

ملخص الأبحاث العلمية حول لممارسات الإدارية المثيرة للعواطف

الاتجاهات والفجوات البحثية

التكليف الثاني
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

المقدمة

- الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف أصبحت محط اهتمام كبير في المؤسسات التربوية.
- دراسة الدكتور هدى سلامة (2023) أبرزت دور هذه الممارسات في رفع أو خفض الحالة النفسية للموظفين.
- سيركز العرض على ملخص أهم الأبحاث المنشورة والاتجاهات والفجوات في هذا المجال.

عرض موجز لأهم الأبحاث

1. هدى سلامة (2023)
• منهج مختلط (Mixed Methods)
• خلصت إلى أن ضعف الاتصال والتحفيز وتقييم الأداء يولد عواطف سلبية (إحباط، توتر).
• اقترحت تصورًا تطويريًا يعزز العواطف الإيجابية.
2. كعكي والنصير (2021)
• ركزت على التنمّر الإداري والمحابة في المؤسسات الحكومية.
• أثبتت تأثيرها السلبي على الصحة النفسية وولاء الموظف.
3. Chanda (2014)
• دور القيادة في احتواء المشاعر السلبية عبر سياسات واضحة وتواصل فعال.
• أشارت إلى رابط مباشر بين الإدارة الإيجابية والرضا الوظيفي.
4. Fisher & Ashkanasy (2000)
• العلاقة بين تعبير القائد العاطفي وارتفاع دافعية الموظفين.
5. Hochschild (1983)
• مفهوم "العمل العاطفي" (Emotional Labor) وتأثيره على الاحتراق النفسي.

أهم الاتجاهات البحثية السائدة

1. القيادة التحويلية Transformational Leadership
 - الاهتمام بشخصية القائد ودوره في تحفيز الموظفين عاطفياً.
2. المنهجيات المختلطة Mixed Methods
 - استخدام استبيانات (كمي) ومقابلات أو مجموعات بؤرية (كيفي) لفهم الظواهر العاطفية.
3. الصحة النفسية للموظف
 - ازدياد الدراسات حول العلاقة بين العواطف والأداء، ومفهوم الاحتراق الوظيفي.
4. ظاهرة التنمر الإداري
 - تركيز متزايد على السلوكيات السلبية وأثرها في بيئة العمل.
5. البُعد الثقافي
 - الاهتمام بتأثير الخصوصيات الاجتماعية في التعبير عن المشاعر.

الفجوات البحثية

1. قلة الدراسات الطويلة الأمد Longitudinal
• معظم الأبحاث مقطعية قصيرة المدى.
2. ضعف الأدلة الإرشادية التطبيقية
• الحاجة إلى نماذج تشغيلية لتنفيذ الممارسات الإدارية الإيجابية.
3. الفروق الجندرية والوظيفية
• ندرة الدراسات التي تركز على اختلاف الاستجابة للعواطف بين الذكور والإناث أو بين المناصب الوظيفية.
4. التركيز على العلاج بدل الوقاية
• التركيز على علاج الظواهر السلبية بدل وضع سياسات وقائية منذ البداية.
5. غياب المقارنات القطاعية
• حاجة إلى أبحاث تقارن القطاع العام بالخاص، أو المؤسسات التعليمية المتنوعة.

الخلاصة

- تؤكد الأبحاث أنّ سلوك المسؤول الإداري (كالعدل في التقييم، الشفافية في الاتصال، التحفيز المنصف) له دور حاسم في تكوين عواطف إيجابية أو سلبية.
- جهود الباحثين أظهرت حاجة ملحة إلى دراسات بعيدة المدى وإلى خطط وقائية ونماذج تطبيقية تضمن بيئة عمل صحية.
- تتمثل الخطوة التالية في استثمار نتائج هذه الأبحاث لصياغة سياسات إدارية عملية تُحقق التوازن العاطفي للعاملين، وترفع مستوى أدائهم.

شكراً لكم