

دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليه

التكليف الثالث
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

المنهجية البحثية المستخدمة

التصميم البحثي: منهج مختلط Mixed Methods

• الجمع بين الاستبانة الكمية والمقابلات الكيفية.

• سعي للحصول على رؤية أكثر شمولاً للظاهرة.

أساليب جمع البيانات:

• **الاستبانة:** ورّعت على عيّنة 300 موظف في وزارة التربية والتعليم بالمحافظات الشمالية. غطت مجالات: التنظيم،

الاتصال، تقييم الأداء، التحفيز.

• **المقابلات الفردية المفتوحة:** أجريت مع 6 من صنّاع القرار في الوزارة؛ بهدف تفسير نتائج الاستبانة وفهم البيئة المؤسسية.

طرق التحليل:

• **تحليل كمي:** برنامج SPSS لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وإجراء اختبارات الدلالة الإحصائية

ANOVA، t-test

• **تحليل كيفي:** ترميز البيانات المستقاة من المقابلات، واستخراج الفئات Themes لدعم النتائج الكمية.

النتائج الرئيسة وعلاقتها بالأهداف

- واقع الممارسات الإدارية:
 - درجة متوسطة في تفعيل العواطف الإيجابية؛ ضعف التحفيز والاتصال وانخفاض الشفافية في تقييم الأداء.
 - الفروق الديموغرافية:
 - فروق لصالح الذكور في بعض المجالات، وأخرى لصالح المؤهل العلمي في الاتصال.
 - عدم وجود فروق معنوية في متغير سنوات الخبرة بالنسبة للدرجة الكلية.
- الارتباط بالأهداف والفرضيات:
 - تأكيد وجود ارتباط بين الممارسات الإدارية الإيجابية وارتفاع الرضا النفسي لدى الموظفين.
 - تحققت بعض الفرضيات المتعلقة بالجنس والمؤهل العلمي، بينما لم تتحقق لدى سنوات الخبرة.

النقاط الأساسية في التصور التطويري

اعتماد سياسة "الباب المفتوح": تواصل متاح بين المسؤول والموظف.
تدريب القيادات على المهارات العاطفية: رفع الوعي بأهمية الجانب النفسي في بيئة العمل.
تحسين نظام تقييم الأداء: التركيز على التغذية الراجعة البناءة بدلاً من التقييم العقابي.
تعزيز التحفيز: تبني حوافز مادية ومعنوية عادلة تشجع على الإنجاز.

تقييم نقاط القوة والضعف في الدراسة

نقاط القوة:

1. استخدام منهج مختلط: يمنح نتائج أكثر شمولاً.
2. عينة بحثية مناسبة: 300 موظف تمثل قطاعاً مُعتبراً من الوزارة.
3. تنوع أدوات البحث: استبانة + مقابلات دعمت التكامل بين الكمي والكيفي.
4. اقتراح تصور تطويري: ربط الجانب النظري بتوصيات تطبيقية.

نقاط الضعف:

1. عدم تتبع المتغيرات بمرور الوقت: الحاجة لدراسة طولية لمراقبة التغير العاطفي.
2. عدم شمولية بعض المناطق: تركزت في المحافظات الشمالية، وقد لا تعكس الوضع في كل المناطق.
3. محدودية عدد المقابلات النوعية: (6 فقط) ما قد يُحد من تنوع الرؤى.
4. إغفال التأثيرات الثقافية العميقة: تحتاج لمزيد من الدراسة حول اختلاف الإدارات في البيئة الثقافية والمؤسسية.

إمكانية التطبيق في سياقك البحثي

- المنهجية المختلطة: يمكنك الاستفادة منها في بحثك، عبر تخصيص أدوات قياس كمي وكيفي.
- السياسات الإدارية المقترحة: إمكانية تكيفها في بيئات مؤسسية أخرى (حكومية أو خاصة) مع تعديلها للسياق.
- الاستفادة من نقاط الضعف: - تطوير بحث طولي يمتد فترة زمنية أطول.
- التوسع في المقابلات مع فئات مختلفة (مشرفون، موظفون جدد) لإثراء الرؤية الشمولية.

الخلاصة

خلاصة التحليل:

1. المنهج المختلط مكّن الباحثة من رسم صورة واضحة عن الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف.
2. أظهرت النتائج علاقة وثيقة بين نوعية هذه الممارسات وبين الحالة العاطفية للموظفين.
3. الدراسة قدّمت حلولاً عملية، لكنها تظل بحاجة لتوسيع شريحة التطبيق على مدى زمني وجغرافي أكبر.

رسالة ختامية:

هذا التحليل يبيّن كيفية تصميم وتنفيذ الأبحاث في مجال الإدارة التربوية، وأهمية الجمع بين الجانب الكمي والنوعي للوصول إلى توصيات فاعلة تساهم في تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

شكراً لكم