

التدوير الوظيفي لمدرء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى

م.د. محمد مسرهد علي محمد

mohammed.m4ail@gmail.com

المديرية العامة لتربية ديالى

استلام البحث: ٢٠٢٢/١١/٢

قبول البحث: ٢٠٢٢/١٢/١٣

ملخص البحث

تبرز أهمية البحث في توجيه أداء معلمي وتقييمهم، والقضاء على الجمود والروتين الوظيفي في أعمالهم واكتسابهم مهارات متنوعة، وتجديد الروح المعنوية لديهم، وظهور كفاءات جديدة لدى المدرسة عن طريق عملية التدوير الوظيفي لمدراس المدارس الابتدائية، وأجرى الباحث دراسته على معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى، واستعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لتحقيق هدف الدراسة، واستعمل الاستبانة لتشخيص الظاهرة المدروسة، وجمع البيانات من العينة، وشمل مجتمع البحث على (١٠٢٠) من معلمي التربية الرياضية، واختار الباحث عينة الدراسة بطريقة عشوائية، إذ بلغت (١٩٦) معلمًا ومعلمة، أي ما نسبته (١٩.٢٢%) من المجتمع الأصلي، وبعد إدخال البيانات وتهيئتها إلى العملية الإحصائية، ومن أهم استنتاجات الدراسة هي: بناء مقياس التدوير الوظيفي لمدراس المدارس الابتدائية، والمتكون من أربعة مجالات، ومن (٣٠ فقرة)، أما أبرز التوصيات التي أوصى بها الباحث فهي: العناية وتعزيز دور عملية التدوير الوظيفي في المؤسسة، وتطبيق عملية التدوير الوظيفي بصورة مستمرة، لما لها من دور مهم في تطوير العملية التعليمية بصورة عامة.

الكلمات المفتاحية: التدوير الوظيفي، معلمو التربية الرياضية.

Job Rotation of Primary School Headmasters from the point of view of teachers of physical education in the General Directorate of Education in Diyala

M.D. Muhammad Musarhad Ali Muhammad
Diyala General Directorate of Education

Abstract

The importance of the research lies in directing and evaluating the performance of teachers, eliminating stagnation and functional routine in their work, acquiring various skills, renewing their morale and the emergence of new competencies in the school through the process of job rotation for primary school headmasters, The study is conducted on the teachers of physical education in the General Directorate of Education in Diyala. The descriptive method in the survey manner is used. A questionnaire is also used to fulfill the objectives of the study and to diagnose the phenomenon under study. The research community includes 1020 teachers of physical education which forms a percentage of 19.22% of the original community. After the statistical processing of the data, it is concluded that building the scale of job rotation for the primary school headmasters is important to enhance the role of this process.

Keywords: job rotation, physical education teachers.

١-١ المقدمة:

في إطار سعي المؤسسة التعليمية والتربوية جهودًا لتحقيق توجهاتها وأهدافها ورؤيتها الإستراتيجية نحو التقدم والإبداع الإداري، لذا كان لزامًا الالتزام بالخطط والأهداف وتطبيقها على الواقع المؤسسي، ولاسيما في مجال التطوير والتحسين الإداري، إذ يشهد هذا القرن تغيرًا وتطورًا مستمرًا في ظل الثورة التقنية والمعلوماتية التي انعكست على المؤسسة التعليمية ونشاطاتها وأهدافها، وهذا يدعو إلى عملية تجديد وتطوير وتحديث للعناصر في هذه المؤسسة بصورة مستمرة، لكي تتماشى وتلك التطورات والمستجدات، فأصبح وجود قيادة إدارية تربوية أمرًا ملحقًا وضروريًا، وإن من أهم الفعاليات والمستجدات والنشاطات هي تعزيز عملية التغيير والتحسين والتطوير وتفعيلها عن طريق استعمال أساليب متنوعة، إذ تُعدُّ هذه الأساليب من المحفزات للكفاءات البشرية، وإن تميز العمل الإداري لا يتحدد بمستوى، إذ لا توجد وحدة إدارية محددة في المؤسسة التربوية، ولاسيما في عمل الإدارات، لذا يفترض على مدير المدرسة أن يكون ملماً بجميع الأعمال والجوانب الموجودة في المؤسسة التربوية، ولديه عنها فكرة واضحة.

مما تقدم لا بُدَّ استحداث أساليب حديثة وإيجادها، تساعد في اكتساب المديرين المهارات والكفايات والمعلومات الكافية عن عمل هذه المؤسسة التي يحتاجها المدير في عمله الإداري، ولا يمكن توافر كل ما يحتاجه المديرون إلا عن طريق إيجاد أساليب إدارية وتقنيات جديدة ومن أهمها أسلوب التدوير الوظيفي، الذي يساعد المؤسسة التربوية الاستفادة من موارده البشرية المتوافرة لديها، وإكسابها كفايات ومهارات عديدة وجديدة على حدٍ سواء، لإنجاز العمل الوظيفي بفعالية عالية، ويعدُّ التدوير الوظيفي (الوادي، ٢٠١٢: ١٨) من أهم طرائق الإستراتيجيات الحديثة التي تستعمل لتطوير كفاية المدراء وتحسينها، فضلاً عن المهارات الجديدة والمتنوعة، التي تسهم في تطوير الكفاية والمهارات المهمة الأساسية لدى المدراء عن طريق التنقلات والحركة في تلك المدارس في المؤسسة التربوية. ونظراً إلى أهمية تطوير المدراء وتدريبهم وتنميتهم في هذه المؤسسة جاءت أهمية هذه الدراسة، لبناء مقياس التدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في محافظة ديالى، إيماناً منهم أنَّ عملية التدوير الوظيفي لها دور مهم في تحسين العمل الإداري وتطويره لدى المدراء وممارسة عملهم وأدوارهم بكفاية وتميز عاليين، لذا فإنَّ تحسين الأداء الإداري وتطويره في المؤسسة التعليمية يتطلب استحداث أساليب إدارية جديدة وحديثة لتحقيق أهدافها، ومن أهم تلك الأساليب أسلوب التدوير الوظيفي، إذ يُعدُّ أحد أهم أساليب التطوير والتغيير الوظيفي، للقضاء على الجمود والروتين في العمل الإداري، فالتدوير الوظيفي هو نقل مدير المدرسة من مدرسة إلى أخرى لممارسة مهامه على وفق خطة إدارية، إذ يُعدُّ أسلوب ذكي للاستفادة من الموارد البشرية.

وعن طريق عمل الباحث في وزارة التربية وعمله في المجال الإداري في الإدارة المدرسية لاحظ الانعكاسات الناتجة عن عملية التدوير الوظيفي لمدراء المدارس، ومن هنا تكمن مشكلة البحث بدراسة عملية التدوير الوظيفي عن قرب، لكي يجري على وفق منهجية علمية، مما تولد لدى الباحث الرغبة بدراسة هذا الموضوع على وفق أسس علمية لبناء مقياس التدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى، لتساعد المؤسسة التربوية والتعليمية في تنفيذ عملية التدوير الوظيفي وتطبيقها من أجل زيادة الكفاية والإنتاجية في المدارس بصورة خاصة والمؤسسات التربوية بصورة عامة وكذلك المساهمة في رفع الكفاءة الادارية لمدراء المدارس مما ينعكس ايجابا في زيادة الابتكار والابداع لدى مدرسي التربية الرياضية بصورة خاصة .

٢-١ غرض الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق: بناء مقياس التدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى والوقوف على تطبيق مفهوم التدوير الوظيفي لرفع كفاءة المدرسين عاما ومعلمي الرياضة خاصة.

٥-١ مصطلحات الدراسة:

١. **التدوير الوظيفي:** يعرف بأنه: أحد الأساليب الإدارية الحديثة المستعمل في المؤسسات المختلفة، ويكون بصورة منظمة ومخططة يجري فيه تحريك الموظف أو نقله من مكان عمله إلى مكان آخر، لتحقيق أهداف متعددة، منها: تنمية قدراته وتطوير المؤسسة، وبذلك سيؤثر في الإنتاجية التي تقدم من قبل هذه المؤسسة بصورة عامة (بدر، ٢٠١٦: ٩).

٢. **معلم التربية الرياضية:** هو: "الشخص الذي يساعد على بث النشاط والتطور، وله المكانة المميزة في المدرسة لدى التلاميذ من باقي المعلمين الآخرين، فهم يتأثرون بشخصيته ويقلدوه، وهم أكثر التصاقاً معهم، ولمختلف المراحل الدراسية داخل المدرسة وخارجها" (العاصي، ١٩٨٨: ٢٥).

٢- **منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية:** تُعدُّ منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية محوراً رئيساً يجري عن طريقها المحور التطبيقي من الدراسة.

٢-١ **منهج الدراسة:** إنَّ نجاح أي دراسة أو بحث علمي للوصول إلى أهداف الموضوع التي وضعت من أجلها هو تحديد نوع المنهج، لأنَّ: "مجموعة من القواعد العلمية والمنطقية بها يتمكن الباحث من تفكيك البيانات والمعلومات وتركيبها وربطها

بموضوعية" (عقيل، ٢٠١٠: ٦)، لذا استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لملاءمته وطبيعة هذا النوع من الدراسة لجمع البيانات والمعلومات من معلمي التربية الرياضية.

٢-٢ مجتمع الدراسة:

يعرّف (الصيرفي، ٢٠٠٢: ١٨٥) بأنّه: "جميع الأفراد والأهداف أو الأشياء الذين يكونون موضوع دراسة مشكلة البحث"، وبعدّ من أهم الخطوات والمراحل في إجراءات الدراسة الميدانية، إذ يتكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية الرياضية في المدارس الابتدائية للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) في المديرية العامة لتربية ديالى والبالغة (١٠٢٠) كما هو مبين في الجدول (١).

الجدول (١)

يوضح توزيع مجتمع الدراسة من معلمي التربية الرياضية في أفضية محافظة ديالى (*)

ت	القضاء	معلمين	معلمات	المجموع الكلي	النسبة المئوية
١	بعقوبة	٢٢٦	١٤٤	٣٧٠	٣٦.٢٧
٢	خانقين	٨٤	٥١	١٣٥	١٣.٢٤
٣	بلدروز	٦٠	٢٨	٨٨	٨.٦٣
٤	المقدادية	١٠٩	٦٩	١٧٨	١٧.٤٥
٥	الخالص	١٤٧	٩٠	٢٣٧	٢٣.٢٤
٦	قره تبه	٨	٤	١٢	١.١٧
	المجموع	٦٣٤	٣٨٦	١٠٢٠	%١٠٠

(*) المديرية العامة لتربية ديالى/ قسم التخطيط التربوي.

٣-٢ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة (عينة البناء) من معلمي التربية الرياضية في تربية محافظة ديالى والبالغ عددهم (١٩٦) معلّمًا ومعلّمةً وتمثل نسبة (١٩.٢٢%) من مجتمع الدراسة ككل، واختيروا بصورة عشوائية، إذ عرف (الكاطمي، ٢٠١٢: ٨٤) العينة بأنّها: "الجزء الذي يمثل مجتمع الأصل أو تُعدّ النموذج الذي يجري عليه الباحث مجمل عمله"، وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية (٢٧) معلّمًا ومعلّمةً من مركز قضاء بعقوبة، وجرى استبعادهم من العينة البناء الرئيسة، والجدول (٢) يوضح إحصائية بأعداد عينة الدراسة.

الجدول (٢)

يبين عينة الدراسة (الرئيسة والاستطلاعية)

ت	اسم القضاء	عينة البناء الرئيسة		العينة الاستطلاعية	المجموع الكلي
		معلمين	معلمات		
١	بعقوبة	٣٧	١٥	٢٧	٥٢
٢	خانقين	٢٢	١١		٣٣
٣	بلدروز	٢١	١٢		٣٣
٤	المقدادية	٢٦	١٢		٣٨
٥	الخالص	٢٧	١٠		٣٧
٦	قره تبه	٢	١		٣
	المجموع	١٣٥	٦١	٢٧	١٩٦

٤-٢ إجراءات بناء المقياس:

أكد (Cronbach, 1970: 641) "أنّ من الضروري تحديد المفاهيم البنائية التي ينطلق منها الباحث في إجراءات بناء المقاييس"، ولغرض الحصول على مقياس التدوير الوظيفي قام الباحث باتباع الإجراءات الآتية:

١-٤-٢ تحديد مجالات المقياس:

لتحديد مجالات مقياس التدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية قام الباحث بمجموعة من الخطوات الآتية:

١. الإطلاع على العديد من الكتب والمصادر والبحوث والأدب التربوي وملخصات الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الدراسة.
٢. قام الباحث باقتراح مجموعة من المجالات للمقياس، وذلك اعتمادًا على الأدب التربوي.
٣. أعد الباحث استبانة وعرضها على عدد من المختصين ضمن اختصاص العلوم التربوية والإدارة المدرسية والعلوم النفسية، من أجل اختيار المجالات ومدى ملاءمتها لمقياس التدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية.

٤. في ضوء آراء المختصين ونتائج إجاباتهم جرى قبول أربعة مجالات وهي: (الإنتاجية في العمل، العمل بروح الجماعة، إرضاء الهيئة التعليمية، الخبرة والإبداع الوظيفي)، ورفض مجالين هما: (التخلص من الروتين والبيروقراطية، المتطلبات والمعوقات)، وذلك باستعمال قيم مربع (كا^٢) كما هو مبين في الجدول (٣).

الجدول (٣)

يبين تحديد مجالات التدوير الوظيفي على وفق قيم (كا^٢)

ت	المجالات	عدد المختصين	يصلح	لا يصلح	قيمة كا ^٢ المحسوبة	كا ^٢ الجدولية	مستوى الدلالة
١	الإنتاجية في العمل	١١	٧	٠	٧	٣.٨٤	معنوية
٢	المتطلبات والمعوقات		٢	٥	١.٨٥		غير معنوية
٣	إرضاء الهيئة التعليمية		٧	٠	٧		معنوية
٤	الخبرة والإبداع الوظيفي		٧	٠	٧		معنوية
٥	التخلص من الروتين والبيروقراطية		١	٦	٣.٥٧		غير معنوية
٦	العمل بروح الجماعة		٧	١	٧		معنوية

عند درجة حرية (١) ونسبة خطأ (٠.٠٥).

٢-٥-٢ إعداد فقرات المقياس وصياغتها:

من أجل الحصول على فقرات مقياس التدوير الوظيفي على وفق المجالات التي جرى إعدادها بما يلاءم مجتمع الدراسة، اتبع الباحث ما يأتي:

١. قام الباحث بالإطلاع على الأدب التربوي والكتب والمصادر والدراسات التي تناولت موضوع البحث والإفادة منها باشتقاق فقرات المقياس منها.

٢. جرى صياغة عدد فقرات مقياس البحث على وفق مجالاته وذلك بالاعتماد على آراء المختصين من أساتذة تربويين، وكذلك الاعتماد على الإطار النظري الذي تناول مفهوم التدوير الوظيفي والجدول (٤) يبين عدد

٣. استخدم الباحث قانون الأهمية النسبية لتحديد عدد فقرات كل مجال من مجالات المقياس.

٤. فقرات مقياس التدوير الوظيفي المقترحة، إذ أكد (عفانة، ٢٠١٠: ٢٢٣) على مواصفات الفقرات عند إعدادها وصياغتها على مجموعة من المواصفات، وهي:

أ. أن لا تزيد الفقرة على عشرين كلمة.

ب. أن تكون سهلة من ناحية الصياغة واللغة.

ج. عدم التلميح على الإجابة الصحيحة من الفقرات.

د. تكون فكرة واحدة وغير مركبة وسهلة.

الجدول (٤)

يبين الفقرات المقترحة والنسبة المئوية لمقياس التدوير الوظيفي

ت	اسم المجال	عدد الفقرات	النسبة المئوية
١	الإنتاجية في العمل	١١	٢٥.٥٨
٢	إرضاء الهيئة التعليمية	١٢	٢٧.٩١
٣	الخبرة والإبداع الوظيفي	٩	٢٠.٩٣
٤	العمل بروح الجماعة	١١	٢٥.٥٨
	المجموع	٤٣	١٠٠%

٢-٥-٣ تحديد صلاحية فقرات المقياس:

بعد الانتهاء من إعداد الفقرات بصورتها الأولية والبالغة (٤٣ فقرة) وصياغتها لغويًا، للتأكد من صلاحية فقرات كل مجال، قام الباحث بعرضها على عدد من المختصين في الإدارة الرياضية والتربوية والقياس والتقويم وعلم النفس الرياضي، لإقرار صلاحيتها وتقويمها، بعد قيام الباحث بجمع الاستبانات من المختصين وتفرغ بياناتها، وباستعمال قيم مربع كاي (كا^٢) لتحليل آرائهم إحصائيًا في تحديد الفقرات الصالحة منها وحذف غير الصالحة وتعديل الفقرات أو إضافتها على وفق اقتراحاتهم كما هو مبين في الجدول (٥)

الجدول (٥)

يبين قيم (كا^٢) لآراء المختصين حول تحديد صلاحية فقرات مقياس التدوير الوظيفي

ت	اسم المجال	أرقام الفقرات	مجموع الفقرات	عدد المختصين	قيم (كا ^٢)	الدلالة
				موافقين	غير موافقين	المحسوبة
١	الإنتاجية في العمل	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩	٩	٧	-	٧
		١٠، ١١	٢	١	٦	٣.٥٧
						٣.٨٤
						معنوية
						غير معنوية

معنوية	٧	-	٧	١٠	١٢، ١١، ١٠، ٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١	إرضاء الهيئة التعليمية	٢
غير معنوية	٠.١٤	٣	٤	٢	٨، ٤		
معنوية	٧	-	٧	٨	١٢، ١١، ١٠، ٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١	الخبرة والإبداع الوظيفي	٣
غير معنوية	١.٢٨	٢	٥	١	٩		
معنوية	٧	-	٧	٩	١٢، ١١، ١٠، ٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١	العمل بروح الجماعة	٤
غير معنوية	٠.١٤	٣	٤	٢	٥، ٣		

عند درجة حرية (١) وبنسبة الخطأ (٠.٠٥).

في ضوء تحليل نتائج صلاحية فقرات مقياس التدوير الوظيفي نتج عنه حذف (٧) فقرات، لعدم صلاحيتها على وفق قيم مربع كاي (كا^٢)، إذ أظهرت النتائج النهائية للاختبار قيم (كا^٢) عن (٣٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات للمقياس، والجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٦)

يبين أعداد فقرات لكل مجال من مجالات المقياس

ت	اسم المجال	أعداد الفقرات	النسبة المئوية
١	الإنتاجية في العمل	٩	٢٥
٢	إرضاء الهيئة التعليمية	١٠	٢٧.٧٨
٣	الخبرة والإبداع الوظيفي	٨	٢٢.٢٢
٤	العمل بروح الجماعة	٩	٢٥
	المجموع	٣٦	%١٠٠

٤-٥-٢ تعليمات المقياس وأسلوب تصحيحها:

بعد الانتهاء من صياغة الفقرات وإعدادها، لغرض التمكن من تطبيقها على عينة الدراسة يجب وضع تعليمات لها، وأكد (سعيد، والجبوري، ٢٠١٦: ٦٠) أنَّ تعليمات المقياس "تسهل على المختبر الجواب الصحيح، إذ يتم التأكيد على وضوح المعاني وبوساطة الكلمات والتأكد على الصدق ودقة الإجابة"، وجرى تحديد الزمن المستغرق، وطمأنة المختبر بسرية إجاباتهم، وعدم ترك أي فقرة من المقياس بلا إجابة عليه، للحصول على نتائج مثمرة وموضوعية، وقد قام الباحث بإعطاء كل فقرة درجة ووزن متدرج على وفق (سلم ليكرت) الخماسي الأبعاد على وفق الجدول الآتي:

الجدول (٧)

يبين الاستجابة والدرجة على وفق مقياس (ليكرت الخماسي)

الاستجابة	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

إذ حدد الدرجة الكلية للمقياس (١٨٠) التي يحصل عليها الشخص المختبر، و(٣٦) أدنى درجة يحصل عليها شخص المختبر لمقياس التدوير الوظيفي.

٥-٥-٢ التجربة الاستطلاعية:

بعد اكتمال الباحث من إعداد تعليمات المقياس وصياغة فقراته ووضع بدائل الإجابة لها، قام بإجراء تجربته الاستطلاعية، إذ قام الباحث بتطبيق مقياس التدوير الوظيفي على عينة استطلاعية من معلمي التربية الرياضية في مدارس بعقوبة والبالغة (٢٧) معلماً ومعلمة، اختيروا عشوائياً، وجرى استبعادهم من التجربة الرئيسية، لمعرفة مدى ملائمة تعليمات المقياس وفقراته للعينة، وكانت النتائج تؤكد مناسبتها للعينة ومستواهم، إذ أصبح مقياس التدوير الوظيفي بفقراته (٣٦) وتعليماته جاهزة للتطبيق على عينة البناء.

٦-٥-٢ التجربة الرئيسية للمقياس:

بعد الانتهاء من إعداد مقياس التدوير الوظيفي قام الباحث بتطبيقه على عينة الدراسة الرئيسية، والتي قوامها (١٩٦) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة الكلي والبالغة (١٠٢٠) معلماً ومعلمة المذكور في الجدول (١)، وبعد جمع البيانات من المختبرين قام الباحث بمراجعتها وإدخالها الحاسوب، لغرض إجراء المعالجة الإحصائية، لاستخراج الأسس العلمية لها باستعمال برنامج (SPSS) الإحصائي، لتحقيق هدف الدراسة.

٦-٢ المعالجات الإحصائية لبناء المقياس:

٦-٢-١ صدق المقياس:

يُعدُّ الصدق من أهم الخصائص السايكومترية التي ينبغي توافرها في المقياس، لأنه يؤثر قدرة المقياس على قياس ما يجب قياسه فعلاً (عبدالرزاق، ٢٠١٨: ٦٧)، لذا قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس بطريقتين، هما: الصدق الظاهري وصدق البناء.

٦-٢-٢ الصدق الظاهري:

قام الباحث بعرض مقياس التدوير الوظيفي على المختصين من ذوي الاختصاص والخبرة، من أجل التأكد من أسلوب الصياغة اللغوية للمقياس، ووضوح تعليمات، وانتماء الفقرات إلى مجالات المقياس، ودقة صلاحية المقياس لقياس هدف الدراسة، وبذلك جرى التأكد من صدق مقياس التدوير الوظيفي من وجهة نظر المختصين وعده صادقاً ظاهرياً.

٦-٢-٣ صدق البناء:

يُعدُّ صدق البناء من أهم مؤشرات على صدق خصائص المقاييس، لأنه من أهم أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق الذي يسمى بصدق المفهوم أحياناً أو صدق التكوين الفرضي، وهو مدى قياس المقياس لتكوين فرضي أو سمة معينة عن طريق تحديد المكونات التي منها يتكون المفهوم على وفق نظرية معينة (فرحان، ٢٠١٦: ٧٨)، وقد اعتمد الباحث على مؤشرين للتأكد من صدق البناء لتحليل فقرات المقياس، هما:

- القوة التمييزية للفقرات.

- صدق الاتساق الداخلي.

أولاً: القوة التمييزية للفقرات:

إنَّ الهدف من استخراج القوة التمييزية للفقرات هو الفصل بين أصحاب الدرجات العليا وأصحاب الدرجات الدنيا من الظاهرة أو السمة المراد قياسها، والإبقاء على الفقرات ذات القوة التمييزية العالية، وهي الفقرات الجيدة في المقياس، وللكشف عن القوة التمييزية يجري عن طريق استخراج الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد لعينة في الدراسة وترتيب الدرجات للمختبرين تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى، وأكد (إبراهيم، ١٩٩٩: ١٤٠) "أنَّ تحديد نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا وتحديد نسبة (٢٧%) من المجموعة الدنيا هي أحسن نسبة لكي نحصل على بواسطتها على معامل تمييز أعلى"، إذ بلغ عدد استمارات أفراد المجموعة العليا (٥٣) استمارة، ومثلها للمجموعة الدنيا، وأخضعت فقرات المجموعتين للوسيلة الإحصائية (T.test)، لغرض إيجاد معامل التمييز لكل فقرة من المقياس، وبعد موازنتها مع قيمتها الجدولية وطبقاً للتحليل الإحصائي لاختبار (T) جرى استبعاد (٤) فقرات، وهي: (٣، ١١، ٢٤، ٣٤) من مقياس التدوير الوظيفي، لأنَّ قيمة درجة (Sig) أكبر من (٠.٠٥) عند درجة حرية (١٠٤) بمستوى دلالة (٠.٠٥) ولم تحقق شروط التمييز كما هو مبين في الجدول (٨)

الجدول (٨)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس التدوير الوظيفي

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (T)	نسبة الخطأ	نوع الدلالة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
١	١.٠٨	٣.٧٥	١.٠٤	٣.٧٥	٢.٤٨	٠.٠١٥	مميزة
٢	٠.٦٢	٣.٩٨	١.١٣	٣.٩٨	٣.٨٣	٠.٠٠٠	مميزة
٣	٠.٧٩	٢.٩٤	١.١٢	٢.٩٤	١.٤١	١.٥١٨	غير مميزة
٤	٠.٤٧	٤.٠٢	٠.٨٧	٤.٠٢	٥.٥٩	٠.٠٠٠	مميزة
٥	٠.٧٢	٤.٤٢	٠.٨٠	٤.٤٢	٢.٠٥	٠.٠٤٣	مميزة
٦	٠.٦٧	٣.٨٣	١.١٠	٣.٨٣	٤.١٥	٠.٠٠٠	مميزة
٧	٠.٧٠	٣.٧٥	١.١٦	٣.٧٥	٣.٧٦	٠.٠٠٠	مميزة
٨	٠.٦٠	٤.١٩	٠.٩٨	٤.١٩	٢.٧٥	٠.٠٠٧	مميزة
٩	٠.٢٧	٤.٤٠	٠.٨٢	٤.٤٠	٤.٧٨	٠.٠٠٠	مميزة
١٠	٠.٨٤	٣.٧٤	٠.٨٦	٣.٧٤	٣.٩٠	٠.٠٠٠	مميزة
١١	٠.٧٢	٢.٣٤	٠.٩٠	٢.٣٤	١.٠١	١.١٢٦	غير مميزة
١٢	١.١٦	٣.٣٦	١.٣٢	٣.٣٦	٢.٥٠	٠.٠١٤	مميزة
١٣	٠.٧٠	٣.٧٥	١.٢٢	٣.٧٥	٣.٧١	٠.٠٠٠	مميزة
١٤	٠.٦٩	٣.٧٧	٠.٨٩	٣.٧٧	٥.٢٤	٠.٠٠٠	مميزة
١٥	٠.٣٣	٤.٣٤	٠.٩٢	٤.٣٤	٤.٣٦	٠.٠٠٠	مميزة

١٦	٤.٩٦	٠.١٩	٤.٤٥	٠.٨٩	٤.٠٨	٠.٠٠٠	مميزة
١٧	٤.٧٢	٠.٦٠	٤.٠٨	١.٢٤	٣.٣٩	٠.٠٠١	مميزة
١٨	٤.٤٢	٠.٩٣	٣.٢١	١.١٥	٥.٩٥	٠.٠٠٠	مميزة
١٩	٤.٣٨	٠.٩٧	٢.٩٦	١.٢٧	٦.٤٦	٠.٠٠٠	مميزة
٢٠	٣.٧٩	١.١٧	٢.٠٦	١.٠٦	٨.٠١	٠.٠٠٠	مميزة
٢١	٣.٧٢	١.٢٨	٢.٠٩	١.١٠	٧.٠٢	٠.٠٠٠	مميزة
٢٢	٤.٢٨	١.٠٦	٢.٦٢	١.٢٩	٧.٢٣	٠.٠٠٠	مميزة
٢٣	٣.٥٥	١.٤٦	١.٩٦	١.١٦	٦.١٨	٠.٠٠٠	مميزة
٢٤	٢.٤٧	٠.٩٥	١.٤٧	٠.٢٦	١.٦٠	٢.١٠٠	غير مميزة
٢٥	٤.٠٨	١.٠٣	٢.٢٦	١.٢١	٨.٢٨	٠.٠٠٠	مميزة
٢٦	٤.١٩	٠.٩٠	٢.٢٣	٠.٩٧	١٠.٧٨	٠.٠٠٠	مميزة
٢٧	٤.٣٦	٠.٩٦	٣.٣٦	١.٣٩	٤.٣١	٠.٠٠٠	مميزة
٢٨	٣.٣٨	١.٦٥	١.٧٧	١.١٢	٥.٥٢	٠.٠٠٠	مميزة
٢٩	٣.٥١	١.٥٤	٢.٠٢	١.٠٨	٥.٧٧	٠.٠٠٠	مميزة
٣٠	٣.٥٣	١.٣٧	٢.٢٦	١.٢٣	٥.٠١	٠.٠٠٠	مميزة
٣١	٣.٥١	١.٢٥	٢.١١	١.٣٣	٥.٥٨	٠.٠٠٠	مميزة
٣٢	٣.٨١	١.٣٦	٢.٢٥	١.١٢	٦.٤٦	٠.٠٠٠	مميزة
٣٣	٤.٤٩	٠.٩٣	٢.٩٢	١.٤٥	٦.٦٠	٠.٠٠٠	مميزة
٣٤	٢.٧٠	٠.٥٧	٢.٣٢	٠.٢٥	١.٥٤	٢.٠١٢	غير مميزة
٣٥	٤.٦٦	٠.٧١	٤.٠٢	١.١٣	٣.٤٩	٠.٠٠١	مميزة
٣٦	٤.٥٧	٠.٨٠	٣.٦٤	١.٢٩	٣.٩٩	٠.٠٠٠	مميزة

ثانيًا: معامل الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من الاتساق الداخلي على وفق مؤشرات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة، واستعمل الباحث معامل ارتباط البسيط (بيرسون) لحساب صدق الاتساق لعينة البناء والبالغة (١٩٥) معلمًا ومعلمة، وتبين أنَّ قيم معامل الارتباط لكل فقرة من مقياس التدوير الوظيفي جميعها معنوية ما عدا فقرتين هما: (٨ و ١٨)، لأنَّ قيمة معامل الارتباط لهما أصغر من قيم الارتباط الجدولية بدرجة حرية (١٩٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، وبذلك تحققت شروط الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، والجدول (٩) يبين ذلك

الجدول (٩)

يبين اتساق درجة الفقرة بالدرجة الكلية لكل مجال

ت	قيمة (ر)	نسبة الخطأ	الدلالة	ت	قيمة (ر)	نسبة الخطأ	الدلالة
١	٠.٢٥٠	٠.٠٠٦	دالة	٢٠	٠.٨٥٠	٠.٠٠٢	دالة
٢	٠.٣٤٨	٠.٠٠٠	دالة	٢١	٠.٤٧٠	٠.٠٠٠	دالة
٣	٠.٣٢٨	٠.٠٠١	دالة	٢٢	٠.٣٥٧	٠.٠٠٠	دالة
٤	٠.٤٥٥	٠.٠٠٠	دالة	٢٣	٠.٣٧٥	٠.٠٠٠	دالة
٥	٠.٣٤١	٠.٠٠٠	دالة	٢٤	٠.٣٢٦	٠.٠٠٠	دالة
٦	٠.٤٦٣	٠.٠٠٠	دالة	٢٥	٠.٤٢٤	٠.٠٠٠	دالة
٧	٠.٤٠٤	٠.٠٠٠	دالة	٢٦	٠.٣٠٠	٠.٠٠٠	دالة
٨	٠.٢٠٠	٠.٢٢٩	غير دالة	٢٧	٠.٣٥١	٠.٠٠٠	دالة
٩	٠.٣٣٩	٠.٠٠٠	دالة	٢٨	٠.٣٣٢	٠.٠٠٠	دالة
١٠	٠.٤٥٤	٠.٠٠٠	دالة	٢٩	٠.٤٨٩	٠.٠٠٠	دالة
١١	٠.٤٠٦	٠.٠٠٠	دالة	٣٠	٠.٢٩٥	٠.٠٠٠	دالة
١٢	٠.٥٣٩	٠.٠٠٠	دالة				
١٣	٠.٥٦٥	٠.٠٠٠	دالة				
١٤	٠.٥٣٦	٠.٠٠٠	دالة				
١٥	٠.٤٥٢	٠.٠٠٠	دالة				
١٦	٠.٣٣٣	٠.٠٠٠	دالة				
١٧	٠.٣٠٣	٠.٠٠٠	دالة				
١٨	٠.٢٢٢	٠.٣١٥	غير دالة				
١٩	٠.٢٨٧	٠.٠٠١	دالة				

٣-٦-٤ الثبات:

ويقصد به: "مدى الدقة أو الإتقان أو الاتساق الذي يقيس به اختبار الظاهرة التي وضع من أجلها" (علاوي، ورضوان، ٢٠٠٠: ٢٩١)، وجرى التأكد من ثبات مقياس التدوير الوظيفي عن طريقين هما:

١. بطريقة التجزئة النصفية:

وهي من أسهل طرائق الثبات استعمالاً، وتقيس التجانس الداخلي للمقياس، وجرى التأكد من ثبات مقياس التدوير الوظيفي عن طريق حساب معامل الارتباط البسيط للمقياس، والجدول (١٠) يبين ذلك.

الجدول (١٠)

يبين معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط		المقياس
بعد التصحيح (سبيرمان - برون)	قبل التصحيح الارتباط البسيط (بيرسون)	
٠.٨٣٠	٠.٧١٠	التدوير الوظيفي

يتبين من الجدول أنفأ أن معامل الارتباط لمقياس التدوير الوظيفي هو معامل ثبات عالي.

٢. بطريقة ألفا كرونباخ:

تعد طريقة ألفا كرونباخ من أكثر طرائق قياس الثبات استعمالاً، لأنها تعتمد على قياس معامل ارتباط العبارات بعضها مع بعض ومع الدرجة الكلية للمقياس، ويسمى التجانس الداخلي، الذي يشير إلى قوة الارتباط بين العبارات في المقياس (حسين، ٢٠٠٨: ١٥)، وجرى التأكد من ثبات مقياس التدوير الوظيفي عن طريق استعمال معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول (١١)

الجدول (١١)

يبين معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	المقياس
٠.٨١٠	التدوير الوظيفي

يتبين من الجدول أنفأ أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس التدوير الوظيفي بأفأ معامل ثبات عالي وفي أغراض الدراسة. وبذلك توصل الباحث إلى أربعة مجالات لمقياس التدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية، الذي يتضمن (٣٠) فقرة التي تكون المقياس النهائي للدراسة (الملحق ١).

٣-٦-٥ الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية لمعالجة البيانات (SPSS) والوسائل الإحصائية الآتية: (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون معامل ارتباط سبيرمان، معامل ألفا كرونباخ، طريقة التجزئة النصفية) في إجراء التحليل الإحصائي اللازم لإكمال الدراسة.

٤- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

تضمن هذا القسم عرضاً وتحليلاً لنتائج الدراسة وتفسيرها، بما توصل إليه الباحث عن طريق المعالجات الإحصائية للبيانات التي جرى الحصول عليها من استبانة الدراسة.

الجدول (١٢)

يبين الوسط الحسابي والفرضي وقيم (T) لمقياس التدوير الوظيفي ومجالاتها

ت	المجالات	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	قيمة (T)	نسبة الخطأ (Sig)	نوع الدلالة
١	الإنتاجية في العمل	٧	٣.٢٤١	٢٠.٠٠٠	١٦.٠٠١	٠.٠٠٠	معنوية
٢	إرضاء الهيئة التعليمية	٩	٣.٩٨١	٢٥.٠٠٠	١٧.٢٢٠	٠.٠٢١	معنوية
٣	الخبرة والإبداع الوظيفي	٦	٣.٥٢٢	١٧.٠٠٠	١٤.٠٠٠	٠.٠٠٠	معنوية
٤	العمل بروح الجماعة	٨	٣.٨٧٤	٢٣.٠٠٠	١٧.٠٢٤	٠.٠٠٠	معنوية
٥	المقياس ككل	٣٠	٣.٥٤٢	٨٥.٠٠٠	١٦.٦٥٣	٠.٠٠٠	معنوية

يُظهر الجدول (١٢) الوسط الحسابي والفرضي وقيم (T) لمقياس التدوير الوظيفي ككل ومجالاته، إذ يُلاحظ أن الوسط الحسابي للمجال الأول (الإنتاجية في العمل) كانت (٣.٢٤١) والوسط الفرضي (٢٠.٠٠٠) وقيمة (T) بلغت (١٦.٠٠١)، والمجال دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وبنسبة خطأ (٠.٠٠٠)، ويعزو الباحث معنوية هذا المجال إلى أن عملية التدوير الوظيفي تسهم في بناء العلاقات الإنسانية جديدة لمدراء المدارس في بيئة عمله، مما يساعد إيجاباً في الانسجام في العمل الوظيفي والأداء، ويرفع المهارات المختلفة للهيئة التعليمية، مما يؤثر في زيادة إنتاجيتهم، وهذا ما أكدته (أبو الروس، ٢٠١٤: ٦٢) "أن التدوير الوظيفي

يوفر بيئة محفزة ومريحة للموظف، مما يزيد من التركيز على أهداف العمل وإعطائه فرصة جديدة لإثبات ذاته، مما زاد من إنتاجيته في العمل المهني".

أما المجال الثاني (إرضاء الهيئة التعليمية) فبلغ الوسط الحسابي (٣.٩٨١) والوسط الفرضي (٢٥.٠٠٠) وقيمة (T) (١٧.٢٢٠)، والمجال دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) ونسبة خطأ (٠.٠٢١)، ويعزو الباحث النتيجة المعنوية إلى أن التدوير الوظيفي يؤدي إلى إرضاء الهيئة التعليمية عن طريق تسهيل تطبيق القوانين والأوامر الإدارية معهم، مما يساهم في رفع الرضا الوظيفي ويحفزهم ويعطيهم الثقة بالنفس، وهذا ما أكدته (المحاميد، ٢٠٢٠: ٨٩) أن التدوير الوظيفي يؤدي إلى إرضاء الموظفين والعاملين عن طريق تسهيل إجراءات العمل الوظيفي، وعدم التعسف في تطبيق الأوامر الإدارية، مما يؤدي إلى زيادة درجة جاهزية الموظف لتقديم الخدمة بصورة أفضل، والاستجابة إلى طلبات واستفسارات والرد على كافة الأسئلة الموجهة إليهم من قبل (الطلبة)، مما يزيد من الروح المعنوية والرضا المهني (للهيئة للتعليمية) بصورة أكبر.

والمجال الثالث (الخبرة والإبداع الوظيفي) بلغ الوسط الحسابي (٣.٥٣٢) والوسط الفرضي (١٧.٠٠٠) وقيمة اختبار (T) (١٤.٠٠٠) بنسبة خطأ تساوي (٠.٠٠٠)، أي إن أفراد العينة في هذا المجال كانت إجاباتهم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، ويرى الباحث أن هذه المعنوية تعود إلى عدة أسباب، منها: أن عملية التدوير الوظيفي تساهم في كشف إبداعات الهيئة التعليمية وقدراتها، إذ إن استمرار المدير في منصبه الوظيفي لسنوات طويلة يؤدي إلى الروتين والرتابة في العمل، ويقضي على القدرات الابتكارية للمعلم والموظف، إذ يساعد التدوير الوظيفي للمدير على استعماله أسلوب متجدد مع المعلم للسعي نحو التحسين المستمر وتحقيق الإبداع في أساليب التفكير، وتحقيق دافعية للإبداع بصورة أكبر، ويقلل الروتين في العمل الوظيفي، وهذا ما أكدته (السلمي، ١٩٩٦: ٦٥) أن عملية التدوير الوظيفي تُعد "وسيلة لتطوير العمل الإداري والإبداع والتجديد في العمل، وفتح مجالات جديدة للتطوير والإبداع وصقل مهارات المعلمين وإكسابهم الخبرات المتنوعة، وزيادة الإحساس بالفخر والثقة بالنفس عند المعلمين، مما يزيد من الإبداع في العمل".

أما المجال الرابع (العمل بروح الجماعة) فبلغ الوسط الحسابي (٣.٨٧٤) والوسط الفرضي (٢٣.٠٠٠) وقيمة (T) بلغت (١٧.٠٢٤) بنسبة خطأ (٠.٠٠٠) عند مستوى دلالة تساوي (٠.٠٥)، وتبين عن طريق إجابات عينة الدراسة أنها دالة إحصائياً، ويعزو الباحث هذه النتيجة المعنوية إلى أن عملية التدوير الوظيفي تعمل على تنمية روح التعاون بين الهيئة التعليمية وتعزيزها بروح الفريق الواحد وتقليل الاتكالية بينهم، ويعزز عند المعلمين روح الاحترام ووجهات النظر المتبادل بينهم ومشاركتهم في إيجاد الحلول للآزمات والمعوقات التي تواجه المدرسة، وهذا ما أشارت إليه (المحاميد، ٢٠٢٠: ٨٨) أن التدوير الوظيفي يساهم في تنمية روح الجماعة بين الموظفين ويحسنها، مما يعزز الرغبة لديهم بالعمل الجماعي، وخلق جو ومناخ عمل تعاوني وبث روح التفاهم بين الإدارة ومعلمي المدرسة.

أما المقياس ككل فبلغ الوسط الحسابي (٣.٥٤٢) والوسط الفرضي (٨٥.٠٠٠) وبلغت قيمة (T) (١٦.٦٠٣) بنسبة خطأ (٠.٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على أن جميع فقرات مقياس التدوير الوظيفي دالة إحصائياً، وعن طريق إجابات أفراد عينة الدراسة تبين أنها مقبولة بصورة جيدة للتدوير الوظيفي لمدراء المدارس، ويعزو الباحث أن عملية التدوير الوظيفي تُعد إحدى أهم الأساليب لتقنيات التطوير الوظيفي، ويساهم في التغيير التنظيمي في الإدارة وتحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة التعليمية، وكذلك الحد من سوء الإدارة واستغلالها، وتحفيز العنصر البشري في المؤسسة، وتقليل الهدر في الموارد المتاحة، ويساهم في زيادة مشاعر المساواة بين الهيئة التعليمية، والدافعية نحو الإبداع المهني، وزيادة الرضا الوظيفي، وقد أكد (عزام، ٢٠١٣: ١١٤) أن عملية التدوير الوظيفي تساهم "في زيادة الإبداع في العمل وزيادة الإحساس بالفخر والثقة بالنفس عند الموظفين، والتخلص من المديرين غير الأكفاء، وإتاحة الفرصة للأفكار الجديدة، والتقليل من احتكار الإدارة المدرسية، وأيضاً كبح جماح التسلسل الإداري، والتقليل من الفساد واستغلال الوظيفة للمصالح الشخصية".

الاستنتاجات:

في ضوء ما أوردته نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث استنتج ما يأتي:

١. بناء مقياس للتدوير الوظيفي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية والمتكؤون من أربعة مجالات، وهي: (إنتاجية العمل، في إرضاء الهيئة التعليمية، الخبرة والإبداع الوظيفي، العمل بروح الجماعة) و(٣٠) فقرة.
٢. أظهرت الدراسة معنوية إجابات أفراد العينة على مجالات المقياس الأربعة وكذلك على المقياس ككل.
٣. أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين تطبيق عملية التدوير الوظيفي ومجالات المقياس ككل.
٤. التدوير الوظيفي يساهم في زيادة المهارات والخبرات والإبداع وزيادة الانتاج لدى معلمي الرياضة .

التوصيات:

بعد عرض النتائج التي توصل إليها الباحث يقترح الباحث جملة من التوصيات التي تساهم في زيادة فاعلية عملية التدوير الوظيفي في المؤسسة التربوية، وهي:

١. العناية بدور عملية التدوير الوظيفي في المؤسسة التربوية وتعزيزها، لما لها من أثر مهم في تنمية الموارد البشرية وتحسينها، فضلاً عن زيادة خبراتهم الوظيفية.
٢. تطبيق عملية التدوير الوظيفي بصورة مستمرة، لأنها تساعد على القضاء على الروتين والبيروقراطية في العمل الوظيفي.
٣. وضع معايير محددة في تطبيق سياسة التدوير الوظيفي في المؤسسة التربوية.
٤. شمول مدرء المدارس جميعهم في عملية التدوير الوظيفي، لأن بقاء المدير في المدرسة لمدة طويلة يؤدي إلى السلبية على نحو غير مباشر على عمل الهيئة التعليمية في المدرسة.

المصادر والمراجع:

- ١- أحمد حسين الوادي؛ التمكين الإداري في العصر الحديث، ط١: (عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠١٢).
- ٢- أحمد عزمي أحمد عزام؛ التدوير الوظيفي للقيادات الأمنية وأثره على الروح المعنوية للعاملين في الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية الفلسطينية - قطاع غزة: (٢٠١٣).
- ٣- رواء عبد الكريم فرحان؛ بناء مقياس لكفايات الإشراف التربوي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين التربويين: (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، ٢٠١٦).
- ٤- سامي علي أبو الروس؛ دور سياسة التدوير الوظيفي في رفع مستوى الكفاءة الإدارية لدى العاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة: (جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، ٢٠١٤).
- ٥- شفاء ساكن المحاميد؛ التدوير الوظيفي وعلاقته بمستوى الكفاءة الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في المحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين: (جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، ٢٠٢٠).
- ٦- ظافر هاشم الكاظمي؛ التطبيقات العملية لكتابة الرسائل والأطاريح التربوية والنفسية: (بغداد، دار الكتب والوثائق، ٢٠١٢).
- ٧- عادل عبد الوهاب عبدالرزاق؛ بناء وتقنين مقياس التنمية الإدارية للملاكات التدريسية العاملين بالاندية الرياضية للمنطقتين الوسطى والجنوبية: (أطروحة دكتوراه، جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠١٨).
- ٨- عامر سعيد، وأيمن هاني الجبوري؛ الاستخدامات العلمية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية: (النجف الأشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، ٢٠١٦).
- ٩- عبدالله عبدالمنعم السلمي؛ الإيجابيات والسلبيات الإدارية المتوقعة للتدوير الوظيفي لمدير المدرسة كما يتصورها مديرو ومعلمو المدارس الثانوية في مدينة جدة: (رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، ١٩٩٦).
- ١٠- عزو عفانة؛ الإحصاء التربوي والإحصاء الاستدلالي، ج ١، ط ٢: (غزة، مكتبة أفق، ٢٠١٠).
- ١١- عقيل حسين عقيل؛ قواعد المنهج وطرق البحث العلمي، ط ١: (سوريا، دار ابن كثير للنشر، ٢٠١٠).
- ١٢- عكلة سليمان، وهند سليمان؛ الدليل في البحث العلمي: (القاهرة، مركز الكتاب الحديث للنشر، ٢٠١٦).
- ١٣- كامل عبود حسين؛ بناء وتقنين مقياس الاغتراب النفسي لدى بعض رياضيين الألعاب الفردية والفرقية: (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، ٢٠٠٨).
- ١٤- محمد حسن علاوي، ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي: (القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠).
- ١٥- محمد عبدالفتاح الصيرفي؛ البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، ط ١: (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢).
- ١٦- مروان عبدالمجيد إبراهيم؛ الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، ط ١: (الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٩).
- ١٧- نزهان حسين العاصي، ومازن عبدالرحمن؛ طرائق التدريس في التربية الرياضية، ط ١: (الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٨).
- ١٨- نضال سلام بدر؛ التدوير الوظيفي ودوره في الكفاءة الإنتاجية في الوزارات الفلسطينية: (رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، ٢٠١٦).

الملحق (١)

استبانة التدوير الوظيفي لمدرء المدارس الابتدائية (بصيغته النهائية)

أخي المعلم/ أختي المعلمة.

تحية طيبة، وبعد

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: (بناء مقياس التدوير الوظيفي لمدرء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى)، لاستكمال متطلبات الدراسة أعدّ الباحث هذه الاستبانة، التي تتكون من (٣٠) فقرة، وتهدف إلى بناء مقياس التدوير الوظيفي لمدرء المدارس الابتدائية، راجين تقديم البيانات الكافية بموضوعية ودقة سيؤدي إلى تقييم أفضل لموضوع البحث، وسيعود بالخير والنفع إلى المؤسسة التربوية، علماً أنّ هذه المعلومات يراعى فيها السرية التامة، وتستعمل لأغراض البحث العلمي حصراً.

ت	الفقرات	مع فائق الشكر والاحترام	الباحث
١	يسهم في تحقيق ارتفاع الإنتاج في العمل الوظيفي.		نادراً
٢	جعل مدير المدرسة أكثر إنتاجية على تحقيق أهداف العمل في المدرسة.		قليلًا
٣	يسهم في زيادة التركيز على أهداف المؤسسة التربوية والعناية بها.		أحيانًا
٤	يسهم في إيجاد بيئة مريحة للعمل، ممّا يؤثر ويحفز إيجابًا على أداء إنتاج المعلمين والمعلومات بصورة عامة.		غالبًا
٥	يساعد التدوير الوظيفي على بناء علاقات إنسانية، ممّا يؤثر إيجابًا على		دائمًا

					الإنتاج الوظيفي.
٦					يسهم في تحقيق الرضا المهني لمدرء المدارس.
٧					التخلص من الروتين والبيروقراطية وسلبياته في العمل.
٨					يؤدي التدوير الوظيفي إلى تسهيل إجراءات العمل الوظيفي.
٩					يوفر التدوير الوظيفي بيئة جيدة في المدرسة، مما يؤثر إيجابياً في أداء المعلمين.
١٠					يسهم التدوير الوظيفي على اكتساب المهارات الكافية التي عن طريقها يمكن إقناع معلمي المدرسة للعمل بصورة أفضل.
١١					يوف التدوير الوظيفي فرصة جيدة لإثبات المدير ذاته، وهذا يؤثر بصورة إيجابية في أداء المعلمين.
١٢					يؤدي التدوير الوظيفي إلى اكتساب الخبرات والمهارات الجديدة والمتنوعة في العمل الإداري.
١٣					يسهم التدوير الوظيفي في الكشف عن مواهب الهيئة التعليمية ومهاراتها.
١٤					يسهم التدوير الوظيفي في تفهم احتياجات الهيئة التعليمية وحاجاتهم بصورة أفضل.
١٥					يساعد التدوير الوظيفي على زيادة كفاءة الموارد البشرية الموجودة في المدرسة واستغلالها
١٦					يرفع التدوير قدراتي على التعامل بلطف، والابتعاد عن العنف مع الهيئة التعليمية.
١٧					يعمل التدوير الوظيفي على اكتساب مدرء المدارس ومعلميها خبرات جديدة.
١٨					يسهم التدوير الوظيفي بإثارة الدافعية نحو العمل لدى مدرء المدارس، مما يؤدي إلى الإبداع الوظيفي.
١٩					التدوير الوظيفي له أثر في تبادل المهارات والخبرات بين مدرء المدارس والعاملين في المدرسة.
٢٠					يسهم التدوير الوظيفي بفتح المجال للتطور والنمو الإبداع والترقي إلى وظائف أعلى في العمل.
٢١					يساعد التدوير الوظيفي على اكتساب أساليب قيادية جدية والإبداع فيها.
٢٢					يساعد التدوير الوظيفي على إبراز قدرات ومهارات إبداعية للمدير في المدرسة الجديدة التي يعمل فيها.
٢٣					يسهم التدوير الوظيفي بزيادة الروح المعنوية لدى معلمي المدرسة.
٢٤					يسهم التدوير الوظيفي برفع روح الانتماء وتعزيزها لدى المؤسسة التربوية.
٢٥					يحقق التدوير الوظيفي لمعلمي المدارس ومديريها بالمشاركة الجماعية بتقديم الحلول والأفكار للمعوقات التي تواجه المدرسة.
٢٦					يسهم التدوير الوظيفي باحترام وجهات النظر بين الهيئة الإدارية ومعلمي المدرسة.
٢٧					يسهم التدوير الوظيفي بتحقيق التنسيق الفعال بين المدرسة والمديرية العامة للتربية.
٢٨					يخلق التدوير الوظيفي اتصالات مفتوحة بين معلمي المدرسة، مما يعزز العمل بروح الجماعة.
٢٩					يضعف التدوير الوظيفي الاتكالية ويعزز استيعاب المعلم للمهام الجديدة، مما يؤثر إيجاباً في روح العمل الجماعي.
٣٠					يسهم التدوير الوظيفي بتقبل معلمي المدرسة القرارات الإدارية الصادرة عن المدير برغبة حقيقية للعمل الجماعي.