

المهمة الرابعة لمادة الدراسات النقدية

اختيار رسالة دكتوراه وتحليل
تقييم نتائج الدراسة وتحليل مدى
ارتباطها بالفرضيات البحثية



الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

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

إعداد:

هدى أحمد عبدالله سلامة

إشراف

أ.د. جولتان حجازي

تم تقديم هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الدكتوراه

في تخصص:

الإدارة التربوية

آذار / 2023

© الجامعة العربية الأمريكية- جميع حقوق الطبع محفوظة.

اخترت دراسة بعنوان

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً- مقدمة:

يقدم هذا الفصل عرضاً لتحليل النتائج ومناقشتها، وذلك بغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها؛ لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS). كما عُرضت نتائج الأسئلة المفتوحة من الاستبانة والمقابلة الشخصية.

ثانياً: تحليل النتائج الكمية (الاستبانة) ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: والذي ينص على: "ما واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف (الإيجابية والسلبية) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم؟" حيث استخدم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب، والدرجة المحكية؛ لمعرفة درجة الموافقة، واختبار (t) لعينة واحدة لاختبار مستوى التحقق الفرضي (80%) للمجالات. النتائج موضحة فيما يلي:

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب ودلالة اختبار (t) لكل مجال من مجالات الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف والمقياس ككل

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب والدرجة المحكية		دلالة الاختبار الفرضي عند 80% فاكث (4 فاكث)		قيمة ت		قيمة Sig		التفسير	
القياس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة المحكية	قيمة ت	قيمة Sig	لم يتحقق	لم يتحقق
التنظيم	300	3.01	0.84	60.24%	متوسطة	20.49	.0005	لم يتحقق	لم يتحقق
الاتصال	300	3.12	0.98	62.40%	متوسطة	15.37	.0005	لم يتحقق	لم يتحقق
تقييم الأداء	300	2.77	0.97	55.40%	متوسطة	22.03	.0005	لم يتحقق	لم يتحقق
التحفيز	300	2.70	0.83	54.00%	متوسطة	27.04	.0005	لم يتحقق	لم يتحقق
اجمالي المقياس	300	2.90	0.87	58.00%	متوسطة	21.95	.0005	لم يتحقق	لم يتحقق

من جدول (7) يمكن استخلاص ما يلي:

- أن جميع المتوسطات الحسابية لجميع المجالات، والمقياس ككل جاءت بدرجة متوسطة.
- حصل مجال الاتصال على أعلى متوسط حسابي (3.12) وبوزن نسبي (62.4%)، بينما حصل مجال التحفيز على/ أدنى متوسط حسابي (2.7) وبوزن نسبي (54%).
- حصلت الدرجة الكلية للمقياس على متوسط حسابي (2.9)، وبوزن نسبي (58%) وبدرجة متوسطة.

نتائج الدراسة:

تائج الإحصاء الوصفي:

أظهرت جميع المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تحقيق مستوى متوسط ولم تصل إلى المستوى الفرضي المفترض (٨٠%)، مما يشير إلى الحاجة إلى تطوير هذه الممارسات

نتائج الإحصاء الاستدلالي:

الجنس: وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في بعض المجالات، مثل الاتصال المؤهل العلمي: لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أغلب المجالات، باستثناء مجال الاتصال حيث كانت لصالح حملة درجة البكالوريوس

سنوات الخبرة: لم تُظهر النتائج فروقًا ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات

مكان العمل: وُجدت فروق لصالح من يعملون في المديريات مقارنة بالوزارة

المسمى الوظيفي: لم تُظهر النتائج فروقًا ذات دلالة إحصائية باستثناء مجال التحفيز، حيث وُجدت فروق بين الوظائف الإشرافية ووظائف الإدارة الوسطى

نتائج تحليل البيانات النوعية (المقابلات والأسئلة المفتوحة):
البرامج التدريبية: لا يتم تصميمها بناءً على نتائج تقييم الأداء، مما يقلل من فعاليتها
نظام الحوافز: لا يلبي تطلعات الموظفين، ويؤثر سلباً على العواطف الإيجابية
التمييز بين الجنسين: أكدت المقابلات والاستبانة وجود تمييز بين الذكور والإناث في العمل
نظام تقييم الأداء: أجمعت النتائج على أنه بحاجة إلى تعديل وتطوير، حيث يُستخدم بشكل صوري ولا يعكس
الأداء الفعلي

الفروقات بين نتائج الاستبانة والمقابلات:

في بعض النقاط، تطابقت النتائج بين الاستبانة والمقابلات، مثل أهمية التحفيز والعدالة في بيئة العمل
في جوانب أخرى، اختلفت النتائج، حيث أظهرت المقابلات أحياناً تجارب أكثر سلبية مما عكسته الاستبانة

التوصيات المستخلصة من النتائج:

ضرورة تطوير ممارسات إدارية تعزز العواطف الإيجابية لدى الموظفين
تعديل سياسات تقييم الأداء بحيث تعكس الأداء الفعلي وتعتمد عليه في
تصميم البرامج التدريبية.

تحسين نظام الحوافز وربطه بشكل أكثر عدالة مع الأداء الفعلي للموظفين

تحليل نتائج الدراسة الكمية والنوعية:

- تناولت الدراسة تحليل نتائج البيانات الكمية المستخلصة من الاستبانة، إلى جانب البيانات النوعية المستقاة من الأسئلة المفتوحة والمقابلات الشخصية، وذلك للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته .
- النتائج الكمية (الاستبانة): تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب، والدرجة المحكية، لعينة واحدة لاختبار مستوى التحقق الفرضي (+إلى جانب اختبار) الذي تم تحديده عند ٨٠%.

النتائج النوعية (المقابلات والأسئلة المفتوحة): تم تحليل البيانات من خلال منهجية الترميز والتصنيف والمقارنة لاستخلاص النتائج النوعية، والتي أظهرت توافقاً مع بعض نتائج الاستبانة، بينما اختلفت في جوانب أخرى

تحليل مدى ارتباط النتائج بالفرضيات البحثية

تحليل نتائج المقابلات الفردية:

جمعت ١٠٠% من العينة التي تمت مقابلتها على أهمية التدوير الوظيفي، مراعاة الاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظفين، واعتماد سياسة الباب المفتوح ٨٣% من المشاركين أكدوا وجود تمييز بين الجنسين في بيئة العمل

١٠٠% من المستجيبين أكدوا أن نظام تقييم الأداء بحاجة إلى تعديل وتطوير

اتفقت الدراسة مع أبحاث سابقة أشارت إلى أن تقييم الأداء لا يُستخدم فعلياً لتحديد الاحتياجات التدريبية، وهو ما تم تأكيده في دراسات أخرى

فرضيات الدراسة الفرعية:

صيغت الفرضيات الآتية بناءً على سؤال الدراسة الرابع:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير الجنس.

9

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير لمكان العمل.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

فرضيات الدراسة الفرعية:

صيغت الفرضيات الآتية بناءً على سؤال الدراسة الرابع:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير الجنس.

9

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، تعزى لمتغير لمكان العمل.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

تحليل الأسئلة النوعية:

تم تحليل إجابات الأسئلة المفتوحة عبر عدة مراحل تشمل تصنيف البيانات، دمج المتشابه منها، وتحليل التكرارات أكدت نتائج التحليل أن هناك حاجة إلى إعادة النظر في البرامج التدريبية وآليات التقييم الوظيفي لضمان تحسين بيئة العمل

مدى توافق الفرضيات مع التوصيات
بناءً على رفض أو قبول الفرضيات، يمكن ملاحظة أن الدراسة قدمت توصيات لمعالجة الفروق المكتشفة، مثل:

تعزيز المساواة بين الجنسين في توزيع المهام الإدارية والمسؤوليات، بناءً على الفروق المكتشفة في استجابات الذكور والإناث.

إعادة النظر في نظام التقييم الوظيفي، خاصة في المديرية، لضمان توحيد الممارسات الإدارية بين مختلف أماكن العمل.

تصميم برامج تدريبية تستهدف مسؤولي الإدارة لمساعدتهم في تفعيل العواطف الإيجابية ضمن بيئة العمل، نظرًا لاختلاف تأثير ممارساتهم حسب المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي

الخلاصة:

ترتبط نتائج الدراسة بالفرضيات بشكل وثيق، حيث جاءت بعض النتائج متوافقة مع الفرضيات، بينما قدمت بيانات مخالفة لبعضها الآخر، مما استدعى اقتراح تعديلات وتحسينات في البيئة الإدارية بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية لضمان بيئة عمل أكثر تحفيزاً للعواطف الإيجابية