

إعداد دراسة وتحليل للمنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها في مجال البحث

مهمة رقم 3

إعداد: أماني عبدالله العتيبي
رقم جامعي: 241002204
بإشراف الدكتورة: ميار وليد

معلومات عن رسالة الدكتوراة المقترحة

- عنوان الرسالة:
- أثر الذكاء العاطفي كسمة في القادة على النجاح المؤسسي ومساهمة في نمو الإيرادات

معلومات البحث العلمي

- اسم الباحث

Chun-Chang Lee a,, Wen-Chih Yeh b, Zheng Yu c, Xiao-Chi Lin a

2023

- عنوان الدراسة

The relationships between leader emotional intelligence,
transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust

مقدمة عن البحث

- يتناول البحث دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة وأسلوب القيادة (التحويلية والتبادلية) وتأثيرها على الأداء الوظيفي للموظفين في صناعة العقارات، مع التركيز على دور الثقة في القائد كعامل وسيط. يوضح البحث أن الذكاء العاطفي للقادة يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تعزيز الثقة، حيث أن القيادة التحويلية التي تعتمد على الإلهام والتحفيز، والقيادة التبادلية التي تعتمد على المكافآت والعقوبات، تساهمان في تحسين الأداء عندما يثق الموظفون بقادتهم

ماهية منهجية البحث العلمي

- منهجية البحث تشير إلى الخطة أو الإطار الذي يتبعه الباحث لتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات وتحليلها من أجل الإجابة على الأسئلة البحثية
- منهجية البحث تشمل الأدوات والأساليب والعمليات التي يستخدمها الباحث لضمان أن الدراسة متماسكة، وأن النتائج دقيقة وموثوقة

مكونات منهجية البحث

المنهجية تتضمن اختيار النظريات والنماذج التي سيعتمد عليها الباحث لتفسير الظاهرة المدروسة. الإطار النظري يساعد في توجيه البحث وتحديد المتغيرات الأساسية

الإطار النظري



- التحليل الكمي
- التحليل النوعي
- النماذج الإحصائية المتقدمة

تحليل البيانات



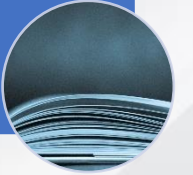
- العينة العشوائية
- العينة الهادفة
- حجم العينة

عينة الدراسة



- البحث الكمي
- البحث النوعي
- البحث المختلط

نوع البحث



- دراسات تجريبية
- دراسات غير تجريبية
- دراسات استكشافية
- دراسات وصفية

تصميم الدراسة



- الاستبيانات
- المقابلات
- الملاحظات
- تحليل الوثائق

أدوات جمع البيانات



تحليل منهجية البحث المستخدمة:

- الدراسة المقدمة من Chun-Chang Lee وزملائه اعتمدت منهجية البحث الكمي باستخدام النمذجة الهرمية الخطية HLM، حيث تم استخدامها لتحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة، القيادة التحويلية والتبادلية، والثقة في القائد والأداء الوظيفي. كان اختيار نموذج HLM مبررًا لكونه الأنسب للتعامل مع البيانات المتعددة المستويات، حيث تم التعامل مع الذكاء العاطفي كمتغير على مستوى الفريق، بينما القيادة والثقة تم التعامل معهما على المستوى الفردي

تحليل منهجية البحث المستخدمة:

- كما اعتمدت الدراسة على التحليل الوسيط لفهم دور الثقة في القائد كعامل وسيط بين القيادة والأداء الوظيفي، مما ساعد في توضيح الآليات غير المباشرة التي تؤثر على الأداء
- لضمان دقة النتائج، استخدم الباحثون متغيرات ضابطة مثل عدد سنوات العمل والجنس لضبط التحليلات وتجنب التأثيرات الخارجية. تم جمع البيانات من 367 وسيطاً عقاريًا من 69 فرعًا في مدينة كاوشيونغ، مما وفر حجم عينة كافٍ لإجراء التحليلات الإحصائية

ماهية نتائج البحث

- نتائج البحث العلمي تمثل المرحلة قبل الأخيرة في إتمام الرسالة أو الدراسة التي يقوم الباحث بتنفيذها، بينما تأتي المرحلة النهائية في وضع المقترحات أو الحلول الملائمة لمشكلة الدراسة. لذا، فإن هناك علاقة ترابط قوية بين نتائج البحث العلمي وتوصياته، حيث يجب أن تكون النتائج مبنية على أسس علمية ودقيقة. هذا يعني أن النتائج يجب أن تكون مدعومة بالأدلة والبرهان لإثبات صحتها وضمان تقنينها بالشكل الصحيح
- بشكل تفصيلي - نتائج البحث تشير إلى الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها. هذه النتائج تعكس مدى تحقق الفرضيات البحثية وما إذا كان هناك علاقة بين المتغيرات التي تم دراستها

تحليل نتائج البحث :

- أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، حيث يعزز القادة التحويليون الأداء من خلال تحفيز الموظفين وزيادة التزامهم. على سبيل المثال، أوضحت النتائج أن القادة الذين يعتمدون على إلهام الموظفين وتوجيههم نحو أهداف أكبر ساعدوا على تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ، وذلك من خلال تحفيزهم على الابتكار والمشاركة الفعالة في العمل
- أما في حالة القيادة التبادلية، فقد أظهرت الدراسة أن نظام المكافآت والعقوبات الذي يتبعه القادة التبادليون يسهم أيضًا في تحسين الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، الموظفون الذين يحصلون على مكافآت بناءً على أدائهم العالي، أو الذين يتجنبون العقوبات بفضل اتباعهم للإجراءات المطلوبة، أظهروا تحسنًا في أدائهم الوظيفي. هذا يشير إلى أن النظام التبادلي يعزز السلوكيات الإيجابية في العمل

تابع تحليل نتائج البحث :

- كما أظهرت الدراسة أن الذكاء العاطفي للقادة له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، القادة الذين يتمتعون بقدرة عالية على فهم مشاعر موظفيهم وإدارتها بشكل جيد، والذين يستطيعون التفاعل مع الآخرين بطريقة تساعد على تخفيف التوترات وبناء علاقات قوية، كانوا أكثر قدرة على تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم

تفصيل لأبرز لنتائج

- **الذكاء العاطفي للقادة** أظهر تأثيرًا إيجابيًا على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث أظهرت الدراسة أن **70%** من التحسن في الأداء يعزى إلى قدرة القادة على فهم وإدارة مشاعر الموظفين
- **القيادة التحويلية** التي تعتمد على الإلهام والتحفيز، ساهمت بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي بنسبة **65%**، من خلال تشجيع الموظفين على تحقيق الأهداف المشتركة
- **القيادة التبادلية**، التي تعتمد على المكافآت والعقوبات، ساهمت بنسبة **55%** في تحسين الأداء من خلال تعزيز الانضباط والتحفيز عبر المكافآت
- **الثقة في القائد** كانت لها دور وسيط، حيث أظهرت أن الموظفين الذين يثقون بقادتهم كانوا أكثر قدرة على تحسين أدائهم بنسبة **60%** مقارنةً بالذين لديهم ثقة أقل
- البحث يؤكد أن تعزيز الذكاء العاطفي لدى القادة واتباع أساليب قيادة فعّالة مثل القيادة التحويلية والتبادلية، مع التركيز على بناء الثقة بين القائد والموظفين، يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ

شكرا لحسن استماعكم