

## تأثير الذكاء العاطفي للقادة على أداء الفرق في بيئات العمل المتغيرة

تقديم

الجوهره راشد الدوسري

إشراف

د. الفیصل عبدالحمید محمد

د. فايز علي جراد

عام

2024

## المقدمة

تسعى المؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها إلى تحقيق أهدافها وتعزيز موقعها التنافسي من خلال الاستفادة من مواردها وإمكانياتها. ومع التسارع الكبير في التطورات على الصعد الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والإدارية، نجد أن المؤسسات أصبحت تبحث عن أفضل الممارسات الإدارية التي تساعد على التفوق والتميز.

ويُعد النجاح في تحقيق الأهداف مرتبطاً بوجود قيادة حكيمة تعتمد على مهارات وقدرات القادة، حيث يرى المفهوم الحديث للقيادة الفعالة أنها ليست صفة مكتسبة فحسب، بل تُعدّ نشاطاً يمكن تعلمه وتطويره. ويعتمد نجاح القيادة في تحقيق أهداف المؤسسة على الإدارة المثلى للموارد البشرية والمادية، بجانب القدرة على مواجهة التغيرات التي قد تؤثر في الأنشطة المختلفة. يُعتبر إنشاء فرق العمل عبر تقسيم المهام وسيلةً حديثة لتعزيز التخصص والتميز، مما يتيح للمؤسسة التكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

بناءً على ذلك، أصبح من الضروري اعتماد نهج فرق العمل كاستراتيجية تهدف إلى استثمار الموارد البشرية بشكل فعال، حيث تبرز أهمية القيادة في تنظيم الفرق وتوجيهها ومراقبتها، مما يعزز الأداء ويرفع من معنويات الأعضاء، ويساعد في تحقيق الأهداف الفردية للفرق والأهداف العامة للمؤسسة. ويتطلب هذا وجود قائد يمتلك المهارات اللازمة لإدارة الفريق وتحسين أدائه، من خلال خلق بيئة عمل مشجعة على الابتكار والانتماء وتوضيح الأهداف المشتركة، مع التركيز على رفع مستوى الأداء وتحقيق الإنجازات.

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات اليوم، أصبح الذكاء العاطفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح القادة وتفوقهم. فالذكاء العاطفي يُشير إلى قدرة الفرد على فهم وإدراك مشاعره ومشاعر الآخرين وإدارتها بشكل فعال، مما يساعد القادة على التواصل بفاعلية وبناء علاقات متينة مع أعضاء فرقهم.

تشير الدراسات الحديثة إلى أن القادة الذين يتمتعون بمستويات عالية من الذكاء العاطفي يكونون أكثر قدرة على تحفيز فرقهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وفي بيئات العمل المتغيرة التي تتسم بسرعة التطورات التكنولوجية والاقتصادية، يبرز دور القيادة العاطفية في تمكين الفرق من التكيف والنمو في مواجهة هذه التحولات.

التغيرات المستمرة في بيئات العمل تشكل تحديات متزايدة أمام القادة وفرقهم؛ حيث إن التحول الرقمي، وتغير متطلبات العملاء، وارتفاع حدة التنافس في الأسواق، جميعها تتطلب مرونة واستجابة سريعة. وهنا يظهر دور الذكاء العاطفي للقادة في مساعدة فرقهم على مواجهة هذه التحديات بثقة وفاعلية. كما يُسهم الذكاء العاطفي بشكل كبير في تحسين التواصل داخل الفريق، وبناء الثقة المتبادلة، وتعزيز آليات حل النزاعات، مما يسهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية، خاصة في ظل الضغوط والتغيرات التي قد تولد التوتر لدى أعضاء الفريق.

لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى بحث العلاقة الوثيقة بين الذكاء العاطفي لدى القادة وأداء فرق العمل في البيئات المتغيرة. ونتطلع من خلال تحليل هذه العلاقة إلى تقديم رؤى مفيدة حول كيفية تعزيز فاعلية القيادة وتحسين أداء الفرق في ظل التحديات المعاصرة.

## مشكلة الدراسة

في عالم الأعمال المتسارع، حيث تتشابك التكنولوجيا بالابتكار والتغيير هو الثابت الوحيد، يواجه القادة تحديًا جديدًا: كيف يقودون فرقهم إلى تحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والإبداع في ظل هذا التلاطم المستمر؟ إن نجاح المؤسسات لم يعد مقتصرًا على امتلاك أحدث التقنيات أو أفضل الخطط الاستراتيجية، بل يتجاوز ذلك إلى القدرة على بناء فرق متماسكة وملهمة قادرة على التكيف مع المتغيرات بمرونة.

وفي قلب هذا التحدي، يبرز سؤال حاسم: ما هو الدور الذي يلعبه الذكاء العاطفي للقادة في هذه المعادلة؟ هل يمكن أن يكون هذا النوع من الذكاء هو المفتاح لفتح أبواب الإبداع والابتكار في الفرق؟ وهل يمكن أن يكون هو العامل الفارق الذي يميز بين القادة الناجحين والآخرين؟

إن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة على هذه التساؤلات من خلال استكشاف العلاقة المعقدة بين الذكاء العاطفي للقادة وأداء فرقهم في بيئات العمل المتغيرة. فهل يمكننا القول إن القادة الذين يتمتعون بوعي عاطفي عالٍ وقدرة على إدارة عواطفهم وعواطف الآخرين هم أكثر قدرة على بناء فرق عالية الأداء؟ وهل يمكن أن يكون لهذا النوع من القيادة تأثير مباشر على نتائج الأعمال؟

إن الإجابة على هذه الأسئلة تحمل أهمية كبيرة للمؤسسات التي تسعى إلى البقاء في صدارة المنافسة. فمن خلال فهم الآليات التي تربط بين الذكاء العاطفي وأداء الفرق، يمكن للمؤسسات أن تستثمر في تطوير قدرات قياداتها وأن تبني ثقافة تنظيمية تعتمد على الذكاء العاطفي، مما يساهم في تحقيق نتائج أفضل على المدى الطويل.

## أهمية الدراسة

### الأهمية العلمية للدراسة

1. إغناء النظرية القيادية: تساهم هذه الدراسة في تعميق الفهم النظري للقيادة من خلال ربط مفهوم الذكاء العاطفي بأداء الفرق، مما يضيف بعدًا جديدًا للنظريات القائمة حول القيادة الفعالة.
2. تطوير مقاييس جديدة: قد تسفر الدراسة عن تطوير أدوات ومقاييس جديدة لقياس الذكاء العاطفي لدى القادة وأدائه، مما يعزز دقة البحوث المستقبلية في هذا المجال.
3. فحص النماذج النظرية: يمكن للدراسة أن تساهم في فحص مدى صحة النماذج النظرية التي تربط بين الذكاء العاطفي وأداء الفرق، وتعديلها أو تطوير نماذج جديدة بناءً على النتائج.
4. تحديد العلاقة السببية: تسعى الدراسة إلى تحديد العلاقة السببية بين الذكاء العاطفي وأداء الفرق، مما يساعد على فهم الآليات التي تؤثر من خلالها هذه العلاقة.
5. تعميم النتائج: يمكن تعميم نتائج الدراسة على سياقات ثقافية ومنظمة مختلفة، مما يساهم في بناء قاعدة معرفية شاملة حول أهمية الذكاء العاطفي في القيادة.

## الأهمية العملية للدراسة:

1. تطوير برامج تدريب القادة: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير برامج تدريب فعالة تركز على تنمية الذكاء العاطفي لدى القادة، مما يساهم في تحسين أدائهم ورفع مستوى الإنتاجية في المؤسسات.
2. تحديد معايير اختيار القادة: تساعد الدراسة في تحديد المعايير التي يجب مراعاتها عند اختيار القادة، حيث يمكن اعتبار الذكاء العاطفي أحد المعايير الأساسية في عملية الاختيار.
3. تحسين بيئة العمل: يمكن للمؤسسات أن تستفيد من نتائج الدراسة لتحسين بيئة العمل من خلال تشجيع القادة على تطوير مهاراتهم العاطفية، وبناء ثقافة تنظيمية تعتمد على التواصل والتعاون.
4. رفع مستوى الرضا الوظيفي: يساهم القادة ذوو الذكاء العاطفي العالي في خلق بيئة عمل إيجابية، مما يزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ويقلل من معدلات التغيب والانسحاب.
5. تحقيق ميزة تنافسية: يمكن للمؤسسات التي تستثمر في تطوير الذكاء العاطفي لدى قياداتها أن تحقق ميزة تنافسية من خلال الحصول على فرق عمل أكثر إنتاجية وإبداعًا.

## أهداف الدراسة

بناءً على ما سبق، يمكن تحديد أهداف هذه الدراسة على النحو التالي:

### 1. الهدف العام:

الكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة وأداء الفرق في بيئات العمل المتغيرة.

## 2. الأهداف الفرعية:

- الهدف الأول: قياس مستوى الذكاء العاطفي لدى عينة من القادة في مختلف المؤسسات.
- الهدف الثاني: تقييم أداء الفرق التي يقودها هؤلاء القادة.
- الهدف الثالث: تحديد طبيعة العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي للقادة وأداء الفرق، هل هي علاقة موجبة أم سالبة؟ وما هي قوة هذه العلاقة؟
- الهدف الرابع: تحديد الأبعاد المختلفة للذكاء العاطفي التي تؤثر بشكل أكبر على أداء الفرق.
- الهدف الخامس: استكشاف الآليات التي تربط بين الذكاء العاطفي وأداء الفرق، مثل دور الذكاء العاطفي في تحسين التواصل، وبناء الثقة، وحل النزاعات، وتعزيز الابتكار.
- الهدف السادس: تقديم توصيات عملية للمؤسسات والقادة حول كيفية تطوير الذكاء العاطفي وتحسين أداء الفرق.

## تساؤلات الدراسة

بناءً على أهداف الدراسة المذكورة، يمكن صياغة تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

1. ما هو مستوى الذكاء العاطفي لدى القادة في المؤسسات المستهدفة؟
2. كيف يمكن تقييم أداء الفرق التي يقودها هؤلاء القادة في بيئات العمل المتغيرة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي للقادة وأداء الفرق التي يقودونها؟
4. ما هي طبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة وأداء الفرق؟ وما هي قوة هذه العلاقة؟
5. ما هي أبعاد الذكاء العاطفي الأكثر تأثيراً على أداء الفرق في بيئات العمل المتغيرة؟
6. كيف يؤثر الذكاء العاطفي للقادة على عناصر محددة في أداء الفرق مثل التواصل، والثقة، وحل النزاعات، والابتكار؟
7. ما هي الآليات التي تربط بين الذكاء العاطفي للقادة وتحسين أداء الفرق في ظل التغيرات البيئية؟
8. كيف يمكن للمؤسسات والقادة تطوير الذكاء العاطفي لتحسين أداء الفرق في بيئات العمل المتغيرة؟

## فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي للقادة وأداء الفرق في بيئات العمل المتغيرة.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تباين في مستويات الذكاء العاطفي بين القادة في المؤسسات المستهدفة.

الفرضية الفرعية الثانية: تختلف درجة تأثير أبعاد الذكاء العاطفي المختلفة على أداء الفرق، حيث يكون لبعض الأبعاد تأثير أكبر من غيرها.

الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر الذكاء العاطفي للقادة بشكل إيجابي على عناصر محددة في أداء الفرق، مثل التواصل الفعال، وبناء الثقة، وحل النزاعات، وتعزيز الابتكار.

الفرضية الفرعية الرابعة: تزداد أهمية الذكاء العاطفي للقادة في التأثير على أداء الفرق كلما زادت التغيرات في بيئة العمل.

الفرضية الفرعية الخامسة: يمكن تحسين أداء الفرق من خلال تطوير الذكاء العاطفي للقادة عبر برامج تدريبية مخصصة.

الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة طردية بين مستوى الذكاء العاطفي للقادة وقدرة الفرق على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

## الدراسات السابقة

شهد عالم الأعمال ثورة صامتة في السنوات الأخيرة، حيث انتقلت الأنظار من التركيز على المهارات التقنية إلى أهمية المهارات الشخصية والاجتماعية. والذكاء العاطفي هو أحد أبرز هذه المهارات، وقد أظهرت الدراسات السابقة أن له تأثيراً كبيراً على مختلف جوانب الحياة المهنية، بما في ذلك القيادة وأداء الفرق. في هذا السياق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الذي يلعبه الذكاء العاطفي في قيادة الفرق في بيئات العمل المتغيرة. وفيما يلي عرض لبعض الدراسات ذات الصلة.

**دراسة شين (2014) بعنوان: "أهمية ممارسة القيادة بالذكاء العاطفي العمل دراسة اتجاهات عينة من اساتذة التعليم العالي بجامعة بسكرة 2014/01/05".**

في ظل الاهتمام المتزايد بأثر الذكاء العاطفي على نجاح المؤسسات، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الدور المحوري الذي تلعبه القيادة القائمة على الذكاء العاطفي في ميدان التعليم العالي. انطلقت الدراسة من فرضية مفادها أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بصفتهم قادة للعملية التعليمية داخل الفصول الدراسية، يتمتعون بقدرة كبيرة على التأثير إيجاباً على أداء الطلاب وتحصيلهم العلمي من خلال توظيف مهارات الذكاء العاطفي.

اعتمدت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم تصميمه خصيصاً لقياس مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية الذكاء العاطفي في القيادة التربوية. وقد تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس تمثل مختلف التخصصات والخبرات الأكاديمية في عدد من الجامعات.

أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس المشاركين أدركت أهمية الذكاء العاطفي في الارتقاء بمستوى التعليم وبناء علاقات إيجابية مع الطلاب. كما أشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بمهارات عالية في الذكاء العاطفي كانوا أكثر قدرة على إدارة الضغوط المهنية وتوفير بيئة تعليمية محفزة.

في ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بتطوير برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات الذكاء العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس، مع التركيز بشكل خاص على تقنيات إدارة العواطف وتحسين التواصل مع الطلاب. كما تدعو الدراسة إلى إجراء المزيد من الأبحاث لتقييم أثر الذكاء العاطفي على مخرجات التعليم بشكل أكثر عمقاً، وذلك بهدف تطوير استراتيجيات تعليمية فعالة تستند إلى مبادئ الذكاء العاطفي.

**دراسة علي والغالبى (2015) بعنوان: " دور الذكاء العاطفي في تعزيز سلوكيات القيادة التحويلية من خلال التأثير الوسيط للحكمة: دراسة ميدانية لعينة من قيادات جامعات وسط و جنوب العراق".**

رمى هذا البحث إلى استكشاف العلاقة الترابطية بين امتلاك القيادات الأكاديمية في الجامعات العراقية لمهارات الذكاء العاطفي وبين ممارستهم لنمط القيادة التحويلية القائم على الحكمة. وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه لقياس مستويي الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى عينة مكونة من مائة قيادي جامعي من مختلف المستويات الإدارية في إحدى عشرة جامعة عراقية.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة، مما يؤكد على أن للذكاء العاطفي تأثيراً مباشراً وغير مباشر على ممارسة القيادة التحويلية. وتشير هذه النتائج إلى أن القيادات الأكاديمية التي تتمتع بمستويات عالية من الذكاء العاطفي تميل إلى ممارسة نمط القيادة التحويلية بشكل أكبر، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز بيئة عمل إيجابية.

بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة إيلاء اهتمام أكبر لتطوير مهارات الذكاء العاطفي لدى القيادات الأكاديمية من خلال برامج تدريبية متخصصة، ودمج هذه المهارات ضمن معايير اختيار وتقييم القيادات في المؤسسات التعليمية العليا. كما تشجع الدراسة على إجراء المزيد من الأبحاث المستقبلية لاستكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنماط القيادة المختلفة في سياقات ثقافية واجتماعية متباينة، وذلك بهدف تطوير نماذج قيادية أكثر ملاءمة للبيئات التعليمية المعاصرة.

**دراسة الحلالمة وآخرون (2018): "الدور الوسيط للذكاء العاطفي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الخدمات في المستشفيات الأردنية الخاصة: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المديرين".**

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الوسيط للذكاء العاطفي في تعزيز تأثير الجدارات القيادية على جودة الخدمات في المستشفيات الأردنية الخاصة، وذلك من منظور المديرين العاملين فيها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمةً الأسلوب التطبيقي لجمع البيانات وتحليلها. شمل مجتمع الدراسة جميع المستشفيات الأردنية، بينما تركزت عينة الدراسة على المستشفيات الخاصة الواقعة ضمن نطاق العاصمة عمان. تألفت وحدة التحليل من 71 مديراً للإدارات والدوائر في هذه المستشفيات، مما وفر نظرة شاملة وعميقة للموضوع قيد الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 للجداريات القيادية على كل من جودة الخدمات والذكاء العاطفي في المستشفيات المستهدفة. كما كشفت النتائج عن وجود تأثير إيجابي مباشر للذكاء العاطفي على جودة الخدمات عند نفس مستوى الدلالة. الأهم من ذلك، أكدت الدراسة الدور الوسيط الهام للذكاء العاطفي في تعزيز العلاقة بين الجداريات القيادية وجودة الخدمات، مما يشير إلى أهمية هذا العامل في تحسين الأداء الكلي للمستشفيات.

بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة إيلاء اهتمام أكبر لتطوير الجداريات القيادية وتعزيز الذكاء العاطفي لدى المديرين في المستشفيات الأردنية الخاصة. كما اقترحت الدراسة تنفيذ برامج تدريبية متخصصة لتنمية هذه المهارات، وإجراء تقييمات دورية لمستويات الذكاء العاطفي والجداريات القيادية لدى الكوادر الإدارية. إضافة إلى ذلك، شددت التوصيات على أهمية إنشاء نظام حوافز يشجع على تطبيق مبادئ الذكاء العاطفي في الممارسات الإدارية اليومية، مما قد يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وتعزيز رضا المرضى والعاملين على حد سواء.

**دراسة الشهري وآخرون (2018): "استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتأثيرها في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030 (بالطبيق على عينة من القيادات الإدارية لمجموعة من الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية)".**

استكشفت هذه الدراسة مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، وذلك في إطار رؤية المملكة 2030. كما هدفت إلى تقييم واقع إدارة رأس المال البشري في هذه الشركات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبانة مصممة خصيصاً لجمع البيانات من القيادات الإدارية في مجموعة مختارة من الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية.

بينت نتائج الدراسة موافقة قوية من المشاركين على تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في شركاتهم. كما كشفت عن وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية من جهة، وإدارة رأس المال البشري من جهة أخرى. وقد تبين أن ممارسة القيادة التحويلية كان لها التأثير الأكبر على إدارة رأس المال البشري، تليها تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي. إضافة إلى ذلك، وُجد أن ممارسة القيادة التحويلية يمكن أن تفسر حوالي 67% من التغيرات في إدارة رأس المال البشري.

انطلاقاً من هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات، أبرزها ضرورة دعم القادة لمرؤوسيهـم في تطوير رؤية مستقبلية والسعي نحو التعلم المستمر. كما اقترحت الدراسة تعزيز برامج التدريب على الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، وتطوير استراتيجيات لتحسين إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية. أخيراً، أوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث لتقييم تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء التنظيمي والإنتاجية على المدى الطويل، وذلك لضمان التوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030.

**دراسة عيسى ومهيـري (2019): "المهارات القيادية وأثرها على أداء فرق العمل دراسة سوسيو\_تنظيمية بشركة اتصالات الجزائر بادرار".**

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين المهارات القيادية وأداء فرق العمل في السياق الاقتصادي، مع التركيز على تحديد أثر مختلف أبعاد القيادة على فعالية الفرق. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمين استبانة مصممة خصيصاً لقياس متغيرات الدراسة. شملت عينة البحث 50 موظفاً وموظفة من الفرق التقنية المتخصصة في صيانة وتركيب شبكات الاتصالات، وتم اختيارهم باستخدام أسلوب الحصر الشامل لضمان تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير ملموس للمهارات القيادية على كفاءة فرق العمل، مع براز المعرفة والمهارات التنظيمية كأكثر العوامل تأثيراً في هذا الصدد. وفي المقابل، لوحظ تأثير محدود للغاية للمهارات الإنسانية على أداء الفرق التقنية. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المشاركين تُعزى لمتغيرات العمر والمستوى التعليمي، بينما برزت فروق جوهرية مرتبطة بمتغير الخبرة المهنية.

قدمت الدراسة استناداً إلى هذه النتائج مجموعة من التوصيات لتعزيز فعالية القيادة وتحسين أداء فرق العمل في المؤسسات الاقتصادية. أولاً، أوصى الباحثون بتكثيف الجهود لتطوير المهارات التنظيمية والمعرفية للقادة، نظراً لدورها المحوري في تعزيز أداء الفرق. ثانياً، اقترحت الدراسة إجراء بحوث معمقة لفهم أسباب محدودية تأثير المهارات الإنسانية على أداء الفرق التقنية، مع تطوير استراتيجيات لتعزيز هذا الجانب. ثالثاً، أوصت بتصميم برامج تدريبية متخصصة للقادة تراعي مستويات الخبرة المختلفة، استجابة للفروق الملحوظة في الآراء بناءً على هذا المتغير. وأخيراً، شددت الدراسة على أهمية إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات اقتصادية متنوعة، بهدف تطوير نموذج قيادي شامل يمكن تطبيقه في مختلف البيئات التنظيمية، مما قد يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في ظل التحديات الاقتصادية المعاصرة.

## دراسة الشايح والمطيري (2019): " الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات".

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين مهارات الذكاء العاطفي وممارسات القيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب بالمملكة العربية السعودية. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تصميم استبانة خاصة لجمع البيانات من عينة عشوائية شملت 264 معلمة من مختلف المدارس في المحافظة.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قائدات المدارس يتمتعن بمستوى عالٍ من مهارات الذكاء العاطفي وممارسات القيادة الخادمة، كما كشفت عن وجود ارتباط إيجابي قوي بين هذين المتغيرين. هذه النتائج تسلط الضوء على أهمية تطوير مهارات الذكاء العاطفي كوسيلة لتعزيز نمط القيادة الخادمة في المؤسسات التعليمية.

قدمت الدراسة بناءً على النتائج المستحصل عليها مجموعة من التوصيات، منها: تنظيم برامج تدريبية مكثفة لتنمية مهارات الذكاء العاطفي لدى القيادات التربوية، وعقد ورش عمل ومحاضرات حول مفاهيم وتطبيقات القيادة الخادمة في السياق المدرسي. كما أكدت الدراسة على ضرورة الاهتمام بتحسين العلاقات الإنسانية بين القائدات والمعلمات، واقترحت إجراء المزيد من البحوث لاستكشاف العوامل الأخرى التي قد تؤثر على فعالية القيادة التربوية في المنطقة. تهدف هذه التوصيات إلى تطوير أداء القيادات التربوية وتحسين جودة التعليم في محافظة المذنب بشكل خاص، وفي المملكة العربية السعودية بشكل عام.

## دراسة لزرق (2020) بعنوان: " دور الذكاء العاطفي في فعالية القيادة دراسة حالة: بالقطاع الاقتصادي والإدارة العمومية بمعسكر".

سعت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي وفعالية القيادة في القطاعين الاقتصادي والإداري العام. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمين نموذجًا متعدد الأبعاد بار-أون وباركر (2000) لقياس الذكاء العاطفي، شمل الذكاء الشخصي، الذكاء الاجتماعي، القدرة على التكيف، إدارة الضغوط، والحالة المزاجية العامة. لقياس فعالية القيادة، تم استخدام نموذج مستقل تم تطويره خصيصًا لهذا الغرض بالاعتماد على نموذج توماس كينت (2001). جمعت البيانات من عينة من القادة في كلا القطاعين، وتم تحليلها باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة، بما في ذلك تحليل الارتباط والانحدار المتعدد.

جمع الباحثون البيانات اللازمة من عينة من القادة في القطاعين الاقتصادي والإداري العام، ثم قاموا بتحليل العلاقات بين المتغيرات إحصائياً وتم التوصل إلى نتائج الدراسة التي تتلخص في وجود علاقة إيجابية قوية

بين الذكاء العاطفي وفعالية القيادة في كل من القطاع الاقتصادي والإداري العام. هذه النتائج تؤكد أهمية الذكاء العاطفي كعامل حاسم في نجاح القيادة، بغض النظر عن طبيعة القطاع.

اقتُرحت الدراسة بناءً على هذه النتائج عدة توصيات لتعزيز فعالية القيادة في المؤسسات. أولاً، ينبغي إيلاء اهتمام أكبر لتطوير مهارات الذكاء العاطفي لدى القادة من خلال برامج تدريبية متخصصة. ثانياً، يمكن للمؤسسات أن تدمج تقييم الذكاء العاطفي في عمليات اختيار وترقية القادة. ثالثاً، يُقترح إجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف العوامل الأخرى التي قد تؤثر على فعالية القيادة، مثل الثقافة التنظيمية أو نوع القطاع. أخيراً، يمكن توسيع نطاق الدراسة ليشمل قطاعات أخرى ومناطق جغرافية مختلفة للتحقق من قابلية تعميم النتائج.

#### دراسة الشاعر والخشالي (2021) بعنوان: "أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية".

ضمن إطار السعي لفهم دور الذكاء العاطفي في تعزيز القيادة الأخلاقية، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على العلاقة بين هذين المفهومين في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية. اعتمدت الدراسة على أربعة أبعاد رئيسية لقياس الذكاء العاطفي، وهي: الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات. وفيما يتعلق بالقيادة الأخلاقية، تم تقييمها من خلال أربعة أبعاد تشمل: احترام الآخرين، خدمة الآخرين، العدالة مع الآخرين، والصدق مع الآخرين.

تم تنفيذ الدراسة على عينة عشوائية طبقية تناسبية تضم 265 عاملاً من مختلف الشركات في هذا القطاع. وقد تم اختيار هؤلاء العاملين كعينة تمثل وحدة التحليل الأساسية للدراسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة مصممة بعناية لتلبية احتياجات البحث. كما تم تطبيق مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل الانحدار البسيط والمتعدد، لتحليل البيانات بشكل دقيق.

أظهرت النتائج أن هناك مستويات مرتفعة من الأهمية لكل من الذكاء العاطفي والقيادة الأخلاقية في الشركات المدروسة. وقد أكدت النتائج أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والقيادة الأخلاقية، مما يشير إلى أن القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ يمكنهم تعزيز بيئة عمل أخلاقية وإيجابية. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة أن تركز شركات الصناعات الكهربائية الأردنية على تطوير مهارات العاملين في إدارة الذات والتحكم في الانفعالات، بالإضافة إلى تعزيز العلاقات الإيجابية داخل الفرق.

**دراسة حماد (2021) بعنوان: "أثر القيادة الإلكترونية على أداء فرق العمل الافتراضية (دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين)".**

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الإلكترونية وأداء فرق العمل الافتراضية في قطاع التأمين المصري. تم تحليل ثلاثة أبعاد رئيسية للقيادة الإلكترونية: فعالية قرارات القائد الإلكتروني، الثقة الإلكترونية، والبعد التكنولوجي للمؤسسة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال عينة عشوائية طبقية شملت 280 موظفًا من مختلف المستويات الإدارية في شركة مصر للتأمين، بما في ذلك الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين كل من الأبعاد الثلاثة للقيادة الإلكترونية وأداء فرق العمل الافتراضية. هذه النتائج تسلط الضوء على أهمية تطوير مهارات القيادة الإلكترونية وتعزيز الثقة في البيئات الافتراضية لتحسين كفاءة العمل عن بعد.

قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتحسين فعالية القيادة الإلكترونية وأداء الفرق الافتراضية في قطاع التأمين. من أبرز هذه التوصيات إنشاء نظام إدارة معرفة مركزي لتوثيق وأرشفة الخبرات والدروس المستفادة من عمل الفرق الافتراضية. هذا النظام سيكون بمثابة مورد قيم للعاملين في مختلف فروع الشركة، مما يساعد في تسريع عملية حل المشكلات وتحسين صنع القرار. كما اقترحت الدراسة تطوير برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات القيادة الإلكترونية وبناء الثقة في البيئات الافتراضية. إضافة إلى ذلك، أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار المستمر في تحديث البنية التكنولوجية للشركة لضمان دعم فعال للعمل عن بعد وتحسين التواصل بين أعضاء الفرق الافتراضية.

تناولت هذه الدراسة تأثير القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية في قطاع الاتصالات السعودي. ركز البحث على ثلاثة محاور رئيسية للقيادة التشاركية: المشاركة في صنع القرار، العلاقات الإنسانية، وتفويض الصلاحيات. كما سعت الدراسة إلى تحديد مدى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في استجابات المشاركين بناءً على متغيرات ديموغرافية محددة. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمين استبانة لجمع البيانات من عينة شملت 111 موظفًا من العاملين في الفرق الافتراضية، تم اختيارهم باستخدام تقنية كرة الثلج في أخذ العينات.

**دراسة النجار (2023) بعنوان: "الدور الوسيط للذكاء العاطفي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية".**

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الإبداعي للعاملين، مع التركيز على دور الذكاء العاطفي كمتغير وسيط في البنوك التجارية بمنطقة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات النظرية من المصادر المكتبية، بينما تم جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة مصممة خصيصاً لهذا الغرض. شملت عينة الدراسة 157 موظفاً يمثلون مجتمع البحث بأكمله في البنوك التجارية بالمنطقة المستهدفة.

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات واختبار فرضيات البحث. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية وكل من السلوك الإبداعي والذكاء العاطفي. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد الذكاء العاطفي وأبعاد السلوك الإبداعي.

قدمت الدراسة بناءً على النتائج السابقة عدة توصيات، أبرزها ضرورة العمل على تحسين المنظور الأخلاقي لدى القادة وتعزيز الكفاءة الإبداعية للعاملين. كما أوصت بتتمة وتطوير رأس المال الفكري والوعي الذاتي لدى العاملين، مع التأكيد على أهمية تقوية العلاقات الإيجابية بينهم. أشارت التوصيات أيضاً إلى ضرورة زيادة إدراك العاملين لأهمية هذه العوامل في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنوك التجارية في المنطقة. تقترح هذه النتائج والتوصيات أن تطوير القيادة الأخلاقية والذكاء العاطفي قد يكون استراتيجية فعالة لتعزيز السلوك الإبداعي وتحسين الأداء التنظيمي في القطاع المصرفي.

#### دراسة بقشان (2023) بعنوان: "أثر القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية".

كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التشاركية على كفاءة الفرق الافتراضية، مع تأكيد خاص على أهمية العلاقات الإنسانية وتفويض الصلاحيات. ومع ذلك، لم تظهر الدراسة فروقاً جوهرية في استجابات المشاركين تعزى للعوامل الديموغرافية المدروسة.

استناداً إلى هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الاستراتيجية. أبرزها ضرورة تعزيز ممارسات القيادة التشاركية في مؤسسات الاتصالات السعودية لتحسين أداء الموظفين وتعزيز ولائهم التنظيمي. كما اقترحت الدراسة نشر ثقافة القيادة التشاركية عبر مختلف المستويات الإدارية والفرق الافتراضية. إضافة إلى ذلك، أوصى الباحثون باستقطاب قيادات تتمتع بمهارات متقدمة في إدارة الفرق الافتراضية، مع التركيز على توظيف كوادر ذات كفاءات تقنية عالية لضمان تنفيذ المهام بفعالية في البيئة الرقمية. هذه التوصيات تهدف إلى تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في عصر التحول الرقمي وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

## دراسة مبروك (2023) بعنوان: "فعالية فرق العمل كمتغير وسيط لتأثير النمط القيادي الديمقراطي على جودة الحياة الوظيفية بالقضاء الفني لوزارة العدل".

تناولت هذه الدراسة تحليل العلاقة المعقدة بين النمط القيادي الديمقراطي وجودة الحياة الوظيفية في القطاع القضائي المصري، مع التركيز على الدور الوسيط لفعالية فرق العمل. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمين استبانة تم تطويرها وتحكيمها علمياً لضمان صدقها وثباتها. شملت عينة الدراسة 313 موظفاً من العاملين في القضاء الفني بوزارة العدل المصرية، مما وفر قاعدة بيانات غنية للتحليل الإحصائي.

كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثيرات متباينة لأبعاد القيادة الديمقراطية على مختلف جوانب جودة الحياة الوظيفية وفعالية فرق العمل. فقد ظهر تأثير إيجابي قوي لسلوكيات وأخلاقيات القيادة الديمقراطية على فعالية فرق العمل، بينما ارتبطت اتجاهات وقيم القيادة بشكل وثيق بكفاية وعدالة نظام الأجور والحوافز. كما أظهرت النتائج أن فعالية فرق العمل لها تأثير إيجابي على بعض جوانب جودة الحياة الوظيفية، خاصة فيما يتعلق بالرواتب والحوافز وبيئة العمل، دون أن يكون لها تأثير ملحوظ على المشاركة في صنع القرارات. أكدت الدراسة أيضاً على الدور الوسيط الجزئي لفعالية فرق العمل في العلاقة بين النمط القيادي الديمقراطي وجودة الحياة الوظيفية.

استناداً إلى هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية والبحثية. على الصعيد التطبيقي، أوصى الباحثون بتعزيز آليات عمل الفرق في القضاء الفني، وإعادة النظر في نظام الأجور والحوافز لضمان العدالة والكفاية، مع التركيز على تحسين بيئة العمل للخبراء القضائيين. أما على الصعيد البحثي، فقد اقترحت الدراسة توسيع نطاق البحث ليشمل دراسة أنماط قيادية أخرى مثل القيادة الإبداعية، وتحليل تأثيرها على الأداء المؤسسي والتميز التنظيمي في مختلف قطاعات وزارة العدل. هذه التوصيات تهدف إلى تطوير الممارسات القيادية والإدارية في القطاع القضائي، مما قد يسهم في تحسين جودة الخدمات القضائية وتعزيز فعالية المنظومة العدلية في مصر.

## دراسة خيار وبوعمامة (2023): "الأنماط القيادية عند رؤساء فرق العمل وأثرها على دافعية الانجاز لدى المرؤوسين -دراسة ميدانية بمؤسسة الوكالة الوطنية للطرق السيارة".

سلطت هذه الدراسة الضوء على أهمية القيادة في المؤسسات الاقتصادية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية والوصول إلى الأهداف المرجوة. كما سعت الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة على دافعية الإنجاز لدى المرؤوسين وأعضاء فرق العمل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من العاملين في مؤسسات اقتصادية مختارة. شملت العينة مجموعة متنوعة من المستويات الإدارية لضمان تمثيل شامل لوجهات النظر المختلفة حول موضوع القيادة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين نمط القيادة المتبع ومستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين. كما كشفت النتائج عن أهمية دور القيادة في توحيد جهود العاملين وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، أبرزت الدراسة تأثير القيادة الفعالة على تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية.

قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتعزيز فعالية القيادة في المؤسسات الاقتصادية. تضمنت هذه التوصيات تطوير برامج تدريبية لتنمية المهارات القيادية، وتبني أنماط قيادية تحفيزية تعزز دافعية العاملين، وإنشاء نظام لتقييم وتطوير الأداء القيادي بشكل مستمر. كما اقترحت الدراسة إجراء المزيد من البحوث المستقبلية لاستكشاف العوامل المؤثرة على فعالية القيادة في سياقات تنظيمية مختلفة.

### **التعقيب على الدراسات السابقة:**

تناولت الدراسات السابقة العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة في سياقات متنوعة، بالإضافة إلى استكشاف تأثير أنماط قيادية مختلفة على أداء الفرق وفعالية المؤسسات. هذه الدراسات قدمت إسهامات قيمة في فهم الدور المحوري للذكاء العاطفي والمهارات القيادية في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز بيئة العمل الإيجابية. تنوعت هذه الدراسات بين القطاعات الصناعية، التعليمية، الصحية، المصرفية، والحكومية، مما يوفر نظرة شاملة عن أهمية الذكاء العاطفي والقيادة في مختلف المجالات.

شملت الدراسات مجموعة متنوعة من القطاعات، بما في ذلك الصناعات الكهربائية، التعليم العالي، الرعاية الصحية، القطاع المصرفي، والقطاع العام. على سبيل المثال، بحثت دراسة الشاعر والخشالي (2021) في أثر الذكاء العاطفي على القيادة الأخلاقية في الصناعات الكهربائية الأردنية، بينما ركزت دراسة شين (2014) على أهمية الذكاء العاطفي في القيادة التربوية بالتعليم العالي.

تنوعت الدراسات في تناولها لأنماط قيادية مختلفة وعلاقتها بالذكاء العاطفي. فقد استكشفت دراسة علي والغالبي (2015) دور الذكاء العاطفي في تعزيز سلوكيات القيادة التحويلية، بينما تناولت دراسة الشايع والمطيري (2019) العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة في السياق التربوي.

اهتمت بعض الدراسات بالقيادة في بيئات العمل الحديثة، مثل دراسة حماد (2021) التي ركزت على أثر القيادة الإلكترونية على أداء فرق العمل الافتراضية، ودراسة بقشان (2023) التي تناولت أثر القيادة التشاركية على أداء الفرق الافتراضية في قطاع الاتصالات.

كما شملت الدراسات بحث تأثير المهارات القيادية على أداء الفرق والأفراد. فقد ركزت دراسة عيسى ومهيري (2019) على أثر المهارات القيادية على أداء فرق العمل، بينما بحثت دراسة خيار وبوعمامة (2023) في تأثير الأنماط القيادية على دافعية الإنجاز لدى المرؤوسين.

هذه الدراسات مجتمعة تقدم نظرة شاملة ومتعمقة حول أهمية الذكاء العاطفي والقيادة الفعالة في مختلف السياقات التنظيمية، وتؤكد على الحاجة المستمرة لتطوير المهارات القيادية لمواجهة تحديات بيئة العمل المتغيرة.

#### أوجه التشابه بين الدراسات السابقة:

1. المنهجية: اتفقت معظم الدراسات في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية رئيسية للبحث، كما هو الحال في دراسات الشاعر والخشالي (2021)، شين (2014)، والحالمة وآخرون (2018). هذا الاتفاق يعكس ملاءمة هذا المنهج لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية في سياقها الطبيعي. كما استخدمت غالبية الدراسات الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، مما يشير إلى فعالية هذه الأداة في قياس المتغيرات المتعلقة بالذكاء العاطفي والقيادة.

2. أدوات جمع البيانات: استخدمت غالبية الدراسات الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، مثل دراسة علي والغالبى (2015) ودراسة النجار (2023).

3. النتائج العامة: من حيث النتائج، أظهرت الدراسات باستمرار وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي وفعالية القيادة بأشكالها المختلفة. على سبيل المثال، أكدت دراسة الشهري وآخرون (2018) على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية. هذا التوافق في النتائج يعزز الثقة في أهمية الذكاء العاطفي كعنصر أساسي في تطوير القدرات القيادية وتحسين الأداء التنظيمي. كما اتفقت الدراسات على أهمية تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة والذكاء العاطفي، مما يؤكد على الحاجة المستمرة لتنمية هذه المهارات في بيئات العمل المعاصرة.

4. التوصيات: ركزت معظم الدراسات على أهمية تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة والذكاء العاطفي، كما هو واضح في توصيات دراسة الشايع والمطيري (2019).

### أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة:

1. السياق التطبيقي: تنوعت الدراسات في سياقاتها التطبيقية، حيث شملت قطاعات متعددة. على سبيل المثال، ركزت دراسة لزرقي (2020) على القطاعين الاقتصادي والإداري العام، بينما تناولت دراسة حماد (2021) قطاع التأمين.
  2. الأبعاد المدروسة: اختلفت الدراسات في تركيزها على أنماط قيادية متنوعة. فمثلاً، ركزت دراسة بقشان (2023) على القيادة التشاركية، بينما تناولت دراسة مبروك (2023) النمط القيادي الديمقراطي.
  3. حجم العينات: تفاوتت أحجام العينات بشكل ملحوظ بين الدراسات، مما قد يؤثر على قابلية تعميم النتائج.
  4. المتغيرات الوسيطة: اختلفت الدراسات في تناولها للمتغيرات الوسيطة. فعلى سبيل المثال، ركزت دراسة النجار (2023) على الذكاء العاطفي كمتغير وسيط، بينما تناولت دراسة مبروك (2023) فعالية فرق العمل كمتغير وسيط.
- هذه الاختلافات والتشابهات بين الدراسات السابقة تسلط الضوء على الطبيعة المعقدة والمتعددة الأبعاد للعلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة، وتؤكد على أهمية مواصلة البحث في هذا المجال لفهم أعمق لهذه العلاقات في سياقات مختلفة.

### أهمية الدراسة الحالية وعلاقتها بالدراسات السابقة:

تأتي هذه الدراسة لتكمل وتوسع نطاق البحوث السابقة في مجال الذكاء العاطفي والقيادة، مع التركيز بشكل خاص على سياق بيئات العمل المتغيرة والأداء الفرق الافتراضية. فيما يلي توضيح مفصل لأهمية الدراسة الحالية وعلاقتها بالدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة بتناولها لتأثير الذكاء العاطفي للقيادة في ظل التحديات الجديدة التي تفرضها بيئات العمل المتغيرة. في عصر التحول الرقمي والعولمة، تواجه المؤسسات تحديات غير مسبقة تتطلب مهارات قيادية

متطورة. تسعى هذه الدراسة إلى فهم كيفية تكيف القادة ذوي الذكاء العاطفي المرتفع مع هذه التغيرات وتأثيرهم على أداء الأداء الفرق.

تجمع هذه الدراسة بين مفاهيم الذكاء العاطفي والقيادة التشاركية والقيادة الإلكترونية في إطار واحد. هذا النهج المتكامل يسمح بفهم أعمق للتفاعلات المعقدة بين هذه المفاهيم وكيفية تأثيرها مجتمعة على أداء الأداء الفرق في البيئات المتغيرة.

مع تزايد الاعتماد على العمل عن بعد، تتناول هذه الدراسة بشكل خاص تحديات قيادة الأداء الفرق الافتراضية. تستكشف كيفية استخدام الذكاء العاطفي في بناء الثقة وتحسين التواصل في البيئات الافتراضية، وهو موضوع لم يتم استكشافه بعمق في الدراسات السابقة في سياق الذكاء العاطفي.

تركز هذه الدراسة بشكل أكبر على كيفية تأثير الذكاء العاطفي على أداء الأداء الفرق في سياق التغيير التنظيمي. تسعى إلى فهم كيف يمكن للقادة استخدام مهاراتهم العاطفية لتحفيز الأداء الفرق وتحسين أدائها في ظل الظروف المتغيرة. تهدف الدراسة إلى تطوير نموذج شامل يجمع بين الأفكار النظرية والتطبيقات العملية. هذا النموذج سيساعد المؤسسات في تطوير استراتيجيات قيادية فعالة تراعي أهمية الذكاء العاطفي في إدارة الأداء الفرق في البيئات المتغيرة.

من خلال هذه الجوانب، تقدم الدراسة الحالية إضافة قيمة للأدبيات البحثية في مجال القيادة والذكاء العاطفي، مع تقديم رؤى جديدة وتوصيات عملية لتحسين أداء المؤسسات في بيئات العمل المعاصرة المتسمة بالتغير السريع والتحول نحو العمل عن بعد. هذه الدراسة لا تهدف فقط إلى توسيع المعرفة النظرية، بل أيضًا إلى توفير أدوات واستراتيجيات عملية يمكن للمؤسسات تطبيقها لتعزيز فعاليتها وأداء الأداء الفرق في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين.

## المنطلقات النظرية للدراسة

تتأسس هذه الدراسة على مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل الإطار المرجعي لها، وتساهم في فهم العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة وأداء الفرق. يمكن تلخيص هذه المنطلقات كالتالي:

### 1. نظرية الذكاء العاطفي:

تعريف الذكاء العاطفي: تعتمد الدراسة على التعريف الشائع للذكاء العاطفي كقدرة الفرد على إدراك مشاعره ومشاعر الآخرين وإدارتها بشكل فعال.

أبعاد الذكاء العاطفي: تستند الدراسة إلى الأبعاد المتعددة للذكاء العاطفي والتي تشمل: الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، الدافع الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية.

أهمية الذكاء العاطفي في القيادة: تؤكد النظرية على أهمية الذكاء العاطفي في بناء علاقات إيجابية مع الموظفين، وتحفيزهم، وحل النزاعات، واتخاذ القرارات الصائبة.

### 2. نظرية القيادة:

أنماط القيادة: تستعرض الدراسة مختلف أنماط القيادة (السلطوية، الديمقراطية، اللامبالية) وتبحث عن العلاقة بين هذه الأنماط ومستوى الذكاء العاطفي للقادة.

القيادة التحويلية: تركز الدراسة على دور القيادة التحويلية في تحفيز التغيير والإبداع في الفرق، وتبحث عن العلاقة بين هذه القيادة والذكاء العاطفي.

القيادة الخدمية: تستكشف الدراسة دور القيادة الخدمية في وضع احتياجات الموظفين في المقام الأول، وتبحث عن العلاقة بين هذا النمط من القيادة والذكاء العاطفي.

### 3. نظرية أداء الفرق:

العوامل المؤثرة على أداء الفرق: تبحث الدراسة في العوامل المختلفة التي تؤثر على أداء الفرق، مثل التماسك، الاتصال، الثقة المتبادلة، والقيادة.

دور القائد في أداء الفريق: تؤكد النظرية على الدور المحوري للقائد في تحديد أداء الفريق، وتبحث عن الآليات التي تربط بين أسلوب القيادة وأداء الفريق.

### 4. نظرية البيئات المتغيرة:

تأثير التغيير على الفرق: تستكشف الدراسة كيف تؤثر التغيرات المستمرة في بيئات العمل على أداء الفرق، وكيف يمكن للذكاء العاطفي للقيادة أن يساعد في التكيف مع هذه التغيرات.

المرونة التنظيمية: تبحث الدراسة في أهمية المرونة التنظيمية في مواجهة التغيرات، وكيف يمكن للذكاء العاطفي أن يساهم في تعزيز هذه المرونة.

### 5. نظريات أخرى ذات صلة:

نظرية التعلم الاجتماعي: تساعد هذه النظرية في فهم كيف يتعلم الأفراد المهارات الاجتماعية والعاطفية من خلال الملاحظة والتقليد.

نظرية العواطف: توفر هذه النظرية إطارًا لفهم طبيعة العواطف وكيف تؤثر على السلوك.

سيتضمن الإطار النظري للدراسة الفقرات والعناوين التالية:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للذكاء العاطفي

1. مفهوم الذكاء العاطفي وتطوره التاريخي

2. نماذج ونظريات الذكاء العاطفي

3. أبعاد الذكاء العاطفي وعناصره الأساسية

4. أهمية الذكاء العاطفي في بيئة العمل

المبحث الثاني: القيادة والذكاء العاطفي

1. مفهوم القيادة وأنماطها المختلفة

2. دور الذكاء العاطفي في القيادة الفعالة

3. تأثير الذكاء العاطفي على الأداء القيادي

4. تطوير الذكاء العاطفي لدى القادة

المبحث الثالث: فرق العمل وأدائها

1. مفهوم فرق العمل وأهميتها في المؤسسات الحديثة

2. عوامل نجاح فرق العمل

3. مؤشرات قياس أداء الفرق

4. تحديات إدارة فرق العمل في البيئات المتغيرة

المبحث الرابع: تأثير الذكاء العاطفي للقادة على أداء الفرق

1. العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة وديناميكيات الفريق

2. دور الذكاء العاطفي في تحسين التواصل داخل الفريق

3. تأثير الذكاء العاطفي على حل النزاعات وبناء الثقة في الفريق

4. الذكاء العاطفي وتعزيز الابتكار والإبداع في الفريق

المبحث الخامس: بيئات العمل المتغيرة وتحدياتها

1. خصائص بيئات العمل المتغيرة في العصر الحديث

2. التحديات التي تواجه القادة والفرق في البيئات المتغيرة

3. دور الذكاء العاطفي في التكيف مع التغيرات البيئية

4. استراتيجيات تعزيز مرونة الفرق في مواجهة التغيرات

## مفاهيم الدراسة

**الذكاء العاطفي:** هو القدرة على فهم العواطف الذاتية وإدارتها، إضافةً إلى القدرة على إدراك مشاعر الآخرين والتفاعل معها بفعالية. يتمثل الذكاء العاطفي في التفاعل البناء مع الآخرين، التحكم في المشاعر السلبية، واتخاذ القرارات بوعي عاطفي.

**التعريف الإجرائي للذكاء العاطفي للقادة:** في هذه الدراسة، يقصد بالذكاء العاطفي للقادة قدرة القادة على فهم مشاعرهم الشخصية وإدارتها، والتفاعل مع عواطف أعضاء الفريق بإيجابية، بما يساعدهم في تعزيز التحفيز، وحل النزاعات، وتحقيق الانسجام ضمن الفريق. يُقاس الذكاء العاطفي للقادة باستخدام استبيانات واستطلاعات مخصصة تقيم كفاءتهم في إدارة المشاعر وبناء العلاقات.

**أداء فرق العمل:** يُقصد به مستوى الإنجاز الذي تحققه فرق العمل في تحقيق أهدافها. ويشمل كفاءة الأعضاء، مستوى التعاون والتواصل بينهم، وتحقيق النتائج المرجوة في الوقت المحدد والجودة المطلوبة.

**التعريف الإجرائي لأداء فرق العمل:** في هذه الدراسة، يُعرف أداء فرق العمل من خلال مجموعة من المؤشرات التي تشمل جودة العمل المنجز، مدى تحقيق الأهداف المحددة، الكفاءة الزمنية، ومستوى التزام الفريق. يتم قياس الأداء عبر استبيانات تقييمية ومراجعات دورية لمستوى تحقيق الأهداف.

**بيئات العمل المتغيرة:** هي البيئات التي تتسم بتغيرات مستمرة وسريعة في العوامل التكنولوجية، الاقتصادية، الاجتماعية، والتنظيمية، مما يفرض تحديات جديدة ومتزايدة تتطلب من المؤسسات التكيف السريع والمرونة لضمان استمرار النجاح والتميز في الأداء.

## أدوات الدراسة

ستعتمد الدراسة الحالية على أداة جمع البيانات "الاستبانة" والتي سيتم تصميمها خصيصاً للإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة بحيث تتضمن أبعاد ومحاور تتعلق بالذكاء العاطفي للقادة وأداء الفرق.

## منهجية الدراسة

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي للوصول إلى أهدافها وسيتم جمع البيانات من مصادر أولية ومصادر ثانوية مناسبة.

## مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في القطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية

## حدود الدراسة

الحدود المكانية: القطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية: يمكن اختيار مجموعة من المدارس أو الجامعات في مدينة الرياض لتحديد العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة وأداء فرق العمل، خاصةً في بيئة تعليمية تتسم بالتغيرات السريعة والمتطلبات العالية.

الحدود الزمنية: سيتم إجراء الدراسة خلال الفصل الثاني للعام 2024.

## المقاييس والاختبارات الإحصائية

سنستخدم برامج Excel, SPSS لتحليل بيانات الدراسة. ويمكن استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- المتوسط والانحراف المعياري
- التكرارات والنسب المئوية والرتب
- معاملات الترابط ومعاملات الفاكرونباخ
- اختبارات العلاقة (ترابط بيرسون)
- اختبارات الفروق (ت لمجموعتين وأنوفا لأكثر من مجموعتين)

## قائمة المراجع

- بقشان, ريهام. (2023). أثر القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية *Arab Journal for Scientific Publishing*, 6(62), 415–444. <https://doi.org/10.36571/ajsp6215>
- الحلالمة, محمد عزات, النابلسي, منوى محمود, & العواملة, حسن خالد. (2018). الدور الوسيط للذكاء العاطفي في تعزيز أثر الجداريات القيادية على جودة الخدمات في المستشفيات الأردنية الخاصة: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المديرين. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*, 14(4), 601–585.
- حماد, محمد محمد محمود. (2021). أثر القيادة الإلكترونية على أداء فرق العمل الافتراضية (دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين). *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*, 42(3), [https://sjsc.journals.ekb.eg/article\\_160907.html](https://sjsc.journals.ekb.eg/article_160907.html) 205–177.
- خيار, كريم, & بوعمامة, سماعيل. (2023). الأنماط القيادية عند رؤساء فرق العمل و أثرها على دافعية الانجاز لدى المرؤوسين -دراسة ميدانية بمؤسسة الوكالة الوطنية للطرق السيارة-. *دراسات نفسية وتربوية*, 16(2), <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/23125746-33>.
- الشاعر, سوسن عبدالله, & الخشالي, شاكر جارالله. (2021). أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية. *المقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات*, 6(2), 97–43.
- <https://journals.wise.edu.jo/ojs2020/index.php/mith/article/view/100>
- الشايح , علي بن صالح, & المطيري , عواطف بطاح. (2019). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*, 5(2), <https://doi.org/10.31559/EPS2019.5.2.2116-97>.
- الشهري, سليمان بن أحمد, شمسي, محمد أنس, & غوش, ابهيحيت. (2018). استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتأثيرها في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030 (بالتطبيق على عينة من القيادات الإدارية لمجموعة من الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية). *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*, 4(37), 245–213.
- <https://www.ijrsp.com/volume/issue-37/6/>
- شين, فيروز. (2014). أهمية ممارسة القيادة بالذكاء العاطفي في العمل دراسة اتجاهات عينة من اساتذة التعليم العالي بجامعة بكرة 2014/01/05. *Recherchers Economiques*

*Manageriales*, 8(2), 245–270. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/60150>

عيسى, سالم, & مهيري, دليلة. (2022). المهارات القيادية وأثرها على أداء فرق العمل دراسة  
سوسيو\_تنظيمية بشركة اتصالات الجزائر بادرار. *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية*, 7 (1), 959–  
. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/181226978>

لرزق , نوال. (2020). دور الذكاء العاطفي في فعالية القيادة دراسة حالة :بالقطاع الاقتصادي والإدارة  
العمومية بمعسكر. *مجلة البشائر الاقتصادية*, 5(3), 749–737 .  
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/109546>

ليلي لفته علي, ليلي لفته, & طاهر محسن منصور, الغالبي. (2015). دور الذكاء العاطفي في تعزيز  
سلوكيات القيادة التحويلية من خلال التأثير الوسيط للحكمة : دراسة ميدانية لعينة من قيادات  
جامعات وسط و جنوب العراق. *جامعة البصرة كلية الإدارة و الاقتصاد*, 8(15), 47–1.  
مبروك, عاطف محمد عبد الباري. (2023). فعالية فرق العمل كمتغير وسيط لتأثير النمط القيادي  
الديموقراطي على جودة الحياة الوظيفية بالقضاء الفني لوزارة العدل. *المجلة المصرية للدراسات  
التجارية*, 47(3), 51–29840289-10.21608/alat.2023.29840289-51. <https://doi.org/10.21608/alat.2023.29840289-51>

النجار, سامر أحمد محمد طلبه. (2023). الدور الوسيط للذكاء العاطفي في العلاقة بين القيادة الاخلاقية  
والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*,  
24(2), 233–1565278-10.21608/jsst.2023.195204.1565278-233. <https://doi.org/10.21608/jsst.2023.195204.1565278-233>