

المهمة الثانية

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



الاتجاهات البحثية والفجوات البحثية

Chapter
01

أهداف البحث

عنوان الرسالة هو (الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية)

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 تعزى 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

Chapter
02

النتائج الرئيسية

الممارسات الإدارية الإيجابية:

التواصل الفعال:

أهمية اعتماد ممارسات شفافة وتطبيق سياسة الباب المفتوح لزيادة الثقة بين الموظفين والمسؤولين.

التقييم العادل:

التقييم المهني يعزز الشعور بالرضا والعدالة بين الموظفين.

التحفيز:

الحوافز المادية والمعنوية تسهم في رفع الأداء وتحسين البيئة النفسية.

الممارسات الإدارية السلبية:

غياب العدالة:

التمييز بين الجنسين والتفاوت في المعاملة أبرز الممارسات السلبية.

ضغوط العمل:

السياسات الإدارية غير المدروسة تؤدي إلى القلق والإحباط.

Chapter
02

النتائج الرئيسية

الممارسات الإدارية السلبية:

الفروقات الديموغرافية:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على الجنس (لصالح الذكور) والمكان الوظيفي (لصالح المديرات) في مجال الاتصال.

لم تكن هناك فروق بناءً على سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي.

نتائج المقابلات:

أكد المشاركون أهمية فهم الاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظفين لتحفيزهم.

شدت النتائج على أهمية توفير تدريب مستمر وإدارة عادلة لتعزيز العواطف الإيجابية.

Chapter
03

الاستنتاجات

أثر العواطف الإيجابية:
الممارسات الإدارية الإيجابية تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفع الرضا.
أهمية القيادة العاطفية:
القادة الذين يراعون الجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين يحققون نتائج مؤسسية أفضل.
الفجوة الحالية:
عدم وجود استراتيجيات واضحة ومحددة لمعالجة العواطف السلبية في بيئات العمل.
الحاجة للتطوير:
ضرورة بناء نموذج إداري يستند إلى تعزيز الممارسات الإيجابية ومعالجة القصور في السياسات الإدارية.

Chapter
04

الاتجاهات البحثية

التوجه نحو الإدارة العاطفية:

هناك اهتمام متزايد بدراسة تأثير العواطف على بيئة العمل والأداء المؤسسي.

التفاعل بين العواطف والإنتاجية:

البحث في كيفية استخدام العواطف الإيجابية كأداة لتحسين الأداء الوظيفي.

الفجوات البحثية (المقترحات المستقبلية)

- 1- دراسة مقارنة بين نظام الحوافز المعتمد في وزارة التربية والتعليم، ونظام الحوافز في دول عربية وعالمية.
- 2- درجة تفعيل التصور المقترح للممارسات الإدارية، المثيرة للعواطف الإيجابية من وجهة نظر المسؤولين، والموظفين.
- 3- درجة استخدام المسؤولين التصور المقترح للممارسات الإدارية المثيرة للعواطف السلبية.
- 4- تطبيق التصور المقترح في وزارات أخرى تابعة لدولة فلسطين.

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

