

عنوان المشروع

الذكاء العاطفي وأثره على الأداء الإداري

القطاع الخاص – الرياض – المملكة العربية السعودية

Emotional Intelligence and its Impact on
Management Performance
Private Sector – Riyadh – Saudi Arabia

اسم الطالب : شروق محمد سعيد زين
رقم الجامعي : 2021201438
مشروع التخرج : 1

إشراف
د.منى مصطفى العشيري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول -2024

عنوان البحث : الذكاء العاطفي وأثره على الأداء الإداري

المقدمة :

يهدف هذا البحث إلى استكشاف إلى مدى يلعب الذكاء العاطفي دورًا في الإدارة والفعالية التنظيمية؛ الصفات التي تساهم في الذكاء العاطفي، ووجوده في شخصيات المديرين، وأهميته أثناء التوظيف والمساهمة في نجاح المنظمة. تم استكشاف شرح مفهوم الذكاء العاطفي من قبل

salovey and mayer

توجد دراسات السابقة التي تدعم موضوع البحث بما في Daniel golman. بالإضافة إلى مساهمة أخرى من للذكاء الاجتماعي والعاطفي. كما تم تقديم العديد من الحجج المضادة من خلال تحليل BAR ON ذلك نموذج الأبحاث من الماضي.. تم تقسيم البحث إلى جزأين، للمديرين/قادة فريق المنظمة لاستكشاف أهمية الذكاء العاطفي في إدارتهم، وقيمته في توظيفهم إلى جانب مدى تأثير الذكاء العاطفي فيهم. أداء الموظفين ونجاح المنظمة. تم لجمع وجهات نظرهم حول دور الذكاء The Shortcut استخدام استطلاع آخر للموظفين/المتدربين الدائمين في العاطفي في مكان عملهم والإدارة ومستويات الإنتاجية والتوظيف. أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا هامًا في فعاليتهم التنظيمية. بشكل عام، تشرح هذه الأطروحة وتنتج أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا كبيرًا في الإدارة والفعالية مع التقدم التكنولوجي السريع، يشهد العالم تحسينات في مجال الأعمال. حيث هناك فجوات كثيرة في التواصل بين منسوبي المنظمات الخاصة وفي هذا يتم تقديم أحدث الأدوات لتسهيل الجهود البشرية في الحياة العملية اليومية وتعزيز الأداء، يتم أيضًا إعطاء أهمية متزايدة لرفاهية الموظف مع توقع النتائج الإيجابية التي تؤدي إلى الفعالية التنظيمية. يقودنا هذا إلى منظور مفاده أن الإنتاجية في مكان العمل لا تعتمد فقط على كفاءة الأدوات المستخدمة أو قد لا تعتمد بشكل كامل على ذكاء الموظفين في هذا الشأن. كما تقدم الإدارات خدمات وأنشطة لرفاهية الموظفين وللتنخلص من التوتر وأخذ قسط من الراحة من الروتين العمل. هذا الدافع للتواجد للموظفين ودعمهم بطريقة ما يجب أن يأتي من نوع معين من عقلية الوعي الذاتي مع الآخرين والتعاطف. جانب المهارات الاجتماعية، مجتمعة استثمر العديد من الباحثين في الماضي وكرسو وقتهم وجهودهم في البحث. معًا تشكل مفهوم الذكاء العاطفي وأهميته في الأعمال والحياة العملية. وحيث أن بعض الباحثين عقدوا نقاشًا حول معدل الذكاء مقابل الذكاء العاطفي، Steiner(1997)

حيث ذكر ان الذكاء العاطفي هو مجرد "مفهوم تسويقي، وليس مصطلحًا علميًا" لأنه لا يمكن قياسه بدقة.

Dulewicz, Higgs & Slaski, (2003)

قد عرفو ان العواطف في حد ذاتها عامة لأن الجميع يختبرونها على مستوى معين، ومع ذلك، يعبرون عنها بشكل مختلف. يجب أن يكون لهذا الاختلاف في التعبير بعض التأثير على النتيجة. وبما أن العواطف تؤثر على السلوك. فإن السلوك في النهاية سيكون له تأثير على الأداء العام لشخص ما.

Reisman (2015)

الغرض من هذا البحث هو استكشاف وفهم المدى الذي يلعب فيه الذكاء العاطفي دورًا في إدارة الشركات وكيف يؤثر ذلك على المنظمات وإنتاجية الموظفين ورفاهيتهم والأداء العام للمنظمي

مشكلة البحث

تقف إدارة الموارد البشرية وعلم النفس المهني والتنظيمي جنبًا إلى جنب في عصرنا هذا. تتركس الشركات الحديثة قدرًا هائلًا من الوقت لضمان رفاهية موظفيها وبناء الفريق، مما يعني أنه يجب أن يكون هناك ارتباط معين مع النتائج التي ينتقلونها في النهاية. لذلك، كان لدي فضول لإجراء بحث في مجال تأثير الذكاء العاطفي في الاداء الاداري و الأعمال ودور السلوك البشري، أي الذكاء العاطفي في الأعمال التجارية

الفجوات النظرية

يشير الذكاء العاطفي ببساطة إلى "القدرة على تحديد وإدارة عواطف الفرد، وكذلك عواطف الآخرين". (علم النفس اليوم 2019) القدرة على إدارة المشاعر الخاصة والتعبير المناسب عن العواطف في بيئة العمل فضلًا عن مراعاة الحالة النفسية والعاطفية للآخرين يجب أن يكون لها بعض التأثير على جو العمل. تم طرح مصطلح "الذكاء العاطفي" لأول مرة من قبل

salovey and mayer (1990)

مشيرين إليه على أنه "نوع من معالجة المعلومات العاطفية التي تتضمن تقييمًا دقيقًا للعواطف في النفس وفي الآخرين، والتعبير المناسب عن المشاعر، والتنظيم التكيفي للعاطفة".

Nikolaou & Tsaousis (2002)

كرّس دانييل جولمان، وهو عالم نفس ومؤلف ومحاضر معروف عالميًا، الكثير من الوقت والجهود لنشر مفهوم الذكاء العاطفي. ويمكن تقدير الدليل على أهمية الذكاء العاطفي في الأعمال التجارية في نظرتة الخاصة . ربما كانت أكبر مفاجأة بالنسبة للباحثين هي تأثير الذكاء العاطفي في عالم الأعمال، لا سيما في مجال القيادة وتطوير الموظفين. من المفترض أن الأفراد الأكثر ذكاءً عاطفيًا ينجحون في إيصال أفكارهم وأهدافهم. والنوايا بطرق مثيرة للاهتمام وحازمة، مما يجعل الآخرين يشعرون بأنهم أكثر ملاءمة للبيئة المهنية.

Goleman, 1998. (Zeidner, Matthews & Roberts 2004)

الفجوات العملية

خلال تحليل هذه التعريفات، يمكن للمرء أن يستنتج أن مقدار سيطرة الفرد على عواطفه وأفعاله مع فهمه لمشاعر الآخرين من حوله، هو عامل يمكن أن يكون له تأثير على البيئة المحيطة به، وهو ما ينطبق أيضًا على جو مكان العمل وفي نهاية المطاف الأعمال. تعد مكونات الذكاء العاطفي مثل المهارات الاجتماعية إحدى السمات الضرورية اللازمة للعمل الجماعي والقيادة الناجحة. وبالمثل، فإن مراعاة مشاعر ومواقف الموظفين والزملاء تؤثر أيضًا على سمعة المنظمة ونجاحهم في تحقيق أهدافهم مع زيادة التزام الجميع بالعمل . في سيناريو مكان العمل، يعد تعاون الجميع ضروريًا لتحقيق النجاح، تؤثر العلاقة الصحية والبيئة الداعمة على إنتاجية الجميع. قارنت دراسة أجراها

Copar 1997

بين الأشخاص ذوي سمات الذكاء العاطفي المنخفضة والعالية، ووجدت أن الأشخاص ذوي الذكاء العاطفي العالي حققوا نجاحًا وظيفيًا أكبر، وقادرون على بناء علاقات شخصية أقوى، وهم قادة أفضل ومعروفون بأنهم أكثر صحة من المجموعة ذات الذكاء العاطفي الأقل.

تتناول هذا الدراسة الي " اي مدى سيكون مفيدا لمعرفة وكيف يمكن للذكاء العاطفي أن يساهم في خلق الجو في

مكان العمل " ؟

أهمية البحث

ينصب التركيز الرئيسي لهذا البحث على معرفة الصفات والسمات التي تعتبر مساهمة في الذكاء العاطفي وما إذا كان مديرو شركة معينة يمتلكون تلك السمات بأنفسهم أم لا. وسيتبع ذلك معرفة ما إذا كانت سمات الذكاء العاطفي تعتبر مهمة أثناء توظيف أشخاص جدد وكيف يساهم الذكاء العاطفي للموظفين في نجاح المنظمة وتأثير الاداء الإداري .

الأهمية النظرية

والطريقة التي تتم بها إدارة المنظمة وتأثيرها على أداء الإدارة و الموظف ، يمكن أن يكون حافزاً للقراء لتطوير سمات الذكاء العاطفي أو يمكن أيضاً أن يخلق وعياً بفائدته إذا كانت النتائج التي تم العثور عليها تعكس فائدته للإدارة أو لأغراض وظيفية معينة وغيرها .

في عالم الشركات الذكاء يجعلك تحصل على وظيفة ولكن الذكاء العاطفي يجعلك تحصل على الترقية" (غيبس (مقال الزمن ص. 59) 1995; Redenzer and other (2004)

الأهمية العملية

القيادة أمر بالغ الأهمية في تطوير والحفاظ على ثقافة قوية أداء. يمكن لأي عمل تطوير بيئة مدفوعة بالأداء، ولكن ألا بد من إدارتها. القائد الجيد سوف يعزز ثقافة المكتب حيث يكون الفوز يتم تحديد الأهداف الفردية والجماعية ذات القيمة العالية والتركيز عليها يتم تشجيع جو المنافسة الودية والاعتراف به علناً المكافآت ليست فقط على النتائج، ولكن الأهم من ذلك، على النشاط الذي يؤدي إلى النتائج.

Bartos- 2011

Barton and others (2008)

إلى أن دراسة القيادة التنظيمية هي المعنية في نهاية المطاف بالأداء التنظيمي وأن بعض الأبحاث تدعم الأدلة وجهة النظر الشعبية القائلة بأن القادة، من خلال تأثيرهم الشخصي والسلوكيات تحدث فرقاً في الأداء التنظيمي وفي نفس الرأي أضاف جرينت وجرون أن "المنظمات بشكل عام من الأرجح أن ينجحوا على المدى الطويل إذا تم توزيع القيادة بدلاً من ذلك كثر من مركزة، وعميقة وليست ضحلة، وإذا كانوا قياديين وليس كذلك

Gad (1997)

Michale TOT

يقول "لا تخطئوا!" أنماط القيادة تؤثر بشكل مباشر مشاركة الموظفين والثقافة وإنتاجية الأعمال. كم من الوقت موظفي

يبقى ومدى إنتاجيتهم تعتمد على العلاقة التي تربطهم

Toto (2010)

المراجع

1. Batool, B. F. (2013). Emotional intelligence and effective leadership. *Journal of business studies quarterly*, 4(3), 84.
2. Wagner, B. (2013). Impacts of emotional intelligence on leadership effectiveness. *New Challenges of Economic and Business Development*, 2, 654-669.
3. Ishfaq, S. (2020). The Importance of Emotional Intelligence in Management and Organizational Effectiveness.
4. Görgens-Ekermans, G., & Roux, C. (2021). Revisiting the emotional intelligence and transformational leadership debate:(How) does emotional intelligence matter to effective leadership?. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1279.