

دراسات نقدية – 01 MGM813

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 09 الأسبوع: 10



عنوان الورقة البحثية

درجة تطبيق الانضباط الوظيفي وعلاقته بالعمل والانجاز (الأداء الوظيفي) في
المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين

إعداد: نرمين جبران زحلاوي عياش

https://journals.ekb.eg/article_351742.html

رابط ورقة البحث:

التكليف

09

نقد الباحث



نتائج وتوصيات الدراسة

تعد الدراسة التي تناولت درجة تطبيق الانضباط الوظيفي وعلاقته بالعمل والإنجاز (الأداء الوظيفي) في المدارس العربية بلواء الشمال من الدراسات المهمة في مجال الإدارة التربوية، لكونها تربط بين متغيرين مؤثرين بشكل مباشر في جودة العملية التعليمية وعلى الرغم من القيمة العلمية التي تقدمها، إلا أن نتائجها وتوصياتها تستحق قراءة نقدية معمقة للكشف عن قوتها ونقاط ضعفها ومجالات تطويرها.

نقد الباحث

أولاً: نقد النتائج

1- انخفاض مستوى الانضباط الوظيفي

أشارت النتائج إلى أن تطبيق الانضباط الوظيفي لدى مديري المدارس جاء بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي (2.25) ورغم وضوح هذه النتيجة، إلا أن الدراسة لم تتعمق في تحليل الأسباب وراء هذا الانخفاض كان من المفترض أن تناقش الدراسة عوامل محتملة مثل:

- ضغط الأعباء الإدارية على المديرين.
- ضعف آليات الرقابة والمتابعة من قبل المديرين.
- غياب تدريب متخصص في إدارة الانضباط.
- اختلافات في ثقافة المدارس أو قياداتها.

كما لم تبين الدراسة ما إذا كانت هناك فروق بين المدارس بحسب حجمها أو موقعها أو مواردها، الأمر الذي قد يساهم في تفسير تفاوت درجات الانضباط.

نقد الباحث

2- مستوى الأداء الوظيفي متوسط وغير كاف

جاءت نتيجة الأداء الوظيفي بدرجة متوسطة وغير كافية بمتوسط (2.39)، وهي نتيجة تتوافق مع انخفاض الانضباط الوظيفي، لكن الدراسة لم تقدم شرحا وافيا حول الجوانب التي كانت أكثر ضعفا داخل الأداء على سبيل المثال:

- هل يعود الضعف إلى نقص المبادرة.
- أم ضعف متابعة المديرين للمعلمين.
- أم لضعف في ممارسات التدريس نفسها.

غياب هذا التفصيل يجعل نتيجة الأداء الوظيفي عامة، وتقلل من قيمة الاستنتاجات المرتبطة بها.

نقد الباحث

3- قوة الارتباط بين المتغيرين

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين الانضباط الوظيفي والأداء الوظيفي بقيمة معامل ارتباط (0.905) وعلى الرغم من أن العلاقة الإيجابية منطقية، إلا أن قيمة الارتباط المرتفعة جدا تثير التساؤلات:

- هل هناك تشابه كبير بين عبارات الاستبانة التي تقيس الانضباط وتلك التي تقيس الأداء مما رفع معامل الارتباط.
 - هل هناك تحيز في إجابات المعلمين بسبب رؤيتهم الشخصية للمديرين.
 - هل كان ينبغي استخدام أدوات قياس متعددة (مثل مقابلات أو ملاحظات صفية) لتقليل التحيز الذاتي.
- الاعتماد على الاستبانة فقط يجعل الارتباط المرتفع بحاجة إلى تفسير إضافي.

نقد الباحث

4- عدم مناقشة الفروق الديموغرافية

الدراسة ذكرت المتغيرات الديموغرافية، لكنها لم تعرض نتائج الفروق بين الجنس أو الخبرة أو المسمى الوظيفي. هذه الفروق قد تساهم في فهم أعمق للسلوك التنظيمي لكنها غابت من التحليل.

ثانياً: نقد التوصيات

1- عمومية التوصيات

معظم التوصيات جاءت بصيغة عامة مثل (تعزيز الانضباط الوظيفي أو الاهتمام بالأداء الوظيفي) ورغم أنها صحيحة، إلا أنها لا تقدم خطوات عملية قابلة للقياس، كأن توصي مثلاً:

- بإعداد برنامج تدريبي سنوي للمديرين.
- تطوير نظام متابعة إلكتروني للدوام والانضباط.
- تطبيق حوافز مرتبطة بمؤشرات أداء واضحة.

2- غياب التوصيات الخاصة بالمعلمين

ركزت التوصيات على المديرين والمؤسسات فقط، رغم أن المعلمين هم الفاعلون الرئيسيون في العملية التعليمية، وكان ينبغي إضافة توصيات مثل:

- تدريب المعلمين على مهارات الالتزام الذاتي.
- تعزيز ثقافة العمل التشاركي داخل المدرسة.
- تحسين التواصل بين المديرين والمعلمين.

3- التوصية بإجراء دراسات أخرى

هذه التوصية جيدة لكنها جاءت عامة دون اقتراح موضوعات أو مناهج محددة، مثل:

- دراسة تأثير ثقافة المدرسة على الانضباط الوظيفي.
- مقارنة الانضباط بين مدارس المدن والقرى.
- دراسات نوعية تعتمد المقابلات بدل الاستبانات فقط.

4- عدم الربط بين التوصيات والنتائج بشكل عملي

يفترض أن تكون التوصيات امتدادا مباشرا للنتائج، إلا أن الدراسة لم تربط بشكل واضح بين نتيجة محددة والتوصية المناسبة لها، مما جعل التوصيات منفصلة نسبيا عن النتائج.

نقد الباحث

الخلاصة:

جاءت الدراسة مفيدة في الكشف عن واقع الانضباط الوظيفي والأداء الوظيفي، لكنها بحاجة لتعميق تحليلي أكبر، وتفصيل في تفسير النتائج، وتطوير التوصيات لتصبح أكثر عملية وقابلية للتطبيق كما أن اعتمادها على الاستبانة فقط حد من قوة الاستنتاجات، وكان بالإمكان دمج أدوات متنوعة للحصول على صورة أكثر واقعية.

التكليف
09





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

