

تأثير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع على أداء فرق العمل في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة

"دراسة حاله"

إسم الطالبة :

أمل يحيى إبراهيم المسيح

222001372

مشروع تخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2025

جدول المحتويات

3.....	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
4.....	1.1 المقدمة:
6.....	1.2 مشكلة البحث:
7.....	1.2.1 الفجوات النظرية
7.....	1.2.2 الفجوات التطبيقية
8.....	1.3 أهمية البحث:
8.....	1.3.1 الأهمية النظرية
8.....	1.3.2 الأهمية التطبيقية
9.....	1.4 أسئلة البحث:
9.....	1.5 أهداف البحث:
9.....	1.6 فرضيات البحث:
10.....	1.7 نموذج البحث:
10.....	1.8 منهجية البحث:
11.....	1.9 الدراسة الميدانية:
12.....	المراجع:
16.....	الملاحق:

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تغيرات جذرية في بيئة الأعمال وأساليب الإدارة والقيادة، حيث باتت المؤسسات تواجه تحديات متزايدة تتمثل في التسارع التكنولوجي، والتغيرات التنظيمية، وارتفاع سقف التوقعات من قبل العملاء والمستفيدين. وفي خضم هذه التحولات، تزايد الاهتمام بالعنصر البشري، لا باعتباره مجرد مورد من موارد المؤسسة، بل باعتباره المحرك الأساسي للنجاح والتميز. وعلى وجه الخصوص، أصبح دور القيادة داخل المؤسسات محوريًا، ولم يعد النجاح يرتبط فقط بالمهارات الفنية أو الإدارية، بل ارتبط بشكل مباشر بما يمتلكه القادة من مهارات إنسانية ونفسية تمكنهم من إدارة العلاقات، وتحفيز الأفراد، وتحقيق الانسجام داخل فرق العمل. ومن أبرز هذه المهارات ما يُعرف اليوم بـ الذكاء العاطفي.

لقد أصبح الذكاء العاطفي أحد المفاهيم الأساسية التي يتم تسليط الضوء عليها في الأدبيات الحديثة المتعلقة بالإدارة والقيادة، نظرًا لارتباطه المباشر بفاعلية القائد، وقدرته على تحقيق الأهداف، وتعزيز الروح الجماعية داخل الفريق. ويُعرف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على التعرف على المشاعر الذاتية ومشاعر الآخرين، وفهمها، وتنظيمها، واستخدامها بصورة تساعد في توجيه السلوك نحو التفاعل الإيجابي والإنجاز الفعّال. وقد أكدت الدراسات، وعلى رأسها ما قدمه “جولمان” (Goleman, 1995)، أن الذكاء العاطفي يشكل أحد المحددات الرئيسية للنجاح في الحياة العملية، لا سيما في المهن التي تتطلب تفاعلًا بشريًا عاليًا مثل إدارة المشاريع وقيادة الفرق.

في السياق العملي، يُعد مدير المشروع هو حجر الزاوية في نجاح أي مشروع، حيث تقع على عاتقه مسؤوليات التخطيط، والتنفيذ، والتنسيق بين أفراد الفريق، ومتابعة الإنجاز، وضمان تحقيق الأهداف المحددة ضمن الإطار الزمني والمالي المتاح. ومع ذلك، فإن الدور الحقيقي لمدير المشروع لا يقتصر على الجانب الفني أو الإداري، بل يشمل أيضًا القدرة على التواصل، وبناء الثقة، واحتواء الضغوط، والتعامل مع الاختلافات، وهي كلها عناصر ترتبط بالذكاء العاطفي. فالقائد الذي يتمتع بدرجة عالية من الذكاء العاطفي يكون أكثر قدرة على قراءة مشاعر فريقه، وتقدير احتياجاتهم النفسية، والتعامل مع النزاعات والخلافات بصورة بناءة، مما يساهم في تعزيز أداء الفريق ورفع مستوى التعاون والرضا والالتزام.

وتزداد أهمية هذا الموضوع في الشركات التقنية الناشئة، التي تتسم بطبيعة عمل خاصة تتمثل في التغير السريع، والمنافسة العالية، والتطور المستمر، والاعتماد الكبير على الابتكار والتقنيات الحديثة. كما تتسم هذه الشركات بفرق عمل صغيرة نسبيًا، متداخلة المهام، وتعمل تحت ضغوط زمنية ومالية كبيرة. لذلك، فإن نمط القيادة السائد فيها يمكن أن يكون له تأثير مباشر إما إيجابيًا أو سلبًا على أداء الفرق، وتحقيق النتائج المرجوة. ومن هنا فإن امتلاك مديري المشاريع في هذه الشركات للذكاء العاطفي يشكل عنصرًا حاسمًا في تمكين الفريق من مواجهة التحديات، والعمل بفعالية، وتقديم حلول مبتكرة في بيئة مليئة بالتغيرات.

أما في السياق المحلي، فقد شهدت المملكة العربية السعودية تطورًا ملحوظًا في دعم قطاع ريادة الأعمال،

والتقنية، والابتكار، ضمن إطار “رؤية السعودية ٢٠٣٠”، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد، ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز التحول الرقمي. وقد أصبحت مدينة جدة مركزًا رئيسيًا لهذا الحراك، حيث تزدهر فيها العديد من الشركات التقنية الناشئة، التي تساهم في خلق فرص عمل جديدة، وتقديم حلول تقنية مبتكرة. إلا أن هذا النمو المتسارع قد صاحبه عدد من التحديات المتعلقة بإدارة رأس المال البشري، وتطوير المهارات القيادية، وضمان استدامة الأداء العالي في ظل بيئة غير مستقرة نسبيًا، وقابلة للتغير السريع.

وتشير الملاحظات الميدانية إلى أن العديد من مديري المشاريع في هذه الشركات الناشئة يأتون من خلفيات تقنية بحتة، ويفتقر بعضهم إلى المهارات القيادية القائمة على الوعي العاطفي والاجتماعي، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى ضعف في التواصل الداخلي، وتزايد معدلات التوتر، وعدم الانسجام بين أفراد الفريق، وهو ما ينعكس سلبًا على جودة الأداء، وفعالية اتخاذ القرار، وإنجاز المشاريع. وعليه، فإن استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع وأداء فرق العمل في الشركات التقنية الناشئة يمثل قضية حيوية تستحق الدراسة والاهتمام.

إن هذه الدراسة تنبع من الحاجة إلى تقديم تحليل علمي وميداني لهذه العلاقة المهمة، وذلك عبر البحث في مدى تأثير الأبعاد المختلفة للذكاء العاطفي (مثل: الوعي الذاتي، وضبط المشاعر، والتحفيز، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية) على أبعاد الأداء الجماعي (مثل: الالتزام، الإنتاجية، جودة العمل، التعاون، القدرة على حل المشكلات). وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في رفع كفاءة القيادة داخل هذه الشركات، وتعزيز ممارسات التدريب والتطوير المهني، وتحقيق أفضل استثمار ممكن للعنصر البشري.

من الناحية العلمية، فإن الدراسة تسعى إلى سد فجوة معرفية قائمة في الأدبيات المحلية، حيث لا توجد دراسات كافية تناولت هذه العلاقة في السياق السعودي، وخاصة في مدينة جدة، ودخل قطاع الشركات التقنية الناشئة. كما تأمل الدراسة في الإسهام في تطوير نموذج عملي يمكن استخدامه في تقييم وتطوير الذكاء العاطفي للقيادات الإدارية، لا سيما في المشاريع التقنية التي تتطلب درجة عالية من التفاعل بين الأفراد.

ومن ناحية عملية، فإن نتائج الدراسة المرتقبة يمكن أن تقدم دعمًا مباشرًا لأصحاب القرار، والمستثمرين، والمؤسسين في هذه الشركات، من خلال توجيههم إلى أهمية اختيار وتأهيل مديري المشاريع بناءً على معايير الذكاء العاطفي، وليس فقط على المؤهلات التقنية أو الإدارية التقليدية. كما يمكن أن تسهم النتائج في بناء برامج تدريب قيادي مخصصة، تهدف إلى رفع مستوى الذكاء العاطفي بين القيادات الناشئة، وبالتالي تحسين بيئة العمل، وتقليل معدلات الاحتراق الوظيفي، ورفع الإنتاجية، وتحقيق النمو المستدام.

في ضوء كل ما سبق، فإن هذه الدراسة تمثل محاولة جادة لفهم الأبعاد النفسية والإنسانية للقيادة داخل بيئة العمل التقنية الناشئة، وهي تسعى للإجابة على سؤال جوهري مفاده: إلى أي مدى يؤثر الذكاء العاطفي لدى مدير المشروع على أداء فريق العمل في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة؟ وهل يمكن اعتبار الذكاء العاطفي معيارًا أساسيًا في تقييم أداء القيادة؟ أم أنه لا يزال جانبًا مهمشًا في التقييمات الإدارية؟ هذه الأسئلة وغيرها تسعى الدراسة الحالية للإجابة عنها من خلال تحليل علمي دقيق قائم على بيانات واقعية ومقاييس كمية نوعية

1.2 مشكلة الدراسة

شهدت بيئات العمل في الشركات التقنية الناشئة تحولًا كبيرًا في طبيعة التحديات التي تواجهها، حيث أصبحت فرق العمل مطالبة بإنجاز مهام معقدة في وقت زمني قصير، وسط بيئة تنافسية عالية، وموارد محدودة. ويُعد مدير المشروع في هذه البيئة عنصرًا محوريًا في قيادة الفريق وتحقيق أهداف المشروع، إلا أن التركيز لا يزال قائمًا في كثير من المؤسسات على المهارات الفنية والإدارية الصلبة، دون إعطاء الاهتمام الكافي للمهارات الشخصية والعاطفية، وعلى رأسها الذكاء العاطفي.

وتشير الملاحظات الميدانية في بيئة الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة إلى أن العديد من المشاريع تواجه تحديات تتعلق بانخفاض أداء فرق العمل، مثل ضعف التواصل، تكرار النزاعات الداخلية، انخفاض الالتزام، وتراجع الروح المعنوية. وقد يعزى جزء كبير من هذه المشكلات إلى افتقار بعض مديري المشاريع إلى المهارات العاطفية والاجتماعية اللازمة لقيادة الفريق بفعالية.

ورغم الأهمية المتزايدة للذكاء العاطفي كأحد محددات الأداء القيادي، إلا أن الدراسات التطبيقية التي تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي لمديري المشاريع وأداء فرق العمل في السياق المحلي السعودي، وخاصة في مدينة جدة، لا تزال محدودة. كما أن هناك نقصاً في الأدلة الميدانية التي تقيس هذه العلاقة داخل الشركات التقنية الناشئة، والتي تتميز بخصوصية في بيئة العمل مقارنة بالشركات التقليدية

1.2.1 الفجوات النظرية

- قصور الدراسات السابقة في الربط بين الذكاء العاطفي كمهارة قيادية وأداء فرق العمل بوصفها وحدة جماعية، حيث ركزت غالبية الأبحاث على الأداء الفردي أو الرضا الوظيفي فقط
- قلة الأبحاث النظرية التي تناولت الذكاء العاطفي ضمن سياق إدارة المشاريع التقنية، رغم أهمية هذه المهارة في بيئات العمل الديناميكية المعقدة مثل الشركات التقنية الناشئة
- ندرة الدراسات التي استخدمت نماذج شاملة تقيس تأثير الأبعاد الخمسة للذكاء العاطفي (الوعي الذاتي، ضبط الانفعالات، التحفيز، التعاطف، والمهارات الاجتماعية) على مؤشرات أداء فرق العمل (التعاون – جودة الإنجاز – الالتزام – الابتكار)
- تركيز الأدبيات السابقة في معظمها على الشركات التقليدية أو الحكومية، في حين أن الشركات الناشئة، بما فيها من خصوصيات مثل ضعف الهيكل التنظيمي وضغط الوقت، لم تُدرس بما يكفي من الناحية النظرية
- غياب الدراسات العربية والسعودية التي تستهدف العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الجماعي، خصوصاً في مدينة جدة التي تُعد من أسرع البيئات نمواً في مجال التقنية وريادة الأعمال

- الحاجة إلى بناء إطار نظري محلي يستند إلى معطيات واقعية في بيئة العمل السعودية التقنية، بدلاً من الاعتماد الكلي على نماذج غربية لا تراعي الخصوصيات الثقافية والإدارية المحلية

1.2.2 الفجوات التطبيقية

- معظم الدراسات ركزت على الأداء الفردي وليس على أداء فرق العمل الجماعية
- قلة الأبحاث التي تناولت الذكاء العاطفي في بيئة الشركات التقنية الناشئة
- نقص في الدراسات التي تقيس تأثير أبعاد الذكاء العاطفي الخمسة على أداء الفرق
- غلبة الدراسات على الشركات التقليدية، مع غياب البحوث في بيئات الشركات الناشئة
- ندرة الدراسات المحلية خاصة في جدة والمملكة العربية السعودية
- اعتماد كثير من النماذج على بيانات غربية غير متوافقة تمامًا مع السياق المحلي

سؤال البحث الرئيسي

تأثير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع على أداء فرق العمل في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة

ما هو تأثير الذكاء العاطفي على أداء فرق العمل في الشركات التقنية الناشئة ؟

1.3 أهمية البحث

أكاديمية: يسد هذا البحث فجوة معرفية واضحة في الدراسات المتعلقة بتأثير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع على أداء فرق العمل، خاصة في سياق الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة، حيث تندر الدراسات التطبيقية المحلية في هذا المجال.

عملية: يقدم البحث توصيات وإرشادات تساعد مديري المشاريع وأصحاب الشركات التقنية الناشئة على تطوير مهارات الذكاء العاطفي لديهم، مما يعزز من أداء فرق العمل ويزيد من فرص نجاح المشاريع.

اقتصادية: من خلال تحسين أداء فرق العمل عبر رفع كفاءة القيادة العاطفية، يساهم البحث في دعم نمو الشركات التقنية الناشئة، ما يدعم الاقتصاد الوطني وينعكس إيجاباً على رؤية السعودية ٢٠٣٠.

اجتماعية: يعزز البحث بيئة عمل صحية ومستقرة، يقلل من الصراعات الداخلية، ويرفع من رضا الموظفين، مما ينعكس على استقرار القوى العاملة وتقليل معدلات دورانها. تطوير المهارات: يساعد البحث في بناء برامج تدريبية تستهدف رفع الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع، ما يساهم في تطوير قدرات القيادة وتحسين بيئة العمل داخل الشركات الناشئة

1.3.1 الأهمية النظرية

- يساهم البحث في تعميق الفهم العلمي لمفهوم الذكاء العاطفي وأبعاده وتأثيرها على القيادة في بيئات العمل الحديثة
- يوسع الأدبيات العلمية بدراسة تأثير الذكاء العاطفي على أداء فرق العمل، مع التركيز على بيئة الشركات التقنية الناشئة
- يملأ الفجوة النظرية المتعلقة بندرة الدراسات التي تربط بين الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع التقنية في السياق السعودي
- يزود الباحثين مستقبلاً بإطار نظري ومنهجي لدراسة العلاقات بين المهارات العاطفية والسلوكية وأداء الفرق في بيئات ريادية
- يثري النماذج النظرية حول القيادة العاطفية ويُسهم في تطويرها بما يتناسب مع خصوصيات الثقافة التنظيمية في المملكة

1.3.2 الأهمية العلمية

- يقدم البحث بيانات ميدانية دقيقة تسهم في فهم تأثير الذكاء العاطفي على أداء فرق العمل في بيئة الشركات التقنية الناشئة.
- يستخدم البحث أدوات قياس علمية ومنهجيات بحث متقدمة تسهم في تعزيز موثوقية النتائج ودقتها.
- يساعد في تطوير نماذج تحليلية تربط بين الذكاء العاطفي وأداء الفرق، قابلة للتطبيق في دراسات مستقبلية.
- يدعم الباحثين وصناع القرار في استنباط استراتيجيات تطوير مهارات القيادة العاطفية استناداً إلى أدلة علمية محلية.
- يضيف إلى المعرفة العلمية في مجال إدارة المشاريع والموارد البشرية بتسليط الضوء على دور العوامل النفسية والعاطفية

1.4 أسئلة البحث

سؤال البحث الرئيسي " ما هو تأثير الذكاء العاطفي على أداء فرق العمل في الشركات التقنية الناشئة ؟ "

- ما مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة؟
- ما مستوى أداء فرق العمل في هذه الشركات كما يدرك من قبل العاملين والمديرين؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع وأداء فرق العمل؟
- ما أبعاد الذكاء العاطفي الأكثر تأثيراً في تحسين أداء فرق العمل؟
- هل يختلف تأثير الذكاء العاطفي على أداء الفرق باختلاف خصائص مديري المشاريع (مثل: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي)؟

- كيف يسهم الذكاء العاطفي في تحسين التواصل، حل النزاعات، وتحفيز أعضاء الفريق داخل بيئة العمل التقنية ؟

1.5 أهداف البحث

- هدف البحث الرئيسي " دراسة تأثير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع على أداء فرق العمل "
- قياس مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة.
- التعرف على مستوى أداء فرق العمل في هذه الشركات من وجهة نظر العاملين والمديرين.
- تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع وأداء فرق العمل.
- تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً من أبعاد الذكاء العاطفي في تحسين أداء الفرق.
- دراسة الفروقات في تأثير الذكاء العاطفي على أداء الفرق بناءً على خصائص مديري المشاريع (مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- تقديم توصيات لتعزيز استخدام الذكاء العاطفي كأداة لتحسين إدارة فرق العمل داخل بيئة الشركات التقنية الناشئة.

1.6 فرضيات البحث

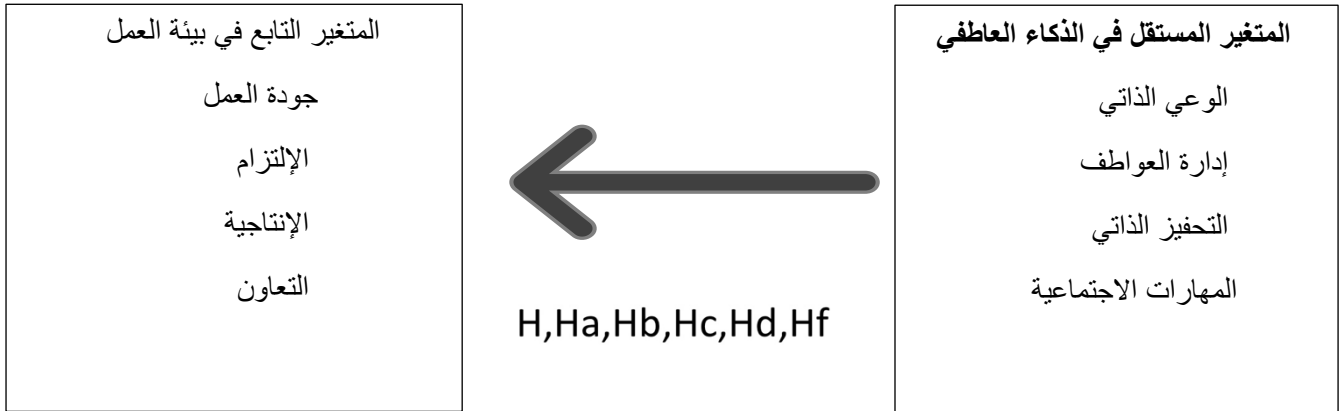
- H " يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي وأداء فرق العمل "
- Ha توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع وأداء فرق العمل في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة.
- Hb تختلف أبعاد الذكاء العاطفي (مثل: الوعي الذاتي، إدارة الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية) في تأثيرها على أداء فرق العمل.
- Hc لا يوجد اختلاف في مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع باختلاف خصائصهم الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

Hd يساهم الذكاء العاطفي العالي لدى مديري المشاريع في تحسين التواصل وحل النزاعات داخل فرق العمل.

Hf تؤثر المهارات الاجتماعية والتعاطف كأحد أبعاد الذكاء العاطفي بشكل أكبر على أداء فرق العمل مقارنة بباقي الأبعاد

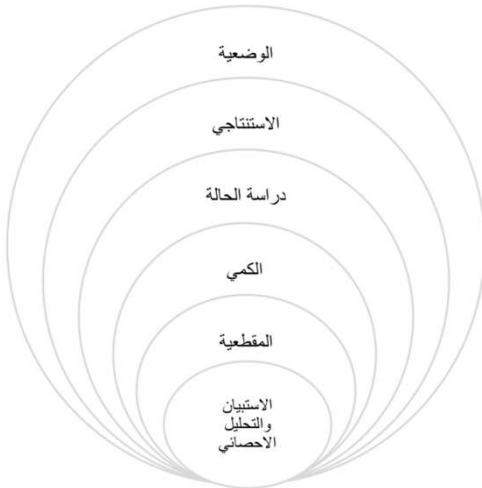
1.7 نموذج البحث

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 منهجية البحث



- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- نوع البحث: الكمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والجراءات:
- الاستبيان والتحليل الإحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9 الدراسة الميدانية

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري المشاريع وفرق العمل في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة، حيث تُعد هذه الفئة من أهم العناصر التي تسهم في نمو ونجاح المشاريع في بيئة ديناميكية وتنافسية.

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مديري المشاريع وأعضاء فرق العمل داخل عدد من الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة. وتم تحديد حجم العينة بناءً على جدول مورغان لتحديد الحجم الأمثل للعينة الإحصائية. تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد صُمم الاستبيان ليقاس:

الذكاء العاطفي باستخدام مقياس معتمد يتضمن أبعاده الأساسية (الوعي الذاتي، إدارة الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية، التحفيز الذاتي).

أداء فرق العمل من خلال مؤشرات مثل (الإنتاجية، جودة الأداء، الالتزام، التعاون، رضا الفريق)

التكرارات والنسب المئوية لعرض الخصائص الديموغرافية.

اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الفرق.

تحليل التباين (ANOVA) لدراسة الفروق الإحصائية بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

الانحدار الخطي البسيط والمتعدد للتنبؤ بتأثير الذكاء العاطفي على أداء الفرق

المراجع

حبوش، ثائر عبد الرحمن والهاشمي، فارس سليمان. (٢٠٢١). أثر الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. رماح للبحوث والدراسات، عدد ٥٣، ص ٢٠٩-٢٣٩.

دور الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع الرشيقة: "PMP Master مدونة" (أجائل)، توضح كيف يُعزز الذكاء العاطفي بيئة العمل الإيجابية وأداء الفريق في سياقات إدارة المشاريع الحديثة

: مقال "استراتيجية الذكاء العاطفي: كيف يؤثر FasterCapital موقع الذكاء العاطفي على قيادة الشركات الناشئة"، يربط الذكاء العاطفي بفاعلية قيادة الشركات الناشئة، بما يشمل التفاعل مع فرق العمل والتعامل مع الضغوط

- سالمين باصوير، وديان، وبدوي، ندى صالح. (٢٠٢٢). الذكاء العاطفي وإبداع الفريق: دراسة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٦(٢٨)، ١٨٥-١٩٩.
- العنقري، عبدالعزيز بن سلطان عبدالرحمن. (٢٠١٤). أثر الذكاء العاطفي للقادة على مراحل التخطيط الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على كليات إدارة الأعمال بالجامعات السعودية. معهد الإدارة العامة، ٥٥(١)، ١-٥٢.
- الرقب، توفيق زايد محمد. (٢٠٢٣). الدور التفاعلي للذكاء العاطفي في العلاقة بين سلوك القيادة الإيجابية والاستغراق الوظيفي: دراسة في الجامعات السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧(٧)، ٢٨-٦٢.
- الشهري، سليمان بن أحمد وآخرون. (٢٠٢٣). استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتأثيرها في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، العدد ٣٧.

Elamin, A. M., & Alomaim, N. (2024). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment? International Journal of ...

.Alotaibi, M. (2024). The impact of perceived organizational support on job performance in Saudi Telecommunication Company: Mediating role of employee engagement. ...

Al Aseeri, MRM (2020). Perceived challenges of working environment among emergency department nurses in Saudi Arabia. Journal of Biological, Agricultural & Healthcare, 10, 25-31.

Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. International Journal of Organizational Analysis, 30(3), 795-815.

. Elamin, A. M. (2012).

Perceived organizational justice and work-related attitudes: a study of Saudi employees. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 8(1), 71-88

3. Al Turki, A., & Elkhailifa, A. M. E. (2023). Perceived organizational support for innovation and its impact on employee work commitment among healthcare workers in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of Healthcare Administration*, 2(1), 10–19.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

Modi, R. S., & AlZalabani, A. (2014). Impact of HRM Practice and Perceived Organizational Support on Job Satisfaction: Evidence from Yanbu Industrial City, KSA. *IUP Journal of Organizational Behavior*, XIII(3), 33-52.

Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., & Sabir, N. (2021). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*. .

Elamin, A. M., & Alomaim, N. (2024). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment? *International Journal of ...*

.Alotaibi, M. (2024). The impact of perceived organizational support on job performance in Saudi Telecommunication Company: Mediating role of employee engagement. ...

Al Aseeri, MRM (2020). Perceived challenges of working environment among emergency department nurses in Saudi Arabia. *Journal of Biological, Agricultural & Healthcare*, 10, 25–31.

Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815.

Elamin, A. M. (2012).

Perceived organizational justice and work-related attitudes: a study of Saudi employees. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8(1), 71–88

Al Turki, A., & Elkhailifa, A. M. E. (2023). Perceived organizational support for innovation and its impact on employee work commitment among healthcare workers in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of Healthcare Administration*, 2(1), 10–19.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

Modi, R. S., & AlZalabani. (2014). Impact of HRM Practice and Perceived Organizational Support on Job Satisfaction: Evidence from Yanbu Industrial City, KSA. *IUP Journal of Organizational Behavior*, XIII(3), 33-52.

Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., & Sabir, N. (2021). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*.

الملاحق

استبيان

يلعب الذكاء العاطفي دورًا محوريًا في نجاح القيادات الإدارية، وخاصة مديري المشاريع، من خلال تأثيره المباشر على أداء فرق العمل داخل المؤسسات. يهدف هذا الاستبيان البحثي إلى استكشاف تأثير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع على أداء فرق العمل في الشركات التقنية الناشئة بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى أعمق حول العلاقة بين الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع ومستوى أداء الفرق التي يديرونها، بما يساهم في تحسين أساليب القيادة وتحقيق نتائج أفضل في بيئة العمل التقنية. يؤكد الباحث أن جميع المعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ التام على سرية وخصوصية البيانات الشخصية لجميع المشاركين.

البيانات الشخصية:

الجنس:

- ☐ ذكر
☐ انثى

المستوى التعليمي:

- ☐ ابتدائي
☐ متوسط
☐ ثانوي
☐ جامعي

العمر:

- ☐ أقل من 25 سنة
☐ من 25 سنة إلى 35 سنة
☐ من 35 سنة إلى 45 سنة
☐ أكثر من 45 سنة

أبعاد المتغير الذكاء العاطفي هي بيئة العمل ، الوعي الذاتي، إدارة العواطف ، التحفيز الذاتي ،المهارات الاجتماعية

المتغير المستقل	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الذكاء العاطفي	الوعي الذاتي	3	الغامدي، عبد الله. (2019). "الذكاء العاطفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين". مجلة العلوم التربوية والنفسية، 20(3)، 155-178
	إدارة العواطف	3	
	التحفيز الذاتي	3	
	المهارات الإجتماعية	3	

المتغير الأول : الذكاء العاطفي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
الوعي الذاتي				
1	يملك المسؤول عن المشروع إدراكًا واضحًا لمشاعره أثناء العمل			
2	يدرك المشرف على الفريق كيف تؤثر حالته النفسية على قراراته			
3	يفرق قائد الفريق بين مشاعره الشخصية وسلوكياته المهنية			
إدارة العواطف				
4	يتحكم الشخص القيادي في ردود أفعاله خلال التوترات العملية			
5	يتجنب الفرد المكلف بالإدارة إصدار قرارات متسربة تحت الضغط			
6	يتعامل مسؤول المشروع بهدوء مع المواقف الصعبة			
التحفيز الذاتي				
7	يتمسك مسؤول التنفيذ بأهدافه رغم التحديات			
8	يبادر الشخص المسؤول إلى إنجاز المهام دون انتظار توجيه دائم			
9	يسعى مشرف المشروع إلى تطوير نفسه باستمرار			
المهارات الاجتماعية				
10	يُظهر المشرف الإداري تفهمًا لوجهات النظر المختلفة			
11	يتواصل مسؤول الوحدة مع فريقه بشكل فعال وواضح			
12	ينجح رئيس الفريق في بناء علاقات مهنية قائمة على الاحترام			

ابعد المتغير أداء فرق العمل، جودة تنفيذ المهام، الالتزام بالمواعيد، التعاون والعمل الجماعي، الإبداع وحل المشكلات

المتغير التابع	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
أداء فرق العمل	جودة تنفيذ المهام	3	الغامدي، عبد الله، (2019). الذكاء العاطفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين مجلة العلوم التربوية والنفسية، 20(3)، 175-155.
	الالتزام بالمواعيد	3	الحري، سامي، (2021). أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة في بيئة العمل السعودية. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 256-233.
	التعاون والعمل الجماعي	3	
	الإبداع وحل المشكلات	3	

المتغير الثاني: أداء فرق العمل

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
	جودة تنفيذ المهام			
1	يتم إنجاز المهام اليومية بدقة واهتمام بالتفاصيل			
2	تُنفذ الأعمال الموكلة للفريق بكفاءة عالية وبدون الحاجة لتصحيح			
3	يُظهر أفراد الفريق التزامًا بتحقيق أفضل النتائج الممكنة			
	الالتزام بالمواعيد			
4	تُنجز المهام اليومية وفق الجدول الزمني المحدد مسبقًا			
5	يلتزم الفريق بتسليم المشاريع في الوقت المحدد دون تأخير			
6	يضع الفريق خططًا واضحة تساعد على احترام المهل الزمنية			
	التعاون والعمل الجماعي			
7	يسود روح التعاون بين أعضاء الفريق أثناء تنفيذ المهام			
8	يتم تبادل المعلومات والخبرات بشكل فعال داخل الفريق			
9	يدعم أعضاء الفريق بعضهم البعض لإنجاز الأعمال المشتركة			
	الإبداع وحل المشكلات			
10	يواجه الفريق المشكلات بأساليب مرنة وغير تقليدية			
11	يشارك أعضاء الفريق بأفكار مبتكرة لتحسين سير العمل			
12	يُبدى الفريق قدرة على اقتراح حلول جديدة للتحديات			