

نقد الإطار النظري لرسالة الدكتوراه: "الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية: تصور تطويري"

نقد الإطار النظري والتعليق على مدى
ملاءمته وشموليته

التكليف الأول
دراسات نقدية 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

مقدمة

- تتناول الرسالة بحثًا في الممارسات الإدارية (التنظيم، الاتصال، تقييم الأداء، التحفيز) ومدى إثارته للعواطف الإيجابية والسلبية لدى الموظفين.
- تمثل العواطف الإيجابية ركيزة أساسية لرفع الدافعية وتحسين الأداء، فيما تعيق العواطف السلبية الإنتاجية.
- تشكّل الدراسة جزءًا مهمًا من الأبحاث الحديثة في الإدارة والسلوك التنظيمي، خصوصًا في السياق الفلسطيني.

أهداف الرسالة (وفق عرض الباحثة)

1. التعرف على واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف (الإيجابية والسلبية) في وزارة التربية والتعليم.
2. تحديد الفروق في استجابات الموظفين تبعًا لمتغيرات مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، ومكان العمل.
3. تقديم تصور تطويري لتعزيز العواطف الإيجابية وتخفيف السلبية لدى الموظفين.

مكوّنات الإطار النظري

1. الممارسات الإدارية:

- التنظيم
- الاتصال
- تقييم الأداء
- التحفيز

2. العواطف في بيئة العمل:

- تعريف العواطف
- تصنيفها (إيجابية وسلبية)
- أثرها على سلوك الموظف وإنتاجيته

مدى شمولية الإطار النظري

- غطّت الباحثة تعريف الإدارة والممارسات الإدارية، ثم تطرّقت إلى العواطف والبيئة التنظيمية.
- استندت إلى أدبيات عربية وأجنبية حديثة، ما يعزّز حداثة المحتوى.
- أبرزت الفجوة البحثية من خلال الإشارة لقلّة الدراسات التي تربط بين الممارسات الإدارية والعواطف في سياق فلسطيني.

جوانب القوة في الإطار النظري

1. التسلسل المنطقي بين مفاهيم الإدارة والعواطف.
2. الاستناد إلى مصادر حديثة في الإدارة والسلوك التنظيمي.
3. الربط الواقعي: تطرّقت الباحثة لتجارب موظفي وزارة التربية والتعليم.
4. طرح الفجوة بوضوح: برّرت الحاجة إلى البحث في هذه الجزئية الجديدة.

الجوانب التي تحتاج تطويراً

1. تضمين نظريات إدارية راسخة: مثل نظريات القيادة التحويلية أو الخادمة، أو نظرية الأحداث العاطفية Affective Events Theory
2. توضيح دور الذكاء العاطفي لدى المدير وأثره في إثارة العواطف الإيجابية.
3. تفصيل أكبر للجانب الثقافي الفلسطيني: تحليل البيئة الاجتماعية والقوانين النازمة للوزارة.
4. عقد مقارنات مع دراسات عربية أو عالمية أخرى لتأكيد شمولية الإطار.

مدى ملائمة الإطار النظري لأهداف الدراسة

- انسجام: ركّز على العناصر الإدارية الأهم (تنظيم، اتصال، تقييم الأداء، وتحفيز)، وجميعها تصب في تحقيق هدف تطوير الممارسات المثيرة للعواطف الإيجابية.
- شمولية جيدة: يظهر الإطار توازنًا بين الطرح النظري والدراسات السابقة، مع الاستناد إلى مراجع معاصرة.
- تكامله مع التصور التطويري: يهيئ الأسس النظرية لبناء النموذج المقترح في الفصل الختامي.

خلاصة النقد

- نقاط القوة: ترابط واضح، مصادر حديثة، ربط بالواقع الفلسطيني، واستظهار فجوة بحثية.
- نقاط الضعف: محدودية تناول النظريات الكلاسيكية والقيادة العاطفية، ونقص إبراز الدور الثقافي والاجتماعي.
- النتيجة: الإطار كافٍ نسبيًا لتوجيه البحث نحو دراسة ميدانية تحقق أهدافه وتتيح بناء تصور تطويري فعال.

توصيات ومقترحات

- دمج نظريات الإدارة الحديثة: للتعَمّق في فهم العلاقة بين القيادة والعواطف.
- أفراد قسم للذكاء العاطفي: لشرح أثره في تحسين بيئة العمل.
- استقصاء أوسع للبعد الثقافي في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
- إجراء مقارنات مع تجارب دول أخرى لتجذير النتائج.

شكراً لكم