

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

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

معلومات عن الدراسة البحثية

1

• اسم الباحث

Beatrix Séllei و Heléna Krén

• عنوان الدراسة

The Role of Emotional Intelligence in Organizational Performance

• تاريخ النشر

عام 2020م

مقدمة عن الدراسة

البحث بعنوان "دور الذكاء العاطفي في الأداء التنظيمي" يتناول دراسة تأثير الذكاء العاطفي للقادة على الأداء التنظيمي والمالي في الشركات الناجحة. يركز الباحثان على كيفية تأثير أبعاد الذكاء العاطفي مثل الوعي الذاتي، والوعي بالآخرين، وإدارة الذات على فعالية الأداء في مكان العمل. تم إجراء البحث على 22 قائدًا في شركات ناجحة ماليًا، باستخدام استبيانات لقياس الذكاء العاطفي، بالإضافة إلى تحليل بيانات مالية مثل الدخل السنوي والنمو التنظيمي.

ركزت الدراسة على فحص كيف يمكن أن تسهم المهارات العاطفية للقادة في تحسين الأداء وتحقيق النجاح المالي للشركات وذلك من خلال تحليل النتائج، وجدت الدراسة أن بعض أبعاد الذكاء العاطفي، مثل الوعي الذاتي، تؤثر بشكل إيجابي على الأداء، في حين أن أبعادًا أخرى، مثل الوعي بالآخرين، كانت لها تأثيرات متباينة أو سلبية. خلاص البحث إلى أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا في تحديد فعالية القادة وأداء مؤسساتهم، لكنه ليس العامل الوحيد الحاسم في النجاح التنظيمي، مما يستدعي مزيدًا من البحث في هذا المجال.

فرضيات الدراسة

2

قدمت الدراسة ثلاث فرضيات رئيسية، وهي:

- 1- الوعي الذاتي، وإدارة الذات، والوعي بالآخرين تؤثر على الأداء التنظيمي
- 2- القادة الناجحون في المؤسسات الأكثر نجاحًا لديهم مستوى أعلى من الوعي الذاتي العاطفي
- 3- إدارة الذات بشكل أفضل لدى القادة تؤدي إلى أداء تنظيمي أعلى

نتائج الدراسة

3

- **الفرضية الأولى:** أشارت النتائج إلى أن الوعي الذاتي وإلهام الأداء كانوا من أفضل المؤشرات على الأداء الناجح. وقد تبين أن الوعي بالآخرين والأصالة يؤثران أيضاً على الأداء ولكن بدرجة أقل.
- **الفرضية الثانية:** لم تظهر علاقة قوية بين مستوى الوعي الذاتي والدخل أو أداء المؤسسة في العينة الكاملة. ومع ذلك، ظهر ارتباط في فئات فرعية معينة من القادة.
- **الفرضية الثالثة:** أظهرت النتائج أن إدارة الذات كانت مرتبطة بشكل إيجابي مع الأداء لدى المديرين من المستوى المتوسط، خاصة عند مقارنة النتائج بين الرجال والنساء. كان هناك ارتباط إيجابي بين إدارة الذات والأداء لدى النساء، ولكن ارتباط سلبي لدى الرجال.

تحليل لنتائج الدراسة وارتباطها بالفرضيات

- **هدف الدراسة:** هدفت الدراسة هو فحص العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء التنظيمي، من خلال التركيز على القادة في المؤسسات الناجحة ماليًا. فقد تم استخدام استبيان *Genos EI وبيانات الأداء التنظيمي من خلال تقارير الضرائب الوطنية، حيث شمل التحليل 22 قائدًا يعملون في شركات ناجحة في المجر. وقد تركزت الدراسة على ثلاثة أبعاد أساسية للذكاء العاطفي: الوعي الذاتي، وإدارة الذات، والوعي بالآخرين
- **الفرضية الأولى:** الوعي الذاتي، وإدارة الذات، والوعي بالآخرين كمحددات للأداء التنظيمي
- تم اختبار الفرضية الأولى باستخدام تحليل الانحدار الخطي linear regression لمعرفة ما إذا كانت هذه الأبعاد الثلاثة تؤثر بشكل مباشر على الأداء التنظيمي.
- النتائج الرئيسية: وجد أن الوعي الذاتي Self-awareness كان مؤشرًا جيدًا للأداء
- بشكل غير متوقع، كان إلهام الأداء Inspiring performance مؤشرًا عكسيًا للأداء
- عند تقسيم العينة إلى قادة يعملون كموظفين، ظهر أن الوعي بالآخرين Awareness of others والأصالة Authenticity لهما تأثير كبير على الأداء، حيث كانت الأصالة مؤشرًا إيجابيًا والوعي بالآخرين مؤشرًا سلبيًا
- التحليل: النتائج تؤكد أن الوعي الذاتي يلعب دورًا في تحسين الأداء التنظيمي، حيث يتمكن القادة الذين يدركون مشاعرهم وتداعياتها على سلوكهم وقراراتهم من تحسين أدائهم. وبالإضافة تأثير إلهام الأداء بشكل سلبي قد يشير إلى أن التركيز على التحفيز والأداء بشكل مفرط قد يؤدي إلى إجهاد العمل أو الضغط الزائد على الموظفين، مما يؤثر سلبيًا على النتائج النهائية. وكذلك أكدت النتائج بأن الوعي بالآخرين كعامل سلبي قد يشير إلى أن الاندماج العاطفي الزائد مع الآخرين قد يقلل من فعالية القرارات والأداء، إذ يمكن أن يؤدي إلى تشتت الانتباه عن المهام الأساسية

تابع تحليل لنتائج الدراسة وارتباطها بالفرضيات

- **الفرضية الثانية:** الوعي العاطفي الذاتي لدى القادة في المؤسسات الناجحة
- تم اختبار هذه الفرضية من خلال دراسة العلاقة بين الوعي الذاتي والدخل أو الأداء التنظيمي.
- النتائج أظهرت التالي: لم يتم العثور على علاقة قوية بين الوعي الذاتي ونتائج الأداء التنظيمي بشكل عام. لم يكن هناك ارتباط بين مستوى الوعي الذاتي (سواءً في تقييم القادة لأنفسهم أو في تقييم الآخرين لهم) وبين الدخل أو الأداء
- التحليل: يشير إلى أن الوعي الذاتي وحده ليس كافياً لضمان النجاح في المؤسسات وقد يكون من الضروري دمج الوعي الذاتي مع عوامل أخرى مثل الكفاءة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية أو القدرة على تحفيز الفريق بشكل فعال، ويمكن أيضاً أن تعكس هذه النتيجة أهمية التأثير التفاعلي بين القائد والموظفين، حيث أن أداء المؤسسة قد يتأثر أكثر بالعلاقات التعاونية مع الفريق بدلاً من الاعتماد فقط على الوعي الذاتي للقائد

تابع تحليل لنتائج الدراسة وارتباطها بالفرضيات

- **الفرضية الثالثة:** إدارة الذات وتأثيرها على الأداء التنظيمي
- تم تحليل هذه الفرضية من خلال دراسة العلاقة بين إدارة الذات Self-management والأداء
- النتائج أظهرت التالي:
- أظهرت النتائج أن إدارة الذات لها ارتباط إيجابي مع الأداء بين المديرين من المستوى المتوسط، كما ظهر ارتباط إيجابي بين إدارة الذات والدخل لدى النساء، بينما كان هناك ارتباط سلبي بين إدارة الذات والدخل لدى الرجال
- التحليل: النتائج توضح أن القدرة على إدارة الذات بشكل فعال تؤدي إلى تحسين الأداء لدى المديرين المتوسطين والنساء وهذا يشير إلى أن القدرة على تنظيم المشاعر والتحكم بها يعزز من الكفاءة في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف، من ناحية أخرى الارتباط السلبي بين إدارة الذات والأداء لدى الرجال قد يكون ناتجاً عن الضغوط المجتمعية المرتبطة بتوقعات الأدوار القيادية التقليدية، حيث أن الرجال الذين ينظمون مشاعرهم بشكل مفرط قد يُنظر إليهم على أنهم أقل كفاءة في بيئات العمل التنافسية

توضح الدراسة الدور الإيجابي لكل من الوعي الذاتي وإدارة الذات كأدوات فعالة لتحسين الأداء التنظيمي، لكنها ليست عوامل حاسمة بمفردها، مما يستدعي مزيداً من البحث حول تفاعلها مع أبعاد أخرى مثل القيادة التفاعلية والابتكار. النتائج المختلطة حول الوعي بالآخرين تشير إلى ضرورة تحقيق توازن دقيق في القيادة العاطفية لتجنب الآثار السلبية. من جهة أخرى، تبرز أهمية إدارة الذات لدى النساء في تحسين الأداء. قد توجد متغيرات معتدلة، مثل أسلوب القيادة التحويلي، تؤثر على العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء. يُفضل أيضاً أن تركز الأبحاث المستقبلية على الأداء الجماعي، كونه نتاجاً

لتعاون الفرق أكثر من الأفراد

شكرا لحسن استماعكم