

المهمة الرابعة لمادة المهارات البحثية

المطلوب : عرض اهداف واهمية رسالة الدكتوراه وهل تنطبق عليها
مواصفات قاعدة
وتوضيح الفرق بين أهمية وأهداف الدراسة وصياغة أهداف smart
واهمية بحثية مقترحة تتعلق باطروحته المستقبلية



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

أذار / 2023

© الجامعة العربية الأمريكية. جميع حقوق الطبع محفوظة.

الدراسة المختارة

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في:

الأهمية النظرية

- أ- تواكب هذه الدراسة التوجهات العالمية، نحو توفير الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لما لها من مردود إيجابي على عناصر المنظومة الإدارية كافة، وعلى مخرجات العمل ونتاجيته، مما ينعكس إيجاباً على الموظفين، وبالتالي على أداؤهم وإنجازهم.
- ب- تتناول الدراسة موضوعاً مهماً، ويتمثل في اقتراح تصور لتطوير الممارسات الإدارية المثيرة لعواطف موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. كون التفكير في العواطف في مكان العمل، يُعد من الجوانب المهمة، التي تحدث في مجتمعات العمل، ولها أثر على سلوكيات الموظفين ومناخ العمل، وهو موضوع هام وجديد في البيئة الفلسطينية -حسب رأي الباحثة-.
- ج- أهمية الفئة التي تتناولها الدراسة، وهي فئة الموظفين؛ حيث يُعتبر الموظف في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، إحدى المرتكزات الأساسية؛ لتحقيق أهدافها المخطط لها، ورفع مستوى الأداء، ومراعاة الصحة النفسية له.
- د- تُسلط هذه الدراسة الضوء على جوانب مهمة للممارسات الإدارية من تنظيم، وتواصل، وتقييم الأداء، وتحفيز، ودورها في إثارة العواطف الإيجابية، لذا يُعد لبنة أساسية تُضاف إلى البحوث السابقة.
- هـ- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً للباحثين والإداريين والمختصين، فيما يتعلق بالممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، واستراتيجيات إدارتها.
- و- قد تدفع الدراسة الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات ذات الصلة، والتي قد تُشكل هذه الدراسة منطلقاً لها.

الأهمية التطبيقية:

- أ- قد تقدم الدراسة إطاراً علمياً، ومعلومات وبيانات يمكن من خلالها الاستفادة الجهات ذات العلاقة والإمام بالمتغيرات ذات العلاقة بالعواطف في بيئة العمل، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف السلبية، وتعزيز الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية؛ حيث تزود صانعي القرار باقتراحات يمكن تطبيقها في بيئات العمل.

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف إلى واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف (الإيجابية والسلبية) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم.
- 2- الوقوف على أهم الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لموظفي وزارة التربية والتعليم الواجب توافرها لدى المسؤولين.
- 3- الوقوف على أهم الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف السلبية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الواجب على المسؤولين تجنبها.
- 4- تحديد طبيعة الفروق بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، على الدرجة الكلية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف تُعزى لمتغير: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المسمى الوظيفي).
- 5- اقتراح تصور لتطوير الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف إلى واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف (الإيجابية والسلبية) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم.
- 2- الوقوف على أهم الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لموظفي وزارة التربية والتعليم الواجب توافرها لدى المسؤولين.
- 3- الوقوف على أهم الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف السلبية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الواجب على المسؤولين تجنبها.
- 4- تحديد طبيعة الفروق بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، على الدرجة الكلية على استبانة واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف تُعزى لمتغير: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المسمى الوظيفي).
- 5- اقتراح تصور لتطوير الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية

التعرف على واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف (الإيجابية والسلبية) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية الوقوف على أهم الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية التي يجب أن تتوافر لدى المسؤولين في وزارة التربية والتعليم.

تحديد أهم الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف السلبية التي يجب على المسؤولين تجنبها.

تحليل الفروق بين متوسطات استجابات موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية حول واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، وفقًا للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، ومكان العمل
اقترح تصور تطويري لتفعيل الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية هذه الدراسة إلى قسمين

الأهمية النظرية:

تسهم الدراسة في مواكبة التوجهات العالمية نحو توفير بيئة عمل إيجابية من خلال الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية، وتأثير ذلك على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

تقدم تصورًا تطويريًا للممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية، مما يسهم في تعزيز مناخ العمل في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية
تُعتبر الدراسة إضافة مهمة للبحوث السابقة في هذا المجال، خاصة في البيئة الفلسطينية، حيث لم يتم تناول هذا الموضوع بشكل كافٍ
تسلط الضوء على الممارسات الإدارية المهمة مثل التنظيم، الاتصال، تقييم الأداء، والتحفيز، وتأثيرها على العواطف الإيجابية للموظفين.

الأهمية التطبيقية:

تقدم الدراسة إطاراً علمياً يمكن أن تستفيد منه الجهات ذات العلاقة لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز الممارسات الإدارية الإيجابية ومعالجة السلبية منها.

توفر معلومات تسهم في تنمية وعي المسؤولين الإداريين حول أهمية العواطف في بيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

يمكن أن تشكل هذه الدراسة مرجعاً مهماً لصناع القرار في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، بهدف تحسين بيئة العمل وتطوير ممارسات الإدارة

تساعد في تعزيز اللوائح والأنظمة التي تدعم بيئة عمل صحية وإيجابية، مما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في:

الأهمية النظرية

أ- تواكب هذه الدراسة التوجهات العالمية، نحو توفير الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية لما لها من مردود إيجابي على عناصر المنظومة الإدارية كافة، وعلى مخرجات العمل ونتاجيته، مما ينعكس إيجاباً على الموظفين، وبالتالي على أدائهم وإنجازهم.

ب- تتناول الدراسة موضوعاً مهماً، ويتمثل في اقتراح تصور لتطوير الممارسات الإدارية المثيرة لعواطف موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. كون التفكير في العواطف في مكان العمل، يُعد من الجوانب المهمة، التي تحدث في مجتمعات العمل، ولها أثر على سلوكيات الموظفين ومناخ العمل، وهو موضوع هام وجديد في البيئة الفلسطينية -حسب رأي الباحثة-.

ج- أهمية الفئة التي تتناولها الدراسة، وهي فئة الموظفين؛ حيث يُعتبر الموظف في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، إحدى المراكز الأساسية؛ لتحقيق أهدافها المخطط لها، ورفع مستوى الأداء، ومراعاة الصحة النفسية له.

د- تُسلط هذه الدراسة الضوء على جوانب مهمة للممارسات الإدارية من تنظيم، وتواصل، وتقييم الأداء، وتحفيز، ودورها في إثارة العواطف الإيجابية، لذا يُعد لبنة أساسية تُضاف إلى البحوث السابقة.

هـ- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً للباحثين والإداريين والمختصين، فيما يتعلق بالممارسات الإدارية المثيرة للعواطف، واستراتيجيات إدارتها.

و- قد تدفع الدراسة الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات ذات الصلة، والتي قد تشكل هذه الدراسة منطلقاً لها.

الأهمية التطبيقية:

أ- قد تقدم الدراسة إطاراً علمياً، ومعلومات وبيانات يمكن من خلالها استفادة الجهات ذات العلاقة والإلمام بالمتغيرات ذات العلاقة بالعواطف في بيئة العمل، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف السلبية، وتعزيز الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية؛ حيث تزود صانعي القرار باقتراحات يمكن تطبيقها في بيئات العمل.

هل تنطبق عليها مواصفات قاعدة سمارت ؟

قاعدة

Smart

تُستخدم لتقييم جودة الأهداف البحثية أو أي أهداف تنظيمية، وهي اختصار لخمس معايير يجب أن تتوافر في الأهداف لتكون واضحة وقابلة للتحقيق:

المعيار الأول ان تكون محددة:

الأهداف في هذه الدراسة محددة بوضوح، حيث تركز على الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وتحدد بالضبط ما سيتم تحليله، مثل الفروق بناءً على المتغيرات الديموغرافية

المعيار الثاني: قابلة للقياس:

يمكن قياس الأهداف من خلال أدوات البحث المستخدمة (الاستبانة والمقابلات الفردية)، حيث يتم تحليل الفروق بين متوسطات استجابات الموظفين وفقاً لمتغيرات محددة

المعيار الثالث قابلة للتحقيق:

الدراسة تعتمد على بيانات يمكن جمعها وتحليلها باستخدام أساليب علمية، مثل تحليل الاستبانات والإحصاءات، مما يجعل الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق

المعيار الرابع ان تكون ذات صلة:
الأهداف تتماشى مع موضوع الدراسة وتساهم في تقديم حلول لمشكلة واضحة وهي الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف وتأثيرها على الموظفين.
المعيار الخامس ان تكون محددة بزمان :
الدراسة لها إطار زمني محدد (٢٠٢١-٢٠٢٢)، مما يعني أن الأهداف تتماشى مع فترة زمنية واضحة لتحقيقها
الأهداف البحثية تم تحديدها وفقاً للفترة التي جُمعت فيها البيانات وحُلّت خلالها.

إذا:الأهداف تنطبق عليها مواصفات قاعدة

SMART

، حيث إنها محددة، قابلة للقياس، واقعية، ذات صلة، ومحددة بزمان،
مما يجعلها واضحة وقابلة للتحقيق ضمن نطاق البحث العلمي

الفرق بين أهمية وأهداف الدراسة:

المعيار	أهداف الدراسة	أهمية الدراسة
التعريف	الأهداف هي ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه، أي النتائج التي تهدف الباحثة إلى الوصول إليها من خلال البحث.	الأهمية تشير إلى مدى فائدة الدراسة وقيمتها العلمية والتطبيقية، أي لماذا هذه الدراسة مهمة ولماذا يجب إجراؤها.
التركيز	تركز على ما ستفعله الدراسة، مثل تحليل ظاهرة معينة، اختبار فرضيات، تقديم حلول أو توصيات.	تركز على لماذا الدراسة مفيدة، أي كيف ستساهم في تطوير المعرفة أو تحسين الممارسات العملية.
الصياغة	تُصاغ عادةً باستخدام أفعال مثل: التعرف على، تحليل، قياس، تقييم، اقتراح، تحديد.	تُصاغ بطريقة تبرز الفائدة النظرية والعملية للدراسة، مثل: "تساهم هذه الدراسة في..." أو "تكمن أهمية هذه الدراسة في..."
العلاقة مع البحث	تحدد نطاق الدراسة وما سيتم إنجازه فيها بشكل عملي.	توضح القيمة التي ستضيفها الدراسة إلى المجتمع العلمي أو مجال التطبيق.
مثال من الدراسة	- التعرف على واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. - تحديد الفروق في هذه الممارسات وفقًا للمتغيرات الديموغرافية. - اقتراح تصور تطويري لهذه الممارسات.	- تبرز أهمية العواطف في بيئة العمل وتأثيرها على أداء الموظفين. - تقدم تصورًا تطويريًا يمكن أن يفيد وزارة التربية والتعليم في تحسين بيئة العمل. - تضيف بعدًا جديدًا للأبحاث الإدارية في فلسطين.

اطروحتي المستقبلية تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية

تكمن أهمية التنمية المهنية في تأثيرها المباشر على جودة التعليم ومخرجاته، ويمكن تلخيص أهميتها في النقاط التالية:

تحسين جودة التعليم من خلال:

تزويد المعلمين بالمهارات والمعرفة اللازمة للارتقاء بمستوى التعليم
تطوير استراتيجيات تدريس حديثة تزيد من فاعلية العملية التعليمية

مواكبة التغيرات والمستجدات التربوية من خلال:

تساعد في تطبيق أحدث النظريات والاتجاهات في مجال التدريس
تواكب التحولات في المناهج وأساليب التعليم الرقمي.

فع كفاءة المعلمين وتحفيزهم من خلال :

زيادة من من ثقة المعلمين بأنفسهم وتعزز دافعيتهم للعمل.

قلل من الشعور بالروتين والملل المهني

تحسين بيئة التعلم:

تعزز العلاقة بين المعلمين والطلاب

توفر بيئة صفية داعمة ومحفزة للإبداع والتفكير النقدي.

تعزيز قدرة المعلمين على حل المشكلات:

تمكينهم من التعامل مع المشكلات الصفية والإدارية بفعالية.

تحسين قدرتهم على اتخاذ قرارات تربوية سليمة

زيادة فرص التقدم المهني

تفتح آفاقاً جديدة للتقدم الوظيفي في السلك التعليمي.

- تؤهلهم للحصول على أدوار قيادية مثل الإشراف التربوي والإدارة المدرسية

تحقيق أهداف التنمية المستدامة في التعليم:

تساعد في تحسين جودة التعليم بما يتماشى مع الأهداف العالمية

تساهم في تحقيق تعليم شامل ومنصف للجميع

أهداف التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات:

تسعى التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساهم في تطوير

الأداء التربوي وتحسين جودة التعليم، وأبرز هذه الأهداف:

تحسين الكفاءة التدريسية:

رفع مستوى المعلمين في التخطيط والتدريس والتقويم.

تطوير أساليب واستراتيجيات التدريس الفعالة.

• تحديث المعرفة التربوية:

مواكبة المستجدات في المناهج وطرق التدريس.

الاطلاع على أحدث الأبحاث والنظريات التربوية.

المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في التعليم.

- تنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي:
- تعزيز قدرة المعلمين على التفكير النقدي وحل المشكلات.
- تشجيع الابتكار والإبداع في الممارسات التعليمية
- تحسين الأداء التربوي والسلوكي:
- تطوير مهارات التواصل مع الطلاب وأولياء الأمور.
- تعزيز بيئة صفية إيجابية ومحفزة للتعلم.
- تعزيز مهارات البحث والتطوير المهني المستمر:
- تمكين المعلمين من استخدام التقنيات الحديثة في البحث والتعليم
- تشجيع التعلم الذاتي والتطوير المستمر.
- رفع مستوى الاحترافية المهنية:
- تحسين مهارات القيادة التربوية.
- غرس مبادئ أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية
- التكامل مع رؤية التعليم المستقبلية:
- دعم توجهات التعليم الحديث مثل التعلم النشط والتعليم الرقمي.