

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: ميار السيد

عنوان البحث المقترح

- أثر الذكاء العاطفي للقادة 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

الدراسة الأولى

عنوان الدراسة:

The Role of Emotional Intelligence in Effective Leadership and Its Impact on Team Performance: A Study of the University of Ibadan, Nigeria

اسم الباحث وتاريخ النشر

Vina Dooshima Kiishi

Published February 13, 2024

الدراسة الأولى

نقاط القوة

تحليل شامل للذكاء العاطفي في القيادة حيث يقدم البحث فحصًا تفصيليًا 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 منظورًا 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 مفيدًا 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 يساعد هذا النهج الشامل في استكشاف الطبيعة المتعددة الأوجه للذكاء العاطفي في البحث الخاص بي.

الدراسة الأولى

نقاط الضعف

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 استبيانًا 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.

الدراسة الثانية

عنوان الدراسة:

The impact of emotional intelligence on operational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership

اسم الباحث وتاريخ النشر

1 Cesa—Colegio de Estudios Superiores de Administració'n, Bogota', Colombia, 2 Emavi—Escuela Militar de Aviación, Cali, Colombia, 3 Federal University of the State of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brazil

الدراسة الثانية

نقاط القوة

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.

الدراسة الثانية

نقاط الضعف

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 المربكة 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 والبنىات، مما يجعل من الصعب الحفاظ على تحديث الأبحاث وارتباطها بالموضوع.

الدراسة الثالثة

عنوان الدراسة:

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

اسم الباحث وتاريخ النشر

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

2023

الدراسة الثالثة

نقاط القوة

تعزز الدراسة العلاقة الإيجابية بين الذكاء العاطفي لدى القادة ومختلف النتائج التنظيمية الإيجابية، مما يوفر أساسًا نظريًا متينًا للبحث الخاص بي.

يمكن للنموذج الخطي الهرمي والتحليل عبر المستويات المستخدم في الدراسة أن يقدم رؤى 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 القائلة 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.

الدراسة الثالثة

نقاط الضعف

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 تحتاج الى سدها من خلال ربط هذه النتائج بشكل واضح بالمقاييس المالية في البحث الخاص بي.

اعتماد الدراسة على البيانات المبلغ عنها ذاتيا 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.

شكرا لحسن استماعكم