

عرض مقدمة من دراسة علمية + مشكلة بحثية + أهم الاعتبارات

محتويات العرض

التكليف الثاني
مهارات بحثية ٣

الباحث : سعود آل حمد

محتويات العرض

1. التمهيد للتكليف وأهدافه
2. عرض مقدمة مختارة من بحث (هدى أحمد سلامة)
3. أسباب الاختيار (التميّز / النقد)
4. صياغة مشكلة بحثية (500 كلمة)
5. أهم الاعتبارات عند كتابة المقدمة
6. الخلاصة والتوصيات

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

التمهيد للتكليف وأهدافه

المهمة المطلوبة:

- تقديم عرض مرئي (فيديو) مدته 10 دقائق + ملف PDF مرفق
- عرض مقدمة بحث/رسالة علمية واختيارها إما لجودتها أو لوجود ملاحظات عليها
- صياغة مشكلة بحثية في حدود 500 كلمة بمتغيرات من اختيارنا
- الإشارة لأهم النقاط الواجب مراعاتها في كتابة مقدمة الدراسة

أهداف التكليف:

1. تنمية مهارات الباحث في تحليل المقدمات البحثية.
2. تدريب الباحث على كتابة مشكلة بحثية واضحة ومتناسقة.
3. الإلمام بالمعايير الأساسية لمقدمة البحث الناجحة.

مقدمة مختارة من دراسة الدكتور هدى سلامة

عنوان الدراسة:

“الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية – تصور تطويري”

نبذة عن المقدمة (فصول من خلفية الدراسة ومشكلتها):

- أوضحت الباحثة أنّ الإنسان كائن اجتماعي يتأثر بالعواطف في بيئة العمل.
- أشارت لأهمية دور القائد في تشكيل مناخ إيجابي أو سلبي.
- ربطت الممارسات الإدارية بالعواطف الإيجابية (كالرضا الوظيفي) أو السلبية (كالإحباط).
- قدمت أمثلة من واقع وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
- اختتمت بطرح مشكلة الدراسة وأبرز تساؤلاتها.

أسباب الاختيار أو النقد

• نقاط التمييز:

1. المقدمة ترتبط بسياق تطبيقي (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية).
 2. تعالج ظاهرة حيوية: العواطف في بيئة العمل وتأثيرها في الأداء.
 3. تنظّم الأفكار من الخلفية النظرية وصولاً إلى المشكلة البحثية.
 4. تُظهر تسلسلاً منطقيًا: بدءًا من الإطار العام ثم التركيز على نقطة المشكلة.
- ### • نقاط النقد الممكنة:

1. طول المقدمة نسبيًا؛ كان يمكن اختصار بعض التفاصيل في الإطار النظري.
2. تداخل الخلفية النظرية مع عرض مشكلة البحث؛ يفضل في بعض الدراسات الفصل قليلاً بينهما.

صياغة مشكلة بحثية (في حدود 500 كلمة) بمتغيرات مختارة

تشهد المؤسسات التربوية تحديات متزايدة في سبيل رفع كفاءة أدائها وتحسين المخرجات التعليمية، ويُعدُّ البُعد العاطفي داخل بيئة العمل أحد أبرز العوامل التي قد تعرّض أو تُعزّل جهود التطوير الإداري. وفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، يُلاحظ أنّ الموظفين الإداريين غالباً ما يتعرّضون لمواقف يومية تتشابه فيها قرارات المسؤولين الإدارية مع مشاعرهم تجاه العمل، مما يؤثر سلباً أو إيجاباً في مستوى الرضا الوظيفي وقدرتهم على الإنجاز.

توفّر الممارسات الإدارية الإيجابية، مثل التواصل الفعّال والتشجيع على المبادرة واستخدام الحوافز العادلة، مناخاً غنياً بالعواطف الإيجابية؛ كالشعور بالتقدير، والرضا، والانتماء، والولاء للمؤسسة. على النقيض من ذلك، قد تنفع الممارسات الإدارية السلبية—كالتمييز، وتجاهل المقترحات، والتسلّط في اتخاذ القرارات—إلى تعزيز عواطف سلبية، كالإحباط والقلق وانعدام الثقة. ويؤثر هذا التباين بشكل مباشر في جودة أداء الموظفين واستقرارهم النفسي والاجتماعي.

إذن، فإنّ الإشكالية الأساسية تتمثّل في الكيفية التي تُمارَس بها الإدارة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، ومدى نجاح تلك الممارسات في إثارة العواطف الإيجابية—بدلاً من السلبية—لدى الموظفين. وتنبع هذه المشكلة من فجوة معرفية تتعلّق بعدم وضوح أثر تلك الممارسات في مؤشرات الأداء الفردي والجماعي، وغيب إطار تنظيمي واضح يرشد المسؤولين إلى الأساليب الأنجع في التعامل مع عواطف الموظفين.

إضافةً إلى ما سبق، تُشير بعض الدراسات السابقة إلى أنّ درجة تأهيل القيادة الإدارية تلعب دوراً في استئثاره العواطف الإيجابية، وهو ما يبرز الحاجة إلى استطلاع درجة وعي المسؤولين أنفسهم بقيمة هذا الجانب العاطفي في بيئة العمل كما تعكس العواطف السلبية على بيئة العمل عموماً، فتؤدّي إلى انخفاض مستوى التفاني الوظيفي، وترجع الدافعية، وربما تؤثر في سمعة الوزارة وقدرتها على الاحتفاظ بالكوادر المتميّزة.

ومن هنا، يتعيّن على الباحثين والمختصين فحص طبيعة الممارسات الإدارية المطبّقة حالياً؛ وما إذا كانت تكفي لخلق جوّ وظيفي صحي يتسم بالثقة والاحترام والمشاركة الإيجابية. وعليه، قد تُطرح أسئلة مثل: ما أبرز الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم؟ وما العوامل التي تجعل بعض الممارسات تتحوّل إلى مثيراتٍ سلبية؟ وكيف يتباين أثر هذه الممارسات وفقاً لمتغيرات كالسمي الوظيفي، وعند سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

وتُمثّل هذه المشكلة البحثية أهمية خاصة في ظلّ التوجّه العام نحو التنمية المستدامة للموارد البشرية، حيث إنّ فهم ديناميات العواطف في بيئة العمل يسهم في بلورة برامج تدريبية موجهة للمسؤولين، ووضع سياسات واضحة تكافئ الممارسات الإيجابية وتحدّ من السلوكيات السلبية. إنّ التعرّف المنهجي على أبرز ملامح هذه الممارسات ودورها في بناء مناخ وظيفي صحي يعدّ خطوة أساسية نحو تحسين مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، والارتقاء بالأداء المؤسسي العام.

في ضوء ذلك، تأتي هذه الدراسة سعياً لإجراء تحليل متكامل لجملة الممارسات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وارتباطها بالعواطف الإيجابية والسلبية لدى الموظفين، واقتراح سُبل تطوير تلك الممارسات لمواكبة أفضل المعايير الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

مشكلة بحثية في حدود 500 كلمة

• العنوان المقترح:

“دور الممارسات الإدارية في استثارة العواطف الإيجابية والسلبية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية”

• نص ملخص للمشكلة:

1. تزايد الاهتمام في المؤسسات التربوية برفع كفاءة الأداء وتحسين المخرجات.
2. العواطف الإيجابية (كالرضا والانتماء) والسلبية (كالإحباط والقلق) تتأثر بقوة بطبيعة الممارسات الإدارية.
3. في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، هناك حاجة لتحديد واقع الممارسات الإدارية الحالية وأثرها على الموظفين.
4. قد يؤدي غياب الشفافية والعدل والتحفيز إلى بروز عواطف سلبية وإهدار طاقات.
5. تبحث الدراسة إلى أي مدى تحقق الممارسات الإدارية عواطف إيجابية، وما العوامل التي تحرفها نحو السلبية؟
6. تُعدّ هذه المشكلة مهمة لتطوير بيئة العمل وزيادة الدافعية والالتزام المؤسسي لدى الكوادر البشرية.

أهم الاعتبارات عند كتابة المقدمة

1. جذب الانتباه: بدء المقدمة بفكرة أو ظاهرة حيوية أو إحصائية لافتة.
2. توضيح السياق: ربط الموضوع بواقع أو دراسات سابقة تدعم وجود المشكلة.
3. بلورة المشكلة: بيان سبب الحاجة للبحث وموضع الفجوة العلمية أو العملية.
4. الترابط: تسلسل من المقدمة العامة إلى المشكلة المحددة وأهداف البحث.
5. الإيجاز والوضوح: عدم الإسهاب الزائد، والحرص على لغة علمية دقيقة.
6. أهداف أو تساؤلات: يفضل ذكر أهداف البحث أو تساؤلاته أو فرضياته باختصار في ختام المقدمة.

الخلاصة والتوصيات

خلاصة:

- المقدمة هي البوابة الرئيسة لفهم البحث. كلما كانت مترابطة وواضحة، زادت قيمة الدراسة.
- المشكلة البحثية تُحدّد بالضبط ما يسعى الباحث إلى حله أو فهمه.
- استنادًا لمثال مقدمة “هدى سلامة”، يمكن استلهاً تنظيم الفقرات والعناصر الأساسية.

توصيات:

1. اعتمد دائمًا على أدبيات سابقة لإثبات وجود ظاهرة أو مشكلة.
2. انطلق من الأهم فالمهم؛ ركّز على النقط الجوهرية واحذف التفاصيل غير الضرورية.
3. اجعل أهدافك أو تساؤلاتك البحثية واضحة للقارئ في نهاية المقدمة.

شكراً لكم