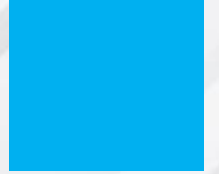


# تحليل دراسة بحثية

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

## معلومات عن الدراسة البحثية



- عنوان الدراسة

"استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتأثيرها في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030 (بالتطبيق على عينة من القيادات الإدارية لمجموعة من الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية)"

- اسم الباحث

د. سليمان بن أحمد الشهري، دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا.

د. محمد أنس شمسي، دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون، فرنسا.

د. ابهيحيت غوش، دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

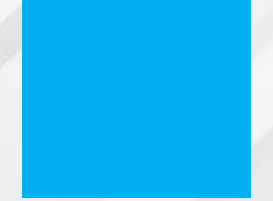
- تاريخ النشر: عام 2022م

## مقدمة عن الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية على إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، ضمن إطار رؤية المملكة 2030. وتتناول الدراسة مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية وتأثيرها في تطوير رأس المال البشري الذي يُعد عنصرًا أساسيًا لتحقيق أهداف المنظمات. ومع التحديات المتسارعة في بيئات الأعمال، تتزايد الحاجة إلى تعزيز قدرات القادة واستراتيجياتهم للتفاعل بفعالية مع المرؤوسين ودعم بيئة عمل مبتكرة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيانات لجمع البيانات من القيادات الإدارية، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية في تحسين رأس المال البشري، حيث ظهر تأثير القيادة التحويلية بشكل أكبر، تليها استراتيجيات الذكاء

العاطفي

# تابع مقدمة عن الدراسة



أهداف الدراسة:

1. التعرف على مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، ضمن رؤية المملكة 2030
2. استكشاف واقع إدارة رأس المال البشري في هذه الشركات ومدى استجابته لاستراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية
3. قياس مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية وأثرها المباشر على تعزيز رأس المال البشري

## تابع مقدمة عن الدراسة

### فرضيات الدراسة

**الفرضية الأولى:** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية ضمن رؤية المملكة 2030

**الفرضية الثانية:** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية ضمن رؤية المملكة 2030

**الفرضية الثالثة:** يمارس تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي دورًا إيجابيًا في تعزيز القيادة التحويلية، وبالتالي تحسين إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية

## ماهية توصيات الدراسة

توصيات الدراسة هي اقتراحات يقدمها الباحث بناءً على نتائج الدراسة التي توصل إليها، وتهدف هذه التوصيات إلى تحسين الوضع الحالي أو معالجة التحديات التي تم اكتشافها خلال الدراسة، فهي تُعنى التوصيات بتقديم توجيهات عملية تساعد الشركات أو المؤسسات المعنية في تطبيق النتائج بشكل فعال، وتوجيه خطواتها نحو تحقيق أهداف معينة هذه الدراسة، تتعلق التوصيات بتطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لتحسين إدارة رأس المال البشري، وتقديم خطوات عملية لتطوير بيئة العمل، مثل تقديم برامج تدريبية، تعزيز التفاعل الإيجابي، إنشاء ثقافة تنظيمية داعمة،

وتطوير تقييمات دورية

[www.midocean.ae](http://www.midocean.ae)

## تحليل شامل للفرضيات وتأثير المتغيرات

الملاحظة: الدراسة ركزت على العلاقة الإيجابية بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية وإدارة رأس المال البشري، مع تحديد الأثر الكبير للقيادة التحويلية

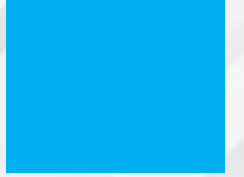
التوصية: من المهم تعميق التحليل لتحديد تأثير كل بعد من أبعاد الذكاء العاطفي على القيادة التحويلية بشكل منفصل، وهنا يمكن للباحثين المستقبليين دراسة كيفية تفاعل عناصر مثل الوعي بالذات وإدارة العلاقات على توجهات القادة التحويليين، وبذلك سيوضح هذا التحليل الأثر التفصيلي لكل عنصر، مما يمكن الشركات من استهداف التدريبات التي تتماشى مع تحسين أبعاد معينة، وبالتالي تعزيز الكفاءة الإدارية

## تابع تحليل شامل للفرضيات وتأثير المتغيرات

لابد من اضافة عوامل وسيطة إضافية فقد تمت ملاحظة التالي في الدراسة: أوضحت دور القيادة التحويلية في التوسط بين الذكاء العاطفي وإدارة رأس المال البشري

التوصية: اقترح إضافة عوامل وسيطة أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو الاستقرار المالي للشركات لفهم تأثيرها من اجل توسيع إطار الدراسة بهذه العوامل سيوفر تصورًا شاملاً عن كيفية تفاعل المتغيرات المختلفة، مما يمكن من تقديم توصيات أكثر شمولية لتطوير رأس المال البشري

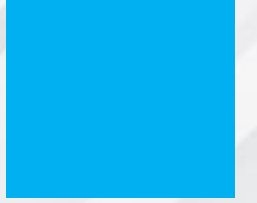
## تحليل الإطار النظري



**الملاحظة:** اعتمدت الدراسة بشكل رئيسي على إطار الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية كمتغيرات أساسية

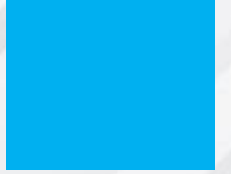
**التوصية:** يُنصح بتطوير نموذج نظري أكثر تعقيدًا يجمع بين الذكاء العاطفي وعناصر أخرى مثل التمكين الوظيفي الذي يساعد في بناء قاعدة نظرية أقوى وربط نتائج الدراسة بالأدبيات السابقة بطريقة أكثر منهجية، مما يساهم في فهم أعمق لأدوار المتغيرات المتعددة

## توصيات الدراسة الحالية



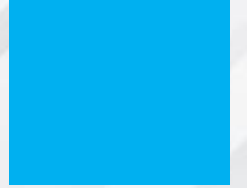
هذه الدراسة تتعلق بالتوصيات بتطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لتحسين إدارة رأس المال البشري، وتقديم خطوات عملية لتطوير بيئة العمل، مثل تقديم برامج تدريبية، تعزيز التفاعل الإيجابي، إنشاء ثقافة تنظيمية داعمة، وتطوير تقييمات دورية

## تنوع أدوات البحث



- الملاحظة: اعتمدت الدراسة على استبانة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية التقليدية
- التوصية: من المفيد إضافة أدوات بحث نوعية مثل المقابلات المعمقة ودراسات الحالة من واقع الشركات المشاركة، وهذا سيوفر تنوعًا في البيانات ويضيف عمقًا أكبر، مما يعكس بدقة أكبر تجارب القادة ووجهات نظرهم حول الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية

## العينة البحثية



- الملاحظة: اقتصرَت الدراسة على عينة من الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية
- التوصية: يوصى بإجراء دراسات مشابهة على قطاعات مختلفة كالخدمات والرعاية الصحية والتعليم للتأكد من إمكانية تعميم النتائج، حيث سيزيد ذلك من موثوقية النتائج ويتيح فهمًا أوسع لأثر القيادة التحويلية والذكاء العاطفي في بيئات العمل المتنوعة

# اقتراحات لدراسات مستقبلية

- اقتراح الدراسات المستقبلية لابد ان تشمل تنوع في مجال الدراسة من حيث ارتباط الذكاء العاطفي بأداء القادة و تأثيره على أداء الموظفين وصولاً الى نجاح الشركات وتعزيز الأداء المؤسسي، وعليه نقترح التالي:
- 1- دراسة مقارنة بين القطاعات المختلفة:** سيوفر هذا مقارنة بين تأثير الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية في بيئات عمل ذات متطلبات وظيفية وتحديات مختلفة، مما يمكن أن يُنتج توصيات أكثر دقة وملاءمة لكل قطاع
  - 2- توسيع البحث ليشمل عوامل وسيطة أخرى:** إضافة عوامل وسيطة يتيح فهمًا أعمق لكيفية تفاعل الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية مع البيئة التنظيمية المحيطة، مما يساعد على تقديم توصيات شاملة تتناسب مع ظروف العمل المختلفة
  - 3- دراسة الأثر الطويل الأجل لتطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية:** سيسمح هذا بتحديد ما إذا كان تطبيق الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية يؤدي إلى تحسينات مستدامة في رأس المال البشري، أو إذا كانت هناك حاجة لتحديث استراتيجيات التدريب بمرور الوقت
  - 4- دراسة الأثر التفصيلي لأبعاد الذكاء العاطفي على القيادة التحويلية:** يساعد هذا التحليل التفصيلي على فهم أي من هذه الأبعاد يلعب دورًا أكبر في تعزيز القيادة التحويلية، مما يمكن الشركات من استهداف التدريب على الأبعاد الأكثر فعالية في تطوير القيادة
  - 5- استكشاف تأثير التدريب على الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية:** سيوضح هذا مدى فعالية برامج التدريب المتواصلة في تحسين الأداء القيادي، مما يمكن المؤسسات من تطوير برامج تدريبية ملائمة تتماشى مع احتياجات القادة لتعزيز رأس المال البشري

شكرا لحسن استماعكم