

تسليم 1 لمقرر قضايا بحثية 3

إعداد: عبدالله نصر الدين
الرقم الاكاديمي: 251001251

تسليم 1



نقد ورقة بحثية: "الذكاء العاطفي لمديري العلاقات العامة وانعكاسه على تخفيف ضغط العمل"

تسليم 1

إعداد النقد البحثي:
عبدالله نصرالدين

اعداد: بسام شرف خليفة
المصدر: "الجامعة العربية الأمريكية"

تسليم

01

المقدمة



يُعد الذكاء العاطفي من أهم محددات الأداء البشري والنجاح المؤسسي في عصر التحول الرقمي. ضغوط العمل تمثل تحديًا إداريًا يؤثر في الكفاءة والإنتاجية. فقد تناولت العديد من الدراسات هذه العلاقة، مع تنوع في المناهج والسياقات والنتائج. كما يهدف هذا العرض إلى نقد وتحليل الدراسات السابقة لإبراز نقاط القوة والضعف والفرص البحثية المستقبلية.

تسليم

01

المنهج العام لمراجعة الدراسات

- . تنوّع المناهج البحثية بين وصفي، تجريبي، وتحليلي، مما يعزّز الموثوقية.
- . وجود اتفاق علمي على الأثر الإيجابي للذكاء العاطفي في خفض ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي.
- . استخدام أدوات إحصائية متقدمة (مثل تحليل التباين والانحدار)، كما في دراسة خليفة (2023) و. (2022) Malik
- . ثراء الإطار النظري في الدراسات العربية؛ إذ يربط الذكاء العاطفي بالرضا الوظيفي، والإنتاجية، والعلاقات المهنية.
- . وضوح المتغيرات الأساسية (الذكاء العاطفي كمتغير مستقل، وضغوط العمل كمتغير تابع) في معظم الدراسات.

تسليم

01

نقاط القوة في الدراسات السابقة

- . التركيز على العلاقة السلبية بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل.
- . تنوع المناهج (وصفي - تجريبي - تحليلي) مما يعزز مصداقية النتائج.
- . استخدام أدوات تحليل إحصائية متقدمة (PLS-SEM, ANOVA).
- . وجود اتفاق على أهمية الذكاء العاطفي في تعزيز الأداء وتحسين الصحة النفسية.
- . اتساع الاهتمام البحثي عالميًا وعربيًا في السنوات الأخيرة.



تسليم

01

نقاط الضعف في الدراسات السابقة

- . ضعف الربط بين الذكاء العاطفي والتحول الرقمي في أغلب الدراسات العربية.
- . الاقتصار على بيانات حكومية أو تعليمية دون التوسع في القطاعات التقنية والطاقة الذكية.
- . اعتماد غالبية الدراسات على تصاميم مقطعية تقلل من دقة التفسير السببي.
- . قلة الدراسات الميدانية الطولية التي تتابع التغير في الضغط والأداء بعد تطبيق الذكاء عاطفي.
- . محدودية استخدام أدوات عربية متطورة لقياس الذكاء العاطفي في بيئات العمل الرقمية.



السنة	الباحث / الدراسة	نوع الدراسة	أبرز النتائج	نقاط القوة	نقاط الضعف
بريك وآخرون (2020)	مستوى الذكاء العاطفي لدى ممارسي العلاقات العامة وعلاقته بإدارة ضغوط العمل.	وصفية ميدانية على مؤسسات مصرية	وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي وقدرة الممارسين على ضبط ضغوط العمل.	اختيار مجال تطبيقي قريب من إدارة العلاقات العامة.	لم تُحدّد أبعاد الذكاء العاطفي تفصيليًا، واعتمدت على أدوات قياس قديمة نسبيًا.
الخرابشة والساعد (2022)	أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية.	كمي وصفي	الذكاء العاطفي يساهم في تخفيف ضغوط العمل وزيادة الرضا الوظيفي.	عينة ميدانية حقيقية ونتائج كمية دقيقة.	لم تُدرج متغيرات بسيطة أو اعتدالية؛ تركز فقط على العلاقة المباشرة.
لطرش (2021)	دور الذكاء العاطفي في التخفيف من ضغوط العمل.	وصفي تحليلي	علاقة سالبة بين الذكاء العاطفي والضغط النفسي في إطار نظري منظم وواضح.	محدودية حجم العينة وضعف التعميم على القطاعات المختلفة.	
Malik et al. (2022)	العلاقة بين القيادة الخادمة ونجاح المشروع: الدور الوسيط للذكاء العاطفي وضغوط العمل.	كمي تحليلي (PLS-SEM)	الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة بين القيادة ونجاح المشروع. سببي واضح.	السياق الأجنبي يحدّ من إمكانية تطبيق النتائج عربيًا.	
Saragih et al. (2022)	تأثير تضارب الأدوار والذكاء العاطفي والكفاءة على أداء رائدات الأعمال من خلال ضغوط العمل.	وصفي تحليلي	الذكاء العاطفي يخفف أثر تضارب الأدوار على الضغط. نموذج واحد.	دمج متغيرات متعددة في بيئة المؤسسات العامة.	لم تتناول خصائص القيادة أو
خليفة (2023)	الذكاء العاطفي لمديري العلاقات العامة وانعكاسه على تخفيف ضغط العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.	وصفي تحليلي	ارتفاع الذكاء العاطفي يقلل ضغوط العمل ويزيد رضا الموظفين.	أحدث دراسة عربية في السياق المؤسسي، بمنهجية قوية وتحليل إحصائي دقيق (ANOVA)، (Beta).	تقتصر على بيئة حكومية دون ربط التحليل بالتحول الرقمي أو إدارة المشاريع التقنية.

مقارنة مختصرة بين أبرز الدراسات

- خليفة، ب. ش. س. (2023). الذكاء العاطفي لمديري العلاقات العامة وانعكاسه على تخفيف ضغط العمل في المؤسسات الحكومية من وجهة نظر الموظفين (رسالة ماجستير، الجامعة العربية الأمريكية). المستودع الرقمي للجامعة العربية الأمريكية.
<https://repository.aaup.edu/handle/123456789/2954>
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books. Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). In R.
- Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), The handbook of emotional intelligence (pp. 363–388). Jossey-Bass.

المراجع الأكاديمية

المراجعة النقدية تبين أن الذكاء العاطفي يُعد عاملاً حاسماً في خفض ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي، لكن الأبحاث السابقة ركزت على البعد الإنساني فقط دون دمج مع الاتجاهات الحديثة مثل التحول الرقمي أو إدارة المشاريع الذكية.

لذلك، تمثل هذه الدراسات قاعدة صلبة للبناء عليها في الأبحاث القادمة، مع ضرورة توسيع المنهجيات والعينات وربط النتائج بالتطبيقات التقنية والإدارية الحديثة.



تسليم
01

الخاتمة والتوصيات



Thank You