

دراسات نقدية المهمة الخامسة

الباحث / عبد الله مجزع الرويلي
242000241



**A PREDICTIVE CORRELATIONAL STUDY OF HIGHER EDUCATION LEADERS'
EMOTIONAL INTELLIGENCE BASED UPON LEADERSHIP STYLE AND GENDER**

By/ Tamara Vanessa Hill
Liberty University
2022

اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تحليل إبداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة
المختارة والاقتراحات لبحوث مستقبلية

1. العنوان والهدف:

- القوة: العنوان يشير بوضوح إلى طبيعة الدراسة (تنبؤية ارتباطية) ومجالها (قادة التعليم العالي)، مما يساعد في تحديد الإطار العام.
- الملاحظة: قد يحتاج الهدف إلى توضيح أكبر في المقدمة، خاصةً فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة (مثل: أنواع القيادة، الفعالية المؤسسية، أو الرضا الوظيفي).

2. المراجعة الأدبية:

. القوة: الدراسة تستند إلى نظريات قائمة (مثل نظرية القيادة التحويلية)، مما يعزز المصداقية.

. الملاحظة: بعض المراجع قديمة (أقدم من 10 سنوات)، مما قد يؤثر على حداثة الدراسة، خاصة في مجال التعليم العالي سريع التطور.

3. المنهجية:

1. القوة: استخدام منهج كمي مع تحليل انحدار لتحديد العلاقات التنبؤية، وهو مناسب للدراسات الارتباطية.

2. الملاحظة:

- عدم وضوح حجم العينة ومدى تمثيلها للسكان المستهدفين (مثل: هل شملت جامعات مختلفة؟).
- عدم ذكر طرق ضبط المتغيرات الضاغطة (Confounding Variables) ، مما قد يؤثر على النتائج
- عدم استخدام تقنيات التحقق من صحة النموذج مثل (Cross-Validation)

4. النتائج:

1. القوة: عرض النتائج بوضوح باستخدام جداول إحصائية.

2. الملاحظة:

- عدم الإبلاغ عن أحجام التأثير (Effect Sizes) ، مما يحد من فهم الأهمية العملية للنتائج.

- تفسير النتائج في المناقشة كان سطحيًا في بعض الأجزاء.

5. المناقشة والاستنتاجات :

1. الملاحظة:

- لم تتطرق الدراسة بشكل كاف إلى القيود (مثل: التحيز في اختيار العينة، عدم إمكانية استنتاج السببية بسبب التصميم الارتباطي).
- التوصيات العملية كانت عامة ولم تربط بشكل مباشر بسياقات محددة (مثل: الثقافات المختلفة للجامعات).

2. الجوانب الأخلاقية:

الملاحظة: لم يذكر الحصول على موافقة أخلاقية أو ضمانات السرية، وهو أمر ضروري في البحوث التي تتضمن بيانات بشرية.

6. التوصيات لتطوير الدراسة:

1. تحسين المراجعة الأدبية:

- تضمين مراجع حديثة (خلال 5 سنوات) لتعكس التطورات المعاصرة في قيادة التعليم العالي.

- ربط الفجوات في الأدبيات بشكل صريح بأهداف الدراسة.

2. تعزيز المنهجية:

- توضيح عملية جمع البيانات (مثل: آلية اختيار العينة، أدوات القياس المستخدمة).

- استخدام نماذج إحصائية متقدمة (مثل: التحليل الهيكلي أو الانحدار المتعدد المتغيرات).

- تطبيق تقنيات التحقق من صحة النموذج (Cross-Validation) لضمان موثوقية النتائج.

6. التوصيات لتطوير الدراسة:

3. تعزيز تحليل النتائج:

- الإبلاغ عن أحجام التأثير R-squared Cohen's d لفهم الأهمية العملية.
- دمج تحليل نوعي (مثل: مقابلات مع القادة) لتفسير النتائج الكمية بشكل أعمق.

4. مناقشة أكثر عمقاً:

- تخصيص قسم للقيود مع مناقشة تأثيرها على النتائج (مثل: التحيز في الاستجابة).
- ربط النتائج بسياقات محددة (مثل: الجامعات في مناطق نامية مقابل متقدمة).

5. التوصيات العملية:

- تقديم توصيات ملموسة لصانعي السياسات (مثل: تدريب القادة على أنماط قيادة معينة).
- اقتراح دراسات مستقبلية تستخدم تصميمات طولية (Longitudinal) لاستكشاف العلاقات السببية.

6. التوصيات لتطوير الدراسة:

6. الجوانب الأخلاقية:

توضيح إجراءات الموافقة الأخلاقية وحماية بيانات المشاركين.

7. اللغة والتنظيم:

مراجعة اللغة لتجنب الأخطاء النحوية وتحسين وضوح الجمل.
تحسين تنظيم الأقسام الفرعية (مثل: فصل المناقشة عن الاستنتاجات)

7. تحسين منهجية البحث :

1. استخدام تصميمات بحثية أكثر تعمقاً:

- إجراء دراسات طولية (Longitudinal) لاستكشاف العلاقات السببية بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، وليس فقط العلاقات الارتباطية.
- تطبيق منهجيات مختلطة (عددي - كمي) لفهم السياقات والتجارب الواقعية لقيادة التعليم العالي، مثل إجراء مقابلات مع العينات لشرح النتائج الكمية.
- تنويع أدوات القياس:
- استخدام مقاييس قائمة على الأداء (Performance-Based) للذكاء العاطفي مثل MSCEIT بدلاً من الأدوات الذاتية (WLEIS) لتقليل التحيز في الإجابات.
- تضمين تقييمات خارجية (Externally Rated) للقيادة التحويلية (مثل: تقييم المرؤوسين أو الزملاء) لمقارنة النتائج مع التقارير الذاتية.

8. توسيع نطاق العينة:

1. تعميم النتائج جغرافياً وثقافياً:

- تكرار الدراسة في سياقات غير عربية (مثل: دول آسيوية أو عربية) لاختبار صلاحية النتائج عبر الثقافات.
- تضمين قادة من مؤسسات متنوعة (جامعات حكومية/خاصة، كليات مجتمع، مؤسسات تعليمية غير تقليدية).

2. تحسين التوازن بين الجنسين:

- تصميم دراسات تستهدف زيادة مشاركة الذكور لفهم الفروق بين الجنسين بشكل أكثر دقة، خاصة في بيئات يهيمن عليها جنس معين

9. استكشاف متغيرات إضافية :

1. دراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية الأخرى:

- تحليل دور العمر، الخبرة، أو التخصص الأكاديمي للقادة في العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية.
- استكشاف تأثير نوع المؤسسة التعليمية مثل: الجامعات البحثية مقابل الجامعات التطبيقية.

2. ربط المتغيرات بالنتائج المؤسسية:

- فحص تأثير الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية على فعالية المؤسسة مثل: تحسين التصنيفات الأكاديمية، رضا الطلاب، أو الابتكار.

10. تطوير الأطر النظرية:

1. دمج نظريات إضافية:

- دمج نظرية الذكاء الروحي أو الذكاء الاجتماعي مع الذكاء العاطفي لفهم أبعاد أوسع للقيادة الفعالة.
- استكشاف تفاعل القيادة التحويلية مع أنماط قيادية أخرى مثل: القيادة الخدمية أو القيادة التكيفية.

2. التركيز على السياقات الحرجة:

- دراسة دور الذكاء العاطفي في قيادة الأزمات (مثل: جائحة كورونا) أو في مواجهة التحديات المالية للمؤسسات التعليمية.

11. تطبيقات عملية:

1. تصميم برامج تدريبية:

- تطوير برامج لتعزيز الذكاء العاطفي لقادة التعليم العالي وتقييم أثرها على أساليب القيادة والأداء المؤسسي.
- دراسة فعالية التدريبات القائمة على الذكاء العاطفي في تحسين مهارات القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس.

2. سياسات التوظيف والترقية:

- استكشاف إمكانية استخدام مقاييس الذكاء العاطفي كأحد معايير اختيار القادة في التعليم العالي.

12. معالجة القيود المذكورة في الدراسة

1. تحسين جودة البيانات:

- استخدام عينات أكبر وأكثر تنوعًا لتعزيز القوة الإحصائية.
- تطبيق تقنيات التحقق من صحة النموذج (Model Validation) مثل التحقق المتقاطع (Cross-Validation)

2. التركيز على المتغيرات الوسيطة:

- دراسة دور المتغيرات الوسيطة (مثل: الثقافة التنظيمية، دعم الإدارة) التي قد تؤثر على العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة.

13. دراسات مقارنة:

1. مقارنة قطاعات مختلفة:

- مقارنة قادة التعليم العالي بقيادة في قطاعات أخرى (مثل: قطاع الأعمال أو الرعاية الصحية) لفهم الخصوصية القيادية في التعليم.
- مقارنة أساليب القيادة بين القادة الأكاديميين (عمداء، أساتذة) والقادة الإداريين، مديري الإدارات.

14. المرجع

Hill, T. V. (2022). A Predictive Correlational Study of Higher Education Leaders' Emotional Intelligence Based upon Leadership Style and Gender.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

