

الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية: تصور تطويري

التكليف الأول
قضايا بحثية ٣

الباحث : سعود آل حمد

بيانات البحث

- عنوان البحث: الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية: تصور تطويري
- المؤلفون: هدى أحمد سلامة
- سنة النشر: 2023
- المشرف الأكاديمي: أ.د. جولتان حجازي
- مجال البحث: الإدارة التربوية
- الهدف: التعرف على واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية والسلبية، واقتراح تصور تطويري لتفعيل تلك الممارسات لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية
- المنهجية: منهج مختلط Mixed Methods يجمع بين الدراسة الكمية والكيفية

أهداف العرض التقديمي

1. تسليط الضوء على الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف وأهميتها في بيئة العمل.
2. استعراض الدراسات السابقة وتحليلها نقديًا (نقاط القوة والضعف).
3. تحديد الفجوات البحثية والاقتراحات العملية لتطوير هذه الممارسات في المجال التربوي.

خلفية عامة

- تعريف الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف: هي السلوكيات والإجراءات التي يقوم بها المسؤول، فتؤثر إيجابًا أو سلبًا على الحالة العاطفية للموظفين.
- أهمية الموضوع: ترتبط العواطف بمستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي بالإنتاجية وجودة الأداء.
- مجال التطبيق: ركّزت الدراسة على وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

الدراسات السابقة في البحث

1. محور الإدارة والتنظيم: ربط وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) بمشاعر الموظفين.
2. محور الاتصال وتقييم الأداء: تناولت الأبحاث علاقة وضوح قنوات الاتصال والعدل في التقييم بمستوى الرضا أو الإحباط العاطفي.
3. محور التحفيز: تحفيز إيجابي يرفع الانتماء ويقلل التوتر.
4. محور العواطف السلبية: (التنمر الإداري، المحاباة، الإهمال) وانعكاساتها على الصحة النفسية للموظف.

منهجية الدراسات السابقة

المناهج البحثية:

- منهج وصفي-كمي (استطلاعات رأي باستخدام استبانات).
- منهج مختلط (Mixed Methods) يجمع بين الاستبانات والمقابلات العميقة.

العينات:

- عينات كبيرة: تتيح قابلية أفضل للتعميم.
- عينات محدودة: نتائجها قد تتسم بخصوصية المكان والزمان.

نتائج عامة للدراسات السابقة

1. أهمية القيادة الإدارية: يؤثر سلوك المسؤول في خلق بيئة عمل إما إيجابية (رضا، أمان وظيفي) أو سلبية (إحباط، قلق).
2. التواصل الفعال: وجود قنوات شفافة ونزيهة يؤدي إلى الانسجام بين الموظفين.
3. تقييم الأداء العادل: يعزز الشعور بالإنصاف، ويقلل من التوتر.
4. التحفيز الموجه: يساهم في رفع الدافعية والإبداع لدى العاملين.

التحليل النقدي للدراسات السابقة

نقاط القوة:

1. تنوّع المناهج والأساليب، ما أعطى ثراءً في النتائج وتفاصيل معمّقة.
2. التطرّق لبيئات عمل مختلفة (مدارس، جامعات، قطاعات حكومية).
3. وجود توصيات قابلة للتطبيق؛ مثل تقديم دورات تدريبية للقادة والإداريين.

نقاط الضعف:

1. صعوبة التعميم: بعض الدراسات اعتمدت عينات صغيرة أو نطاقًا جغرافيًا محدودًا.
2. غلبة المنهج الوصفي: قلة الدراسات التجريبية أو الطولية (Longitudinal).
3. ضعف الاهتمام بالأبعاد الثقافية أو الاجتماعية المؤثرة في تكوين العواطف.

الفجوات البحثية

- الحاجة لدراسات مقارنة بين قطاعات مختلفة (حكومية، خاصة).
- ربط العواطف بالعوامل الثقافية والاجتماعية في البيئة الفلسطينية.
- إدخال البعد الجندري: كيف تتفاوت العواطف بين الذكور والإناث في المؤسسة؟
- عدم وضوح الخطط الإرشادية المؤسسية لإدارة العواطف السلبية وتعزيز الإيجابية.

خلاصة وتوصيات

الخلاصة:

- يُظهر الأدب البحثي أنّ القيادة الإدارية المحفّزة والشفافة هي أساس توفير بيئة نفسية وعملية إيجابية لدى الموظفين.
- سلوك المسؤولين في التحفيز والتواصل وتقييم الأداء يخلق عواطف إيجابية أو سلبية تحدد مستوى الرضا أو الاحتراق الوظيفي.

التوصيات:

1. اعتماد المنهج المختلط بشكل أوسع لدراسة الممارسات الإدارية والعواطف.
2. تشجيع المقارنة عبر قطاعات مختلفة لاختبار مدى قدرة النتائج على التعميم.
3. تصميم برامج تدريبية للإداريين تركز على المهارات العاطفية (Emotional Intelligence).
4. مراعاة البعد الثقافي المحلي في بناء سياسات إدارية تعزز الولاء والانتماء.

شكراً لكم