

إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال البحث (مع تحليل نقاط القوة والضعف في هذه الدراسات)

إعداد: أماني عبدالله العتيبي
رقم جامعي: 241002204
بإشراف الدكتورة: دعاء محمد

موضوع البحث المقترح

- الذكاء العاطفي والقيادة في زيادة أرباح الشركات

عنوان البحث النهائي

- أثر الذكاء العاطفي للقيادة على النجاح المؤسسي
ومساهمة في نمو الإيرادات في السعودية

منهجية البحث

متغيرات البحث

- المتغير المستقل – الذكاء العاطفي لدى القادة كسمة
- المتغيرات التابع – نمو الإيرادات و النجاح المؤسسي
- متغير التحكم - نوع الصناعة، الحجم التنظيمي ، ظروف السوق ، الموقع الجغرافي (المنطقة الشرقية، المنطقة الوسطى، و المنطقة الغربية)

منهجية البحث

• طريقة جمع المعلومات المقترحة:

الطريقة الأولى – نهج كمي

الاستبانة: إدارة أدوات تقييم الذكاء العاطفي التي تم التحقق من صحتها للقادة مثل (EQ-i 2.0, MSCEIT).
مقاييس مرتبطة بالأداء التنظيمي: من خلال جمع وتحليل البيانات المتعلقة بمؤشرات الأداء الرئيسية مثل رضا الموظفين، ومعدلات الاحتفاظ بهم، والإنتاجية، والأداء المالي (على سبيل المثال، نمو الإيرادات والربحية).

الطريقة الثانية – نهج نوعي

المقابلات: القيام بإجراء مقابلات شبه منظمة مع القادة والموظفين للحصول على رؤى متعمقة حول دور الذكاء العاطفي في ممارسات القيادة وتأثيراته على النتائج التنظيمية.

فرضيات البحث:

- فرضية رقم 1:** يساهم القادة ذوو المستويات الأعلى من الذكاء العاطفي بشكل كبير في النجاح التنظيمي.
- فرضية رقم 2:** يساهم القادة الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الذكاء العاطفي بشكل كبير في زيادة الإيرادات.

سؤال البحث الرئيسي:

- كيف يؤثر الذكاء العاطفي باعتباره سمة قيادية على النجاح التنظيمي وزيادة الإيرادات؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي المكونات المحددة للذكاء العاطفي (مثل الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتحفيز، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية) التي تؤثر بشكل كبير على النجاح التنظيمي؟
2. كيف يؤثر الذكاء العاطفي في القيادة على رضا الموظفين ومعدلات الاحتفاظ بهم؟
3. ما هي العلاقة بين القيادة الذكية عاطفيا والإنتاجية التنظيمية؟
4. كيف تعمل العوامل الخارجية مثل نوع الصناعة والحجم التنظيمي وظروف السوق والموقع الجغرافي على تخفيف تأثير الذكاء العاطفي على النتائج التنظيمية؟
5. ما هي المسارات التي من خلالها يترجم الذكاء العاطفي في القيادة إلى زيادة في إيرادات المؤسسات؟
6. كيف يمكن للمؤسسات تطوير ورعاية الذكاء العاطفي بشكل فعال بين قادتها لتعزيز النجاح الشامل والأداء المالي؟

أهداف البحث

الهدف الأول: فيما يتعلق بالسؤال الفرعي 1 والفرضية رقم 1:

تحديد المكونات المحددة للذكاء العاطفي (مثل الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتحفيز، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية) التي تؤثر بشكل كبير على النجاح التنظيمي.

الهدف الثاني: فيما يتعلق بالسؤال الفرعي 2 والفرضية رقم 1:

لتقييم تأثير القيادة الذكية عاطفيا على رضا الموظفين ومعدلات الاحتفاظ بهم.

الهدف الثالث: فيما يتعلق بالسؤال الفرعي 3 والفرضية رقم 1:

تحليل العلاقة بين القيادة الذكية عاطفيا والإنتاجية التنظيمية.

الهدف الرابع: فيما يتعلق بالسؤال الفرعي 4 والفرضية رقم 1 و الفرضية رقم 2:

دراسة مدى تأثير العوامل الخارجية مثل نوع الصناعة والحجم التنظيمي وظروف السوق والموقع الجغرافي على تأثير الذكاء العاطفي على النتائج التنظيمية.

الهدف الخامس: فيما يتعلق بالسؤال الفرعي 5 و الفرضية رقم 2:

دراسة المسارات التي من خلالها يترجم الذكاء العاطفي في القيادة إلى زيادة إيرادات المنظمات.

الهدف السادس: فيما يتعلق بالسؤال الفرعي 5 والفرضية رقم 1 و الفرضية رقم 2:

لتطوير استراتيجيات للمؤسسات لرعاية وتعزيز الذكاء العاطفي بشكل فعال بين قادتها لتحسين النجاح الشامل والأداء المالي.

ماهي الاضافة العلمية المتوقعة للبحث

- توسيع المعرفة النظرية: إضافة إلى الأدبيات الحالية حول الذكاء العاطفي والقيادة من خلال تقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي على الأداء المؤسسي والإيرادات

ماهي الاضافة العلمية المتوقعة للبحث

- تحديد ممارسات القيادة الفعالة: توفير دليل علمي حول المهارات العاطفية التي يمكن للقيادة تطويرها لتعزيز أداء مؤسساتهم، مما يساعد على تحسين ممارسات القيادة وتطوير البرامج التدريبية

ماهي الاضافة العلمية المتوقعة للبحث

- تحسين بيئة العمل: توجيه المؤسسات نحو أهمية تطوير الذكاء العاطفي لتحسين بيئة العمل، مما قد يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران

ماهي الاضافة العلمية المتوقعة للبحث

- تقديم نموذج تطبيقي: تطوير نموذج تطبيقي يمكن للمؤسسات استخدامه لقياس وتطوير الذكاء العاطفي لدى قادتها، مما يسهم في تحقيق نمو مستدام في الإيرادات

ماهي الاضافة العلمية المتوقعة للبحث

- ربط الذكاء العاطفي بالنتائج المالية: تقديم أدلة كمية ونوعية تربط بين مستوى الذكاء العاطفي للقادة والنتائج المالية، مما يعزز من حجج دعم الاستثمار في تطوير الذكاء العاطفي

ماهي الاضافة العلمية المتوقعة للبحث

- تحفيز المزيد من الأبحاث: فتح آفاق جديدة للبحث المستقبلي في مجالات القيادة، والإدارة، والذكاء العاطفي، من خلال تقديم نتائج قد تتطلب المزيد من التحقيق والتفصيل

ماهي الاضافة العلمية المتوقعة للبحث

- تطوير السياسات المؤسسية: تقديم توصيات قد تساعد صناع القرار في المؤسسات على تبني سياسات تدعم تطوير الذكاء العاطفي بين قادتهم، وبالتالي تحسين الأداء العام

مراجعة نقدية للدراسات السابقة في مجال البحث

1

الدراسة / اسم الباحث	العنوان	نقاط القوة	نقاط الضعف
Vina Dooshima Kiishi Published February 13, 2024	The Role of Emotional Intelligence in Effective Leadership and Its Impact on Team Performance: A Study of the University of Ibadan, Nigeria	تحليل شامل للذكاء العاطفي في القيادة حيث يقدم البحث فحصاً تفصيلياً لكيفية تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القيادة، وهو ما يرتبط بشكل مباشر بموضوع الدكتوراه الخاص بي. ويسلط الضوء على أهمية سمات مثل التعاطف والمرونة العاطفية والأصالة في القيادة. تؤكد الدراسة على التطبيق العملي للذكاء العاطفي في مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم وأماكن العمل، مما يوفر منظوراً أوسع حول كيفية تنفيذ الذكاء العاطفي لتحسين النجاح التنظيمي. يستخدم البحث البيانات التجريبية التي تم جمعها من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مما يوفر أدلة ملموسة على تأثير الذكاء العاطفي على القيادة وأداء الفريق. يمكن لهذا النهج التجريبي أن يدعم الدراسة الخاصة بي بأمثلة وبيانات من العالم الحقيقي. تقدم الدراسة توصيات لواضعي السياسات والمنظمين لدعم تدريب الذكاء العاطفي في برامج تنمية المهارات القيادية. يمكن أن يكون هذا مفيداً لمناقشة إمكانية الدعم المؤسسي في تعزيز الذكاء العاطفي داخل المنظمات. يتوسع البحث في مفهوم الذكاء العاطفي من خلال دمج متغيرات إضافية مثل مهارات الاتصال والوعي الذاتي وإدارة العلاقات. يمكن أن يساعدك هذا النهج الشامل في استكشاف الطبيعة المتعددة الأوجه للذكاء العاطفي في البحث الخاص بي.	محدودية التعميم حيث تقتصر عينة الدراسة على جامعة إيبادان بنيجيريا، والتي قد لا تمثل سياقات أو ثقافات تنظيمية أخرى. قد يحد هذا من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أو صناعات أخرى ذات صلة بأبحاث الدكتوراه الخاصة بي. يركز البحث في المقام الأول على البيئة الأكاديمية، والتي قد لا تستوعب بشكل كامل ديناميكيات الذكاء العاطفي في بيئات الشركات أو الأعمال حيث يكون النجاح التنظيمي وزيادة الإيرادات من الأهداف الأساسية. إن استخدام تصميم المسح الوصفي، رغم أنه مفيد لجمع البيانات، إلا أنه قد لا يوفر رؤى عميقة حول العلاقات السببية بين الذكاء العاطفي والنجاح التنظيمي. قد يتطلب بحث الدكتوراه الخاص بي منهجيات أكثر قوة لتحديد العلاقة السببية. تشير الدراسة إلى مشكلات تتعلق بالبيانات المفقودة (لم يتم إرجاع 20 استبياناً من أصل 225)، مما قد يؤثر على موثوقية النتائج وصحتها. الدراسة تناقش مقاييس مختلفة للذكاء العاطفي، إلا أنها قد لا تغطي جميع الأبعاد أو أحدث الأدوات المتاحة.

مراجعة نقدية للدراسات السابقة في مجال البحث

2	الدراسة / اسم الباحث	العنوان	نقاط القوة	نقاط الضعف
	1 Cesa–Colegio de Estudios Superiores de Administracn, Bogota', Colombia, 2 Emavi–Escuela Militar de Aviacion, Cali, Colombia, 3 Federal University of the State of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brazil February 15, 2023	The impact of emotional intelligence on operational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership	من المعترف به على نطاق واسع أن الذكاء العاطفي عامل حاسم في القيادة الفعالة. يمكن للبحث في هذا المجال أن يوفر رؤى عملية لتحسين ممارسات القيادة وتعزيز النجاح التنظيمي. يشمل الذكاء العاطفي أبعادًا مختلفة مثل الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتحفيز، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. وهذا يسمح بإجراء تحليل متعدد الأوجه لتأثيره على القيادة والنتائج التنظيمية. لقد أظهر البحث التأثير الإيجابي للذكاء العاطفي على فعالية القيادة والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، والذي بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة النجاح والإيرادات التنظيمية. يمكن تطبيق نتائج هذا البحث عبر مختلف الصناعات والسياقات التنظيمية، مما يوفر فوائد واسعة النطاق ويساهم في المعرفة القابلة للتعميم في مجال السلوك التنظيمي والقيادة. يساهم هذا البحث في مجموعة متنامية من المؤلفات التي تؤكد على أهمية المهارات الشخصية في القيادة، مكملاً التركيز التقليدي على المهارات والكفاءات الفنية.	يمكن أن يكون قياس الذكاء العاطفي وتأثيره أمرًا معقدًا. قد تخضع مقاييس الذكاء العاطفي المبلغ عنها ذاتيًا لتحيز الرغبة الاجتماعية، وقد يكون الحصول على مقاييس موضوعية أمرًا صعبًا. قد يكون إنشاء علاقات سببية بين الذكاء العاطفي وفعالية القيادة والنجاح التنظيمي أمرًا صعبًا بسبب تأثير العديد من المتغيرات المركبة والطبيعة الديناميكية للبيئات التنظيمية. قد يختلف تأثير الذكاء العاطفي على القيادة والنتائج التنظيمية بشكل كبير عبر السياقات الثقافية والتنظيمية والصناعية المختلفة. هذا التباين يمكن أن يعقد تعميم نتائج البحوث. هناك خطر المبالغة في التركيز على الذكاء العاطفي على حساب المهارات والسمات القيادية الهامة الأخرى. من الضروري اتباع نهج متوازن يأخذ في الاعتبار مجموعة من الصفات القيادية. تتطور نظريات الذكاء العاطفي والقيادة بشكل مستمر. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تغيير التعريفات والبيانات، مما يجعل من الصعب الحفاظ على تحديث الأبحاث وارتباطها بالموضوع.

مراجعة نقدية للدراسات السابقة في مجال البحث

3

الدراسة / اسم الباحث	العنوان	نقاط القوة	نقاط الضعف
Chun-Chang Lee a,* , Wen-Chih Yeh b , Zheng Yu c , Xiao-Chi Lin a 2023	The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust	تعزز الدراسة العلاقة الإيجابية بين الذكاء العاطفي لدى القادة ومختلف النتائج التنظيمية الإيجابية، مما يوفر أساساً نظرياً متيناً للبحث الخاص بي. يمكن للنموذج الخطي الهرمي والتحليل عبر المستويات المستخدم في الدراسة أن يقدم رؤية منهجية قوية لبحثي، مما يسمح بفحص تأثير الذكاء العاطفي على المستويين الفردي والجماعي. وجود دليل تجريبي للنتائج التي تفيد بأن الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية يعززان الثقة والأداء الوظيفي يمكن أن تدعم فرضيات الدراسة لدي الفائلة بأن الذكاء العاطفي كسمة في القيادة يؤدي إلى النجاح التنظيمي وزيادة الإيرادات. إن تركيز الدراسة على الثقة كوسيط يمكن أن يستخدم في بحثي لاستكشاف متغيرات الوساطة المماثلة التي قد تؤثر على العلاقة بين الذكاء العاطفي والنتائج التنظيمية. وجود التطبيقات العملية يمكن أن تكون الآثار العملية الموضحة في الدراسة، مثل تطوير الذكاء العاطفي للقادة لتحسين الأداء الوظيفي، ذات صلة مباشرة ببحثي حول كيفية تأثير هذه السمة على النجاح التنظيمي والإيرادات.	هناك قيود خاصة بالسياق وهي تركيز الدراسة على صناعة الوساطة العقارية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أخرى. يتم فحص الذكاء العاطفي باعتباره سمة واسعة دون الخوض بعمق في مكوناته المحددة (على سبيل المثال، الوعي الذاتي، والتعاطف). وفي حين تربط الدراسة الذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي والثقة، إلا أنها لا تتناول زيادة الإيرادات بشكل مباشر. وهنا تكمن الفجوة التي احتاج الى سدها من خلال ربط هذه النتائج بشكل واضح بالمقاييس المالية في البحث الخاص بي. اعتماد الدراسة على البيانات المبلغ عنها ذاتياً يمكن أن يؤدي إلى التحيزات. يمكن أن يوفر دمج بيانات الأداء الموضوعية وتقييمات الجهات الخارجية فهماً أكثر شمولاً. تم إجراء البحث في تايوان كعامل ثقافي وإقليمي، وقد تؤثر العوامل الثقافية على النتائج.

مراجعة نقدية للدراسات السابقة في مجال البحث

4

الدراسة / اسم الباحث	العنوان	نقاط القوة	نقاط الضعف
Avik Bhattacharjee ¹ and Dr. Amjad Ali ² 1Ph. D Scholar, Department of Psychology, SoHMS, Adamas University Kolkata. 2Associate Professor, Department of Psychology, SoHMS, Adamas University Kolkata. ORCID ID- https://orcid.org/0000-0002-9725-1636	A Correlation Study Of Transformational Leadership (Tfl) With Emotional Intelligence And Organizational Commitment For Doctors Of Public And Private Hospitals In Kolkata	توضح الدراسة وجود علاقة إيجابية كبيرة بين القيادة التحويلية والذكاء العاطفي، وكذلك بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي. يشير هذا إلى أن الأطباء الذين يظهرون مستويات عالية من القيادة التحويلية والذكاء العاطفي هم أيضًا أكثر التزامًا بمؤسساتهم	يقتصر حجم العينة على 200 طبيب، وهو ما قد لا يمثل المجموعة الأوسع من المتخصصين في الرعاية الصحية. بالإضافة إلى ذلك، تقتصر العينة على الأطباء في كولكاتا، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أو دول أخرى
		يمتد البحث إلى إعدادات المستشفيات العامة والخاصة، مما يوفر فهماً شاملاً للديناميكيات في السياقات التنظيمية المختلفة. هذا التطبيق الواسع يعزز تعميم النتائج	تستخدم الدراسة تصميمًا مقطعيًا، حيث تلتقط البيانات في نقطة زمنية واحدة. هذا التصميم لا يأخذ في الاعتبار التغيرات مع مرور الوقت ولا يمكنه إثبات العلاقة السببية بين المتغيرات
		تستخدم الدراسة أدوات قياس راسخة مثل استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ)، ومقياس الذكاء العاطفي، ومقياس الالتزام التنظيمي. وقد تم التحقق من صحة هذه الأدوات في أبحاث سابقة، مما يضيف مصداقية على نتائج الدراسة	ويعتمد جمع البيانات على البيانات المبلغ عنها ذاتيًا، والتي يمكن أن تؤدي إلى تحيزات مثل تحيز الرغبة الاجتماعية أو التقييم الذاتي غير الدقيق. وهذا الاعتماد على التقرير الذاتي قد يؤثر على صحة النتائج
		يستخدم البحث كلا من الإحصاء الوصفي (المتوسط، الانحراف المعياري) والإحصاء الاستدلالي (ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار) لتحليل البيانات. ويضمن هذا النهج الإحصائي القوي إجراء فحص شامل للعلاقات بين المتغيرات	هناك احتمال كبير لتحيز الاستجابة، حيث قد يقدم المشاركون إجابات مرغوبة اجتماعيًا أو يحبون المعلومات بسبب مخاوف تتعلق بالسرية. يمكن أن يؤثر هذا التحيز على دقة وموثوقية البيانات المجمعة
		توضح الدراسة بوضوح فرضياتها وأهدافها، مع التركيز على العلاقات المتبادلة بين TFL وEI وبين الأطباء في مختلف المستشفيات. ويساعد هذا الوضوح في فهم أهداف ونطاق البحث المحدد	في حين أن مقياس الذكاء العاطفي المستخدم في الدراسة راسخ، إلا أن هناك اختلافات في كيفية تصور الذكاء العاطفي وقياسه عبر دراسات مختلفة. يمكن أن يؤثر هذا التباين على اتساق النتائج وقابليتها للمقارنة مع الأبحاث الأخرى
			نتائج الدراسة محددة السياق، مع التركيز على قطاع الرعاية الصحية في كولكاتا. قد تختلف الديناميكيات في القطاعات أو المناطق الأخرى، وقد لا تنطبق النتائج بشكل مباشر على السياقات التنظيمية الأخرى

مراجعة نقدية للدراسات السابقة في مجال البحث

5

الدراسة / اسم الباحث	العنوان	نقاط القوة	نقاط الضعف
Avik Bhattacharjee ¹ and Dr. Amjad Ali ² 1Ph. D Scholar, Department of Psychology, SoHMS, Adamas University Kolkata. 2Associate Professor, Department of Psychology, SoHMS, Adamas University Kolkata. ORCID ID- https://orcid.org/0000-0002-9725-1636	A Correlation Study Of Transformational Leadership (Tfl) With Emotional Intelligence And Organizational Commitment For Doctors Of Public And Private Hospitals In Kolkata	توضح الدراسة وجود علاقة إيجابية كبيرة بين القيادة التحويلية والذكاء العاطفي، وكذلك بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي. يشير هذا إلى أن الأطباء الذين يظهرون مستويات عالية من القيادة التحويلية والذكاء العاطفي هم أيضًا أكثر التزامًا بمؤسساتهم	يقتصر حجم العينة على 200 طبيب، وهو ما قد لا يمثل المجموعة الأوسع من المتخصصين في الرعاية الصحية. بالإضافة إلى ذلك، تقتصر العينة على الأطباء في كولكاتا، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أو دول أخرى
		يمتد البحث إلى إعدادات المستشفيات العامة والخاصة، مما يوفر فهماً شاملاً للديناميكيات في السياقات التنظيمية المختلفة. هذا التطبيق الواسع يعزز تعميم النتائج	تستخدم الدراسة تصميمًا مقطعيًا، حيث تلتقط البيانات في نقطة زمنية واحدة. هذا التصميم لا يأخذ في الاعتبار التغيرات مع مرور الوقت ولا يمكنه إثبات العلاقة السببية بين المتغيرات
		تستخدم الدراسة أدوات قياس راسخة مثل استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ)، ومقياس الذكاء العاطفي، ومقياس الالتزام التنظيمي. وقد تم التحقق من صحة هذه الأدوات في أبحاث سابقة، مما يضيف مصداقية على نتائج الدراسة	ويعتمد جمع البيانات على البيانات المبلغ عنها ذاتيًا، والتي يمكن أن تؤدي إلى تحيزات مثل تحيز الرغبة الاجتماعية أو التقييم الذاتي غير الدقيق. وهذا الاعتماد على التقرير الذاتي قد يؤثر على صحة النتائج
		يستخدم البحث كلا من الإحصاء الوصفي (المتوسط، الانحراف المعياري) والإحصاء الاستدلالي (ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار) لتحليل البيانات. ويضمن هذا النهج الإحصائي القوي إجراء فحص شامل للعلاقات بين المتغيرات	هناك احتمال كبير لتحيز الاستجابة، حيث قد يقدم المشاركون إجابات مرغوبة اجتماعيًا أو يحبون المعلومات بسبب مخاوف تتعلق بالسرية. يمكن أن يؤثر هذا التحيز على دقة وموثوقية البيانات المجمعة
		توضح الدراسة بوضوح فرضياتها وأهدافها، مع التركيز على العلاقات المتبادلة بين TFL وEI وبين الأطباء في مختلف المستشفيات. ويساعد هذا الوضوح في فهم أهداف ونطاق البحث المحدد	في حين أن مقياس الذكاء العاطفي المستخدم في الدراسة راسخ، إلا أن هناك اختلافات في كيفية تصور الذكاء العاطفي وقياسه عبر دراسات مختلفة. يمكن أن يؤثر هذا التباين على اتساق النتائج وقابليتها للمقارنة مع الأبحاث الأخرى
			نتائج الدراسة محددة السياق، مع التركيز على قطاع الرعاية الصحية في كولكاتا. قد تختلف الديناميكيات في القطاعات أو المناطق الأخرى، وقد لا تنطبق النتائج بشكل مباشر على السياقات التنظيمية الأخرى

شكرا لحسن استماعكم