

تقييم نتائج الدراسة ومدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

التكليف الرابع
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

المقدمة

- تتناول الرسالة دور الممارسات الإدارية (التنظيم، الاتصال، تقييم الأداء، التحفيز) في إثارة العواطف الإيجابية أو السلبية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم.
- تمثل نتائج الدراسة أساس الحكم على مصداقية البحث ومساهمته العلمية.
- في هذا العرض، سنراجع أبرز نتائج الدراسة ونحلل مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية.

نبذة عن أهداف الدراسة وفرضياتها

1. أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى الموظفين.
- الكشف عن الفروق في استجابات الموظفين وفق متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي، مكان العمل).
- بناء تصور تطويري للعواطف الإيجابية.

2. الفرضيات:

- لا توجد فروق في استجابات الموظفين تعزى للجنس.
- لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي.
- لا توجد فروق تعزى لسنوات الخبرة.
- لا توجد فروق تعزى لمكان العمل.
- لا توجد فروق تعزى للمسمى الوظيفي.

النتائج الرئيسية (الكمية)

1. درجة تحقق الممارسات الإدارية
 - جاءت بدرجة "متوسطة" ولم تصل إلى الحد المحكي (80%).
 - يدلّ على وجود فجوات أو جوانب تحتاج تحسينًا.
2. الفروق الديمغرافية
 - الجنس: وُجدت فروق لصالح الذكور في الدرجة الكلية؛ رُفضت فرضية عدم وجود فروق.
 - المؤهل العلمي: فروق في مجال الاتصال لصالح حملة البكالوريوس؛ رُفضت الفرضية جزئيًا.
 - مكان العمل: فروق لصالح من يعملون في المديریات؛ رُفضت الفرضية.
 - المسمى الوظيفي: فروق في التحفيز لصالح الوظائف الإشرافية، لم تظهر فروق بالدرجة الكلية؛ رُفضت الفرضية جزئيًا.
 - سنوات الخبرة: لا توجد فروق؛ قُبِلت الفرضية.

النتائج النوعية (المقابلات)

- أجريت 6 مقابلات مع مسؤولي الوزارة وصنّاع القرار.
- أبرزت حاجتهم إلى:
 1. التدوير الوظيفي.
 2. سياسة الباب المفتوح.
 3. تحسين نماذج تقييم الأداء.
- اتفقت مع النتائج الكمية في أنّ العواطف الإيجابية تُحفّز عبر العدالة والشفافية.

ربط النتائج بالفرضيات

1. فرضية الجنس:
 - النتيجة الفعلية: وُجدت فروق دالة لصالح الذكور.
 - حالة الفرضية: رفض (لأن الفرضية الأصلية ادّعت عدم وجود فروق).
2. فرضية المؤهل العلمي:
 - النتيجة: فروق في مجال الاتصال لصالح البكالوريوس.
 - حالة الفرضية: رفض جزئي.
3. فرضية الخبرة:
 - النتيجة: لا فروق دالة.
 - حالة الفرضية: قبول.
4. فرضية مكان العمل:
 - النتيجة: فروق لصالح المديرين.
 - حالة الفرضية: رفض.
5. فرضية المسمى الوظيفي:
 - النتيجة: فروق في مجال التحفيز لصالح الوظائف الإشرافية فقط.
 - حالة الفرضية: رفض جزئي.

تفسيرات وتوافق مع الإطار النظري

- متوسطُ عام للممارسات: يشير إلى أن بعض السياسات الإدارية لا تحقق الرضا الكافي لدى الموظفين.
- فروق الجنس: قد تعود إلى طبيعة الفرص أو التمييز بين الذكور والإناث.
- فروق المؤهل العلمي: الذين يحملون بكالوريوس قد يكونوا أكثر استخدامًا لقنوات الاتصال الحديثة أو لديهم توقعات مختلفة.
- مكان العمل (الوزارة مقابل المديرية): يمكن أن تختلف الإجراءات والتواصل بين المركز والمديرية؛ ينعكس على مستوى العواطف.
- سنوات الخبرة: لم تؤثر في إدراك الممارسات؛ ما يوحي بأن البيئة التنظيمية والسياسات هي الأهم.
- تتوافق هذه التفسيرات مع دراسات سابقة أشارت لتأثير العوامل التنظيمية على عواطف الموظفين أكثر من العامل الزمني.

مدى تحقيق أهداف الدراسة

1. وصف واقع الممارسات الإدارية: تحقق عبر الاستبانة والمقابلات، النتيجة: مستوى متوسط.
2. التعرف على الفروق: تم اختبار الفروق بأساليب إحصائية (T-test وANOVA)، واتضح قبول بعض الفرضيات ورفض بعضها.
3. التصور التطويري: قدّمت الباحثة عدة توصيات لتفعيل القيادة الإيجابية، وسياسات الباب المفتوح، وتطوير تقييم الأداء وتحفيز الموظفين.

الجوانب القوية في عرض النتائج

1. ربط النتائج الكمية والنوعية: يعزّز صدقية التفسير.
2. توضيح قبول/رفض الفرضيات: بشكل صريح في النص.
3. تركيز على حدّ محكي (80%): أضفى وضوحًا على مستوى تحقق الممارسات.

الجوانب التي يمكن تطويرها

1. تفسير أوفى لأسباب فروق الجنس: قد تتطلب تحليلاً أعمق لسياق العمل.
2. تفصيل أكثر للمقابلات: خطوات تحليلية (الترميز) أو شرح الأمثلة المفصلة.
3. تحليل علاقات أخرى: مثل معاملات الارتباط أو استخدام نموذج انحدار لمعرفة أي بعد إداري يؤثر أكثر في العواطف.

الاستنتاج النهائي

- النتائج أظهرت تبايناً واضحاً في مدى تحقق الممارسات الإدارية بين المجموعات الديمغرافية، مما أدّى إلى رفض بعض الفرضيات وقبول أخرى.
- يعكس هذا أهمية مراجعة اللوائح والبرامج التحفيزية، خاصة في مقر الوزارة مقابل المديریات، ولدى الذكور والإناث، أو بين الوظائف الإشرافية والعادية.
- قيمتها: هذه المعطيات تمهد لتطوير تصور يعالج نقاط الضعف في البيئة الإدارية ويعزّز العواطف الإيجابية لدى الموظفين.

شكراً لكم