى جودة حياة العمل. وفي الوقت نفسه، قدمت دراستك تحليلاً إحصائياً متعدد الأدوات (المتوسطات، اختبار T، ANOVA، معاملات الثبات) مما يجعل نتائجها أكثر دقة في تحديد الفروق أو غيابها بين فئات مختلفة من الموظفين، وهو ما لم تركز عليه بعض الدراسات السابقة التي اكتفت بإثبات العلاقة العامة دون تحليل الفروق الديموغرافية بعمق.

ومن أهم ما يميز هذه الدراسة أيضاً أنها تقدم رؤية أكثر تفصيلاً للواقع العملي في المؤسسات التربوية، حيث أبرزت فجوات محددة في برامج التدريب وتبادل الخبرات، وفي الوقت ذاته أوضحت قوة بعض العوامل مثل التعاون بين الفرق وسياسات التحفيز، وهو تفصيل تطبيقي تقتدر إليه معظم الدراسات السابقة التي اكتفت بعرض العلاقة الإجمالية دون تفكيك عناصر القوة والضعف داخل كل بعد وتعطي دراستك قيمة تطبيقية عالية لأنها تمثل إحدى الدراسات النادرة التي تتناول بيئة العمل في مديريات التربية العراقية، وهو مجال لم يحظ بتغطية واسعة في الأدبيات العربية أو الأجنبية، ما يجعلها تساهم في بناء قاعدة بيانات علمية جديدة يمكن الاستناد إليها في تطوير السياسات وتحسين الأداء الوظيفي داخل مؤسسات التعليم الحكومية وبذلك، يمكن القول إن تميز هذه الدراسة يكمن في خصوصية السياق، دقة التحليل، شمولية معالجة الأبعاد، توظيف أدوات إحصائية متعددة، وتقديم نتائج قابلة للتطبيق مباشرة في بيئة العمل التربوية، مع سد فجوة معرفية حقيقية في الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل والرضا الوظيفي في القطاع الحكومي التعليمي.

المبحث الثاني

تحديد المصطلحات: (Identify the search terms)

- 1- بيئة العمل: هي كل ما من شأنه الاحاطة بعمل الافراد العاملين في وظائفهم، ويؤثر على ادائهم وتوجهاتهم وميولهم تجاه مكان العمل، و الظروف البيئية المحيطة بهم، وكل ما يساهم في رفع روحهم المعنوية، ويعمل على تنمية قدراتهم وتحسين الانشطة والمهام المطلوبة (القثامي، 2009:22).
- 2- جودة بيئة العمل: تمثل جودة الحياة الوظيفية جوهر عمل إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما له من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وينعكس على أداء المنظمة ككل، فالقوى العاملة التي تتمتع بجودة حياة وظيفية أفضل يكون الاداء لديهم عالٍ وأفضل، وذلك بتوفير برامج جودة حياة وظيفية تتميز بالجودة والفاعلية للعاملين و امتلاك الوسائل والاساليب التي تساهم في تحقيق الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي ومستوى عالٍ من الإنتاج (Mukherjee, 2019: 32).
- 3- الرضا الوظيفي: هو محصلة سياسة المؤسسات الايجابية وموقفها العام والذي ينعكس على الموظفين تجاه وظائفهم، ويتحقق الرضا الوظيفي بتوافق حاجات الافراد العاملين مع قدرة هذه المؤسسات على اشباعها.(البشباشة،2008:216).

4- الموظف: هو الشخص الذي يستخدم صفته الرسمية، ليقوم بمهام وأنشطة وظيفية ما مقابل أجر محدد، وهو جزء من المنظمة و اساس مواردها وتحقيق اهدافها(الساعدي،2006:24).

ويرى الباحث في هذا البحث ان الموظف هو كل من مارس وظيفته الإدارية في المؤسسة وله من الحقوق وعليه من الواجبات لقاء اجر معين.

الاطار النظري

1-1 أولًا: جودة بيئة العمل

مفهوم جودة بيئة العمل: هو منح الصلاحية للأفراد العاملين او الموارد البشرية في رسم الاهداف الخاصة بوظيفتهم وإتخاذ القرار وحل مختلف القضايا ضمن نطاق المسؤولية والسلطة وتُعد جودة بيئة العمل مفهوماً مركباً يتجاوز حدود منح الصلاحيات أو التفويض الإداري، ليشمل جملة من العوامل المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية التي تهيئ للعاملين مناخاً مهنيًا يمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة، ويعزز شعورهم بالاستقرار والدعم والاحترام. فالبيئة الجيدة لا تُختزل في إجراءات إدارية أو تنظيمية، بل تعكس قدرة المؤسسة على بناء ثقافة عمل تُشعر الموظف بأهميته، وتمنحه فرصاً حقيقية للمشاركة والتفاعل وتطوير الذات، وتوفر له الأدوات اللازمة لإنجاز عمله دون معوقات أو ضغوط غير مبررة. كما تتجسد جودة بيئة العمل في مستوى العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، وفي العدالة التي تحكم توزيع المهام وتقييم الأداء وتقديم الحوافز، وفي وجود قنوات اتصال واضحة وفعّالة تسمح بتبادل الآراء وطرح المشكلات واتخاذ القرارات بمرونة وشفافية (إبراهيم & عجرمة، 2015).

وتشير الأدبيات الإدارية الحديثة إلى أن جودة بيئة العمل تُعد الإطار الذي تنعكس من خلاله قيم المنظمة وثقافتها المهنية وطرق تعاملها مع مواردها البشرية؛ فكلما كانت البيئة مشجعة على التعاون، ومحفزة على الإنجاز، ومركزة على احترام الكفاءة وإتاحة الفرص، كان العاملون أكثر التزاماً ورضاً وتفاعلاً. ويزداد أثر جودة بيئة العمل وضوحاً في المؤسسات التي تعتمد على العنصر البشري بوصفه المحرك الرئيس لعملياتها ومنها المؤسسات التربوية—حيث إن أداء العامل يرتبط بشكل مباشر بما يتوفر له من دعم نفسي ومهني وظروف عمل مناسبة. ومن هذا المنطلق، يتسع مفهوم جودة بيئة العمل ليشمل تعزيز الانسجام بين الطموحات الفردية للعاملين وأهداف المنظمة، وتنمية قدراتهم، وتخفيف مصادر التوتر الوظيفي، وتوفير مناخ يتيح الإبداع والمبادرة، الأمر الذي يجعل جودة البيئة أحد المؤشرات الأساسية لتحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى الفاعلية التنظيمية.(Seibert et al, 2004: 332).

ويرى الباحث ان جودة بيئة العمل تتجلى في تعزيز روح الفريق الواحد من خلال التعاون ومشاركة المسؤوليات، وبناء ثقافة تنظيمية تقوم على الثقة والاحترام، ما يقلل الروتين ويزيد فاعلية الأداء. كما تشمل تحسين ظروف العمل عبر توفير بيئة مادية وتنظيمية داعمة، وإتاحة الموارد، وفرص التدريب والتطوير، وتنظيم المهام بشكل يوازن بين متطلبات العمل وقدرات الموظف، مما يعزز الأداء والرضا الوظيفي. ويعد التحفيز الركيزة الثالثة، من خلال الحوافز المادية والمعنوية والتقدير والاعتراف بالإنجازات، لتعزيز الدافعية والانتماء، وخلق بيئة عمل تشجع الابتكار والمبادرة، وصولاً إلى تحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي.

1-2 بعاد جودة بيئة العمل:

اختار الباحث ثلاثة ابعاد تعتمد عليها جودة بيئة العمل (متغير مستقل) تؤثر وتساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي هو الموقف العام الذي يقفه الموظف تجاه وظيفته، ويكون الرضا الوظيفي عاليا عندما يكون هناك انسجام وملائمة بين الحاجات الفردية للعاملين وامكانية اشباعها من خلال المنظمة للموظفين (متغير تابع) وهي كالتالي:

1-2-1 فرق العمل:

يجب أن يشعر العاملون بأن الإدارة حريصة على منحهم فرصاً حقيقية للتفاعل والتعاون داخل وحداتهم الوظيفية، والعمل بشكل جماعي في تنفيذ خطط وبرامج المؤسسة، مع مراعاة آرائهم وأفكارهم وأخذها على محمل الجد، مما يعزز الشعور بالانتماء والاحترام المتبادل ويستدعي مستوى عالٍ من الثقة بين جميع أعضاء الفريق ويُعد الأداء ضمن فرق العمل من العناصر الأساسية لتقليل الروتين الوظيفي وتحفيز الابتكار، إذ يتطلب من الموظفين تطوير مهاراتهم وقدراتهم، والاستجابة للتغيرات والمتغيرات المحيطة بسير العمل، مع الحرص على التعلم المستمر وتوسيع آفاق المعرفة. ومن جانب الإدارة، فإن فهم السلوك الأخلاقي والالتزام بالقيم المؤسسية، والتقدير المستمر لمساهمات الأفراد، يعزز روح المسؤولية لدى الموظفين ويزيد من التفاعل البناء بينهم ويخلق العمل الجماعي بيئة تعاونية تساهم في تحسين جودة العلاقات بين الموظفين، وتعزيز الانسجام

والاحترام المتبادل، مما ينعكس إيجاباً على إنجاز المهام وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة. كما يعزز شعور الموظفين بالقيمة الذاتية تجاه أهداف المؤسسة، ويحفزهم على العمل بتفانٍ وإخلاص، ويغرس الثقة بينهم، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية متعددة على مستوى الأداء التنظيمي، منها تحسين جودة القرارات، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز قدرة المؤسسة على مواجهة التحديات والتغيرات في بيئة العمل (العتيبي، 2005:25).

1-2-2 تحسين ظروف العمل:

ينطوي جوهر عمل المنظمة على تحسين ظروف بيئة العمل للعاملين من خلال توفير مستلزمات ومتطلبات العمل الأساسية، بما يضمن تمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وسلاسة. ولا يقتصر هذا التحسين على البنية المادية فحسب، بل يشمل تطوير المهارات الفردية والمهنية للعاملين عبر برامج التدريب والتطوير المستمر، وتعزيز السلوكيات الإيجابية التي تشجع على الالتزام والمسؤولية والمبادرة. كما يسعى تحسين ظروف العمل إلى تهيئة بيئة تنظيمية داعمة، تضمن وضوح المهام وتناسقها مع اختصاصات الموظفين، وتخفف المعوقات الإدارية والفنية، بما يخلق مناخاً يسهل إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية (الجابري، 2025).

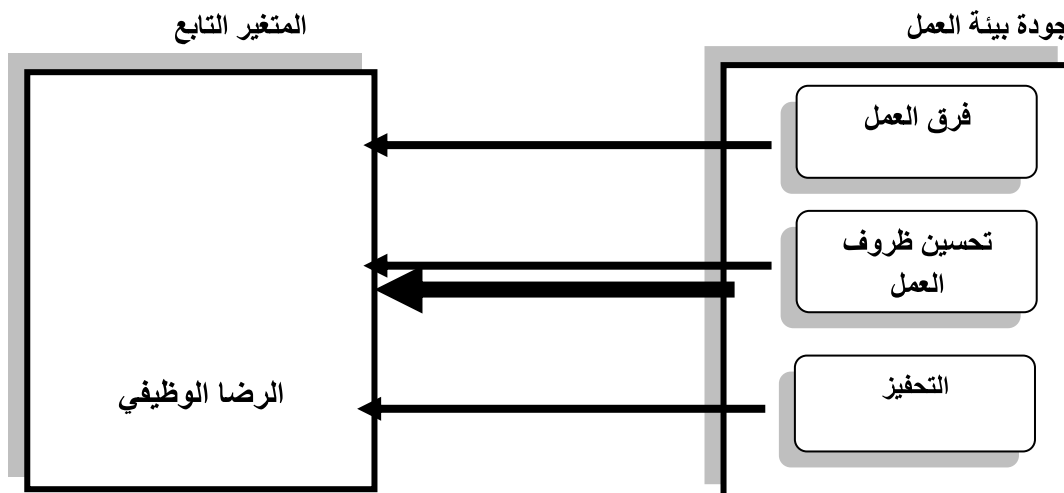
وتعتمد المنظمة لتحقيق ذلك على سياسات تحفيزية متكاملة، تشمل الإغراءات المادية مثل المكافآت والترقيات، والتحفيز المعنوي من خلال التقدير والاعتراف بالجهود والإنجازات، بما يضمن استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها ضمن المؤسسة. ومن خلال هذه الإجراءات، يتم تحقيق انسجام بين أهداف المنظمة وطموحات الموظفين الفردية، حيث يشعر العاملون بأن بيئتهم المهنية تدعم تطورهم وقدرتهم على الابتكار والمبادرة، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الحالي والمستقبلي للمؤسسة. ويعزز من رضا الموظفين وانتمائهم للمكان الذي يعملون فيه، ويسهم في بناء مؤسسة مرنة قادرة على التكيف مع التحديات والمتغيرات في بيئة العمل. (مزمل وآخرون، 2021).

1-2-3 التحفيز:

يسهم التحفيز بدورٍ محوري في تمكين الموظفين ورفع مستوى أدائهم، إذ يشمل الحوافز المادية مثل المكافآت المالية، والمشاركة في الأرباح، والترقيات، التي تعزز شعور الموظف بالقيمة والإنجاز وتزيد من التزامه تجاه أهداف المؤسسة. إلى جانب ذلك، يعتبر الحافز المعنوي عنصراً أساسياً في تعزيز الدافعية الداخلية، ويتجلى في تكريم الموظفين عبر المنح المرموقة، وكتب الثناء والشكر، والاعتراف بالجهود والإنجازات الفردية والجماعية. ويعمل هذا النوع من التحفيز على تعزيز الانتماء للمؤسسة والشعور بالمسؤولية تجاه نجاحها، ويشجع على تبني سلوكيات إيجابية مثل الابتكار والمبادرة وحل المشكلات بفعالية، كما يسهم التحفيز في خلق بيئة عمل محفزة حيث يشعر الموظف بالتقدير المستمر لجهوده، ما يعزز رضاهم الوظيفي ويحد من شعورهم بالإحباط أو الروتين، ويحفزهم على تطوير مهاراتهم والارتقاء بمستوى أدائهم. وعليه، يصبح التحفيز أحد الركائز الأساسية في إدارة الموارد البشرية الحديثة، لأنه لا يقتصر على المكافأة المادية فحسب، بل يشمل الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للموظف، ويعمل على رفع معنويات الفرق العاملة، وزيادة التفاعل الإيجابي بينهم، مما ينعكس في النهاية على تحسين جودة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية (Sharafoddini & Reza, 2017:122).

1-3 نموذج الدراسة

المتغير المستقل



*السهم الكامل (Solid Arrow) يُستخدم عادةً ليمثل ان العلاقة مباشرة وواضحة بين المتغيرات ومدعومة بنظرية أو دراسات سابقة ومؤكدة ينوي الباحث اختبارها فعلياً في الدراسة.

إعداد الباحث بالإستناد الى دراسات كل من: عبدالعزيز وآخرون (2018)، (Hayrol(2010)

4-1 أهمية جودة بيئة العمل:

تحتل بيئة العمل مكانة استراتيجية في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ يقضي الموظف الجزء الأكبر من وقته ضمن هذه البيئة، ما يجعلها الإطار الرئيس الذي يتفاعل معه يومياً ويؤثر في سلوكياته ومهاراته ومستوى التزامه تجاه المؤسسة. فبيئة العمل الجيدة لا تقتصر على توفير المرافق المادية المناسبة، بل تشمل خلق مناخ داعم يحفز العاملين على الالتزام باللوائح التنظيمية والسياسات الداخلية، ويساعدهم على التكيف مع متطلبات العمل المختلفة بما يتوافق مع رؤية المنظمة وثقافتها. ويعمل هذا المناخ الداعم على صقل مهارات القوى العاملة من خلال تعزيز التعلم المستمر وتطوير القدرات المهنية والفنية، كما يشجع على تنمية روح الإبداع والابتكار، وتمكين الموظف من تقديم أفكار وحلول جديدة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، إضافة إلى ذلك، تلعب بيئة العمل دوراً محورياً في تعزيز التكامل والانسجام بين الموظفين، حيث توفر إطاراً للقيم والمعايير التنظيمية المشتركة، وتغرس روح التعاون، وتخلق جوّاً من المودة والتقدير المتبادل بين الأفراد، مما يزيد من تفاعلهم وإنتاجيتهم. ويؤدي هذا الانسجام إلى شعورهم بالمسؤولية تجاه المصلحة العامة للمؤسسة، ويحفزهم على الالتزام بتحقيق الأهداف الجماعية بكفاءة وإخلاص. كما تساهم بيئة العمل الجيدة في بناء شعور بالانتماء والانتماء المهني، مما يقلل من معدلات الغياب والدوران الوظيفي، ويعزز الولاء للمؤسسة، وبهذا المعنى، تصبح بيئة العمل أكثر من مجرد مكان لأداء المهام، إذ تتحول إلى منصة تمكينية توازن بين متطلبات العمل وطموحات الموظفين الفردية، وتدعم الابتكار والمبادرة، وتزيد من رضاهم الوظيفي، ما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء المؤسسي، ويخلق ثقافة تنظيمية مستدامة تتسم بالفعالية والكفاءة والتعاون، وتحقق أهداف المؤسسة على المدى القصير والطويل (Easton & Vanlaar, 2018: 84).

5-1 أهداف جودة بيئة العمل:

تعتبر جودة بيئة العمل من العناصر الأساسية التي تساهم في رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق رضا الموظفين، إذ ترتبط مباشرة بتحفيز الأداء وتعزيز الالتزام والانتماء الوظيفي. وتسعى المؤسسات من خلالها إلى خلق بيئة داعمة ومتوازنة تمكّن العاملين من الإبداع والمشاركة الفعالة في تحقيق الأهداف المؤسسية ويمكن تلخيص أهداف جودة بيئة العمل كما يلي ادناه:

- 1- تعزيز السلوك الإيجابي والانطباعات الحسنة لدى الموظفين من خلال العمل بروح الفريق الواحد، بما يعزز التعاون والالتزام الجماعي تجاه أهداف المؤسسة.
- 2- تطوير العملية الإدارية والوظيفية عبر استثمار الأدوات والأساليب الداعمة، وتحسين طرق العمل وتنميتها بما يرفع كفاءة الأداء المؤسسي.
- 3- تمكين الموظفين من التكيف مع التغيرات العلمية والفنية والتكنولوجية، لضمان استمرارية الأداء وفعالية العمل في ظل المتغيرات الحديثة.
- 4- تحسين وتطوير البيئة الوظيفية بما يشمل البنية المادية والتنظيمية، وتجديد أساليب العمل لاستثمار طاقات الموظفين البشرية المؤهلة.
- 5- تعزيز روح الابتكار والمبادرة بين الموظفين من خلال خلق بيئة محفزة وداعمة لتبادل الأفكار ومقترحات التطوير، بما يساهم في رفع جودة الأداء.
- 6- تحقيق انسجام بين أهداف الموظفين الفردية وأهداف المؤسسة، من خلال توفير الدعم والتقدير والتحفيز، مما يزيد من رضا الموظفين وانتمائهم الوظيفي (نجيب، 2017: 102).

6-1 خصائص جودة بيئة العمل

تلعب خصائص بيئة العمل دوراً أساسياً في تحقيق الأداء الفعال للموظفين وضمان رضاهم الوظيفي، إذ تحدد هذه الخصائص الإطار التنظيمي والسلوكي الذي يتفاعل معه الأفراد يومياً، وتوفر لهم الدعم اللازم لأداء مهامهم بكفاءة. وتهدف المؤسسات من خلالها إلى خلق بيئة عمل متوازنة تجمع بين التوجيه والتحفيز، وتضمن وضوح المسؤوليات والعدالة في التقييم ويمكن تلخيص الخصائص بالنقاط التالية:

- 1- التحكم والسيطرة على الأداء: تشمل القدرة على متابعة أداء العمل وتقييمه ومراقبته بشكل يتناسب مع هيكل المنظمة وأنظمتها، مما يضمن وضوح التوقعات وتحقيق معايير الجودة.
- 2- وضوح المهام والمسؤوليات: تحديد الأعمال والأنشطة المطلوبة من كل موظف بدقة، وتجنب تعارض المهام والصلاحيات، لضمان تنظيم العمل وتحقيق التكامل بين مختلف وحدات المؤسسة.

- 3- الشعور بالمسؤولية: تعزيز شعور الموظف بالمسؤولية تجاه نتائج الأعمال المناطة به، وتشجيعه على الالتزام بالقيم المؤسسية والمبادئ الأخلاقية في أداء مهامه.
- 4- العدالة في التقييم والمكافأة: تبني مبدأ العدالة في تقييم الأداء ومنح المكافآت والترقيات، بما يرفع من دافعية الموظفين ويزيد من شعورهم بالإنصاف والانتماء المؤسسي.
- 5- تخويل الصلاحيات: منح الموظفين صلاحيات مناسبة في مختلف المستويات الإدارية والتنظيمية، بما يعزز استقلالية القرار، ويتيح لهم المساهمة الفاعلة في العمليات اليومية واتخاذ المبادرات.
- 6- تطوير الثقافة التنظيمية الداعمة: العمل على تعزيز القيم والمعايير التي تشجع التعاون، والابتكار، والالتزام، ما يساهم في خلق بيئة عمل متكاملة تدعم الأداء الفردي والجماعي وتحقق أهداف المؤسسة (Sanker,M.&Mohanraj2013:269)

ثانياً: الرضا الوظيفي:

يعتمد الرضا الوظيفي بشكل كبير على رأس المال البشري لما له من مكانة استراتيجية وأهمية محورية في إنجاز أهداف المنظمة وتحقيق خططها التطويرية، إذ يمثل الموظف المورد الأساسي الذي تتحرك بواسطته جميع العمليات المؤسسية. ويعد تحقيق الرضا الوظيفي محوراً رئيسياً لنجاح المؤسسات، لأنه يعكس مدى قدرة الإدارة على تلبية احتياجات وتوقعات العاملين، ويضمن ارتباطهم بمستوى الأداء المطلوب واستمرارية الإنجاز بكفاءة وفاعلية. ويتم تحقيق الرضا الوظيفي من خلال اعتماد مجموعة من الالتزامات والإجراءات المتكاملة والمنسقة، التي تأخذ بعين الاعتبار الدور الفعلي لكل موظف وموقعه الوظيفي، وتشمل تهيئة بيئة عمل داعمة، وضمان العدالة والمساواة في توزيع المهام والمكافآت، وتقديم الدعم النفسي والمعنوي، وتوفير فرص التطوير المهني، بما يعزز شعور الموظف بالاعتراف والتقدير. كما يساهم الرضا الوظيفي في تعزيز الدافعية الإدارية والوظيفية، إذ يحفز الموظف على الإبداع والابتكار، ويزيد من مستوى الالتزام والانتماء، ويجعل الأداء أكثر إنتاجية وجودة، مما يدعم التفوق المؤسسي والتميز في تحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل، حيث يصبح الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور إيجابي تجاه الوظيفة، بل عاملاً استراتيجياً ومحركاً رئيسياً للأداء والتميز المؤسسي، حيث يرتبط مباشرة بتطوير رأس المال البشري وتعظيم الاستفادة من مهاراته وقدراته، مما يعزز التنافسية ويضمن استدامة النجاح المؤسسي (Hayrol, 2010: 64).

1-2 أهمية الرضا الوظيفي

- يعد الرضا الوظيفي من العناصر الجوهرية التي تحدد جودة الأداء المؤسسي وكفاءة رأس المال البشري، إذ يعكس مدى شعور الموظف بالارتياح تجاه عمله وقدرته على تحقيق الذات والتفاعل الإيجابي مع بيئة العمل. ويؤثر الرضا الوظيفي بشكل مباشر على نشاطات المؤسسة وجودة القرارات والإنتاجية، وبشكل ركيزة أساسية لتحقيق الاستقرار الوظيفي والتفوق المؤسسي.
- 1- تحقيق الشعور الإيجابي: يمثل الرضا الوظيفي شعوراً إيجابياً لدى الموظفين تجاه عملهم، مما يعزز التفاعل والمشاركة الفعالة في أنشطة المؤسسة ويزيد من التزامهم بالمهام الموكلة إليهم.
 - 2- توفير الظروف المثلى: يشمل ذلك تلبية احتياجات الموظفين، وتقليل أعباء العمل والإجهاد، وتهيئة بيئة عمل مناسبة تتسم بالراحة، مثل الإضاءة الجيدة، وتقليل الضوضاء، وتنظيم الوظائف بشكل متناسق.
 - 3- تعزيز العلاقات الإنسانية: تحسين التنسيق والعلاقات بين الرؤساء والزملاء في العمل، بما يعزز التعاون والانسجام ويخلق بيئة عمل داعمة تساهم في رفع الرضا والإنتاجية.
 - 4- التقدير والتحفيز: اتباع سياسات تشجيعية لرفع الروح المعنوية للموظفين، وتقديم المكافآت والتقدير للجهود المبذولة، ما يعزز الدافعية الداخلية والانتماء المؤسسي.
 - 5- فهم الاختلافات الفردية: إدراك الفروق بين الموظفين والتعامل معها بموضوعية، والعمل على تقليل الفجوات بين المراكز الوظيفية المختلفة، بما يساهم في خلق بيئة عادلة ومتوازنة.
 - 6- القدرة على التكيف والإبداع: تطوير قدرة الموظفين على التكيف مع المتغيرات والاستجابة السريعة للأحداث، وتحسين الاتصالات التنظيمية، بما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة والنجاح في العمل، الذي يمثل صلب الرضا الوظيفي وجوهه (بلخيري، عشيبي، 2012:7).

عناصر الرضا الوظيفي

يُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الفردي والجماعي في المؤسسات، إذ يعكس مدى شعور الموظف بالارتياح تجاه بيئة العمل وواجباته، ويشكل ركيزة لزيادة الالتزام والكفاءة وتحقيق الأهداف المؤسسية.

- 1- طبيعة العمل ومسؤولياته: مدى وضوح المهام، وتحدياتها، وملاءمتها لمهارات الموظف، وإتاحة الفرصة للإبداع والمبادرة.
- 2- المكافآت والتعويضات: الرضا عن الأجر والحوافز المالية والمعنوية، ومدى العدالة في التعويض والترقيات.
- 3- ظروف وبيئة العمل: جودة المرافق والأدوات، سلامة وراحة مكان العمل، والتنظيم الداخلي الذي يسهل أداء المهام.
- 4- العلاقات المهنية: مستوى التعاون والدعم بين الزملاء، وجودة الاتصال مع الإدارة، والاحترام المتبادل في بيئة العمل.
- 5- فرص التطوير المهني والتقدير: إمكانية التدريب وتنمية المهارات، وتقدير الجهود والإنجازات، مع تعزيز فرص التقدم الوظيفي (عسيري، 2022).

انواع الرضا الوظيفي

- يُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظف واستقراره الوظيفي، إذ يعكس مدى شعوره بالارتياح تجاه عمله وبيئة المؤسسة. ويساهم فهم أنواعه في تحديد جوانب القوة والضعف داخل المنظمة وتحسين فعالية الأداء المؤسسي.
- 1- الرضا العام: شعور الموظف بالارتياح تجاه وظيفته بشكل شامل، ويشمل الانطباع العام عن بيئة العمل والثقافة التنظيمية والعلاقات المهنية.
 - 2- الرضا عن طبيعة العمل: مدى توافق مهام الوظيفة مع قدرات الموظف واهتماماته، وإتاحة الفرصة للإبداع والمبادرة في أداء المهام.
 - 3- الرضا عن الأجر والمكافآت: رضا الموظف عن الراتب والحوافز والترقيات، والشعور بالعدالة في التعويض عن الجهد المبذول.
 - 4- الرضا عن البيئة وظروف العمل: مدى ملاءمة المرافق والتنظيم الداخلي وسلامة وراحة بيئة العمل لأداء المهام بكفاءة.
 - 5- الرضا عن العلاقات المهنية: جودة التعاون والاتصال مع الزملاء والمدبرين، واحترام القيم والتقدير المتبادل بين الموظفين.
 - 6- الرضا عن التطوير والتقدير: إمكانية التدريب وتنمية المهارات، وفرص التقدم الوظيفي، والاعتراف بالإنجازات والجهود المبذولة (بوخنوفة & مقراني، 2022).

قياس الرضا الوظيفي

- يمثل قياس الرضا الوظيفي أداة أساسية لفهم مستوى ارتياح الموظفين تجاه وظائفهم وبيئة العمل، كما يتيح للمؤسسات تحديد نقاط القوة والضعف لتحسين الأداء. وتتنوع الطرق المستخدمة لتغطية الجوانب النفسية والسلوكية والتنظيمية للموظفين ويمكن قياس الرضا الوظيفي للموظفين من خلال عدة مقاييس نوضحها كما مبين ادناه:
- 1- الاستبيانات والمسوحات: من أكثر الطرق شيوعاً، حيث يتم إعداد استبيانات تتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس مدى رضا الموظفين عن طبيعة العمل، الأجر، بيئة العمل، العلاقات، وفرص التطوير.
 - 2- المقابلات الشخصية: تستخدم لإجراء حوار مباشر مع الموظفين بهدف فهم مشاعرهم تجاه الوظيفة والبيئة المؤسسية، والكشف عن المشاكل والتحديات التي قد تؤثر على رضاهم.
 - 3- الملاحظة المباشرة: يقوم الباحث أو المسؤول بمراقبة سلوك الموظفين في مكان العمل، مثل التفاعل مع الزملاء، الالتزام بالمهام، ومستوى الحماس، لتقدير رضاهم بشكل غير مباشر.
 - 4- التحليل الوثائقي: يشمل دراسة سجلات الموظفين مثل سجلات الغياب، الدوران الوظيفي، الشكاوى، والتقارير الإدارية، إذ يمكن أن تعكس هذه البيانات مؤشرات على مستوى الرضا الوظيفي.
 - 5- المقاييس النفسية والسلوكية: تتضمن استخدام اختبارات أو أدوات معيارية لتقييم الجوانب النفسية للرضا الوظيفي، مثل الشعور بالإنجاز، الدافعية، والتحفيز الداخلي.
 - 6- المجموعات البؤرية (المناقشات الجماعية): يتم فيها جمع مجموعة من الموظفين لمناقشة بيئة العمل والعوامل المؤثرة على الرضا، مما يتيح فهماً أعمق لتجاربههم وآرائهم المشتركة (باصفار & أمال، 2018).

ثالثاً: العلاقة بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي

يشكل الرضا الوظيفي عنصراً حيوياً في تعزيز أداء الموظفين ورفع كفاءة المؤسسات، ويظهر تأثيره بوضوح عند دراسة العلاقة بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي. فبيئة العمل عالية الجودة تمثل الإطار الذي يمكن الموظف من أداء مهامه بكفاءة وفاعلية، حيث تتسم بتوفير الموارد المادية والبنية التحتية المناسبة، وتنظيم المهام بشكل واضح ومتوازن، وتوفير ظروف آمنة ومريحة، تتيح له التركيز على تحقيق أهدافه المهنية والمساهمة في أهداف المؤسسة العامة ويعكس هذا النوع من البيئة العلاقة الطردية بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي،

فكلما تحسنت مقومات البيئة العملية وتوفرت فيها عناصر الدعم والتشجيع والتحفيز، زاد شعور الموظفين بالرضا والارتياح تجاه وظائفهم، ما ينعكس إيجاباً على التزامهم وإنتاجيتهم.

وتتجسد أهمية جودة بيئة العمل في قدرتها على تخفيف الضغوط المهنية والإجهاد الناتج عن العمل، حيث توفر السياسات والإجراءات التنظيمية آليات مناسبة لتوزيع المهام بشكل عادل وتحديد المسؤوليات بدقة، مما يقلل من حالات الارتباك والتناقض في أداء الأعمال. ويتيح هذا التوزيع الفعال للموارد والمهام للموظفين فرصة التركيز على تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم، كما يشجعهم على الابتكار والمبادرة في تقديم حلول جديدة، وهو ما يمثل جانباً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي المرتفع. علاوة على ذلك، تعزز بيئة العمل الجيدة روح الانتماء والولاء المؤسسي، من خلال دعم الإدارة لموظفيها، وتقدير مساهماتهم، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس عملهم بشكل مباشر. ويعمل هذا الدعم على بناء الثقة بين الإدارة والموظفين، وتنمية شعورهم بالأمان الوظيفي، حيث يدرك الموظف أن قدراته ومهاراته محل تقدير وأن المؤسسة حريصة على الحفاظ عليه ضمن كوادرها، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويساهم في الاستقرار المؤسسي، (الجبري، 2016: 258)، وتسهم جودة بيئة العمل أيضاً في تعزيز التعاون وروح الفريق الواحد، حيث يشجع الموظفون على التفاعل والمشاركة في الأنشطة اليومية، وتبادل الخبرات والأفكار، وتوحيد الجهود لتحقيق أهداف مشتركة. ويؤدي هذا الانسجام بين الأفراد إلى شعورهم بالمسؤولية تجاه مهامهم، وزيادة التفاعل الإيجابي فيما بينهم، ما يخلق بيئة تنظيمية محفزة على الابتكار والإبداع، ويساهم في تطوير الأداء المؤسسي بشكل مستمر، كما تشمل جودة بيئة العمل سياسات التقدير والتحفيز، سواء من خلال المكافآت المالية والمعنوية، أو الاعتراف بالجهود والإنجازات الفردية والجماعية. ويعمل التحفيز المستمر على تعزيز الدافعية الداخلية للموظفين، ويجعلهم أكثر استعداداً لبذل جهد إضافي وتحمل المسؤولية، مما يرفع من مستوى الأداء ويعزز الرضا الوظيفي بشكل ملموس. وبذلك، فإن العلاقة بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي ليست مجرد ارتباط سطحي، بل هي علاقة ديناميكية تتفاعل فيها عناصر البيئة التنظيمية مع الاحتياجات النفسية والاجتماعية والمهنية للموظف، ما يحقق تكاملاً بين أهداف المؤسسة وطموحات الموظفين، في ضوء ما سبق، يتضح أن الرضا الوظيفي هو نتاج مباشر لجودة بيئة العمل، حيث تمثل الأخيرة قاعدة استراتيجية لتعظيم استفادة المؤسسات من رأس المال البشري. فالمؤسسات التي تولي اهتماماً بتوفير بيئة عمل داعمة، وواضحة التنظيم، وآمنة، ومشجعة على الابتكار، تتمكن من تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي، ويترتب على ذلك زيادة الكفاءة والإنتاجية، وتحسين جودة الأداء، وتعزيز الولاء المؤسسي، وتحقيق أهداف المؤسسة على المدى القصير والطويل. ومن هنا، يصبح الاستثمار في جودة بيئة العمل ليس خياراً إدارياً فحسب، بل استراتيجية محورية لضمان استدامة النجاح المؤسسي وتعظيم قيمة الموارد البشرية (جواد، 2012: 79).

المبحث الثالث

الاطار العملي

حيث قام الباحث بإعداد البحث وفق منهجية (الوصف والتحليل)، فقد تضمن هذا المبحث الجانب التطبيقي منه والذي شمل المجتمع الأصلي للبحث الحالي أعداد الموظفين في ديوان مديرية تربية كركوك والاقسام الخارجية التابعة للمديرية، وفق مؤشرات وإحصائيات قسم التخطيط لسنة 2025 والباغ عددهم (970) موظف والمبينة في الجدول (1) والذي يوضح ذلك.

3 مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مديرية تربية كركوك والبالغ عددهم (970) من مختلف العناوين الوظيفية، أما بخصوص الطريقة والكيفية التي تم من خلالها حصر حجم العينة، فقد تكونت عينة الدراسة من (100) موظف وموظفة في مديرية تربية كركوك تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة وقد قام الباحث بإجراء عدة زيارات إلى أقسام المديرية تم توزيع (120) استبانة على الموظفين والموظفات، استرد منها الباحث (115) استبانة وبعد مراجعة الاستبانات تبين أن هناك (15) استبانة غير صالحة للتحليل الإحصائي، بهذا فقد بلغ عدد عينة الدراسة (100) قام الباحث باختيارها بالاعتماد على الطريقة العشوائية، الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية (100)

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	68	68
	أنثى	32	32
	المجموع	100	100

27	27	أقل من 5 سنوات	
44	44	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	
29	29	10 سنوات فأكثر	الخبرة
100	100	المجموع	
17	17	مدير اقدم	
14	14	مهندس	
22	22	مدير	
11	11	مدقق	المسمى الوظيفي
23	23	محاسب	
13	13	قانوني	
100	100	المجموع	
22	22	أقل من 30 سنة	
27	27	30 - أقل من 40 سنة	
26	26	40- أقل من 50 سنة	العمر
25	25	50 سنة فأكثر	
100	100	المجموع	
8	8	دكتوراه	
14	14	ماجستير	
6	6	دبلوم عالي	المؤهل العلمي
54	54	بكالوريوس	
18	18	دبلوم	
100	100	المجموع	

يظهر من الجدول (1) توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية كما يلي:

- 1- بلغ عدد الذكور في العينة (68) بنسبة مئوية (68%)، بينما بلغ عدد الإناث (32) بنسبة مئوية (32%)، مما يوضح أن الذكور يشكلون الغالبية في العينة.
- 2- بالنسبة لسنوات الخبرة، جاءت أعلى نسبة مئوية (44%) للفئة (5 سنوات - أقل من 10 سنوات)، تلتها الفئة (10 سنوات فأكثر) بنسبة 29%، بينما كانت الفئة الأقل من 5 سنوات 27%، مما يشير إلى تمركز خبرة أفراد العينة بشكل متوسط بين 5 و10 سنوات.
- 3- بالنسبة للمسمى الوظيفي، جاءت أعلى نسبة مئوية (23%) للمحاسبين، تلتها الفئة (مدير) بنسبة 22%، ثم مدير أقدم 17%، المهندس 14%، القانوني 13%، وأدنى نسبة كانت للمدقق 11%، ما يعكس تنوع المسميات الوظيفية مع تركيز أعلى على الوظائف المحاسبية والإدارية.
- 4- بالنسبة للفئة العمرية، جاءت أعلى نسبة مئوية (27%) للفئة (30- أقل من 40 سنة)، تلتها الفئة (40- أقل من 50 سنة) بنسبة 26%، ثم الفئة (50 سنة فأكثر) بنسبة 25%، وأدنى نسبة (22%) للفئة (أقل من 30 سنة)، مما يوضح تمركز معظم العينة في الفئات العمرية المتوسطة.
- 5- أما المؤهل العلمي، فجاءت أعلى نسبة مئوية (54%) لحملة البكالوريوس، تلتها الفئة (دبلوم) بنسبة 18%، الماجستير 14%، دكتوراه 8%، وأدنى نسبة لدبلوم عالي 6%، ما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يحملون مؤهلات بكالوريوس ودبلوم.

عينة البحث

حيث إن مجتمع البحث الحالي متجانس تماماً تقريباً من حيث (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)، فقد اعتمد الباحث نسب ضئيلة من المعاينة (من الموظفين في ديوان المديرية والاقسام الخارجية التابعة للمديرية) والمبينة في الجدول (1)

وقد تم تحديد حجم العينة بنسبة (10%) من حجم مجتمع البحث، وذلك استناداً إلى ما أشار إليه عدد من الباحثين في مناهج البحث التربوي، مثل (Gay, 1981) الذي أوضح أن العينة المناسبة يمكن أن تتراوح بين (10% - 20%) من المجتمع إذا كان عدد أفرادها لا يتجاوز (1000) فرد، وأنه كلما كان المجتمع أكبر يمكن الاكتفاء بنسبة أقل. كما أشار (Kerlinger, 1986) إلى أن اختيار عينة بنسبة (10%) من المجتمع يعد مقبولاً إحصائياً في الدراسات التي يكون فيها المجتمع متجانساً ولا توجد فروق كبيرة بين أفرادها. وبناءً على ذلك، تم اعتماد نسبة (10%) من المجتمع الأصلي لتمثيله تمثيلاً مناسباً في هذه الدراسة. علماً ان العينة تم اختيارها بأسلوب عشوائي، مع مراعاة تمثيل جميع شرائح مجتمع الدراسة من حيث (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)، واعتمادها بعد الفحص لضمان التمثيل الأمثل لمختلف خصائص المجتمع البالغ عدد أفرادها (970) موظف في مديرية تربية كركوك. وتم تحديد حجم العينة بنسبة 10% من المجتمع الكلي، أي (97) فرداً، وتم اعتمادها (100) لسهولة احتسابها استناداً إلى الإرشادات المنهجية التربوية التي تشير إلى أن اختيار عينة بهذا الحجم مناسب لإجراء الدراسات على مجتمعات متجانسة ولا تقل تمثيليتها عن الحد المقبول إحصائياً، كما تم التحقق من مدى تمثيلها لكل فئة من فئات المجتمع بعد مراجعة إجابات الاستبانة والفحص الأولي للبيانات.

أداة البحث

لقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة باستمرار الاستبان كأداة أساسية للبحث الحالي. حيث تضمنت الاستبانة مجموعة أسئلة تم توزيعها على عينة استطلاعية من الموظفين بلغ حجمها (100) موظف، وتكونت الاستبانة من (16) فقرة شملت جزئيات مشكلة البحث الحالي، تم استقراء اغليبتها من الموظفين والادبيات الخاصة بموضوع جودة بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي، تم تفريغ نتائجها بمقياس خماسي (1) اوافق بشدة، 2 اوافق، 3 محايد، 4 لا اوافق، 5 لا اوافق تماماً).

متغيرات الدراسة

يستعرض هذا المبحث أيضاً آراء المستجيبين نحو متغيرات البحث من خلال استعمال البرنامج الاحصائي SPSS لكي نستدل به على النسب المئوية والاطراف الحسائية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل والمتغيرات التابعة ووصف اجابات الافراد المبحوثين تجاه ابعاد (المتغير المستقل) جودة بيئة العمل كما في الجدول (2) كذلك وصف اجابات الافراد المبحوثين (للمتغير التابع) الرضا الوظيفي العينة تسهيلاً لعمليات الاستقراء والتحليل والنسب المئوية والانحراف المعياري وتحديد مدى تجانس اجابات افراد العينة من تشتتها.

- 1- صدق الأداة الصدق الظاهري، معاملات الارتباط
- 2- ثبات الأداة
- 3- الوزن المعياري للإجابات
- 4- المعالجات الإحصائية:

للإجابة على سؤال الدراسة الاول والثاني

- 1- ما مستوى جودة بيئة العمل في مديرية تربية كركوك من وجهة نظر الموظفين؟
 - 2- ما مستوى الرضا الوظيفي في مديرية تربية كركوك من وجهة نظر الموظفين؟
- تم تصميم الجدول رقم (2) لقياس المتغيرات وفق مقياس ليكرت الخماسي واستخراج الاوساط الحسائي والانحراف المعياري للمتغيرات وكذلك الترتيب التنازلي للمتوسطات الحسائي وتقدير مستوى المتغيرات حسب الفئات وبالاستناد الى دراسة (Mazahreh, Hammad, & Abu-Jaber, 2009). تم استخراج التقدير في الجدول رقم (2) بين مرتفع الى معتدل ومنخفض ومنخفض جداً

درجة التقييم	الترتيب التنازلي	الانحراف المعياري	الوسط الحسائي	النسب المئوية					المؤشر
				لا اوافق تماماً %	لا اوافق %	محايد %	اوافق %	اوافق بشدة %	
مرتفعة	3.50	0.77	2.99	4	5	22	38	31	X1
مرتفعة	3.45	0.81	2.65	3	7	18	32	40	X2
معتدلة	3.22	0.66	1.88	---	13	24	27	36	X3
معتدلة	2.99	0.74	3.50	5	6	21	35	33	X4

----	----	0.76	2.75	10.6	21.6	67.8		المعدل العام	
معتدلة	2.90	0.66	3.45	---	10	20	37	33	X5
معتدلة	2.75	0.58	2.66	1	12	20	31	36	X6
معتدلة	2.70	0.81	2.70	3	9	28	35	25	X7
معتدلة	2.66	0.65	1.88	---	3	23	36	38	X8
----	----	0.68	2.61	8.6	22.2	69.2		المعدل العام	
معتدلة	2.66	0.65	2.65	---	7	18	44	31	X9
معتدلة	2.65	0.90	2.61	4	9	28	37	22	X10
معتدلة	2.65	0.83	2.55	3	6	22	36	33	X11
معتدلة	2.61	0.88	2.52	2	11	24	39	24	X12
----	----	0.78	2.75	11.2	24.6	64.2		المعدل العام	
منخفضة	2.55	0.58	2.66	6	6	22	26	32	X13
منخفضة	2.52	0.72	2.90	5	12	25	28	37	X14
منخفضة جداً	1.88	0.80	3.22	7	8	20	33	41	X15
منخفضة جداً	1.88	0.77	2.70	---	9	27	29	35	X16
----	----	0.71	2.87	13.5	23.5	65.25		المعدل العام	

وفي ضوء المعطيات تم تصميم **الجدول (3)** كخلاصة للأوساط الحاسوبية من وجهة نظر عموم أفراد العينة **الجدول (2)** يوضح تقييم أفراد العينة لمجالات الرضا الوظيفي المختلفة ومؤشرات جودة بيئة العمل وفق مقياس ليكرت، حيث أظهرت النتائج تفاوتاً في المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مؤشر، مما يعكس اختلاف درجة تقدير الموظفين لكل جانب. بالنسبة لبعدها فرق العمل، سجل مؤشر X1 حول توافر أجواء التعاون بين جماعات العمل وسط حساسي قدره 2.99 وانحراف معياري 0.77 بترتيب تنازلي 3.50، ما يعكس تقييمًا مرتفعًا لأهمية التعاون، بينما سجل X2 المتعلق بالتركيز على الأداء الفرقي بدلاً من الفردي وسط حساسي 2.65 وانحراف معياري 0.81 وترتيب 3.45، ويعكس تقديرًا مرتفعًا لكنه أقل قليلاً من X1، في حين كان مؤشر X3 حول سيادة الثقة بين جماعات العمل الأقل وسط حساسي 1.88 وانحراف معياري 0.66 وترتيب 3.22، مما يشير إلى فجوة نسبية في الثقة بين الفرق، وسجل X4 قدرة فرق العمل على التنفيذ أعلى وسط حساسي 3.50 وانحراف معياري 0.74 وترتيب 2.99، ويظهر تقديرًا جيدًا للقدرات التنفيذية للفرق. أما بعد تحسين ظروف العمل، فقد سجل X5 حول سعي الإدارة لتطوير العاملين وسط حساسي 3.45 وانحراف معياري 0.66 وترتيب 2.90، فيما سجل X6 توفير فرص التعلم واكتساب الخبرات 2.66 و 0.58 وترتيب 2.75، وسجل X7 حول توفير دورات تدريبية 2.70 و 0.81 وترتيب 2.70، أما X8 تشجيع تبادل الخبرات فجاء 1.88 و 0.65 وترتيب 2.66، ما يعكس تفاوتًا نسبيًا في تقدير البرامج التدريبية وضرورة تعزيز تبادل الخبرات. وبالنسبة بعد التحفيز، سجل X9 حول الحافز المادي والمعنوي أقل وسط حساسي 1.99 وانحراف 0.65 وترتيب 2.66، بينما سجل X10 حول أهمية الحوافز 3.50 و 0.90 وترتيب 2.65، وسجل X11 حول تمكين الموظف من كتب الشكر 2.60 و 0.83 وترتيب 2.65، وسجل X12 حول منح الامتيازات 2.77 و 0.88 وترتيب 2.61، ما يعكس إدراكًا متوسطًا إلى جيد لأهمية التحفيز مع وجود فجوات في التنفيذ. أما مؤشرات الرضا الوظيفي المتعلقة بجودة بيئة العمل، فقد سجل X13 حول توفير الظروف المناسبة 2.66 و 0.58 وترتيب 2.55 ومنخفضة التقييم، وسجل X14 تأثير جودة بيئة العمل على الأداء 2.90 و 0.72 وترتيب 2.52 ومنخفضة، بينما سجل X15 سياسات التحفيز والمكافآت 3.22 و 0.80 وترتيب 1.88 ومنخفضة جدًا، وأظهر X16 تأثير العلاقات وروح الفريق 2.70 و 0.77 وترتيب 1.88 ومنخفضة جدًا، مما يعكس إدراك الموظفين لأهمية المكافآت والعلاقات المهنية بشكل متفاوت، ويشير المعدل العام لجميع الأسئلة 2.87 بانحراف معياري 0.71 إلى ارتباط متوسط إلى مرتفع للرضا الوظيفي بجودة بيئة العمل، مع وضوح أهمية التحفيز والمكافآت كعامل مؤثر رئيسي يليه جودة البيئة التنظيمية والعلاقات المهنية والظروف العامة للعمل.

صدق الأداة

ويُراد بالصدق الظاهري للأداة (Face Validity) المظهر العام للاستبانة ومدى رصانة صياغة فقراتها اللغوية وقربها من هدف البحث الحالي، وفق المواصفات الأساسية لفقرات الاستبانة المغلقة

ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة استقرار النتائج واعتماديتها وقدرتها على التنبؤ أي مدى التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبيان إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة وقد تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، إذ يقيس مدى التناسق في إجابات المبحوثين عن كل الأسئلة الموجودة في المقياس، كما يمكن تفسير (ألفا) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل على ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (0-1) وتكون قيمته مقبولة عند (60%) وما فوق، وفي دراسات أخرى تكون مقبولة عند (70%) فما فوق، (Sekaran & Bougie, 2010).

جدول رقم (3): معاملات ثبات الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل بعد من أبعاد مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل

المجال	البعد	معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)
	فرق العمل	0.88
ابعاد جودة بيئة العمل	تحسين ظروف العمل	0.91
	التحفيز	0.85
	جودة بيئة العمل ككل	0.88
	الرضا الوظيفي	0.90
	الأداة ككل	0.89

يظهر من الجدول رقم (3) إن جميع قيم معاملات كرونباخ ألفا كانت مرتفعة مما يدل على أن أداة الدراسة ذات مصداقية عالية حيث سجلت نتائج معاملات الثبات الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل بعد من أبعاد مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل، والتي تعتبر مؤشراً رئيسياً على موثوقية واستقرار أداة القياس. تظهر النتائج أن جميع قيم معاملات ألفا عالية، حيث بلغ معامل الثبات لبعد "فرق العمل" (0.88)، وبذلك يُشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين عناصر هذا البعد، مما يعكس أن جميع البنود المدرجة تقيس المفهوم نفسه بشكل متجانس وبالنسبة لبعد "تحسين ظروف العمل"، فقد سجل أعلى معامل ألفا بين أبعاد جودة بيئة العمل (0.91)، مما يدل على أن العناصر المرتبطة بتحسين بيئة العمل وتوفير المستلزمات والتدريب والتطوير تتمتع بتجانس داخلي ممتاز، ما يعزز من مصداقية هذا البعد في تمثيل واقع تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة. أما بعد "التحفيز"، فقد بلغ معامل ألفا (0.85)، وهو مؤشر جيد على أن العناصر المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية والتقدير والامتيازات تتسم بثبات داخلي مقبول، وأنها قادرة على قياس درجة التحفيز بشكل موثوق، رغم أن قيمتها أقل قليلاً من باقي الأبعاد لكنها لا تزال ضمن نطاق الثبات العالي. وعند النظر إلى معامل ألفا الخاص بـ "جودة بيئة العمل ككل" فقد بلغ (0.88)، مما يعكس اتساقاً داخلياً عالياً لجميع أبعاد جودة بيئة العمل، ويؤكد أن الأبعاد المختلفة (فرق العمل، تحسين ظروف العمل، التحفيز) مترابطة وتساهم بشكل موحد في تكوين قياس موثوق لجودة البيئة العملية. أما بالنسبة لبعد "الرضا الوظيفي"، فقد سجل معامل ألفا (0.90)، وهو معدل مرتفع جداً يدل على أن البنود المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي متسقة داخلياً، وتتمتع بأعلى درجات الثبات مقارنة ببقية الأبعاد، مما يعزز مصداقية القياس الخاصة بالرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. وفي المجمل، يظهر أن معامل ألفا الخاص بالأداة ككل بلغ (0.89)، مما يؤكد أن الأداة بأبعادها المختلفة تتمتع بمستوى عالٍ من الثقة، وأنها قادرة على تقديم نتائج دقيقة ومستقرة عند إعادة تطبيقها على نفس العينة أو عينات مماثلة. ويعكس هذا المستوى العالي من الثبات أن الاستبيان صالح للاستخدام في دراسة العلاقة بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي، ويضمن أن التباين في الإجابات يعكس الفروق الحقيقية بين المشاركين وليس عدم اتساق البنود أو خطأ أداة القياس.

اختبار الفرضيات

للإجابة عن السؤال الثالث في الدراسة " ما أهمية جودة بيئة العمل من خلال تأثير (فرق العمل، وتحسين ظروف العمل، والتحفيز) في تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي مديرية تربية كركوك؟

ولاختبار الفرضية الأولى تم تطبيق معادلة تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد جودة بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي مديرية تربية كركوك كما في الجدول (4)

لاختبار الفرضية الأولى تم تطبيق معادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر جودة بيئة العمل بأبعادها (فرق العمل، و تحسين ظروف العمل، والتحفيز) والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): تطبيق معادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر جودة بيئة العمل بأبعادها (فرق العمل، وتحسين ظروف العمل، والتحفيز)

البعد	β	t	الدلالة الإحصائية	R	R ²	Adjusted R Square	F	الدلالة الإحصائية
فرق العمل	0.45	2.64	0.03					
تحسين ظروف العمل	0.33	3.58	0.01	0.53	0.38	0.47	36.22	0.00
التحفيز	0.37	1.57	0.00					

يظهر من جدول (4) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة بيئة العمل على الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (R) (0.53) وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وبلغت قيمة (R-square) (0.38) وأن قيمة معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square) (0.47) وهي قيم دالة إحصائياً تفسر قدرة أبعاد جودة بيئة العمل في التأثير على الرضا الوظيفي بمعنى أنها تفسر ما قيمته (47%) من التغيير الحاصل في مستوى الرضا الوظيفي، وبلغت قيمة الاختبار (F) (36.22) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهي تدل على وجود تباين في قدرة المتغيرات المستقلة في التأثير على المتغير التابع. أي أنه ترفض الفرضية الصفرية الأولى التي نصت على عدم وجود أثر لجودة بيئة العمل بأبعادها (فرق العمل، و تحسين ظروف العمل، والتحفيز) في رفع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في مديرية تربية كركوك. وتقبل الفرضية البديلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل بأبعاده في المتغير التابع

ولاختبار الفرضية الثانية وتم تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) على مجال (جودة بيئة العمل) للمتغيرات (الجنس - المهنة - العمر - سنوات الخدمة - مكان العمل) كما تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (جودة بيئة العمل) تبعاً لمتغيرات (الجنس - المسمى الوظيفي - العمر - سنوات الخدمة - مكان العمل) وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول رقم (5): يبين نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) على مجال (جودة بيئة العمل) تبعاً للمتغيرات (الجنس - العمر - سنوات الخدمة - المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي)

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة الإحصائية
ذكر	2.33	0.48		
أنثى	2.36	0.58		
الخبرة	2.50	1.43	1.38	0.27
المسمى الوظيفي	2.32	1.40		
العمر	2.55	1.56		
المؤهل العلمي	1.77	0.52		

يوضح الجدول رقم (5) نتائج تطبيق اختبار Independent Samples T-Test على مجال جودة بيئة العمل تبعاً للمتغيرات الشخصية والمهنية للعينة، والتي تشمل (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي). ويهدف هذا التحليل إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم جودة بيئة العمل بين فئات مختلفة من المشاركين.

بالنسبة لمتغير الجنس، بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.33) والانحراف المعياري (0.48)، بينما بلغ المتوسط للإناث (2.36) مع انحراف معياري (0.58). وقد كانت قيمة $T = 1.38$ ، والدلالة الإحصائية 0.27، أي أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى عدم وجود فرق معنوي بين تقييمات الذكور والإناث لجودة بيئة العمل.

أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.50 مع انحراف معياري 1.43، ولم تسجل قيمة T أو دلالة إحصائية منخفضة بما يشير إلى غياب فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة تبعاً لسنوات الخبرة.

وبالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، سجل المتوسط الحسابي 2.32 والانحراف المعياري 1.40، وهو ما يعكس اتفاق نسبي في تقييم جودة بيئة العمل بين الموظفين ذوي المسمى الوظيفي المختلف دون وجود اختلافات إحصائية ذات دلالة.

أما متغير العمر، فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.55 والانحراف المعياري 1.56، ولم تُظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة في تقييم جودة بيئة العمل.

وأخيراً، بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.77 مع انحراف معياري 0.52، ولم تُظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركين من مستويات تعليمية مختلفة. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن آراء أفراد العينة حول جودة بيئة العمل متجانسة نسبياً بغض النظر عن الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، أو المؤهل العلمي. ويشير ذلك إلى أن تقديرات المشاركين لجودة بيئة العمل لا تتأثر بالاختلافات الشخصية أو المهنية، وأن البيئة العملية تتم معالجتها بشكل موحد من قبل جميع فئات الموظفين، مما يعكس ثباتاً في التقييم وموضوعية في الرأي تجاه جودة بيئة العمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (6): تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (جودة بيئة العمل) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
مدير اقدم	1.52	0.37	0.72	0.65
مهندس	1.67	0.32		
مدير	1.58	0.45		
مدقق	1.60	0.42		
محاسب	1.70	0.40		
قانوني	1.67	0.43		

يوضح الجدول رقم (6) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتقييم جودة بيئة العمل تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي لأفراد العينة. ويهدف هذا التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييمات الموظفين المختلفين بحسب مسمياتهم الوظيفية. تشير النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية لتقدير جودة بيئة العمل تختلف بشكل طفيف بين فئات المسمى الوظيفي؛ حيث بلغ متوسط تقييم المدير الأقدم (1.52) والانحراف المعياري (0.37)، والمتوسط لفئة المهندسين (1.67) مع انحراف معياري (0.32)، فيما تراوحت المتوسطات لبقية الفئات بين (1.58 - 1.70). وبالرغم من هذه الاختلافات الطفيفة، فإن قيمة F بلغت (0.72) مع دلالة إحصائية (0.65)، وهو ما يتجاوز مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) هذا يشير بوضوح إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم جودة بيئة العمل بين الموظفين بحسب مسمياتهم الوظيفية، أي أن جميع الفئات تقريباً تشترك في تقييم متقارب لجودة بيئة العمل، سواء كان المدير، المحاسب، المهندس، المدقق أو القانوني. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن المسمى الوظيفي لا يؤثر بشكل ملحوظ على تصورات الموظفين تجاه جودة بيئة العمل، مما يعكس توحيداً في الخبرة العملية أو الظروف التي تؤثر على تقدير جودة البيئة العملية لدى جميع الموظفين، وعدم وجود تحيزات مرتبطة بالمستويات الوظيفية المختلفة. كما تدعم هذه النتائج الفرضية الثانية للدراسة التي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد العينة حول جودة بيئة العمل تبعاً للمتغيرات المختلفة، مما يعزز استقرار النتائج ويشير إلى التجانس النسبي في تقييم الأفراد لجودة بيئة العمل داخل المؤسسة.

أداة الدراسة

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على أداة الاستبانة باعتبارها الأداة الأكثر ملاءمة لجمع البيانات المتعلقة بآراء موظفي المديرية حول جودة بيئة العمل وفاعليته في تحقيق الرضا الوظيفي. وقد تم تصميم الاستبانة وفق منهجية علمية مرت بمراحل إعداد واختبار وتقويم، وشملت أربعة مجالات رئيسية (فرق العمل، وتحسين ظروف العمل، والتحفيز، والرضا الوظيفي) وتكوّنت الاستبانة من (16) فقرة موزعة على الأبعاد السابقة، وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتقدير إجابات المستجيبين (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق تماماً)، والذي يمثل أحد أكثر المقاييس استخداماً في البحوث التربوية والإدارية لقدرته على قياس الاتجاهات بطريقة كمية دقيقة. الاختبارات القبليّة للأداة (Pilot Study): قبل تطبيق الأداة على العينة النهائية، قام الباحث بإجراء اختبار قبلي (دراسة استطلاعية) على عينة صغيرة من مديري المدارس من خارج العينة الأساسية؛ بهدف التأكد من: (وضوح الفقرات وسهولة فهمها، ملاءمة صياغة العبارات، تحديد الزمن المطلوب للإجابة، اختبار الثبات الأولي للأداة، الكشف عن أي مشكلات فنية أو لغوية محتملة) وقد أسهمت الدراسة الاستطلاعية في تعديل صياغة بعض الفقرات وتحسين جودة الأداة قبل تطبيقها بصورة نهائية.

صدق أداة الدراسة: لبيان مدى صدق الأداة وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً. وقد استعان الباحث بثلاثة أنواع من الصدق: أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity): للإشارة إلى مدى ملاءمة فقرات الأداة للمفهوم الذي تقيسه، ويُعد أبسط أنواع الصدق وأكثرها شيوعاً في البحوث التربوية والإدارية. ولتحقيق هذا النوع من الصدق:

- 1- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء في الإدارة التربوية وطرائق البحث
- 2- تم تقييم الفقرات من حيث (وضوح الصياغة، سلامة البناء اللغوي، شمول المحتوى، ملاءمة الفقرة للبعد الذي تنتمي إليه، أُجريت التعديلات المقترحة على بعض الفقرات، مما عزز الصدق الظاهري للأداة)

ثانياً: صدق المحتوى (Content Validity): للإشارة إلى مدى تغطية فقرات الأداة لجميع أبعاد المفهوم الذي تقيسه. وقد اعتمد الباحث على: (الإطار النظري، الأدبيات والدراسات السابقة، النماذج العالمية للتدريب الإداري، آراء المحكمين) لتطوير فقرات شاملة ومتوازنة تغطي جميع جوانب التدريب الإداري ورفع الكفاءة.

ثالثاً: الصدق العاملي: (Factor Validity): للإشارة إلى مناسبة الهيكلية للأداة وقدرتها على قياس الأبعاد النظرية وفق التحليل الإحصائي. ولتحقيقه قام الباحث (باختبار الاتساق الداخلي للفقرات (Inter-item Correlation)، تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للتأكد من تجمع الفقرات داخل عوامل واضحة) تمثل (اكتساب المعرفة والمهارات، البرامج التدريبية، التطوير، رفع الكفاءة الإدارية) وقد أظهرت النتائج اتفاق الفقرات مع التصنيف النظري، مما يؤكد الصدق البنائي للأداة.

ثبات أداة الدراسة: (Reliability): لقياس ثبات الأداة، تم استخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وهو من أكثر المقاييس استخداماً في الدراسات التربوية لقدرته على قياس الاتساق الداخلي للفقرات وقد أظهرت النتائج أنها قيم مرتفعة جداً وتشير إلى مصداقية عالية وثبات قوي للأداة.

أسلوب تحليل البيانات: تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج SPSS وفق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات وأسئلة البحث:

- 1- الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics): تم استخدامها للإجابة عن السؤالين الأول والثاني (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، الترتيب التنازلي للمتوسطات) وتستخدم هذه المقاييس لوصف اتجاهات أفراد العينة نحو التدريب الإداري والكفاءة الإدارية.
- 2- اختبار الثبات والصدق (معامل كرونباخ ألفا، معامل الارتباط الداخلي، التحليل العاملي الاستكشافي)
- 3- الانحدار المتعدد (Multiple Regression): استخدم للإجابة عن الفرضية الأولى، لأنه يحدد التأثير النسبي لكل بُعد من أبعاد التدريب الإداري ويكشف أهم المتغيرات المستقلة المؤثرة ويبين قدرة النموذج على التنبؤ بالكفاءة الإدارية ويفسر النسبة المئوية للتغير في المتغير التابع (R^2)
- 4- اختبار (Independent Samples T-Test): استخدم للمقارنة بين فئتين فأكثر مثل (الذكور والإناث) و(المسمى الوظيفي) و(العمر) و(سنوات الخدمة) و(المؤهل العلمي) وذلك لقياس الفروق الإحصائية بين المجموعات.
- 5- تحليل التباين الأحادي (ANOVA): استخدم للمقارنة بين ثلاث فئات فأكثر مثل (مدير أقدم، مهندس، مدير، مدقق، محاسب، قانوني) ويحدد ما إذا كانت الفروق في المتوسطات ذات دلالة إحصائية أم لا. حيث تبين أن الأداة كانت دقيقة، ذات صدق قوي وثبات مرتفع، وتم تحليل بياناتها بأساليب وصفية واستدلالية مناسبة، وهو ما يعزز قوة النتائج ومصداقية الاستنتاجات البحثية.

المبحث الرابع

نتائج البحث

أولاً: الثاستنتاجات:

- 1- غالبية أفراد العينة من الذكور، مع تمركز الخبرة العملية في الفئة المتوسطة (5-10 سنوات)، ما يعكس تمثيلاً نسبياً متوازناً للخبرة العملية في المؤسسة.
- 2- توجد تفاوتات في توزيع المسميات الوظيفية والمؤهلات العلمية بين أفراد العينة، مع تركيز على البكالوريوس والدبلوم والوظائف المحاسبية والإدارية، مما يعكس تنوع القوى العاملة في المؤسسة.
- 3- متوسطات تقييم أبعاد الرضا الوظيفي وجودة بيئة العمل متفاوتة بين المؤشرات، مع تقدير مرتفع للتعاون بين الفرق والقدرات التنفيذية، وتقدير متوسط إلى منخفض للعناصر المتعلقة بالتحفيز وتبادل الخبرات.

- 4- أداة الدراسة تتمتع بمصدقية عالية وثبات داخلي قوي، حيث سجلت جميع معاملات كرونباخ ألفا قيمًا مرتفعة لكل بعد من أبعاد جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي، مما يضمن دقة وموثوقية النتائج.
- 5- أبعاد جودة بيئة العمل (فرق العمل، تحسين ظروف العمل، التحفيز) لها أثر ذو دلالة إحصائية في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتفسر نسبة معتبرة من التباين في مستوى الرضا لدى الموظفين.
- 6- نتائج اختبارات T-Test وتحليل ANOVA أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم جودة بيئة العمل بين أفراد العينة وفق الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي أو المؤهل العلمي، مما يعكس تجانس الرأي وموضوعية التقييم.
- 7- هناك إدراك واضح من الموظفين لأهمية التحفيز والمكافآت كعامل مؤثر رئيسي في الرضا الوظيفي، يليها جودة البيئة التنظيمية ثم العلاقات المهنية، فيما يشير بعض المؤشرات إلى وجود فجوات في البرامج التدريبية وتبادل الخبرات.
- 8- المعدلات العامة لجميع مؤشرات الرضا الوظيفي وجودة بيئة العمل تشير إلى ارتباط متوسط إلى مرتفع بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي، مع أهمية توجيه الاهتمام للعناصر التي سجلت تقييمات منخفضة أو منخفضة جدًا.

ثانيًا: المقترحات:

- 1- تعزيز برامج التحفيز والمكافآت المادية والمعنوية لضمان رفع مستوى رضا الموظفين والتزامهم تجاه العمل.
- 2- تطوير برامج التدريب وتبادل الخبرات بين الموظفين لتحسين مستوى الأداء الفردي والجماعي وزيادة الثقة بين الفرق.
- 3- تحسين الظروف العامة للعمل في المؤسسة، بما في ذلك بيئة العمل التنظيمية والمادية، لتوفير أجواء مناسبة لأداء المهام بكفاءة.
- 4- تعزيز ثقافة التعاون بين فرق العمل وتشجيع العمل الجماعي لتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل.
- 5- مراقبة وتقييم فعالية السياسات التنظيمية والبيئية بشكل دوري لضمان استمرار جودة بيئة العمل وتحقيق رضا الموظفين.
- 6- التركيز على تطوير العلاقات المهنية وروح الفريق بين الموظفين لتعزيز الانسجام والتفاعل الإيجابي داخل المؤسسة.
- 7- توفير برامج مستمرة لتقدير جهود الموظفين ومنحهم الشكر والامتيازات لتحفيز الأداء وتحسين معنوياتهم.
- 8- استخدام نتائج أداة الدراسة بشكل دوري لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين ومتابعة أثر التدخلات على مستوى الرضا الوظيفي وجودة بيئة العمل.

ثالثًا: مناقشة النتائج

تشير نتائج الدراسة إلى مجموعة من الدلالات المهمة المتعلقة بجودة بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين في مديرية تربية كركوك. فقد أظهرت البيانات أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور، وأن سنوات الخبرة تتمركز بشكل أساسي ضمن الفئة المتوسطة بين خمس وعشر سنوات، مما يعكس وجود قوة عمل تمتلك خبرة مهنية معتدلة تسهم في استقرار الأداء داخل المؤسسة. كما ظهر تنوع واضح في المسميات الوظيفية والمؤهلات العلمية، إلا أن التركيز الأكبر كان على الوظائف المحاسبية والإدارية وحملة البكالوريوس والدبلوم، وهو ما يدل على أن المؤسسة تعتمد بدرجة كبيرة على الكوادر المتخصصة في المجالات المالية والإدارية وعلى مستوى تعليمي متوسط إلى عالٍ. وتبين من تحليل متوسطات تقييم جودة بيئة العمل وجود تفاوت في تقدير الموظفين لمجالاتها المختلفة؛ إذ أظهر بعد فرق العمل تقديرات مرتفعة نسبيًا، خصوصًا فيما يتعلق بالتعاون والقدرة على تنفيذ المهام، مما يعكس وجود ثقافة عمل جماعي فعّالة، بينما كان مستوى الثقة بين جماعات العمل منخفضًا نسبيًا، مما يشير إلى جانب يحتاج إلى مزيد من التطوير. أما بعد تحسين ظروف العمل فقد جاء على نحو متوسط في معظم مؤشرات، مع ضعف واضح في فرص تبادل الخبرات والدعم التدريبي، وهو ما يعكس ضرورة تعزيز برامج التطوير وتنمية القدرات. وفيما يتعلق بالتحفيز، فقد ظهر تباين واضح بين إدراك الموظفين لأهمية الحوافز وبين ضعف تطبيقها الفعلي داخل المؤسسة؛ إذ جاءت المؤشرات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية ضمن أقل القيم، مما يوضح وجود فجوة تحتاج إلى معالجة من قبل الإدارة. كما أظهرت مؤشرات جودة بيئة العمل العامة تقييمات منخفضة في ما يتعلق بالعلاقات المهنية والظروف التنظيمية وسياسات المكافآت، وهو ما يشير إلى أن البيئة التنظيمية تحتاج إلى تحسينات جوهرية لإيجاد مناخ عمل أكثر دعمًا وفعالية، أما بالنسبة لثبات ومصداقية أداة الدراسة، فقد بينت معاملات كرونباخ ألفا أن جميع أبعاد الأداة تتمتع بثبات مرتفع، حيث تراوحت بين 0.85 و0.91، فيما بلغ ثبات الأداة ككل 0.89، مما يعكس قوة الاتساق الداخلي للأداة وقدرتها على قياس المتغيرات محل الدراسة بدقة وموثوقية. كما أظهرت نتائج الانحدار الخطي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل بأبعادها الثلاثة على الرضا الوظيفي، حيث فسرت هذه الأبعاد ما نسبته 47% من التغير في مستوى الرضا الوظيفي، وهو ما يشير بوضوح إلى أن تحسين بيئة العمل يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، الأمر الذي يدعم الفرضية البديلة الأولى للدراسة. وفيما يتعلق بمدى وجود فروق في تقييم جودة بيئة العمل تبعًا للمتغيرات الديموغرافية والمهنية، فقد أظهرت نتائج اختبار T وتحليل ANOVA عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييمات الموظفين باختلاف الجنس أو العمر أو سنوات الخدمة أو المسمى الوظيفي أو المؤهل العلمي، مما يدل على أن نظرة الموظفين نحو بيئة العمل متجانسة إلى حد كبير، وأن البيئة التنظيمية تؤثر عليهم بشكل متقارب بغض النظر عن خصائصهم الفردية. وتدل هذه النتيجة على نوع من الاستقرار في إدراك الموظفين لجودة بيئة العمل، وتعزز الفرضية الثانية التي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة، وتوضح النتائج أن جودة بيئة العمل ترتبط ارتباطاً متوسطاً إلى مرتفع بالرضا الوظيفي، وأن أكثر العوامل تأثيراً في رفع مستوى الرضا هو التحفيز، تليه الظروف التنظيمية والعلاقات المهنية، بينما تعاني بعض الجوانب مثل التدريب، تبادل الخبرات، وسياسات المكافآت من ضعف في التطبيق. وتشير هذه المعطيات إلى أهمية اعتماد المؤسسة لسياسات أكثر فعالية في التحفيز والتطوير والعمل الجماعي من أجل تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى جودة بيئة العمل بشكل عام.

الموافقة الأخلاقية

لا ينطبق

تضارب المصالح

يقر المؤلف بعدم وجود تضارب في المصالح

توفر البيانات

ان البيانات التي تدعم نتائج هذه الدراسة موجودة ضمن المقالة

بيانات التمويل

لم يتلقى هذا البحث اي تمويل خارجي

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- بلخيري سهام، عشيپ حنان (2012) أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسة جامعة البويرة-دراسة حالة جامعة البويرة، رسالة ماجستير قسم علوم التسير، الجزائر.
- الساعدي، مؤيد يوسف، (2006)، التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية واثريهما في استراتيجيات ادارة الموارد البشرية: دراسة تشخيصية تحليلية في عينة من المنظمات الصحية، أطروحة دكتوراة، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، العراق، بغداد.
- فكري محمد. (2021). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات. المجلة المصرية للدراسات التجارية 45(3)، 135-182.
- عبد العزيز، محمد، البر، نادر، إبراهيم، سها (2018)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل، مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 21(3): 20-22.
- الجبوري، حمزة محمد(2016)، تأثير إدارة التغيير التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة: دراسة ميدانية لاستطلاع آراء عينة من العاملين في معمل بغداد (الخيم) بغداد-الوزيرية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 22، العدد 88، ص 249.
- جواد، صفاء،(2012)، اثر التمكين الاداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، المجلد 32 ص 79.
- القثامي، مصعب (2009)، التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى قوى الامن في الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ابراهيم & عجمة. (2015). تأمين بيئة العمل للمنشآت البحثية والتعليمية وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي للباحثين العاملين بهذه المنشآت. المجلة الدولية للتنمية، 4(1)، 46-37.
- البشاشة، سامر عبد المجيد،(2008)، اثر التمكين الإداري في تعزيز الإبداع التنظيمي في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد (15) عدد (2)، 213-257
- بوخنوفة نسيمه & مقراني طاوس. (2022). فعالية الإتصال الداخلي في تحقيق الرضا الوظيفي (Doctoral dissertation)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علوم الإعلام والإتصال.
- تركيبه فرج جمعة الجابري. (2025). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة العلوم الشاملة، 9(36)، 418-426.

- د. أكرم محمد الحاج د. عبد الرحيم عباس موسى. (2022). الرضا الوظيفي وأثره على العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية 3(7)، 338-351.
- عبد القادر باصفار & أمال. (2018). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة علي جودة الاداء. مجلة بحوث التربية النوعية 2018(49)، 551-570.
- العتيبي، سعد بن مرزوق، (2005)، جوهر تمكين العاملين: إطار مفاهيمي، ورقة مقدمة إلى الملتقى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، 1-42.
- مزمّل، أسماء، هلالى، هالة، & هبة. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم السياحي العالى في مصر: دور النمو المهني كمتغير وسيط. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة 466، (3)15، 489-.
- مفرح عائض عسيري. (2022). عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية (دراسة مسحية). المجلة الدولية لبحوث الإعلام والاتصالات، 2(5)، 105-132.
- نجيب، سعب، (2017)، أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين لمؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية مجمع سونلغاز)، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تسيير الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر.

ثانيا: المصادر الاجنبية

- Ayesha Tabassum, (2012) "Inter Relations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh", *European Journal of Business and Management*, 4(2): 79-89.
- Easton, S., Vanlaar, D., (2018), user manual for the Work Related Quality of Life (WRQOL) scale: a measure of Quality of Working Life, University of Portsmouth.
- Hayrol Azril, (2010) "Can Quality of Work life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers A Case From Malaysia", *Journal of Socia Sciences*, 3(60):64-73.
- Mukherjee, S.P. (2019), quality: Domains and Dimensions, Springer Nature Singapore pteltd.
- Sanker, M. & Mohanraj, R., (2013), Quality of Work Life Sustain Robust Work culture, A Field Experience Sampling Study on sago Industry, *International Journal of Advanced Research*, (6)1:269-273.
- Seibert, Scott E., Silver, Seth R., and Randolph, W. Alan, (2004), Taking Empowerment to The next level: A multiple - Level model of Empowerment, performance, and satisfaction, *Academy of Management Journal*, (47) 3: 332-349.
- Sharafoddini, Sadegh, N. & Reza, S., (2017), Appraisal of Boys "high School in Tehran based on Organizational Excellence Model of European Foundation in the context of staffs, *Iranian Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 5(3):122-123.
- Haqqiqi, A. A., & Nugroho, M. (2024). The effect of work environment quality on job satisfaction with employee collaboration as a mediating variable. *International Activa-Passiva Journal*. 2(3): 122-130.
- Gay, L. R. (1981). Educational research: Competencies for analysis and applications (2nd ed.). Columbus, OH: Merrill.
- Kerlinger, F. N. (1986). Foundations of Behavioral Research (3rd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). Research methods for business: A skill-building approach (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Mazahreh, A., Hammad, H., & Abu-Jaber, H. (2009). The attitudes of instructors and faculty members about the quality of technical education programs in community colleges in Jordan. *Journal of Social Sciences*, 5(4), 403-410.