

نقد دراسة دكتوراة - مهمة رقم 4 -

إعداد : أماني عبدالله العتيبي
رقم جامعي: 241002204
بإشراف الدكتور: خالد طاهر

عنوان البحث: The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers' performance

1

إعداد الباحثين: Nurdin Sembiring, Umar Nimran, Endang Siti Astuti, Hamidah Nayati Utami

الجامعة: جامعة براويجايا في اندونيسيا

تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير الذكاء العاطفي والعدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي والمناخ العاطفي، وتقييم كيف تؤثر هذه العوامل على أداء ضباط التحقيق الجنائي

الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرسالة

تم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضع الرسالة بطريقة منظمة ومنهجية، مما يعكس فهم الباحثين للأدبيات الموجودة وتوظيفها في دعم البحث الحالي. وفيما يلي نفاط عن كيفية عرض هذه الدراسات:



الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرسالة

1. مراجعة الأدبيات حسب الموضوعات الرئيسية:

الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي:

تم استعراض دراسات عديدة تناولت تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي. من بين هذه الدراسات، نجد دراسات مثل (Ali ،Nel and DE Villiers (2004) ،et al. (2011) ،Orhan et al. (2012) ،و Shooshtarian et al. (2013) كل هذه الدراسات أكدت على التأثير الإيجابي للذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي.

أيضاً، تم ذكر دراسات أظهرت نتائج مختلفة أو متناقضة، مثل دراسة (Yani and Istiqomah (2016 التي توصلت إلى تأثير سلبي وغير دال إحصائياً للذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي.

العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي:

عرض الباحثون دراسات تناولت تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي، مثل دراسات (Elamin and Alomaim (2011 ،Zhang et al. (2014 ،Diab (2015) و Kalay (2016) معظم هذه الدراسات أظهرت تأثيراً إيجابياً للعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

تم ذكر دراسات أخرى أظهرت نتائج متناقضة، مثل دراسة (Putra (2015 التي لم تجد تأثيراً دالاً للعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرسالة

الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي:

تم عرض دراسات متعددة تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، مثل دراسات (Gu and Chi Sen Siu (2009)، (Shoostarian et al. (2013)، (Fu and Deshpande (2014)، و (Javed et al. (2015). معظم هذه الدراسات أكدت على التأثير الإيجابي للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي. ذكرت أيضاً دراسات مثل دراسة (Al-Ahmadi (2009) التي لم تجد علاقة دالة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

المناخ العاطفي والأداء الوظيفي:

تم عرض دراسات تناولت تأثير المناخ العاطفي على الأداء الوظيفي، مثل دراسات (Fu and Deshpande (2012) و (Dinc and Plakalovic (2016). أكدت هذه الدراسات على وجود تأثير إيجابي للمناخ العاطفي على الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرسالة

2. الترتيب والتسلسل الزمني:

تم ترتيب الدراسات بشكل يعكس تطور البحث في هذا المجال عبر الزمن، بدءًا من الدراسات الأقدم وصولاً إلى الأحدث، مما يساعد في تتبع تطور النظريات والمفاهيم المتعلقة بالموضوع.

3. التحليل النقدي:

لم يقتصر العرض على مجرد سرد الدراسات، بل تضمن تحليلًا نقديًا يبرز نقاط القوة والضعف في كل دراسة، وكيف تساهم في تطوير الفهم الحالي للموضوع. تم تحديد الفجوات البحثية التي لم تغطيها الدراسات السابقة، مما يبرر الحاجة إلى البحث الحالي.

4. ربط الدراسات السابقة بالبحث الحالي:

قام الباحثون بربط الدراسات السابقة بأهداف البحث الحالي، موضحين كيف تستند دراستهم على الأسس التي وضعتها الدراسات السابقة وكيف يسعون إلى سد الفجوات الموجودة.

آلية ترتيب الدراسات السابقة و المنهجية العلمية المتبعة

الدراسة تتبع الطرق المنهجية العلمية المعروفة في ترتيب وعرض الدراسات السابقة
حيث يتم تصنيف الدراسات حسب:

1. موضوعاتها
2. مقارنة النتائج واستخلاص الفجوات البحثية
3. تحديد نقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة
4. تقديم تبريرات للمناهج المستخدمة في الدراسة الحالية

عناصر منهجية البحث المستخدمة في الدراسة

1. تصميم الدراسة

النوع: الدراسة تعتمد على تصميم البحث الكمي.

المجتمع والعينة: تمثل المجتمع جميع ضباط التحقيق الجنائي في منطقة بولا مترو جايا. تم استخدام طريقة العينة الطبقية النسبية لاختيار العينة، وبلغ حجم العينة 157 ضابطاً من أصل 1803 ضباط في المجتمع.

2. جمع البيانات

أداة جمع البيانات: استخدمت الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات من الضباط. وتم توزيع الاستبيانات وجمعها من الضباط المختارين بناءً على العينة المحددة.

عناصر منهجية البحث المستخدمة في الدراسة

3. تحليل البيانات

تم استخدام التحليل الإحصائي

4. المتغيرات

1. الذكاء العاطفي: يعبر عن قدرة ضباط التحقيق الجنائي على التعرف على مشاعرهم وإدارة مشاعرهم بشكل فعال.
2. العدالة التنظيمية: تشير إلى إدراك الضباط للعدالة في قرارات وتوزيع الموارد داخل المنظمة.
3. الرضا الوظيفي: يقيس مدى رضا الضباط عن عملهم وبيئة العمل.
4. المناخ العاطفي: يشير إلى بيئة العمل التي يهتم فيها الضباط بزملائهم والمجتمع.
5. أداء الضباط: يقيس مدى نجاح الضباط في أداء مهامهم.

عناصر منهجية البحث المستخدمة في الدراسة

5. الفرضيات

تم تطوير نموذج مفاهيمي يضم عدة فرضيات لاختبار العلاقات بين المتغيرات المختلفة، بما في ذلك:

1. تأثير الذكاء العاطفي على الرضا الوظيفي.
2. تأثير العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي.
3. تأثير الذكاء العاطفي على الأداء.
4. تأثير العدالة التنظيمية على الأداء.
5. تأثير الرضا الوظيفي على الأداء.
6. تأثير المناخ العاطفي على الأداء.
7. تأثير العدالة التنظيمية على المناخ العاطفي.
8. تأثير الذكاء العاطفي على المناخ العاطفي.

عناصر منهجية البحث المستخدمة في الدراسة

6. نتائج التحليل

تم تقديم النتائج بناءً على التحليل الإحصائي وملخص الفرضيات التي تم اختبارها. جميع الفرضيات كانت مدعومة بإحصائيات ذات دلالة معنوية.

الحمد لله رب العالمين