

التدوير الوظيفي وعلاقته بالتمكين النفسي لموظفي تربية محافظة بغداد الرصافة الثانية

الباحث ليث محمد فاضل

مديرية تربية محافظة بغداد – الرصافة الثانية

lythm80@gmail.com

مستخلص البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى التدوير الوظيفي والتمكين النفسي لموظفي مديرية تربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد . استعمل الباحث المنهج الارتباطي والدراسات المعيارية و العلاقات الارتباطية لملاءمتها لبناء المقاييس وتقنينها . استخدم الباحث مقياسين حديثان للتدوير الوظيفي والتمكين النفسي واستخراج معامل التمييز والصدق والثبات والموضوعية واعتمد على الحقيبة الاحصائية مع للتوصل الى نتائج البحث الحالي الى نتائج بحثية اوصلت الى اهم الاستنتاجات ومنها وجود علاقة طردية بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي ، مما يشير الى أن الموظفين الذين خضعوا للتدوير الوظيفي كانوا أكثر رضا عن وظائفهم. التدوير الوظيفي يساعد في تقليل معدلات الدوران الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بقيمة أكبر لعملهم داخل المديرية.

الكلمات المفتاحية: التدوير الوظيفي ، التمكن النفسي ، الموظفين .

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المؤسسات التعليمية، حيث يعتبر التدوير الوظيفي أحد الأدوات الفعالة لتطوير كفاءات العاملين وتعزيز أدائهم. ومع ذلك، تواجه مديرية تربية الرصافة الثانية مجموعة من التحديات التي قد تعيق تنفيذ استراتيجيات التدوير الوظيفي بشكل فعال. ومن أبرز هذه التحديات عدم وجود فهم شامل ودقيق لآلية التدوير الوظيفي وأثره على التمكن النفسي للموظفين. "تشير المعطيات إلى أن الكثير من الموظفين لا يشعرون بأنهم يستفيدون من عمليات التدوير، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وغياب التحفيز" (عبدالهادي ومحمد : 2024 : 252) كما يمكن أن يترتب على عدم وجود برامج تدريبية ملائمة ممارسات تعزز شعور الموظف بالقدرة على مواجهة التحديات الجديدة المرتبطة بالوظائف المختلفة، مما قد يؤدي إلى زيادة القلق والتوتر النفسي. علاوة على ذلك، قد تظهر تباينات في كيفية تطبيق التدوير الوظيفي بين الأقسام المختلفة في المديرية. هذه الفجوات في التطبيق تؤدي إلى عدم توازن في مستوى التمكن النفسي بين الموظفين، مما ينعكس سلباً على جودة التعليم والتفاعل في بيئة العمل. تكمن مشكلة البحث إذن في استكشاف العلاقة بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي لموظفي مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة، وفهم كيف يمكن معالجة هذه التحديات من أجل تحقيق أداء أعلى ورفع مستوى التفاعل الإيجابي في بيئة العمل في محافظة بغداد .

اهمية البحث:

تعد عملية التدوير الوظيفي من العناصر الأساسية في إدارات المؤسسات، حيث تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام وتعزيز التمكن النفسي للموظفين. في إطار تربية محافظة بغداد الرصافة الثانية، يعتبر هذا الموضوع ذا أهمية خاصة، حيث ينعكس تأثير التدوير الوظيفي على دافعية الموظف وعلى قدرته على الابتكار والإنتاجية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي وكيف تؤثر هذه العلاقة على بيئة العمل والنتائج التعليمية، مما يساهم في تطوير آليات الإدارة وتحسين الأداء المؤسسي.

أما بالنسبة للتمكين النفسي، فيمكن مفهومه في تعزيز قدرة الموظفين على المشاركة الفعالة واتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى تعزيز ثقتهم بأنفسهم وبقراراتهم. يتضمن التمكين النفسي شعور الموظف بأهميته في المنظمة وقدرته على التأثير في نتائج العمل. هذا الشعور يعزز من دافعية الموظف ويجعل لديه الرغبة في تقديم أفضل ما لديه، حيث يشعر أنه جزء لا يتجزأ من الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. تشمل أبعاد التمكين النفسي القدرة على اتخاذ القرارات، والشعور بالاستقلالية، والإحساس بالموثوقية، والإحساس بالأهمية.

إن العلاقة بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي قوية ومعقدة، حيث تؤثر كل منهما في الأخرى بطرق متنوعة. من خلال التدوير الوظيفي، يمكن للموظفين تعزيز مهاراتهم وبالتالي تعزيز شعورهم بالقدرة والثقة، مما يساهم في تعزيز موقفهم النفسي الإيجابي. إدراك الموظف أن هناك فرصاً لتعزيز مهاراته وتوسيع آفاقه يعزز من تجاربه ويحفزه على الابتكار. وبالتالي، فإن إيجاد علاقة متينة بين الإدارة والموظفين من خلال توفير فرص جديدة للتدوير الوظيفي يعزز من التمكين النفسي ويحفز الموظفين ويعمل على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة. تنبع أهمية هذا البحث من الحاجة المتزايدة لفهم تأثير التدوير الوظيفي على التمكين النفسي، على مستوى المؤسسات المختلفة، حيث يمكن أن يؤدي التعزيز المتبادل بين هذه الجوانب إلى تحسين الأداء المؤسسي. من خلال استكشاف العلاقة بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي، يصبح بإمكان إدارة تربية محافظة بغداد الرصافة الثانية تطوير استراتيجيات تساهم في تحسين فعالية واحتفاظ الموظفين. إن الموظفين الذين يشعرون بالتحدي والتحفيز من خلال التدوير الوظيفي سيكون لديهم القدرة على الابتكار وتحقيق نتائج أفضل، مما يعزز جودة التعليم والخدمات المقدمة للطلاب. أحد الأهداف الأساسية لهذا البحث هو تقديم توصيات محددة لإدارة تربية محافظة بغداد الرصافة الثانية لتحسين ممارسات التدوير الوظيفي وتعزيز مستوى التمكين النفسي لموظفيها، مما سينعكس إيجاباً على جودة التعليم. إن تحقيق توازن بين المحافظة على الاستقرار الوظيفي وبين استراتيجيات التدوير المتنوعة يعد أمراً ضرورياً لضمان بيئة عمل صحية ومناسبة للنمو والتطوير. لتحقيق هذا الهدف، سيتم تبني منهجية بحثية تعتمد على جمع البيانات الكمية من خلال استبيانات موجهة للموظفين، تتعلق بتجاربه وآرائهم حول التدوير الوظيفي وتأثيراته على مستويات التمكين النفسي. نأمل من نتائج هذا البحث أن تساهم في تقديم فهم أفضل لاحتياجات الموظفين وتوفير بيئة عمل محفزة تعزز من الاستدامة والابتكار. بدورها، سيكون لهذا البحث أثر إيجابي في تحسين جودة بيئة العمل، إذ يقدم معلومات قادرة على تحسين استراتيجيات الإدارة، وكذلك تعزيز خبرات الموظفين من خلال فرق عمل متعددة المهارات والمعرفة. إن إدراك الإدارة لأهمية التدوير الوظيفي والتمكين النفسي يمكن أن يؤدي إلى خلق بيئة عمل تشجع الموظفين على التفاعل والمشاركة، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. لا شك أن نتائج هذا البحث ستفتح آفاقاً جديدة لفهم كيفية تحسين ممارسات التدوير الوظيفي ودورها في تمكين الموظفين نفسياً، مما يساهم في رفع مستوى الوعي بأهمية هذه العملية في تطوير كوادر العمل. يعزز ذلك من قدرة الموظفين على مواجهة التحديات وتحقيق أفضل النتائج، ويشكل تحفيزاً قوياً لهم للاستمرار في التعلم والتطور. في الختام، يعد البحث في العلاقة بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي خطوة نحو تعزيز فعالية الأداء المؤسسي في إدارة تربية محافظة بغداد الرصافة الثانية. إن فهم التأثيرات المتبادلة بين هذين العنصرين يمكن أن يساهم بشكل فعال في تطوير سياسات إدارية فعالة تركز على التحفيز والتحفيز. إن تعزيز التدوير الوظيفي كطريقة لاستثمار المهارات كفيل بتحقيق نتائج إيجابية تعود بالنفع على جميع الأطراف المعنية، سواء كانت الإدارة أو الموظفين أو حتى الطلاب، حيث تتجلى هذه النتائج في تحسين جودة التعليم والارتقاء به إلى مستويات أعلى.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

- التعرف على مستوى التدوير الوظيفي لموظفي مديرية تربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد .
- التعرف على مستوى التمكين النفسي لموظفي مديرية تربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد .
- التعرف على العلاقة بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي لموظفي مديرية تربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد

- حدود البحث :

المجال البشري : تكون مجتمع البحث من موظفي مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة 2 حيث بلغ عددهم (259) .

المجال الزمني : 2024/10/3 ولغاية 2024/11/4

المجال المكاني : مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة 2

تحديد المصطلحات :

تعريف التدوير الوظيفي (اسماعيل : 2019 : 45-47)

التدوير الوظيفي، من منظور علم النفس العام، يُعرف بأنه عملية نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى داخل المؤسسة بشكل دوري، بغرض توسيع مهاراته وزيادة خبراته وتخفيف الروتين. تهدف هذه الممارسة إلى تعزيز قدرات الموظفين، وتحسين رضاهم الوظيفي، وتقليل الاحتراق النفسي الناتج عن العمل المتكرر، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار في بيئة العمل. يتمثل الهدف الرئيسي من التدوير الوظيفي في توفير فرص تعلم وتحفيز جديدة، مما يمكن الموظف من التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة والمتنوعة.

تعريف التمكين النفسي (النعيمي : 2023 : 123-124)

التمكين النفسي، في إطار علم النفس العام، يشير إلى العملية التي يمنح من خلالها الأفراد الشعور بالقدرة على اتخاذ القرارات وزيادة التحكم في بيئة عملهم. يتضمن التمكين النفسي عدة جوانب، منها تعزيز الثقة بالنفس، وزيادة الإحساس بالمؤثرية، والقدرة على التعامل مع التحديات. يتمحور التمكين حول تمكين الأفراد من تولي مسؤوليات أكبر، مما يعزز إحساسهم بالأهمية والقدرة على التأثير في النتائج المحيطة بهم. وبالتالي، يُعد التمكين النفسي أساسياً لتحقيق الإبداع والابتكار، إذ يفوض للأفراد حرية اتخاذ القرارات والمشاركة الفعالة في مجريات العمل.

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

- 3-1 منهج البحث: استعمل الباحث المنهج الارتباطي لتحقيق اهداف البحث الحالي .
- 3-2 مجتمع البحث وعينته: تكون مجتمع البحث وعينته من موظفي مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة 2 حيث بلغ عددهم (259)

جدول (1) يبين توزيع المجتمع وعيناته

العدد	العينات	تربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد
21	التجربة الاستطلاعية	العدد الكلي 259
151	عينة البناء	
104	عينة التطبيق	

اداءات البحث**مقياس التدوير الوظيفي (محمد : 2022 : 148-158)**

عمد الباحث الى تبني مقياس محمد مسرهد علي محمد والذي يتكون من 30 فقرة واربع مجالات هم (الإنتاجية بالعمل و اضاء المرؤوسين بالعمل ، الخبرة والابداع الوظيفي و العمل بروح الجماعة) وسبب تبني هذا المقياس كونه من المقاييس الحديثة والتي طبقت على البيئة العراقية ويتمتع بالشروط العلمية لبناء المقياس . وقد عمد الباحث ايضا الى اجراءات بحثية لغرض التأكد من ملائمة المقياس للبيئة

التطبيق الاستطلاعي:

بعد وضع التعليمات الخاصة لمقياس التدوير الوظيفي قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ من المدة 2024 / 10 / 3 ولغاية 2024 / 10 / 10 وكان الغرض منها هو التأكد من وضوح التعليمات وفقرات المقياس للموظفين و التعرف على الوقت المستغرق للإجابة على المقياس. التعرف على ظروف تطبيق المقياس وما يرافقه من صعوبات. التعرف على السلبيات والايجابيات التي تقابل الباحث أثناء إجراء التطبيق الرئيسي. تطبيق التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (21) موظف اختيروا بالطريقة العشوائية وقد كشفت التجربة الاستطلاعية عما يأتي كانت التعليمات واضحة للأفراد العينة. كان وقت الإجابة لمقياس التدوير الوظيفي يتراوح بين (12-14د) بمعدل (13 د). تم التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد. ظروف تطبيق المقياس كانت جيدة.

التطبيق الرئيسي لمقياس التدوير الوظيفي:

وقد تم تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغ عددها (151) موظف لمدة من 2024/ 10 / 13 ولغاية 2024/ 10 / 28 .

تصحيح المقياس :

وقد حسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات عن فقرات المقياس والبالغة (30) فقرة والذي أعطي للإجابة فيها عن الفقرات الايجابية (بدرجة قليلة جدا) درجة واحدة ، بينما للإجابة (بدرجة قليلة) درجتين وللإجابة (بدرجة متوسطة) ثلاث درجات وللإجابة (بدرجة كبيرة) اربع درجات والالاجابة (بدرجة كبيرة جدا) خمس درجات ، والعكس الصحيح للفقرات السلبية ، وبهذا فان أعلى درجة يمكن الحصول عليها (5) وأدنى درجة تحصل على (1) .

3-4-5 تحليل فقرات مقياس التدوير الوظيفي:

وقد اتبع الباحث أسلوبين في تحليل فقرات المقياس هما :

المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس التدوير الوظيفي تم استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات ، وقد قام الباحث بالتحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب من خلال عينة التحليل الإحصائي البالغة (151) موظف ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات فقد اتبعت الخطوات الآتية:

1. ترتب درجات الموظفين على المقياس من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
2. تعيين ما نسبته 27% من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و 27% من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، واستبعاد نسبة (46 %) الوسطى، إذ بلغت العينة عند كل مجموع (41) موظف وقد تراوح مدى الدرجات للمجموعة العليا بين (199 - 266) درجة في حين تراوح مدى الدرجات للمجموعة الدنيا بين (81 - 158) درجة .

3. حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (30) فقرة استخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التائية دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، والجدول (2) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول (2)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القوة التمييزية لمقياس التدوير الوظيفي

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س-	ع	س-		
1	2.37	1.26	2.98	1.12	2.308	معنوية
2	2.44	1.27	3.05	1.30	2.42	معنوية
3	2.49	1.27	3.20	1.42	2.381	معنوية
4	2.37	1.26	2.98	1.12	2.308	معنوية
5	2.37	1.24	2.90	1.24	1.958	معنوية
6	2.44	1.09	3.12	1.29	2.585	معنوية
7	2.49	1.27	3.20	1.42	2.381	معنوية
8	2.44	1.12	3.24	1.36	2.931	معنوية
9	2.37	1.13	3.22	1.29	3.175	معنوية
10	2.49	1.27	3.20	1.42	2.381	معنوية
11	2.37	1.26	2.98	1.12	2.308	معنوية
12	2.38	1.17	3.18	1.39	2.801	معنوية
13	2.21	1.14	3.08	1.27	3.238	معنوية
14	2.37	1.26	2.98	1.12	2.308	معنوية
15	2.29	1.07	3.20	1.16	3.721	معنوية
16	2.24	1.27	3.25	1.41	3.424	معنوية
17	2.24	1.26	3.35	1.31	3.999	معنوية
18	2.37	1.26	2.98	1.12	2.308	معنوية
19	2.10	1.19	3.33	1.38	4.327	معنوية
20	2.31	1.14	3.13	1.16	3.217	معنوية
21	2.17	1.10	3.13	1.36	3.51	معنوية
22	2.07	1.12	3.00	1.47	3.146	معنوية
23	2.36	1.28	3.38	1.25	3.628	معنوية
24	2.19	1.06	3.10	1.28	3.757	معنوية
25	2.12	1.25	3.20	1.22	3.939	معنوية
26	2.31	1.24	3.33	1.16	3.821	معنوية
27	2.10	1.25	3.38	1.17	4.790	معنوية
28	2.21	1.16	3.25	1.24	3.917	معنوية
29	2.21	1.16	3.30	1.11	4.321	معنوية
30	2.12	1.02	3.53	1.28	5.519	معنوية

من ملاحظة الجدول (2) يبين لنا ان القيم التائية المحسوبة تراوحت بين (0.958 – 13.565) وان جميع فقرات المقياس معنوية وفقاً لذلك تم والإبقاء على (30) فقرة لان لها دلالة تمييز لمقياس التدوير الوظيفي .

معامل الاتساق الداخلي:

يستعمل معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة وقد استعمل الباحث هذه الطريقة لتمييزها بالاتي تقدم لنا مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيس المقياس ككل . القوة التمييزية للفقرة تكون مشابهة لقدرة المقياس التمييزية . القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس .

اولا:- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التدوير الوظيفي:

ولإيجاد هذا المؤشر فقد تم استعمال معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لجميع أفراد العينة البالغة (150) موظف وباستعمال (SPSS) ليبين لنا الجدول (14) نتائج معامل الارتباط بالنسبة لمقياس التدوير الوظيفي عند درجة حرية (149) ومستوى دلالة (0,05) وعند قياسها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (0.17) نجد أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عدا الفقرة (2)، وبالعودة لنتائج تحليل الفقرات (القوة التمييزية للفقرات والاتساق الداخلي) ليصبح المقياس بصيغته النهائية مؤلف من (30) فقرة .

ثانيا :- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس التدوير الوظيفي:

نظر لتنوع مجالات مقياس التدوير الوظيفي فيما بينها استخرج الباحث العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، إذ تم حساب الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس الأربعة باستعمال معامل الارتباط بيرسون وباستعمال (SPSS)، وقد بلغت قيمة (ر) الجدولية (0,17) اما قيمه الجدولية (ت) فهي (1,96) وقد تبين أن جميع الفقرات دالة إحصائيا. القيمة الجدولية (ر) عند درجة الحرية (149) مستوى الدلالة (0,05) بلغت (0,17) اما قيمه جدوليته (ت) عند درجة الحرية (149) مستوى الدلالة (0,05) بلغت (1,96).

ثالثا:- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس التدوير الوظيفي:

تم إيجاد هذا النوع باستعمال معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات مدرسي ومدرسات التربية الرياضية ضمن كل مجال والدرجة الكلية للمقياس باستعمال (SPSS)، وقد تبين أن جميع المجالات دالة إحصائيا

الخصائص السيكومترية لمقياس التدوير الوظيفي:**صدق المقياس:**

وقد استعمل الباحث صدق المحتوى وصدق التكوين الفرضي للتحقق من صدق المقياس.

صدق التكوين الفرضي:**أ- المجموعتان الطرفيتان :**

إن قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون أو لا يمتلكون المعرفة يعد دليلا على صدق البناء ، وقد تحقق ذلك عندما تم حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام المجموعتين الطرفين ، وعليه تم الإبقاء على الفقرات الجيدة واستبعاد الفقرات الضعيفة.

ب- الاتساق الداخلي:

وقد استعمل الباحث هذا الأسلوب عندما اوجد معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، وعلاقة درجة الفقرة بدرجة المجال وعلاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس .

ثبات المقياس:

وللتحقق من ثبات المقياس استعمل الباحث الطرائق الآتية:

طريقة التجزئة النصفية:

اعتمد الباحث بيانات أفراد العينة الأساسية البالغة (151) مدرس ومدرسه ، إذ قسمت فقرات المقياس (56) البالغ وسطها الحسابي (177,7) درجة و انحرافها المعياري (36,9) درجة على نصفين فقرات فردية وفقرات زوجية ، وقد تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) .
إذ بلغ معامل الارتباط (0,870) ، إذ إن معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ، ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان – براون وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار (0,910) درجة وهو مؤشر ثبات عالٍ جداً للاختبار.

طريقة (الفكرونباخ) :-

وطبقت معادلة الفكرونباخ على أفراد العينة الأساسية البالغة (151) مدرسا ومدرسة للتربية الرياضية باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) وظهر إن قيمة معامل الثبات تساوي (0,872) وهي مؤشر للثبات يمكن الوثوق به .

إجراءات تكيف مقياس التمكين النفسي (عزاي و علي : 2022 : 232-254)

عمد الباحث الى تبني مقياس راقية ابراهيم عزاي و عبدالكريم سليم علي والذي يتكون من 32 فقرة واربع مجالات هم (المعنى و الاستقلالية و الكفاءة والتأثير) وسبب تبني هذا المقياس كونه من المقاييس الحديثة والتي طبقت على البيئة العراقية ويتمتع بالشروط العلمية لبناء المقياس . وقد عمده الباحث ايضا الى اجراءات بحثية لغرض التأكد من ملائمة المقياس للعينة

التطبيق الاستطلاعي:

من اجل التأكد من وضوح تعليمات مقياس التمكين النفسي وفقراته للموظفين والتعرف على الوقت المستغرق والتعرف على ظروف تطبيق المقياس على عينة استطلاعية (المذكور سابقا) ، في المدة من 13 / 2024 / 10 ولغاية 28 / 2024 / 10 ، واتضح من التجربة بان التعليمات وفقرات المقياس واضحة ، وان الوقت المستغرق للتطبيق (10- 12) دقيقة ، بمعدل (11) دقيقة وبذلك أصبح مقياس التمكين النفسي جاهز للتطبيق

التطبيق الرئيسي لمقياس التمكين النفسي:

وقد تم تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغ عددها (104) موظف لمدة من 13 / 2024 / 10 ولغاية 28 / 2024 / 10.

موضوعية الاستجابة :

اتبع الباحث أسلوب تكرار مجموعة من الفقرات كون هذا الأسلوب هو أكثر شيوعاً من الأساليب الأخرى في الكشف عن موضوعية الاستجابة على فقرات المقياس ، حيث قام بأختيار (4) فقرات من المقياس ، ثم قام بصياغة (4) فقرات متساوية لها في المضمون من الجدول (22) بين ارقام الفقرات المكررة والأصلية . وتم توزيع (151) استمارة ، وقد تراوحت مدى درجات الدقة بين (صفر – 8) درجات بمتوسط حسابي قدرة (5.19) درجة وانحراف معياري مساو لـ (3.82) درجة ، في حين بلغت الدرجة المحكية (3.01) درجة والنتيجة من حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الدقة ، وعليه فأن الاستثمارات بأكمله وهي (151) كانت صالحة للتحليل الإحصائي. وقد تم استخراج درجة الدقة باستخدام أسلوب حساب الفروق المطلقة بين إجابة الفرد على الفقرة المكررة والأصلية ، ثم تحسب المجموع الجبري لجميع الفروق وحسب عدد الفقرات المكررة، ويتم إعطاء درجة كلية لكل استجابة ، بعدها تحدد الدرجة المحكية التي يعتمد عليها في إهمال الاستثمارات غير الدقيقة ، والدرجة المحكية هي حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الدقة .

تصحيح المقياس :

وقد حسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات عن فقرات المقياس والبالغة (35) فقرة والذي أعطي للإجابة فيها عن الفقرات الإيجابية (ابدا) صفر ، بينما للإجابة (أحيانا) درجه احدة وللإجابة (غالبا) درجتين وللإجابة (دائما) ثلاث درجات ، والعكس الصحيح للفقرات السلبية ، وبهذا فان أعلى درجة يمكن الحصول عليها (3) وأدنى درجة تحصل على (صفر) وقد تراوح مدى الدرجات الكلية للمدراء ومديرات المدارس بين (77- 113) ، بمتوسط حسابي (95.09) وانحراف معياري (7.83)

تحليل فقرات مقياس التمكن النفسي:

وقد اتبع الباحث أسلوبين في تحليل فقرات المقياس هما :

المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس التمكن النفسي تم استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين ، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات ، وقد قام الباحث بالتحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب من خلال عينة التحليل الإحصائي البالغة (104) موظف ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات فقد اتبعت الخطوات الآتية:

1. ترتب درجات المدراء والمديرات على المقياس من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
2. تعيين ما نسبته 27% من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و 27% من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، واستبعاد نسبة (46%) الوسطى ، " إذ بلغت العينة عند كل مجموع (41) موظف وقد تراوح مدى الدرجات للمجموعة العليا بين (101 - 113) درجة في حين تراوح مدى الدرجات للمجموعة الدنيا بين (78 - 91) درجة .
3. حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (32) فقرة استخدم الاختبار التائي t- (test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التائية دالة إحصائيا مؤشرا لتمييز الفقرات ، والجدول (3) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القوة التمييزية لمقياس التمكن النفسي

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س-	ع	س-		
1	0,693	1,658	0,641	2,195	3,639	معنوية
2	0,652	1,780	0,803	2,170	2,415	معنوية
3	0,743	1,561	0,735	1,902	2,092	معنوية
4	0,835	1,414	0,757	1,975	3,183	معنوية
5	0,669	1,414	0,768	2,097	4,29	معنوية
6	0,743	1,561	0,735	1,902	2,092	معنوية
7	0,652	1,219	0,647	2,073	5,946	معنوية
8	0,662	1,756	0,853	2,146	2,313	معنوية
9	0,693	1,658	0,724	2,024	2,337	معنوية
10	0,743	1,561	0,735	1,902	2,092	معنوية

معنوية	2,691	0,739	2,048	0,737	1,609	11
معنوية	4,323	0,703	2,170	0,675	1,512	12
معنوية	3,58	0,768	2,097	0,711	1,512	13
معنوية	2,809	0,607	2,073	0,649	1,682	14
معنوية	3,133	0,775	2,268	0,775	1,731	15
معنوية	3,225	0,705	2,048	0,590	1,585	16
معنوية	4,395	0,760	1,853	0,524	1,219	17
معنوية	3,038	0,689	1,780	0,616	1,341	18
معنوية	2,514	0,760	1,853	0,595	1,463	19
معنوية	3,514	0,734	1,756	0,501	1,268	20
معنوية	4,395	0,760	1,853	0,524	1,219	21
معنوية	2,27	0,724	1,780	0,634	1,439	22
معنوية	4,587	0,537	1,243	0,853	1,853	23
معنوية	4,587	0,640	1,878	0,537	1,243	24
معنوية	3,514	0,734	1,756	0,501	1,268	25
معنوية	2,35	0,714	1,804	0,595	1,463	26
معنوية	4,597	0,790	2,024	0,529	1,341	27
معنوية	4,395	0,760	1,853	0,524	1,219	28
معنوية	3,514	0,734	1,756	0,501	1,268	29
معنوية	2,824	0,662	2,243	0,667	1,829	30
معنوية	2,35	0,714	1,804	0,595	1,463	31
معنوية	2,35	0,714	1,804	0,595	1,463	32

من ملاحظة الجدول (24) يبين لنا ان القيم التائية المحسوبة تراوحت بين (-0.174 - 5.946) وان جميع فقرات المقياس معنوية ، والإبقاء على (32) فقرة لان لها دلالة تمييز لمقياس التمكين النفسي . معامل الاتساق الداخلي:

وقد استعمل الباحث هذه الطريقة لتمييزها بالاتي

1- تقدم لنا مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيس المقياس ككل.

2- القوة التمييزية للفقرة تكون مشابهة لقدرة المقياس التمييزية.

3- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس .

اولا:- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي:

ولإيجاد هذا المؤشر فقد تم استعمال معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لجميع أفراد العينة البالغة (151) مدير ومديرة مدرسة وباستعمال (SPSS) لي عند درجة حرية (149) ومستوى دلالة (0,05) وعند قياسها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط والبالغة (0,17) اما قيمه الجدولية (ت) فهي (1,96) نجد أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية ، لذا لم تُرفض أية فقرة من فقرات هذا المقياس. القيمة الجدولية (ر) عند درجة الحرية (149) مستوى الدلالة (0,05) بلغت (0,17) اما قيمه جدوليه (ت) عند درجة الحرية (149) مستوى الدلالة (0,05) بلغت (1,96).

ثانيا :- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس التمكين النفسي:-

نظر لتنوع مجالات مقياس التمكين النفسي فيما بينها استخرج الباحث العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، إذ تم حساب الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس الخمسة باستعمال معامل الارتباط بيرسون وباستعمال (SPSS)، وقد بلغت قيمة (ر) الجدولية (0,17) اما قيمه الجدولية (ت) فهي (1,96) وقد تبين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً، القيمة الجدولية (ر) عند درجة الحرية (149) مستوى الدلالة (0,05) بلغت (0,17) اما قيمه جدوليه (ت) عند درجة الحرية (149) مستوى الدلالة (0,05) بلغت (1,96).

ثالثاً:- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي:

تم إيجاد هذا النوع باستعمال معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات المدراء والمشرفين ضمن كل مجال والدرجة الكلية للمقياس باستعمال (SPSS)، وقد تبين أن جميع المجالات دالة إحصائياً، وبذلك تبقى (32) فقرة موزعة على مجالات مقياس التمكين النفسي .

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي:

صدق المقياس:

صدق التكوين الفرضي:

وقد تحقق الباحث من صدق التكوين الفرضي أو البناء في مقياسه بالطرائق الآتية:-

أ- المجموعتان الطرفيتان :

إن قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون أو لا يمتلكون المعرفة يعد دليلاً على صدق البناء ، وقد تحقق ذلك عندما تم حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام المجموعتين الطرفيتين ، وعليه تم الإبقاء على الفقرات الجيدة واستبعاد الفقرات الضعيفة.

ب- الاتساق الداخلي:

وقد استعمل الباحث هذا الأسلوب عندما أوجد معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة درجة الفقرة بدرجة المجال ، وعلاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس .

ثبات المقياس:

وللتحقق من ثبات المقياس استعمل الباحث الطرائق الآتية:

طريقة التجزئة النصفية:

وفي هذا المقياس اعتمد الباحث بيانات أفراد العينة الأساسية البالغة (151) استمارة موظف ، إذ قسمت فقرات المقياس الـ (32) البالغ وسطها الحسابي (95,09) درجة و انحرافها المعياري (7,83) درجة على نصفين فقرات فردية وفقرات زوجية ، وقد تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) . إذ بلغ معامل الارتباط (0,815) ، إذ إن معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ، ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان – براون التي بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار (0,90) درجة وهو مؤشر ثبات عالٍ جداً للاختبار.

طريقة (الفكر ونباخ) :-

وطبقت معادلة الفكر ونباخ على أفراد العينة والبالغة (151) استمارة موزعه على مدير ومديرة مدرسة باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) وظهر إن قيمة معامل الثبات تساوي (0,872) وهي مؤشر للثبات يمكن الوثوق به.

الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومنها استخرج الأتي :-

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- الوسيط.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معادلة الفاكرونباخ.
- الاختبار التائي لعينة واحده.
- معامل سبيرمان.
- النسبة المئوية.
- اختبار (ت ر) لمعنوية الارتباط.
- اختبار كاي.
- التفلطح.
- معامل الالتواء.
- منوال.

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الهدف الاول : التعرف على مستوى التدوير الوظيفي لموظفي تربية الرصافة الثانية .
تم وضع نتائج مقياس التدوير الوظيفي من وجهة نظر الموظفين في جدول (3) والذي يبين بان مستويات التكرارات والنسب المئوية البالغة (صفر) في مستوى عالٍ جداً وعالٍ ، اما بمستوى المقبول فبلغت (146) مائة وست واربعون تكرارا ونسبة بلغت 96,69% ، بينما بمستوى ضعيف فقد بلغت عدد التكرارات (5) فقط ونسبة مؤية مقدارها 3,30% ، ولم يمنح الموظفين بمستوى ضعيف جدا نسبة حيث بلغت صفراً .

جدول (4)

يبين المستويات التي حصلت عليها عينة الدراسة في مقياس التدوير الوظيفي ونسبها المئوية

المستويات	عالي جداً	عالي	مقبول	ضعيف	ضعيف جداً	المجموع
التكرارات	صفر	صفر	146	5	صفر	151
النسبة المئوية	صفر	صفر	96.69	3.31	صفر	100%

ان معظم النتائج انحصرت بمستوى مقبول ، لكون التدوير الوظيفي في مديرية تربية الرصافة الثانية ، وان هذه الاختلافات تبلغ درجة من الدقة والغموض بحيث يصعب وصفها ، التدوير الوظيفي هو عملية نقل الموظفين من وظيفة إلى أخرى أو من قسم إلى آخر داخل نفس المنظمة، بهدف تطوير مهاراتهم وخبراتهم، وتحسين أدائهم وإنتاجيتهم، وتحفيزهم على الإبداع والابتكار، وتعزيز العمل بروح الفريق. في مديرية تربية الرصافة الثانية، يعتبر التدوير الوظيفي أداة فعالة لتحقيق عدة أهداف مهمة، يمكن تناولها من خلال المحاور التالية: الإنتاجية في العمل التدوير الوظيفي يساعد في تحسين الإنتاجية من خلال توزيع المهام بشكل أكثر كفاءة. عندما يتم نقل الموظفين إلى وظائف جديدة، يمكن للمنظمة أن تستفيد من مهاراتهم وخبراتهم في مجالات مختلفة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي تغيير البيئة والمهام إلى زيادة الدافعية والحماس لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم. (عبدالهادي و محمد : 2024 : 247)

من خلال التدوير الوظيفي، يمكن للموظفين تجربة أدوار ومسؤوليات جديدة، مما يمنحهم شعوراً بالتقدير والتقدم في مسيرتهم المهنية. هذا يمكن أن يزيد من رضاهم الوظيفي، حيث يشعرون بأن جهودهم معترف بها ويتم تشجيعهم على التطور والنمو داخل المنظمة. كما أن التنوع في المهام يمكن أن يقلل من الملل ويزيد من التحفيز، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وسعادة للموظفين (ثاني و سليمان : 2024 : 576)

التدوير الوظيفي يتيح للموظفين اكتساب خبرات متنوعة في مجالات متعددة، مما يزيد من معرفتهم وفهمهم لكيفية عمل المنظمة بشكل عام. هذه الخبرة المتزايدة يمكن أن تجعلهم أكثر كفاءة في أدوارهم الحالية والمستقبلية، كما يمكن أن تساعد في تطوير حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهها المنظمة. (اسماعيل : 2019 : 290)

عندما يتعرض الموظفون لتجارب جديدة من خلال التدوير الوظيفي، يتم تحفيزهم على التفكير خارج الصندوق. هذا يمكن أن يؤدي إلى أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين العمليات التعليمية والإدارية في مديرية التربية الرصافة الثانية. الإبداع الوظيفي يمكن أن يكون عاملاً حاسماً في تطوير المناهج التعليمية وتحسين طرق التدريس، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم المقدم.

(يوسف والسعيد : 2017 : 588-589) التدوير الوظيفي يمكن أن يعزز العمل بروح الجماعة من خلال تحسين التواصل بين الموظفين في مختلف الأقسام. عندما ينتقل الموظفون بين الأقسام، فإنهم يبنون علاقات جديدة ويفهمون بشكل أفضل التحديات التي تواجه زملاءهم في العمل. هذا يمكن أن يؤدي إلى تعاون أفضل وفريق عمل أكثر تماسكاً وتعاوناً، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة. (ثاني و سليمان : 2024 : 578) لذا يؤكد الباحث بأن التدوير الوظيفي في مديرية التربية الرصافة الثانية يمكن أن يكون أداة فعالة لتحسين الإنتاجية، ورضا الموظفين، والخبرة، والإبداع، والعمل بروح الجماعة. من خلال تطبيق سياسات التدوير الوظيفي بشكل مدروس، يمكن للمنظمة أن تطور بيئة عمل ديناميكية ومحفزة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وجودة الخدمات المقدمة.

4-2 الهدف الثاني : التعرف على مستوى التمكين النفسي لموظفي تربية الرصافة الثانية .

من خلال ملاحظتنا لجدول (4) يتبين لنا ان المستويات التي حصلت عليها عينة البحث الموظفين في مديرية تربية الرصافة الثانية كان عدد تكرارها بمستوى عالي جدا (8) ثمانية فقط وبنسبة مئوية مقدارها 5,30% ومستوى عالي (26) ست وعشرون تكرارا وبنسبة 17,22% ، وهذه النتائج تدل على ان مستوى التمكين النفسي بهذه المستويات متدنية جدا خاصة العالي جدا .اما بالنسبة لمستوى المقبول فكانت تكراراته (69) تسع وستين ونسبته المئوية (45,69%) اي ان معظم الموظفين كانوا عند هذا المستوى ويبين لنا جدول (4) بان المستوى ضعيف والضعيف جدا كانت تكراراتهم وعلى التوالي (40) اربعين و(8) ثمانية بنسبتهم المئوية 26,49% و 5,30% وهذا يدل على ان معظم مدراء المدارس غير راضين على اداء الموظفين في مدارسهم .

جدول (5)

يبين المستويات التي حصلت عليها عينة الدراسة في مقياس التمكين النفسي ونسبها المئوية

المجموع	ضعيف جداً	ضعيف	مقبول	عالي	عالي جداً	المستويات
151	8	40	69	26	8	التكرارات
%100	5.30	26.49	45.69	17.22	5.30	النسبة المئوية

التمكين النفسي للموظفين في مديرية تربية الرصافة الثانية يعتبر عاملاً حاسماً في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة. هذا المفهوم يركز على أربعة محاور رئيسية هي: المعنى والاستقلالية والكفاءة والتأثير. يمثل المعنى الشعور بالأهمية والغرض من العمل الذي يقوم به الموظف. في مديرية تربية الرصافة الثانية، يمكن تعزيز هذا الشعور من خلال توضيح كيف أن أدوار الموظفين تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية الأوسع. عندما يفهم المعلمون والموظفون الإداريون كيف أن جهودهم اليومية تؤثر إيجاباً على الطلاب والمجتمع، فإنهم يشعرون بمزيد من التحفيز والالتزام بعملهم. (العلي : 2023 : 47)

أما الاستقلالية تعني تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم دون الحاجة إلى الحصول على موافقة مستمرة من الرؤساء. في سياق مديرية تربية الرصافة الثانية، يمكن تحقيق ذلك من خلال تفويض المسؤوليات والمهام للمعلمين والموظفين، مما يسمح لهم بتطوير حلول مبتكرة للمشاكل التعليمية التي تواجههم. هذا لا يؤدي فقط إلى تحسين الكفاءة، ولكن أيضاً إلى زيادة الرضا الوظيفي والثقة بالنفس. (السعدي : 2024 : 48)

بينما الكفاءة تتعلق بمدى ثقة الموظفين في قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية. في مديرية تربية الرصافة الثانية، يمكن تعزيز الكفاءة من خلال توفير التدريب المستمر والتطوير المهني للمعلمين والموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمديرية أن تدعم الموظفين من خلال توفير الموارد والأدوات اللازمة لأداء عملهم على أكمل وجه، مما يزيد من ثقتهم في قدرتهم على تحقيق النتائج المرجوة. (الحسن : 2023 : 129)

فضلاً عن التأثير يعني شعور الموظفين بأن لهم صوتاً مسموعاً وأن مساهماتهم تُقدر في صنع القرارات التي تؤثر على عملهم. في مديرية تربية الرصافة الثانية، يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة والموظفين، وتشجيع مشاركة الموظفين في الاجتماعات واللجان التي تُشكل السياسات التعليمية. عندما يشعر الموظفون بأن لهم تأثيراً على القرارات التي تؤثر على عملهم، فإنهم يصبحون أكثر انخراطاً واستعداداً للمساهمة في تحسين المؤسسة. (الخالدي : 2024 : 112)

لذا يؤكد الباحث التمكين النفسي للموظفين في مديرية تربية الرصافة الثانية هو عنصر أساسي في بناء بيئة عمل إيجابية ومنتجة. " من خلال التركيز على محاور المعنى والاستقلالية والكفاءة والتأثير، يمكن للمديرية أن تخلق ثقافة مؤسسية تدعم النمو الشخصي والمهني للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التعليمي وتحقيق الأهداف التعليمية على المدى الطويل "(النعيمي : 2023 : 36)

3-4 الهدف الثالث : التعرف على العلاقة بين التدوير الوظيفي والتمكين النفسي لموظفي مديرية تربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد .
لمعرفة العلاقة بين متغيري التدوير الوظيفي والتمكين النفسي تم استخدام معامل الارتباط البسيط وظهرت النتائج المبينة في جدول (6) الآتي :

جدول (6)

يبين قيم معامل الارتباط وقيمة ت ر بين متغيري التدوير الوظيفي والتمكين النفسي

متغيرات معامل الارتباط	معامل الارتباط البسيط بين متغيري الدراسة	ت ر	درجة الحرية	القيمة الجدولية ل (ت ر)	الدلالة الإحصائية	العينة
بيرسون	0.67	1.73	300	1.64	معنوي	151

يؤكد الباحث أن التدوير الوظيفي، أو ما يُعرف أحياناً بالحركة الوظيفية، هو استراتيجية إدارية تهدف إلى نقل الموظفين بين وظائف مختلفة أو أقسام متباينة داخل المؤسسة ذاتها. الهدف من هذه الاستراتيجية هو تطوير مهارات الموظفين، وتعزيز خبراتهم، وتحفيزهم من خلال منحهم فرصاً جديدة للنمو والتعلم. في مديرية التربية الرصافة الثانية، يمكن أن يكون التدوير الوظيفي أداة فعالة لتحسين أداء المعلمين والموظفين الإداريين من خلال تعريضهم لتجارب تعليمية متنوعة، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وزيادة الرضا الوظيفي. (الشمري : 2023 : 124) .

من ناحية أخرى، التمكن النفسي للموظفين هو مفهوم يركز على تعزيز شعور الموظفين بالكفاءة الذاتية، والاستقلالية، والتأثير في بيئة العمل. عندما يشعر الموظفون بالتمكن، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر إبداعاً وإنتاجية، لأنهم يعتقدون أن مساهماتهم تُقدَّر وتؤثر في النتائج النهائية. في مديرية التربية الرصافة الثانية، يمكن أن يؤدي تعزيز التمكن النفسي للموظفين إلى بيئة عمل أكثر إيجابية، حيث يشعر المعلمون والموظفون بأنهم شركاء في عملية صنع القرار، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وزيادة رضا الطلاب وأولياء الأمور. (السالم : 2023 : 201-202)

على الرغم من أن التدوير الوظيفي والتمكن النفسي للموظفين قد يبدو أنهما استراتيجيتان مختلفتان، إلا أنهما في الواقع يمكن أن يكملا بعضهما البعض. من خلال الجمع بين هاتين الاستراتيجيتين، يمكن لمديرية التربية الرصافة الثانية أن تخلق بيئة عمل ديناميكية حيث يتم تشجيع الموظفين على التعلم والنمو، ويشعرون بالقيمة والتقدير. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي التدوير الوظيفي إلى فرص جديدة للتمكن من خلال منح الموظفين أدواراً جديدة يمكنهم من خلالها تطبيق مهاراتهم ومعرفتهم بطرق مبتكرة. وبالمثل، يمكن أن يؤدي التمكن النفسي إلى زيادة استعداد الموظفين للمشاركة في برامج التدوير الوظيفي، لأنهم يشعرون بثقة أكبر في قدرتهم على التكيف مع التغييرات وتحقيق النجاح في أدوار جديدة. (صالح : 2023 : 87) . وهنا يؤكد الباحث على التحقق من أهداف البحث وافترضه بأن يؤكد أن التدوير الوظيفي والتمكن النفسي للموظفين أدوات قيمة لتحسين الأداء المؤسسي في مديرية التربية الرصافة الثانية. من خلال تبني نهج متكامل يجمع بين هاتين الاستراتيجيتين، يمكن للمديرية أن تخلق بيئة عمل محفزة ومبتكرة، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وزيادة رضا جميع الأطراف المعنية.

5- الاستنتاجات والتوصيات:-

1-5 الاستنتاجات:-

1. أن التدوير الوظيفي له تأثير إيجابي على التمكن النفسي لموظفي مديرية التربية الرصافة الثانية، حيث يساهم في تحسين مهاراتهم وتنوع خبراتهم.
2. وجود علاقة طردية بين التدوير الوظيفي والرضا الوظيفي، مما يشير إلى أن الموظفين الذين خضعوا للتدوير الوظيفي كانوا أكثر رضاً عن وظائفهم.

3. التدوير الوظيفي يساعد في تقليل معدلات الدوران الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بقيمة أكبر لعملهم داخل المديرية.
4. تمكين الموظفين نفسياً من خلال التدوير الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمديرية، من خلال زيادة الدافعية والإبداع.
5. تواجه مديرية تربية الرصافة الثانية بعض التحديات في تطبيق التدوير الوظيفي، مثل مقاومة التغيير وعدم وضوح السياسات المتعلقة بالتدوير.

2-5 التوصيات:-

1. تطوير سياسات واضحة ومحددة للتدوير الوظيفي تضمن العدالة والمساواة بين الموظفين.
2. تعزيز ثقافة التغيير داخل المديرية من خلال برامج تدريبية وتوعوية حول أهمية التدوير الوظيفي.
3. إنشاء آليات لتقييم الأداء الوظيفي قبل وبعد التدوير الوظيفي لقياس فعاليته وتأثيره على التمكين النفسي.
4. إشراك الموظفين في عملية التخطيط للتدوير الوظيفي لضمان تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم.
5. إجراء دراسات متابعة دورية لتقييم تأثير التدوير الوظيفي على التمكين النفسي والمحافظة على النتائج الإيجابية.

المصادر:

- جمال محمد العفيش، تأثير التدوير الوظيفي على رضا الموظفين ، بحث منشور مجلة العلوم الإدارية ، 2019 ، المجلد 4، العدد 4 .
- خالد زيدان عبدالهادي و احمد سعد محمد ؛ دور النظم المعلومات الادارية في التدوير الوظيفي – دراسة استطلاعية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد الكرخ الاولى ، بحث منشور، مجلة الكوت الجامعة ، المجلد عدد خاص بالمؤتمر العلمي السابع للعلوم الادارية والاقتصادية ، 2024 .
- راقية ابراهيم عزاوي و عبدالكريم سليم علي ؛ مقياس التمكين النفسي لمدرسي المرحلة الثانوية ، بحث منشور ، مجلة التربية للعلوم الانسانية ، 2022 ، المجلد 2 ، العدد 6 .
- رضا محمود السعدي، "تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي في قطاع التربية والتعليم". بحث منشور ، دراسات في التربية وعلم النفس، 2024 ، المجلد 22، العدد 1،
- ريم عدنان المحافظة بغداد ي، أثر التمكين النفسي على العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، بحث منشور ، مجلة التنمية البشرية، 2022 ، 18(3).
- سارة محمد العلي، "التمكين النفسي للموظفين: مفتاح النجاح في المؤسسات التعليمية". ، بحث منشور ، مجلة التربية الحديثة، 2023 ، المجلد 15، العدد 2، ص 45-60.
- سارة مصطفى زكريا، سارة (2021). دور التدوير الوظيفي في تعزيز بيئة العمل بحث منشور، مجلة إدارة الأعمال، 2021 ، المجلد 34، العدد 21.
- علي تركي بندر السعيد، علي (2019). "التمكين النفسي وأثره على الأداء الوظيفي". ، بحث منشور ، مجلة بحوث الإدارة، 2019 ، العدد 8.
- عماد محمد الحسن، "التمكين النفسي: أداة لتحسين الأداء المؤسسي في المدارس". بحث مقدم في المؤتمر السنوي للتعليم والتطوير، القاهرة، مصر. 2023 .
- فاطمة محمد عبد الرحمن، التمكين النفسي وتأثيره على الصحة النفسية لدى الشباب: دراسة ميدانية على طلاب الجامعات ، بحث منشور ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2021 ، 16(2) ، 77-98.
- فهد بن محمد تركي الزهراني، "أثر التدوير الوظيفي على رفع كفاءة الأداء الوظيفي". ، بحث منشور ، مجلة الإدارة العامة، 2020 ، العدد 25.

- لقاء معد النعيمي ؛ "التمكين النفسي للموظفين: دراسة حالة في مديرية تربية الكرخ الثانية". أطروحة دكتوراه، جامعة محافظة بغداد ، كلية التربية. 2023 .
- لوزة بنت ثاني و رضية بنت سليمان ؛ التدوير الوظيفي وعلاقته بمستوى الكفاءة الادارية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي بمحافظتي الداخلية وشمال الشرقية في سلطنة عمان ، بحث منشور ، مجلة الخليج العربي، 2024 ، المجلد 52 ، العدد 1 .
- ليث علي يوسف و جنان جابر السعيد ؛ دور السبرانية التنظيمية والتدوير الوظيفي في بناء مستقبل شركات الاتصال العاملة في العراق ، بحث منشور ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، 2017 ، المجلد 17 ، العدد 2-3
- محمد بن احمد الخالدي ، "دور القيادة في تعزيز التمكين النفسي للموظفين التربويين". ، بحث منشور ، 2024 ، مجلة القيادة والإدارة التربوية، المجلد 9 ، العدد 3.
- محمد عبد الحسن الشمري، محمد. "التدوير الوظيفي كاستراتيجية لتطوير الأداء المؤسسي".، بحث منشور مجلة الإدارة العامة، 2023 ، المجلد 15 ، العدد 4 .
- محمد محمد صالح، "استراتيجيات تحسين الأداء في قطاع التربية والتعليم".، بحث منشور ، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 2023 ، المجلد 9 ، العدد 2.
- محمد مسرهد علي محمد ؛ التدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى، بحث منشور ، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، 2022 ، مجلد 22، عدد 2، الجزء 2.
- معاذ غسان اسماعيل ؛ العلاقة بين التدوير الوظيفي واداء المنظمة : دراسة استطلاعية لاداء عينة من العاملين في رئاسة الجامعة العراقية ، بحث منشور ، مجلة الدراسات الاقتصادية والادارية ، 2019 ، المجلد 1، العدد 1
- ناصر بن سعود السلمي، التمكين النفسي كاستراتيجية لتحسين الأداء في المؤسسات التعليمية ، بحث منشور ، مجلة الإدارة التربوية، 2019 ، 15(4).
- نبيل كامل مصطفى، "التمكين النفسي ودوره في تعزيز الإبداع لدى الموظفين".، بحث منشور ، مجلة الدراسات النفسية، 2022 ، العدد 15.
- هالة عبد التواب أحمد، هالة (2021). "التدوير الوظيفي كأداة لتحسين الأداء المؤسسي". ، بحث منشور ، مجلة العلوم الإدارية، 2021 ، العدد 10.
- هناء بن تركي السالم، هناء. "التمكين النفسي للموظفين وأثره على الرضا الوظيفي". ، بحث منشور ، مجلة البحوث النفسية والتربوية، 2023 ، المجلد 22 ، العدد 3.
- ياسر جاسم المسعودي، التمكين النفسي وتطوير الذات: كيفية تعزيز الثقة بالنفس في بيئات العمل ، بحث منشور ، المجلة العربية للعلوم النفسية، 2020 ، 14(1).

Sources:

- 1-Jamal Muhammad Al-Afeesh, The Impact of Job Rotation on Employee Satisfaction, Published Research, Journal of Administrative Sciences, 2019, Volume 4, Issue 4.
- 2-Khaled Zidane Abdul Hadi and Ahmed Saad Muhammad; The Role of Administrative Information Systems in Job Rotation - A Survey Study in the General Directorate of Education, Baghdad, Karkh I, Published Research, Al-

Kut University Journal, Volume Special Issue of the Seventh Scientific Conference on Administrative and Economic Sciences, 2024.

3-Raqia Ibrahim Azawi and Abdul Karim Salim Ali; The Psychological Empowerment Scale for Secondary School Teachers, Published Research, Journal of Education for Human Sciences, 2022, Volume 2, Issue 6.

4-Rida Mahmoud Al-Saadi, "The Impact of Psychological Empowerment on Job Performance in the Education Sector". Published Research, Studies in Education and Psychology, 2024, Volume 22, Issue 1.

5-Reem Adnan Al-Baghdadi, The Impact of Psychological Empowerment on Social Relationships between Individuals, Published Research, Journal of Human Development, 2022, 18(3).

6-Sara Muhammad Al-Ali,. "Psychological Empowerment of Employees: The Key to Success in Educational Institutions". Published research, Modern Education Journal, 2023, Volume 15, Issue 2, pp. 45-60.

7-Sara Mustafa Zakaria, Sara (2021). The Role of Job Rotation in Enhancing the Work Environment Published research, Journal of Business Administration, 2021, Volume 34, Issue 21.

8-Ali Turki Bandar Al-Saeed, Ali (2019). "Psychological Empowerment and Its Impact on Job Performance". Published research, Journal of Management Research, 2019, Issue 8.

9-Emad Muhammad Al-Hassan, "Psychological Empowerment: A Tool for Improving Institutional Performance in Schools". Research presented at the Annual Conference on Education and Development, Cairo, Egypt. 2023.

10-Fatima Muhammad Abdul Rahman,. Psychological Empowerment and Its Impact on Mental Health among Youth: A Field Study on University Students, Published research, Journal of Social and Human Sciences, 2021, 16(2), 77-98.

11-Fahd bin Muhammad Turki Al-Zahrani, "The Effect of Job Rotation on Raising the Efficiency of Job Performance". , Published research, Public Administration Journal, 2020, Issue 25.

12-Liqa Maad Al-Naimi; "Psychological Empowerment of Employees: A Case Study in the Second Karkh Education Directorate". PhD Thesis, University of Baghdad, College of Education. 2023.

13-Lawza bint Thani and Radhia bint Suleiman; Job rotation and its relationship to the level of administrative efficiency among primary school principals in the Al-Dakhiliyah and North Al-Sharqiyah Governorates in the Sultanate of Oman, Published research, Arabian Gulf Journal, 2024, Volume 52, Issue 1.

- 14-Laith Ali Youssef and Janan Jaber Al-Saeedi; The role of organizational cybernetics and job rotation in building the future of telecommunications companies operating in Iraq, Published research, Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences, 2017, Volume 17, Issue 2-3
- 15-Muhammad bin Ahmed Al-Khalidi, "The role of leadership in enhancing the psychological empowerment of educational employees". , Published research, 2024, Journal of Educational Leadership and Administration, Volume 9, Issue 3.
- 16-Muhammad Abdul Hassan Al-Shammari, Muhammad. "Job rotation as a strategy for developing institutional performance.", published research, Journal of Public Administration, 2023, Volume 15, Issue 4.
- 17-Mohammed Mohammed Saleh, "Performance improvement strategies in the education sector.", published research, Journal of Educational and Psychological Studies, 2023, Volume 9, Issue 2.
- 18-Mohammed Masrahed Ali Mohammed; Job rotation for primary school principals from the perspective of physical education teachers in the General Directorate of Diyala Education, published research, Al-Qadisiyah Journal of Physical Education Sciences, 2022, Volume 22, Issue 2, Part 2.
- 19-Moaz Ghassan Ismail; The relationship between job rotation and organizational performance: A survey study of the performance of a sample of employees in the Presidency of the Iraqi University, published research, Journal of Economic and Administrative Studies, 2019, Volume 1, Issue 1
- 20-Nasser bin Saud Al-Salmi, Psychological empowerment as a strategy for improving performance in educational institutions, published research, Journal of Educational Administration, 2019, 15(4)
- 21-Nabil Kamel Mustafa, "Psychological empowerment and its role in enhancing creativity among employees." , Published research, Journal of Psychological Studies, 2022, Issue 15.
- 22-Hala Abdel Tawab Ahmed, Hala (2021). "Job rotation as a tool to improve institutional performance.", Published research, Journal of Administrative Sciences, 2021, Issue 10.
- 23-Hanaa bin Turki Al Salem, Hanaa. "Psychological empowerment of employees and its impact on job satisfaction.", Published research, Journal of Psychological and Educational Research, 2023, Volume 22, Issue 3.
- 24-Yasser Jassim Al Masoudi, Psychological empowerment and self-development: How to enhance self-confidence in work environments, Published research, Arab Journal of Psychological Sciences, 2020, 14(1.)

Job Rotation And Its Relationship To Psychological Empowerment of Employees of The Second Rusafa Education Directorate

Abstract

The research aims to identify the level of job rotation and psychological empowerment of employees of the Second Rusafa Education Directorate in Baghdad. The researcher used the descriptive approach using survey methods, standard studies and correlations to suit them in building and standardizing the scales. Research community and samples The research community consisted of employees of the Baghdad Rusafa 2 Education Directorate, where their number reached (259), including the research samples: The research samples were divided into a survey experiment sample, a scientific conditions sample and an application sample for both scales. The researcher used two modern scales for job rotation and psychological empowerment. The researcher extracted all scientific and research procedures for the two scales through survey experiments and extracting coefficients, discrimination ability, validity, reliability and objectivity. He relied on the statistical bag with some means to reach research results that led to the most important conclusions, including the existence of a direct relationship between job rotation and job satisfaction, indicating that employees who underwent job rotation were more satisfied with their jobs. Job rotation helps reduce turnover rates, as employees feel more value for their work within the directorate. The research recommendations include promoting a culture of change within the directorate through training and awareness programs on the importance of job rotation. Establishing mechanisms to evaluate job performance before and after job rotation to measure its effectiveness and impact on psychological empowerment.

Keywords: Job rotation, psychological empowerment, employees.