

الفجوات البحثية

مهمة رقم 7

إعداد: أماني عبدالله العتيبي
رقم جامعي: 241002204
بإشراف الدكتور: محمد الخولي

معلومات عن رسالة الدكتوراة

اسم الباحث

جيسون أ. داونينغ

سنة النشر

عام 2016

تناولت الدراسة الحالية تأثير الذكاء العاطفي وأسلوب القيادة التحويلية للمديرين على رضا الموظفين الوظيفي في بيئات عمل مختلفة، متمثلة في الوظائف اليدوية "الزرقاء" والمكتبية "البيضاء". تنطلق الدراسة من فرضية أن المديرين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع والقدرة على تبني القيادة التحويلية يمكن أن يحدثوا تأثيرات إيجابية على رضا الموظفين، مما قد يقلل من معدلات التوتر الوظيفي ويعزز الالتزام والانتماء للوظيفة.

أجريت الدراسة باستخدام تصميم شبه تجريبي واستندت إلى أدوات قياس موثوقة، مثل "استبيان القيادة متعددة العوامل" لتحديد أسلوب القيادة، و"استبيان الرضا الوظيفي" لقياس رضا الموظفين، و"استبيان الذكاء العاطفي" لقياس الذكاء العاطفي للمديرين. تهدف هذه الدراسة إلى توفير رؤى علمية جديدة حول كيفية تفاعل هذه العوامل الثلاثة وتأثيرها على بيئات العمل المتباينة، مع التركيز على أهمية تحسين مهارات الذكاء العاطفي وأسلوب القيادة التحويلية لتحقيق رضا وظيفي أفضل للموظفين.

عنوان البحث المقترح

(دور الذكاء العاطفي كسمة لدى القادة و تأثيرها في

زيادة أرباح الشركات)

هدف البحث

- استكشاف وتحليل تأثير الذكاء العاطفي كصفة شخصية لدى القادة على زيادة الأرباح وتحسين الأداء المالي للشركات، وتقديم توصيات عملية لتعزيز هذه السمة لتحقيق مكاسب مالية ملموسة، بالإضافة إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال تحقيق بيئة عمل إيجابية ومنتجة

ماهية الفجوات البحثية

- الفجوات البحثية هي المناطق أو المواضيع التي لم يتم استكشافها أو بحثها بشكل كافٍ في المجال الأكاديمي أو العلمي.
- تمثل الفجوات البحثية نقصاً في المعرفة أو الأسئلة التي لم يتم الإجابة عليها بعد، أو مجالات تفتقر إلى التحليل أو الفحص العميق.
- ويُعتبر تحديد هذه الفجوات خطوة حيوية للباحثين، حيث تساعدهم على تحديد القضايا الجديدة التي تحتاج إلى دراسة وتجعل البحث أكثر ابتكاراً وقيمة.

أنواع الفجوات البحثية



الطرق والممارسات المنهجية لإضافة قيمة علمية ومعرفية جديدة

- تحليل عوامل إضافية أو متغيرات جديدة: في حال كان هناك نقص في دراسة بعض العوامل أو المتغيرات المؤثرة على الموضوع، يمكن للباحث تضمينها في دراسته لتقديم فهم أعمق.
- مراجعة الأدبيات السابقة بعمق: تحليل الأبحاث السابقة وتحديد نقاط القوة والضعف فيها يساعد في تحديد أفضل سبل المساهمة. يمكن أن تضيف الدراسة الحالية إطارًا نظريًا جديدًا أو مقارنة تجمع بين الآراء المتعارضة، ما يسهم في سد الفجوات المعرفية.
- استخدام أساليب تحليل متقدمة: يمكن للباحثين توظيف تقنيات تحليل متطورة (مثل التحليل الإحصائي المتقدم أو الذكاء الاصطناعي) لاستخراج رؤى أدق. هذه التقنيات قد تساعد في تقديم نتائج أكثر دقة وتفصيلًا مما سبق.
- تقديم توصيات عملية أو تطبيقية: إذا كانت الفجوة البحثية ناتجة عن نقص في التطبيقات العملية أو عدم وجود توصيات واضحة، يمكن للباحثين تقديم حلول وتوصيات يمكن تطبيقها في الواقع، مما يجعل الدراسة أكثر تأثيرًا وفعالية.

الفجوات البحثية المحددة في الرسالة

وفقًا للرسالة البحثية، تم تسليط الضوء على عدة فجوات بحثية مرتبطة بتأثير الذكاء العاطفي وأسلوب القيادة التحويلية على رضا الموظفين الوظيفي. من أبرز الفجوات التي حددها الباحث ما يلي:

الذكاء العاطفي في بيئات العمل المختلفة: لاحظت الدراسة نقصًا في البحث الذي يستكشف تأثير الذكاء العاطفي للمديرين في بيئات العمل المختلفة، مثل بيئات العمل ذات الأجور المنخفضة (العمالة اليدوية الزرقاء) مقارنة ببيئات العمل المكتبية (الوظائف البيضاء).

اختلافات تأثير القيادة التحويلية بين قطاعات العمل: أشارت الدراسة إلى عدم وجود دراسات كافية تربط بين أسلوب القيادة التحويلية ورضا الموظفين عبر بيئات العمل المختلفة. هناك حاجة لتحديد كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في رضا الموظفين في ظروف عمل متنوعة.

تأثير الذكاء العاطفي على أساليب القيادة: تبين أن الأبحاث حول العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرين وأنماط القيادة وتأثيرها على أداء الموظفين ورضاهم لا تزال محدودة، مما يشير إلى ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث لتأكيد هذه العلاقة.

تحليل مدى إسهام الرسالة في سد الفجوات البحثية

قامت الدراسة بالمساهمة في سد هذه الفجوات من خلال العناصر التالية:

تأكيد العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي: أثبتت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي للمديرين ورضا الموظفين الوظيفي، مما يعزز من أهمية الذكاء العاطفي كعنصر أساسي في إدارة الموظفين في مختلف بيئات العمل.

تحليل تأثير القيادة التحويلية في بيئات مختلفة: ساهمت الدراسة في توسيع نطاق البحث حول القيادة التحويلية عبر بيئات عمل متنوعة، حيث أظهرت أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي، وتوفر الأساس لتطوير برامج تدريبية تساعد المديرين في تحسين مستوى رضا الموظفين.

توجيه المستقبل البحثي: أوصت الدراسة بإجراء أبحاث موسعة تشمل بيئات عمل إضافية، وتطبيقات في قطاعات أخرى غير مدروسة بعمق، مما يدعم تطوير استراتيجيات تحسين بيئات العمل من خلال تعزيز الذكاء العاطفي وأساليب القيادة التحويلية.

الحمد لله رب العالمين