

# مشكله الدراسه

يعتبر التساؤل الرئيسي عن مشكلة الدراسة كيف يمكن أن يؤثر الدوران الوظيفي على أداء الموظفين في المدارس في المملكة العربية السعودية؟ و يثير التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يقبل الموظفين في المدرسة تطبيق التدوير الوظيفي عليهم ؟
- ماذا ستكون آثار الدوران الوظيفي على الإدارة العليا بالمدرسة ؟
- وما سيحصل في المدرسة من تخطيط, وأخطاء وخسارة زمن و(جهد مدخر) تكلفته المنظومة على أفرادها, بالإضافة إلى الخسارة المادية التي رصدت للتدريب والتأهيل .

# اهداف الدراسة

- تتمثل أهداف الدراسة في :
- إمكانية معرفة مدى تقبل الموظفين في المدرسة لتطبيق مبدأ التدوير الوظيفي .
- توضيح أثر الدوران الوظيفي على أداء الموظفين أصحاب المناصب الإدارية في المدرسة .
- الوقوف على العلاقة بين تطبيق الدوران الوظيفي وتجنب الآثار السلبية له داخل المدرسة .
- التعرف على مستوى الولاء لدى الموظفين في المدرسة نحو مدرستهم .
- التعرف على الآثار النفسية والمعنوية للدوران الوظيفي على الموظفين .
- إجراء نموذج استكشافي حول الدوران الوظيفي في المدرسة من خلال بحث العلاقة بين الدوران الوظيفي و أثره على الأداء في المدرسة

# فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى:

• هناك علاقة ايجابية بين بيئة العمل الداخلية للمدرسة ( القيادة الادارية، طبيعة ظروف العمل )، والدوران الوظيفي (للعاملين بها من إداريات.

الفرضية الثانية :

• هناك علاقة إيجابية بين عوامل الرضا الوظيفي عن ( الرواتب - الحوافز - العلاقة مع الرؤساء - العلاقة مع الزملاء ) في المدرسة الثانوية والدوران الوظيفي على الموظفين فيها .

الفرضية الثالثة :

• هناك علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات مع رؤساء العمل وبين الدوران الوظيفي للموظفات والذي يؤثر بدوره إيجابا على تحسين وتطوير الأداء .

الفرضية الرابعة :

• هناك علاقة بين التغيرات التي تحدث في سلوك الموظفين في المدرسة وبين الدوران الوظيفي فيها مما قد يؤدي إلى تدني الإنجاز .

| القرارات                                                                               | أوافق بسدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بسدة |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|----------|---------------|
| المرتبات الممنوحة في مدرستكم مناسبة للجهود المبذولة للوظيفة.                           |            |       |       |          |               |
| المرتب يكفي إحتياجات أعباء المعيشة ونفقات السكن، العلاج، والتعليم.                     |            |       |       |          |               |
| تغيير درجة المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى حدوث دوران وظيفي للموظفين داخل المدرسة. |            |       |       |          |               |
| التغير في الجانب المادي يؤدي إلى حدوث تنقلات للموظفين داخل المدرسة                     |            |       |       |          |               |
| تقوم إدارة المدرسة على إجراء التقيات لأعضاء هيئة التدريس في وقتها بدون أي تأخير.       |            |       |       |          |               |
| نقل الموظفين في المدرسة وفق معايير معتمدة يؤثر على أداء العاملين.                      |            |       |       |          |               |
| التنقلات الداخلية للموظفين تؤدي إلى أداء أفضل لموظفي المدرسة.                          |            |       |       |          |               |
| لا يساعدني جو العمل علي بذل أقصىما استطيع من مجهود                                     |            |       |       |          |               |
| يرتبط انتمائي للعمل بالمنظمة بما احصل عليه من حوافز مادية او معنوية                    |            |       |       |          |               |
| تحرص المنظمة علي تحقيق الاستقرار الوظيفي لمنسوبيها                                     |            |       |       |          |               |
| وظيفتك بالمدرسة تشعرك بتوفر فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي.                          |            |       |       |          |               |
| العمل في مدرستكم يشعركم بالإستقلالية في العمل.                                         |            |       |       |          |               |
| القيام بأداء عملك في المدرسة يحقق لك الشعور بالانتماء لها                              |            |       |       |          |               |
| يحرص الزملاء في مدرستكم على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم.                 |            |       |       |          |               |
| يحرص الزملاء في مدرستكم على تنمية الأنشطة الإجتماعية بينهم.                            |            |       |       |          |               |
| في مدرستكم تجد شكاوى الموظفين لا اهتمام اللازم من قبل الإدارة.                         |            |       |       |          |               |
| إن التغيير الحادث في سلوك الموظفين يؤدي إلى حدوث تنقلات للموظفين داخل المدرسة.         |            |       |       |          |               |
| تعمل القواعد الادارية علي سهولة انجاز الاعمال في المدرسة                               |            |       |       |          |               |

# منهجية الدراسة

تعتمد الباحثة في إعدادها لهذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأنها سوف تعتمد على أسلوبين أو طريقتين :

**- الأسلوب**

**النظري :** وذلك من خلاله سيتم جمع المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة من خلال البحث في الكتب والمراجع والأبحاث التي تخص هذه المشكلة .

**الأسلوب الميداني :**

ومن خلاله تقوم الباحثة بتصميم استمارة استبيان-

حيث تعتبر هي أداة جمع البيانات حيث يحتوي الاستبيان على مجموعة من أسئلة بحيث تعبر عن فرضيات مع وجود مجموعة منها إضافية

حيث ستقوم الباحثة بتوزيع استمارة استبيان على الموظفين باختلاف درجاتهم الوظيفية وقد اتبعت الباحثة نظام الاستبيان المغلق. والعمل على تحليلها ومناقشتها ووضع النتائج والتوصيات اللازمة من خلال التأكد من صحة الفروض .

# مخطط الدوران الوظيفي

الاطار العام للدراسه

•

الفصل الثاني الاطار النظري

•

الفصل الثالث منهجيه الدوران الوظيفي

•

الفصل الرابع التحليل الاحصائي

•

الفصل الخامس المناقشه والخاتمه

•

| جدول المحتويات             |            |
|----------------------------|------------|
| الاطار العام للدراسه       | رقم الصفحة |
| المقدمه-1                  | ٤          |
| مشكله الدراسه              | ٥          |
| فجوات على المستوى النظري   | ٦          |
| فجوات على المستوى التطبيقي | ٦          |
| أهمية الدراسه              | ٧          |
| على المستوى النظري         | ٨          |
| على المستوى التطبيقي       | ٨          |
| أسئلة الدراسه              | ٩          |
| اهداف الدراسه              | ١٠         |
| فرضيات الدراسه             | ١١         |
| نموذج الدراسه              | ١٢         |
| منهجيه الدراسه             | ١٣         |
| الدراسه الميدانيه          | ١٤         |
| مخطط الدوران الوظيفي       | ١٥         |
| الفصل الثاني :             | ١٦         |
| الدراسات السابقه           | ١٧         |
| الخاتمه                    | ١٨         |
| المراجع                    | ١٩         |

# المراجع

- أهم المراجع :**
- القرآن الكريم .
- عماد السوداني . مقال منشور **www.maktoobblog.com**
- د. المرسي . جمال الدين (2007م): الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين ، القاهرة .
- التوري , عبد الغني (1987م) : اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي , دار الثقافة للنشر والتوزيع , الدوحة .
- نصر , محمد (2002م) : تطوير برامج أداء المعلم وتدريبه في ضوء مفهوم الأداء , المؤتمر العلمي الرابع عشر , مفاهيم التعليم في ضوء مفهوم الأداء , المجلد الأول , جامعة عين شمس و القاهرة .
- العريقي , منصور محمد إسماعيل (2005م) : إدارة الموارد البشرية , الطبعة الثانية , مركز الأمين للنشر والتوزيع , صنعاء , اليمن .
- الشماع , خليل محمد حسن (2007م) : مبادئ الإدارة " مع التركيز على إدارة الأعمال " دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
- العريقي , منصور محمد إسماعيل (2007م) : الإدارة , الطبعة السادسة , مركز الأمين للنشر والتوزيع , صنعاء .
- القريشي , مدحت (2007) : اقتصاديات العمل دار وائل للنشر , ط1 , عمان .
- القيروتي , محمد قاسم (1990م) : إدارة الأفراد , ط1 , شركة المطابع النموذجية , عمان
- التجار , محمد علي , عبد القادر , حامد , و الزيات , أحمد حسن , و مصطفى , ابراهيم (1972م) : المعجم الوسيط , ج 1 , مجمع اللغة العربية , منشورات المكتبة الإسلامية , القاهرة .
- الغريان , مساعد (1432هـ) التدوير الوظيفي للمديرين و صنع القيادات الإدارية , مجلة تنمية الإدارية بمعهد الإدارة العامة , ع81 , الرياض .
- الكبيسي , عامر (2006م) : التطوير التنظيمي و قضايا معاصرة , ط1 , دار الرضا للنشر , دمشق .
- العتيبي , محمد زويد (1414هـ ) : التدوير الوظيفي , مجلة التجار العرب " تجارة الرياض " , العرقة التجارية الصناعية بالرياض , ع380 , الرياض .
- جاد الرب , سيد محمد (2009م) : استراتيجيات تطوير و تحسين الأداء : الأطر المنهجية و التطبيقات العملية , مطبعة العشري , السويس .
- داود , ثريا وليم (1994م) : سياسة تدوير العمالة : فلسفته . مزاياه . مشكلات , مجلة التنمية الإدارية , الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة , ع65 , القاهرة .
- فلاته , عبد العزيز عثمان (1432هـ) : التدوير الوظيفيللقليات الإدارية و انعكاساته على الروح المعنوية للعاملينبمستشفى القوات المسلحة بالرياض , رسالة ماجستير ( غير منشورة ) , جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية , الرياض .
- السلمي , عبد الله عبد المنعم ( 1417 هـ ) : الإيجابيات والسلبيات الإدارية المتوقعة للتدوير الوظيفي لمدير المدرسة كما يتصورها مديرو ومعلمو المدارس الثانوية في مدينة جدة , رسالة ماجستير ( غير منشورة ) جامعة أم القرى , كلية التربية , قسم الإدارة التربوية و التخطيط , مكة المكرمة .
- القحطاني , سعيد محمد (1432هـ) : الدوران الوظيفي ومدى إسهامه في تنمية الموارد البشرية " دراسة مسحية على الضباط العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني" بمدينة الرياض رسالة ماجستير ( غير منشورة ) , جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية , كلية الدراسات العليا , الرياض .
- الشريف , علي فهد (1430هـ) : الدوران الوظيفي و أثرهعلى الأداء بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة ( جامعة الملك عبد العزيز - جامعة أم القرى - جامعة الطائف) مجلة دراسات عربية في التربية و علم النفس : مجلة إقليمية عربية محكمة , ع4 , 5ع , (أكتوبر 2011م) .
- الزهراني , سعيد أحمد , القحطاني , سالم سعيد (1429هـ ) : إسهام حركة نقل مديري ووكلاء المدارس في تطوير الأداءالمدرسى من وجهة نظر المشرفين المنسقين و المعلمين .إشراف لجنة البحوث والدراسات بمركز الإدارة المدرسية , وزارة التربية والتعليم , جدة .
- العصاف , صالح (1989م) : المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية , دار الزهراء للنشر والتوزيع , مصر