

مهارات بحثية

سارة مشعي الدوسري

الممارسات الادارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية و التعليم الفلسطينية

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

المقدمة

خلق الله تعالى النفس البشرية، وخلق لها حاجات عدة، يقضي الإنسان عمره في تحقيقها، ولا يمكنه ذلك بمفرده، لذلك جعله كائنًا اجتماعيًا، يعيش مع الجماعة، مهما كانت هذه الجماعة بدائية النشأة ومهما بلغت من التطور الحضاري والعلمي، بل أكثر من ذلك فإن جميع الكائنات الحية تعيش في جماعات للدفاع عن نفسها، أو للتعاون لحماية نفسها من مخاطر الطبيعة، ولما كان الإنسان الأكثر تطورًا عقليًا بين الكائنات الحية، عمل منذ القدم على تكوين مجتمعه من جهة، وتنظيمه من جهة أخرى، من أجل تلبية احتياجاته المتطورة في مجالات العلوم الاجتماعية والاقتصادية والتربوية والزراعية والصناعية، تطلب ذلك مشاركة أعداد كبيرة باختلاف معارفهم وقدراتهم، ولما كانت العلاقات بين البشر- أينما كانوا- ليست علاقات ميكانيكية مجردة أو بحتة، إنما ناتجة عن تفاعل إنساني وعاطفي بينهم، فإن هذه العلاقات ينتج عنها صداقات وعلاقات إيجابية، أو صراعات وعلاقات سلبية، مما حتم ضرورة تنظيم هؤلاء المشاركين وإدارتهم من حيث تحمل المسؤولية، والدور الذي يقوم به كل فرد منهم في إطار الجماعة، وتصويب أخطائه وتطوير أدائه؛ ليُصبح المخرج المراد تحقيقه أكثر تنظيمًا واحترافًا.

ومن خلال مراجعة الباحثة للعديد من الدراسات التي اهتمت في هذا الموضوع، وخاصةً العلاقات في العمل، حيث يقضي العاملون جزءًا كبيرًا من وقتهم معًا، بغض النظر عن موقع كل منهم في السلم الوظيفي، وكون القائد أو المسؤول صاحب السلطة والصلاحيات الأعلى في المؤسسة أو القسم الذي يعمل فيه، عليه ضمان الاستقرار في بيئة العمل، من خلال ممارساته الإدارية، من (التنظيم، والاتصال، والتحفيز، وتقييم الأداء)، فقد أشار كمكي والنصير (2021) إلى أن المؤسسات تسعى لتحقيق بيئة عمل تتوافر فيها جميع مقومات البيئة الناجحة، لكن هناك بعض الظواهر السلبية التي تُعد عائقًا لتحقيق أهدافها، وتهدد نجاحها، منها: (المحاباة، والتهمر الإداري، .. إلخ)، وأوضح العريفي (2021) أن كفاءة المؤسسات تعتمد بشكل عام على كفاءة موظفيها، وقدراتهم ورغبتهم في العمل، وعلى سعادتهم، وعواطفهم الإيجابية التي تقود إلى العطاء، وزيادة قدراتهم وكفاءتهم وتقديمهم خدمات تفوق التوقعات، وتؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لديهم، وتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة معًا، وهنا يأتي دور الممارسات الإدارية للقائد أو المسؤول.

- الباحث سعى إلى تقديم خلفية شاملة عن أهمية الممارسات الإدارية للقادة في التأثير على عواطف ودوافع الموظفين، وارتباط ذلك بتحقيق أهداف المؤسسة.

- تناول أهمية إدراك القادة للجوانب النفسية والعاطفية للموظفين وأثرها على سلوكهم وأدائهم.

- الباحث أشار إلى ملاحظاته حول معاناة الموظفين من ممارسات إدارية سلبية تؤثر على عواطفهم السلبية.

- قام بإجراء دراسة استطلاعية لتأكيد المشكلة وتحديد أبعادها.

- أبرز أهمية دراسة هذا الموضوع في سياق البيئة الفلسطينية.

وقد أشار عواد (2012) لكي يُحقق المسؤول دوره القيادي وممارساته الإدارية، لا بد له من التسلح بمجموعة مهارات ومعارف واتجاهات وقيم تؤهله لاتخاذ القرار المناسب؛ إذ لا يمكنه الارتكاز على قوة السلطة، أو قوة المركز الوظيفي، فهي تضعه في المكان المريح وليس المكان الصحيح، في حين يرى السكارنة (2014) أن القائد الفعال في المؤسسة، يجب أن يكون لديه الدور الأساس لما يحصل من تغيرات صغيرة كانت أو كبيرة، وعليه الانتباه إلى أهمية تعامله الفعّال مع مرؤوسيه، ورفع روحهم المعنوية، والتعرف إلى الظروف التي تُعمّق شعور الموظف بالضعف، للتغلب عليها وإزالتها، بوساطة الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية، وعليه الابتعاد عن بعض الممارسات الإدارية السلبية التي كما أشارت دراسة كعكي والنصير (2021)، تؤدي إلى بيئة عمل غير محفزة يسودها الشللية الوظيفية، وغياب التقويم الموضوعي للأداء، وانخفاض مستوى الأداء، مثل: (حجب المعلومات الضرورية المطلوبة لإنجاز العمل، وتصيد الأخطاء، وإغفال الثناء على الأداء المتميز، ونقد الآراء المخالفة لوجهة نظر القائد، والتقليل من قيمة العمل الذي يتم إنجازه)، وأشارت أبا الخيل (2022) إلى أن القائد السام، لا يتعاون مع المرؤوسين، ولا يتعامل بعقل وشفافية؛ مما يؤدي إلى عدم الثقة، والقلق وعدم التعاون، ويُحاصر مرؤوسيه، ويُدخلهم في صراعات تؤدي إلى الغضب والاحتقار.

ويؤكد غنيم (2020) أن القائد عادةً يختار ضحاياه من المرؤوسين، الأكثر تهديدًا لأدائه في العمل، عندما يشعر بأن وجود هذا الموظف يُمثل تهديدًا كبيرًا لبقائه في منصبه وقدراته وكفاءته، وتتمثل ممارساته الإدارية السلبية، مثل: التجاهل في العمل، أو العزل، أو حجب المعلومات، أو رفض الترقية دون أسباب، أو التقليل من الجهود بحجب المعلومات، أو عدم الرد على مكالماته، ورسائله الإلكترونية، وذلك يؤثر في مكان العمل سلبيًا على الصحة النفسية والجسدية، ويمكن أن يخلق ضحايا يُعانون من التئمر، أو الممارسات الإدارية السلبية في بيئات عمل سامة، ويُضعفون الإنتاجية.

وبشير سليمان (2021) وويراكودي جارثنا (Weerakkody & Jayarathna, 2014) في دراستيهما إلى مجموعة من الآليات؛ لتهيئة مناخ تنظيمي إيجابي داعم لممارسات القيادة لتحسين أداء الموظفين، ويشعر فيه جميع الموظفين بالمساواة دون تمييز أحد عن غيره، منها: تفعيل العلاقات والاتصال، وتوفير نظام الحوافز المادية والمعنوية، ومراعاة الصدق والعدل والشفافية في إعطائها لمستحقيها، وإنشاء نظام لاختيار القيادات، ومعايير واضحة ومقننة، وتطوير نظام تقييم

أداء عادل وشفاف، والمشاركة في صنع القرار، وتخصيص وقت كافٍ لتبادل الفكر والخبرات بشكل جماعي.

وتمثل العواطف مرتكزاً أساسياً في حياتنا ووجودنا، فهي مصدر سعادتنا وآلامنا، وهي بالطبع لا تعمل من تلقاء نفسها ولا تتغير ذاتياً دونما أسباب؛ فهي كيانات معقدة ومركبة لها علاقة بالبيئة التي نعيش فيها والظروف المحيطة بنا، وقد اهتم أفلاطون بتنمية العواطف، حين أكد أن التربية هي فضيلة؛ لتنمية العواطف والعادات الصحية (الدمرداش، 2017).

ويؤكد فشر وأشكانازي (Fisher & Ashkanasy, 2000) على أن الاهتمام بالدور الذي تلعبه العواطف في مكان العمل قد تسارع خلال الأعوام الماضية، ويبدو أن نقطة البداية كانت لعالم الاجتماع (Hochschild) عام 1983م، الذي لفت انتباه علماء الإدارة إلى التعبير العاطفي كجزء من دور العمل، وعُقد أول مؤتمر حول العواطف، والحياة التنظيمية في سان دييغو عام (1998)م، وأسفر عنه نشر مجموعة من أفضل الأوراق البحثية المهمة التي أسست لهذا الموضوع لاحقاً، والتي شملت ربط العاطفة من ذوي الخبرة بالمتغيرات التنظيمية الأخرى، سواء أكانت السبب أم النتيجة، مثل: (الخصائص الوظيفية، نظام المكافآت، وردود أفعال المدير، والتوتر، والصحة... إلخ).

وترى مكليرين (McLaren, 2021) أنه عادةً ما يتم إهمال العواطف في العمل، أو التقليل من شأنها، أو قمعها، بالرغم من وجودها، وأثرها الكبير، وقد أكد وانغ (wang, 2020) على تأثير القادة بالعواطف عند عملية صنع القرار، وأن الاستجابات السلوكية لما بعد القرار تتأثر بالمزيج من العواطف مثل: (الندم، والشعور بالذنب)، أما جينيفر (Jennifer, 2000)، فيرى أن المشاعر والعواطف، تلعب دوراً مركزياً في عملية القيادة، مما يساهم في توليد الثقة والتعاون بين الموظفين؛ مما يؤدي إلى سعادة المؤسسة وبيئة جاذبة في العمل.

وتُقسم دراسة روبينز وستوين (Robins & St-Aubin, 2021) العواطف المؤثرة في مكان العمل، إلى قسمين: العواطف الإيجابية، مثل: (الإثارة، الإشباع، الإنجاز، السعادة، الثقة، الإلهام، الفضول، التمكين)، والعواطف السلبية، ومنها: (الغضب، الدفاع، الإحباط، نفاذ الصبر، ضغط عصبي، عدم الثقة بالنفس، انعدام الأمن).

وتؤكد (McLaren, 2021) على أهمية تقييم المؤسسة لأكثر المشاعر سلبية، فمثلاً قد ينشأ الحسد وعدم الولاء بسبب تعيين مدير غير كفؤ، والقلق بسبب عدم وضوح القواعد والأنظمة،

الباحث حدد أهداف الدراسة بوضوح في التعرف على واقع الممارسات الإدارية المؤثرة على العواطف، واقتراح تصور لتطويرها.

كما وضح المنهج المختلط (الكمي والكيفي) الذي سيتبعه لتحقيق أهداف الدراسة.

مشكلة بحثية : عنوان البحث: تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على الصحة النفسية للشباب

المقدمة:

تعتبر وسائل التواصل الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من حياة الشباب في العصر الحديث، حيث توفر لهم منصات للتواصل والتفاعل مع الأصدقاء والعائلة، بالإضافة إلى إمكانية الوصول إلى المعلومات والأخبار بشكل فوري.

ومع ذلك، فإن الاستخدام المفرط لهذه الوسائل قد يثير العديد من التساؤلات حول تأثيرها على الصحة النفسية للشباب.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والصحة النفسية، مع التركيز على جوانب مثل الاكتئاب، القلق، والصورة الذاتية.

مشكلة البحث:

تتزايد الأدلة على أن الاستخدام المفرط لوسائل التواصل الاجتماعي قد يرتبط بزيادة مستويات الاكتئاب والقلق بين الشباب.

على الرغم من ذلك، لا تزال هناك فجوات في الأبحاث حول كيفية تأثير هذه الوسائل بشكل دقيق على الصحة النفسية.

تطرح هذه المشكلة البحثية عدة تساؤلات:

كيف يؤثر الوقت المستغرق في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الحالة النفسية للشباب؟
هل هناك اختلافات في التأثير بناءً على نوع المحتوى الذي يتم استهلاكه أو نوع المنصة المستخدمة؟
وما هو الدور الذي تلعبه العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في هذه العلاقة؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في فهم التأثيرات السلبية والإيجابية المحتملة لوسائل التواصل الاجتماعي على الصحة النفسية للشباب.

يساعد هذا الفهم في تطوير استراتيجيات تدخل فعالة لمساعدة الشباب في التغلب على التحديات النفسية المرتبطة بالاستخدام المفرط لهذه الوسائل.

كما أن النتائج قد تساهم في توعية الآباء والمعلمين وصانعي السياسات بأهمية مراقبة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتوجيه الشباب نحو استخدام أكثر صحة وأماناً.

فرضيات البحث:

العلاقة السلبية:

هناك علاقة سلبية بين الوقت المستغرق في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وزيادة مستويات الاكتئاب والقلق لدى الشباب

نوع المحتوى:

يختلف تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على الصحة النفسية بناءً على نوع المحتوى المستهلك (مثل المحتوى الإيجابي مقابل المحتوى السلبي).

دور العوامل الاجتماعية:

تلعب العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية دورًا في كيفية تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على الصحة النفسية.

المنهجية:

سيتم استخدام منهجية كمية لجمع البيانات من عينة من الشباب تتراوح أعمارهم بين ١٥ إلى ٢٥ عامًا. سيتم استخدام استبيانات لتقييم مستوى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى مقاييس الصحة النفسية مثل مقياس الاكتئاب ومقياس القلق. سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقة بين المتغيرات. ستتضمن العينة أفرادًا من خلفيات اجتماعية وثقافية متنوعة لضمان شمولية النتائج.

النتائج المتوقعة:

من المتوقع أن تكشف الدراسة عن وجود علاقة واضحة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وزيادة مستويات الاكتئاب والقلق لدى الشباب.

كما يُتوقع أن تظهر النتائج اختلافات بناءً على نوع المحتوى المستخدم والعوامل الاجتماعية المحيطة. على سبيل المثال، قد نجد أن الشباب الذين يتعرضون لمحتوى إيجابي يظهرون مستويات أقل من القلق والاكتئاب مقارنة بأولئك الذين يتعرضون لمحتوى سلبي.

الخاتمة:

تعد هذه الدراسة خطوة نحو فهم أعمق لتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على الصحة النفسية للشباب. من خلال تحديد العوامل المؤثرة، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الصحة النفسية وتحسين نوعية حياة الشباب في العصر الرقمي.

ينبغي أن تكون النتائج نقطة انطلاق لمزيد من الأبحاث حول كيفية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل إيجابي، مما يسهم في تعزيز الصحة النفسية وتقليل المخاطر المرتبطة بالاتصال الرقمي.

اهم ما يجب اخذه في الاعتبار لكتابة مقدمة الدراسة البحثية

١. التأصيل النظري للموضوع:

تقديم خلفية نظرية مفصلة عن المفاهيم والنظريات المرتبطة بموضوع الدراسة.
استعراض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.
إبراز أهمية الموضوع واستعراض الحاجة البحثية له في ضوء الأدبيات المعاصرة.

٢. تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها:-

صياغة مشكلة الدراسة بوضوح وتحديد أبعادها ومبرراتها.
إبراز أهمية دراسة هذه المشكلة وتأثيرها على الواقع العملي.
تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها.

٣. تحديد أهداف الدراسة ومنهجيتها:

- صياغة أهداف الدراسة بوضوح وربطها بمشكلة البحث.
- توضيح المنهج البحثي المناسب لتحقيق أهداف الدراسة.
- تحديد الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

٤. تحديد مصطلحات الدراسة وحدودها:

- تعريف المصطلحات الرئيسية للدراسة تعريفًا إجرائيًا.
- تحديد الحدود المكانية والزمانية والموضوعية للدراسة.

٥. التنظيم والتسلسل المنطقي:

ترتيب عناصر المقدمة بشكل منطقي ومتسلسل.
الانتقال من العام إلى الخاص وربط الأفكار ببعضها البعض.
استخدام الربط اللفظي والإحالات المناسبة بين الفقرات.

٦. الأسلوب والصياغة اللغوية:

استخدام لغة علمية دقيقة وواضحة.
تجنب الإطالة والتكرار غير الضروري.
مراعاة قواعد الإملاء والنحو والترقيم.

شکرا