

المهمة الثالثة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني

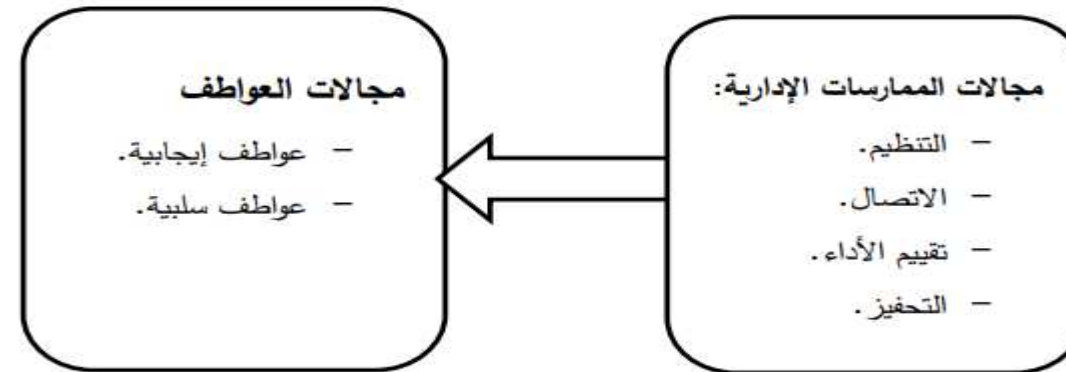


منهجية البحث المستخدمة

Chapter
01

تصميم المنهجية

قامت الباحثة بتصميم أنموذج الدراسة بالاستناد وبمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، وبناءاً عليه تم اختيار مجالات الممارسات الإدارية بأبعادها التنظيم، الاتصال، تقييم الأداء، والتحفيز متغير مستقل، ومجالات العواطف بأبعادها إيجابية، وعواطف سلبية كمتغير تابع، ويشير الشكل التالي إلى نموذج الدراسة والذي يظهر متغيري الدراسة المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع.



شكل (2) يوضح مخطط الدراسة للإطار النظري، من إعداد الباحثة

Chapter
01

تصميم المنهجية

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج المختلط أو المندمج (Mixed Methods) الكمي والكيفي والذي يعرفه (Skidmore,2022) بأنه تصميم يستخدم عناصر البحث الكمية والنوعية للحصول على نتيجة لدراسة ما، وينطلق منطق الدمج بين المناهج عبر الجمع بينهما للتغلب على عملية التحيز الشخصية، التي تنشأ عن المنهج الوحيد في البحث، وأيضاً اكتساب رؤية كاملة وشاملة لموضوع البحث. كما أن المنهج المختلط مثالي في الدراسات التربوية والاجتماعية، حيث يمكن أن يدمج وجهات النظر المختلفة بين الأرقام والبيانات السردية. أرى أن اختيار الباحثة لمنهج البحث جيداً فهو الأنسب لقياس أهداف البحث والسعي نحو إيجاد نتائج تجيب عن التساؤلات البحثية.

Chapter
01

تصميم المنهجية

تقييم منهج الدراسة:
نقاط القوة:

منهج شامل يُتيح استكشاف الظاهرة من زوايا متعددة.
استخدام المنهج المختلط يعزز مصداقية النتائج حيث يدعم أحد النهجين الآخر.

نقاط الضعف:

لم يتم الإشارة بشكل كافٍ لكيفية دمج البيانات الكمية والنوعية للوصول إلى الاستنتاجات النهائية.
لم توضح الأطروحة مدى تأثير كل منهج (الكمي والنوعي) على تفسير النتائج.

Chapter
01

تصميم المنهجية

عينة الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام عينة طبقية عشوائية، ممثلة لمجتمع الدراسة عددها (300) موظف إداري. وأعدت استبانة بعد الرجوع لمجموعة من الدراسات السابقة، والتي تناولت موضوع الدراسة والتي عرضت في فصل الدراسات السابقة، والاستعانة بشكل خاص بدراسة كل من (الكوري وآخرون، 2022) محور العلاقات الإنسانية، ودراسة (سليمان، 2021) لبعد الحوافز والمكافآت، ودراسة (حمادوش، 2019) لبعد التنظيم والحوافز، ودراسة (الدعيس، 2018) لبعد الاتصال، وتقييم الأداء، ودراسة (البدوي، 2021) لمحور المكافآت والحوافز.

التوزيع العشوائي الطبقي يدعم تمثيل المتغيرات الديمغرافية مثل الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، والمسمى الوظيفي.

حجم العينة النوعية: مقابلات مع 6 مسؤولين (أقل مقارنة بالعينة الكمية)، مما قد يكون غير كافٍ لتعميم النتائج النوعية

طريقة الاختيار: استخدام العشوائية الطبقية يعزز التمثيلية ويقلل من التحيز.

Chapter
02

أداة الدراسة

تم بناء أداة الدراسة لقياس أثر الممارسات الإدارية على المجالات المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية للمستجيبين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتكون من أربعة مجالات، بواقع (60) فقرة موزعة كالاتي:

- أ - التنظيم، ويتكون من (17) فقرة.
- ب - الاتصال، ويتكون من (19) فقرة.
- ج - تقييم الأداء، ويتكون من (10) فقرات.
- د - التحفيز، ويتكون من (14) فقرة.

الجزء الثالث: ويتكون من سؤاليين مفتوحين.

استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

Chapter
02

أداة الدراسة

الاستبيانات:

أدوات كمية مهيكلية ومناسبة لجمع البيانات واسعة النطاق
تم التحقق من صدقها وثباتها باستخدام اختبارات معيارية (مثل ألفا كرونباخ)، مما يزيد من موثوقية
البيانات.

المقابلات المفتوحة:

أدوات نوعية جيدة لاستقصاء الآراء والاتجاهات الشخصية.
تُمكن من الحصول على تفاصيل حول الأسباب والظروف المرتبطة بالممارسات الإدارية.
التقييم:

نقاط القوة:

الجمع بين الأدوات يحقق تنوعاً في البيانات وعمقاً في الفهم.
استخدام الاختبارات الإحصائية لضمان موثوقية الأدوات يزيد من جودة الدراسة.

Chapter
02

أداة الدراسة

نقاط الضعف:

لم يتم تقديم تفاصيل كافية حول بنود الاستبيان أو أسئلة المقابلات المفتوحة. قد تؤثر طبيعة الأسئلة في المقابلات على النتائج، خاصة إذا لم تُطرح بطريقة محايدة.

Chapter
03

نتائج الدراسة

النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة:
درجة تحقق الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية:
أشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي لجميع المجالات لم يصل إلى المستوى الفرضي (80%)، مما يشير إلى درجة تحقق متوسطة لهذه الممارسات.
اختلاف استجابات العينة وفق المتغيرات:
وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات العينة:
لصالح الذكور في متغير الجنس.
لصالح حملة درجة البكالوريوس في المؤهل العلمي.
لصالح من يعمل في المديرية في متغير مكان العمل.
بينما لم تسفر النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمسمى الوظيفي أو سنوات الخبرة.
رأي المشاركين حول العواطف الإيجابية والسلبية:
أكد جميع المشاركين في المقابلات الفردية أهمية مراعاة الاحتياجات النفسية والاجتماعية للمرؤوسين، وأهمية استخدام سياسة الباب المفتوح وتعزيز العدالة.

Chapter
03

نتائج الدراسة

التحديات والممارسات السلبية:
كشفت النتائج عن وجود تمييز بين الجنسين وعدم تفعيل برامج ترفهية في الوزارة.
أهمية القيادة العادلة:
تم التأكيد على أهمية القيادة العادلة في تعزيز التعاون والعدالة الاجتماعية بين المرؤوسين.

المصادر

سلامة، هدى أحمد (2023). الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

