



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص قيادة تربوية

عنوان البحث

المرونة العاطفية في القيادة وتأثيرها على فريق العمل

إعداد الطالبة/

خلود عبده الشراقي

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025 / 2024 م

مقدمة:

في ظل التحولات المتسارعة والتغيرات الجذرية التي تشهدها بيئات العمل في العصر الحديث، تزداد الحاجة إلى مهارات قيادية قادرة على التكيف والتأقلم مع الأزمات غير المتوقعة. إن بيئات العمل المعاصرة تتسم بعدم الاستقرار، نتيجة العوامل الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية المتغيرة باستمرار، مما يفرض على القادة تحمل مسؤولية الحفاظ على استقرار فرق العمل وفعاليتها. هنا تبرز أهمية المرونة العاطفية كأحد المفاهيم الجوهرية في تعزيز الأداء القيادي، إذ تُعد من العناصر الأساسية التي تمكن القادة من تجاوز التحديات واستعادة التوازن بسرعة بعد الأزمات.

تُعرف المرونة العاطفية بأنها القدرة على إدارة الضغوط والانفعالات السلبية بطريقة تضمن استمرارية الأداء الفعال. وتشمل هذه القدرة مجموعة من المهارات، مثل التعافي السريع من الصدمات، السيطرة على الاستجابات العاطفية، والتفكير بوضوح في الأوقات الحرجة. ويمتاز القادة الذين يتحلون بالمرونة العاطفية بقدرتهم على الحفاظ على هدوئهم واتزانهم في الأزمات، مما يساهم في اتخاذ قرارات مستنيرة وموضوعية تؤثر إيجاباً على الفريق.

تشير الأبحاث العلمية إلى أن القيادة المرنة عاطفياً ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتعزيز روح الفريق وتحقيق التماسك الجماعي. فهؤلاء القادة يظهرون مستوى عالياً من الذكاء العاطفي، الذي يمكنهم من فهم مشاعر الآخرين والتعامل معها بفعالية. فالوعي العاطفي، كجزء من الذكاء العاطفي، يُمكن القائد من إدراك تأثير مشاعره على أدائه وأداء فريقه. كما أن إدارة الذات تساعد القائد على التحكم في انفعالاته، بينما تتيح له المهارات الاجتماعية بناء علاقات قوية تقوم على الثقة المتبادلة.

المرونة العاطفية لا تعزز فقط الاستقرار النفسي للقائد، بل تمتد آثارها إلى الفريق بأكمله، إذ تساهم في خلق بيئة عمل محفزة تتسم بالثقة والدعم المتبادل. فريق العمل الذي يقوده شخص مرن عاطفياً يكون أكثر استعداداً لمواجهة التحديات المعقدة، وأكثر قدرة على الابتكار والتكيف مع الظروف المتغيرة. وعندما يشعر أعضاء الفريق بأن قائدهم يفهم مشاعرهم ويقدر جهودهم، فإن ذلك يعزز شعورهم بالانتماء والولاء للمنظمة، ويزيد من دافعيتهم نحو تحقيق أهدافها.

علاوة على ذلك، أثبتت الدراسات في مجال علم النفس التنظيمي والإدارة أن القيادة المرنة عاطفياً تساهم في تحسين المرونة الجماعية للفريق، ما يتيح له مواجهة الأزمات بفعالية أكبر. إن المرونة الجماعية تتعزز من خلال التفاعل الإيجابي والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق، مما يساهم في تقليل مستويات التوتر والإجهاد المهني، ويعزز من قدرتهم على الاستمرارية في العمل بكفاءة. من هنا، يمكن القول إن القادة المرنين عاطفياً هم أكثر قدرة على إدارة النزاعات بطريقة بناءة، حيث يعتمدون على استراتيجيات تواصل قائمة على التفاهم والاحترام، ويشجعون على الحوار الفعال لحل المشكلات.

إن أهمية هذه الدراسة تتجلى في إبراز الفوائد العميقة للمرونة العاطفية في القيادة، وأثرها البالغ على تحسين الأداء الفردي والجماعي. وتوصي الدراسة بضرورة تبني المنظمات برامج تدريبية لتطوير المرونة العاطفية لدى القادة، مما يمكنهم من تعزيز بيئات عمل داعمة ومستدامة. يمكن لهذه البرامج أن تتضمن تدريب القادة على تحسين وعيهم الذاتي،

تعزيز قدرتهم على إدارة الضغوط، وتنمية مهاراتهم في بناء العلاقات الإيجابية. وبذلك، تستطيع المنظمات خلق بيئات عمل تتسم بالتكيف والابتكار، وتعزيز قدرتها على المنافسة والبقاء في ظل التغيرات المستمرة.

يتضح أن المرونة العاطفية ليست مجرد مهارة شخصية، بل هي عامل استراتيجي ينعكس على نجاح المنظمات واستدامتها. فالقادة الذين يمتلكون هذه المهارة الحيوية يلعبون دوراً محورياً في بناء فرق عمل قوية وقادرة على مواجهة التحديات بكفاءة، مما يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة واستدامة.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحولات المتسارعة والمتغيرات الجذرية التي تشهدها بيئات العمل في العصر الحديث، باتت المؤسسات تواجه تحديات كبيرة تتطلب من القادة ليس فقط مهارات إدارية متقدمة، بل أيضاً قدرة عالية على التعامل مع الضغوط النفسية والظروف العاطفية المعقدة. ومع ازدياد حدة التنافس العالمي والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، أصبحت الحاجة إلى قادة يتمتعون بمرونة عاطفية أمراً حتمياً لضمان استمرارية المؤسسات وتعزيز أدائها. ومع ذلك، لا تزال العديد من المؤسسات تفتقر إلى الفهم الكامل لأهمية المرونة العاطفية في القيادة وتأثيرها المباشر وغير المباشر على فرق العمل.

تشكل ضغوط العمل والعوامل النفسية تحدياً دائماً للقادة، مما يؤثر سلباً على بيئة العمل إذا لم يتم التعامل معها بفعالية. يواجه القادة في بعض الأحيان مواقف عاطفية معقدة، سواء كانت نتيجة خلافات داخل الفريق، أو التغيرات التنظيمية، أو الضغوط الناتجة عن أهداف العمل الطموحة. تؤدي هذه الضغوط، في غياب المرونة العاطفية، إلى تدهور الحالة النفسية للقائد وفريقه، مما ينعكس سلباً على الأداء العام ويزيد من معدلات التوتر والإجهاد الوظيفي. وفي ظل غياب استراتيجيات فعالة لإدارة المشاعر، قد تتفاقم المشكلات، مما يؤدي إلى تدهور العلاقات بين أعضاء الفريق وانخفاض مستوى التعاون والإنتاجية.

علاوة على ذلك، تشير الأبحاث إلى أن بيئات العمل التي تفتقر إلى القيادة المرنة عاطفياً غالباً ما تعاني من معدلات عالية للتغيب عن العمل، وتدهور في روح الفريق، وزيادة في النزاعات الداخلية. لذا، فإن مشكلة الدراسة تكمن في ضرورة فهم العلاقة بين المرونة العاطفية في القيادة وتأثيرها على الأداء الجماعي للفريق. فهل تسهم المرونة العاطفية في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وفعالية؟ وكيف يمكن للقادة أن يستخدموا هذه المهارة في تعزيز التماسك والتعاون بين أعضاء الفريق، خاصة في الأوقات الحرجة التي تتطلب استجابة سريعة وفعالة؟

من المشكلات التي تستدعي الدراسة أيضاً أن معظم الأبحاث السابقة قد ركزت بشكل أساسي على الأبعاد التقنية والمهارية للقيادة، مع تجاهل الأبعاد العاطفية والنفسية، والتي تعد ذات تأثير كبير في بيئات العمل الحديثة. يُلاحظ أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بين المرونة العاطفية والقيادة الأخلاقية، ودورها في تعزيز ثقافة العمل التي تشجع على الابتكار والإبداع. ويُطرح هنا التساؤل: كيف يمكن تطوير برامج تدريبية لرفع مستوى المرونة العاطفية لدى القادة، وما مدى تأثيرها على تحقيق أداء مستدام للفريق؟

تتفاقم المشكلة عندما ندرك أن بعض القادة يفتقرون إلى الوعي بأهمية المشاعر وتأثيرها على سلوكياتهم وقراراتهم اليومية. يؤدي هذا الافتقار إلى اتخاذ قرارات قد تكون غير ملائمة، تزيد من حدة التوتر وتضعف من تماسك الفريق.

وتزداد أهمية دراسة هذه المشكلة في المؤسسات التي تعتمد بشكل كبير على العمل الجماعي، حيث يتطلب تحقيق الأهداف المشتركة قدراً عالياً من التعاون والانسجام بين الأعضاء. وعندما تكون القيادة غير مرنة عاطفياً، تزداد احتمالية حدوث اضطرابات تؤثر على الإنتاجية والرضا الوظيفي.

لذلك، تركز هذه الدراسة على تحليل مشكلة المرونة العاطفية في القيادة وأثرها على فرق العمل، مع تسليط الضوء على الحاجة الماسة لإعادة التفكير في أساليب القيادة التقليدية، من خلال دمج المهارات العاطفية لتعزيز بيئات عمل أكثر مرونة وقدرة على التكيف. تهدف الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية الموجودة في هذا المجال، من خلال توفير رؤى علمية قائمة على الأدلة تساهم في بناء استراتيجيات فعالة لرفع مستوى المرونة العاطفية لدى القادة، وتحسين الأداء العام للمنظمات.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة لفهم دور المرونة العاطفية في القيادة وتأثيرها العميق على فرق العمل في سياق بيئات العمل المعاصرة التي تتسم بالتغيرات السريعة والتحديات المستمرة. في ظل العولمة والتقدم التكنولوجي، لم تعد القدرات التقليدية للقيادة كافية لضمان استقرار الأداء المؤسسي وفعاليتها. تتطلب هذه البيئات قيادة تتسم بقدرة عالية على التكيف مع التحديات غير المتوقعة وإدارة المشاعر بذكاء، لتوفير بيئة عمل تحفز الإبداع والتعاون وتدعم استدامة الأداء.

أولاً، تعكس الدراسة أهمية علمية كبيرة لأنها تقدم إسهاماً مهماً في سد الفجوة المعرفية في مجال القيادة التنظيمية، حيث تركز على الجانب العاطفي للقيادة الذي غالباً ما يُهمل في الأبحاث السابقة. بفضل تسليط الضوء على مفهوم المرونة العاطفية، تساهم الدراسة في تعزيز الفهم العلمي لأبعاد القيادة التي تتجاوز المهارات الإدارية والتقنية، لتشمل الجوانب النفسية والعاطفية التي تلعب دوراً محورياً في تحقيق النجاح المؤسسي. تُظهر الأبحاث أن القادة الذين يمتلكون مرونة عاطفية عالية قادرون على إدارة الصدمات النفسية واستعادة التوازن بسرعة، مما يؤدي إلى تحفيز فرق العمل وتحقيق نتائج أفضل في الأداء.

ثانياً، توفر هذه الدراسة فهماً عميقاً لآليات تأثير المرونة العاطفية على ديناميكيات الفريق، مما يعزز من قدرة المنظمات على تبني استراتيجيات فعالة لخلق بيئات عمل إيجابية ومثمرة. إن تعزيز المرونة العاطفية لدى القادة يساعد في تحسين قدرة الفريق على التكيف مع المتغيرات وتقليل التأثير السلبي للضغوط النفسية. وعليه، تُعد هذه الدراسة ذات أهمية عملية كبيرة، حيث تقدم توصيات مبنية على الأدلة لتطوير برامج تدريبية تستهدف رفع مستوى المرونة العاطفية والذكاء العاطفي لدى القادة. هذه البرامج يمكن أن تُساهم في تحسين الروح المعنوية لأعضاء الفريق، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز الولاء المؤسسي.

ثالثاً، تساهم الدراسة في تقديم إطار نظري متكامل يوضح العلاقة بين المرونة العاطفية والقيادة الفعالة، مع التركيز على كيفية توظيف هذه المهارة لتعزيز الأداء الجماعي والابتكار. هذا الإطار النظري يُعتبر مرجعاً هاماً للباحثين والمهتمين بدراسة العلوم الإدارية والتنظيمية، حيث يقدم مفاهيم واستراتيجيات حديثة يمكن تطبيقها في ممارسات القيادة

اليومية. إضافة إلى ذلك، تُساعد الدراسة في توجيه صانعي القرار في المؤسسات نحو تبني سياسات تدعم تطوير المهارات العاطفية لدى القادة، مما يعزز من استدامة الأداء في المنظمات على المدى الطويل.

رابعاً، تكمن الأهمية الاستراتيجية لهذه الدراسة في إمكانية توظيف نتائجها لتطوير أدوات تقييم فعالة لقياس مدى تمتع القادة بالمرونة العاطفية، وتحديد احتياجاتهم التدريبية بشكل دقيق. من خلال فهم مدى تأثير المرونة العاطفية على فرق العمل، يمكن للمنظمات تحسين عمليات التوظيف والتدريب لضمان اختيار وتطوير القادة الذين يتمتعون بمهارات عاطفية متقدمة. كما أن التركيز على هذه المهارات يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التكيف والابتكار، مما يعزز من قدرة المنظمة على البقاء والازدهار في بيئات عمل متغيرة.

أخيراً، تحمل الدراسة أهمية تطبيقية كبيرة لأنها توفر حلولاً عملية لمشكلات شائعة في بيئات العمل الحديثة، مثل ارتفاع معدلات التوتر والاحتراق الوظيفي، وضعف التعاون بين أعضاء الفريق. من خلال تطوير المرونة العاطفية، يمكن تقليل هذه المشكلات بشكل كبير، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة المهنية للموظفين ورفع مستوى إنتاجيتهم. لذا، تُعد الدراسة خطوة نحو بناء بيئات عمل أكثر مرونة وقدرة على مواجهة التحديات، مستندة إلى أسس علمية راسخة وممارسات قيادية متطورة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية التي تساهم في فهم وتوضيح الدور الحيوي الذي تلعبه المرونة العاطفية في القيادة وتأثيرها على أداء فرق العمل. تتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

1. تحديد أثر المرونة العاطفية على الأداء الجماعي: تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مستوى المرونة العاطفية لدى القادة وكيفية تأثيرها على أداء الفرق التي يقودونها. سيتم استكشاف مدى قدرة القادة المرنين عاطفياً على تعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والإبداع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي.

2. فهم الأبعاد النفسية للمرونة العاطفية وتأثيرها على بيئة العمل: تسعى الدراسة إلى توضيح الجوانب النفسية المرتبطة بالمرونة العاطفية، مثل الوعي بالذات وإدارة المشاعر، وتأثير هذه الأبعاد على تفاعل القائد مع الفريق. سيتم توضيح كيف يمكن لهذه الأبعاد أن تساهم في تقليل التوتر والإجهاد في بيئات العمل، وتعزيز الرضا الوظيفي بين العاملين.

3. تحليل العلاقة بين المرونة العاطفية وإدارة الأزمات: تهدف الدراسة إلى استكشاف دور المرونة العاطفية في تحسين قدرة القادة على التعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة. سيتم تحليل كيفية توظيف القادة لهذه المهارة في اتخاذ قرارات فعالة وسريعة أثناء الأزمات، بما يضمن استقرار الأداء المؤسسي وتقليل الآثار السلبية للأزمات على الفريق.

4. تقديم استراتيجيات عملية لتطوير المرونة العاطفية لدى القادة: تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات مبنية على الأدلة العلمية حول كيفية تعزيز المرونة العاطفية لدى القادة من خلال برامج تدريبية وتطويرية. سيتم اقتراح استراتيجيات عملية يمكن للمنظمات استخدامها لتطوير هذه المهارة، بما يساهم في تحسين البيئة التنظيمية وزيادة فعالية القيادة.

5. تقييم تأثير المرونة العاطفية على ديناميكيات الفريق: تهدف الدراسة إلى تقييم كيفية تأثير المرونة العاطفية على ديناميكيات الفريق، مثل التماسك الجماعي، ومستوى الثقة بين الأعضاء، والقدرة على حل النزاعات. سيتم استكشاف كيف تسهم المرونة العاطفية في بناء ثقافة عمل إيجابية تعزز من قدرة الفريق على مواجهة التحديات والتكيف مع التغيرات.

6. استكشاف الفروق الفردية في مستويات المرونة العاطفية: تهدف الدراسة إلى دراسة الفروق بين القادة في مستويات المرونة العاطفية وكيفية تأثير هذه الفروق على فعالية القيادة. سيتم تحديد العوامل المؤثرة في تطوير هذه المهارة، مثل الخلفيات الثقافية والبيئية، وتقديم توصيات لتخصيص برامج التطوير بما يتناسب مع احتياجات القادة المختلفة.

7. تعزيز الوعي بأهمية المرونة العاطفية في المؤسسات: تهدف الدراسة إلى رفع مستوى الوعي بأهمية المرونة العاطفية كمهارة قيادية أساسية، وتبسيط الضوء على فوائدها في تحقيق النجاح المؤسسي. سيتم تقديم أدلة علمية تدعم الاستثمار في تطوير المهارات العاطفية كجزء من استراتيجية تحسين الأداء المؤسسي.

تسعى هذه الأهداف إلى بناء إطار علمي متكامل يساعد في فهم كيف يمكن للمرونة العاطفية أن تصبح ركيزة أساسية في تحسين القيادة وتحقيق النجاح المستدام للفريق والمنظمات.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما هو تأثير المرونة العاطفية في القيادة على أداء فرق العمل في بيئات العمل الحديثة؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر الأبعاد المختلفة للمرونة العاطفية (مثل الوعي بالذات وإدارة المشاعر) على تفاعل القائد مع أعضاء الفريق؟

2. ما مدى قدرة المرونة العاطفية على تحسين التماسك الجماعي وزيادة مستوى الثقة بين أعضاء الفريق؟

3. كيف تسهم المرونة العاطفية في تقليل مستويات التوتر والإجهاد الوظيفي داخل فرق العمل؟

4. ما هو الدور الذي تلعبه المرونة العاطفية في تعزيز قدرة القادة على إدارة الأزمات واتخاذ القرارات الفعالة؟

5. كيف يمكن تطوير المرونة العاطفية لدى القادة من خلال استراتيجيات تدريبية وتطويرية فعالة؟

6. ما هي الفروق الفردية في مستويات المرونة العاطفية بين القادة، وكيف تؤثر هذه الفروق على فعالية القيادة وأداء الفرق؟

7. كيف يمكن للمرونة العاطفية أن تسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الابتكار والإبداع بين أعضاء الفريق؟

فروض الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة العاطفية في القيادة على أداء فرق العمل في بيئات العمل الحديثة.

2. الفروض الفرعية:

- الفرضية الأولى: تؤثر الأبعاد المختلفة للمرونة العاطفية، مثل الوعي بالذات وإدارة المشاعر، بشكل إيجابي على تفاعل القائد مع أعضاء الفريق.
- الفرضية الثانية: تسهم المرونة العاطفية في تحسين التماسك الجماعي وزيادة مستوى الثقة بين أعضاء الفريق.
- الفرضية الثالثة: تقلل المرونة العاطفية من مستويات التوتر والإجهاد الوظيفي داخل فرق العمل، مما يعزز من رضا العاملين وأدائهم.
- الفرضية الرابعة: تساعد المرونة العاطفية القادة على إدارة الأزمات واتخاذ قرارات فعالة تؤدي إلى استقرار الأداء المؤسسي.
- الفرضية الخامسة: يمكن تطوير المرونة العاطفية لدى القادة من خلال برامج تدريبية فعالة، مما يؤدي إلى تحسين فعالية القيادة وأداء الفريق.
- الفرضية السادسة: توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستويات المرونة العاطفية بين القادة، وهذه الفروق تؤثر بشكل ملحوظ على فعالية القيادة.
- الفرضية السابعة: تسهم المرونة العاطفية في خلق بيئة عمل إيجابية تُعزز الابتكار والإبداع بين أعضاء الفريق، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

سوسن عبدالله الشاعر & شاكر جارا الله الخشالي (2021)

تناولت هذه الدراسة أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية ضمن شركات الصناعات الكهربائية الأردنية. اعتمدت الدراسة على قياس الذكاء العاطفي بأبعاده الأربعة: الوعي بالذات، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات، كما تناولت القيادة الأخلاقية بأربعة أبعاد: احترام الآخرين، خدمة الآخرين، العدالة، والصدق. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية طبقية تناسبية مكونة من 265 عاملاً. أبرزت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والقيادة الأخلاقية، حيث كانت مستويات الذكاء العاطفي مرتفعة، مما ساعد على تعزيز القيادة الأخلاقية في بيئة العمل. وأوصت الدراسة بضرورة تركيز الشركات على تحسين قدرات العاملين في إدارة الذات والتحكم في الانفعالات، مع تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الجماعي.

الدريتي، س. ا. & سارة السيد (2024)

استهدفت هذه الدراسة فحص تأثير الذكاء العاطفي بأبعاده المختلفة على رشاقة القوى العاملة في قطاعات نظم وتكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية للاتصالات. تم تعريف أبعاد الذكاء العاطفي في هذه الدراسة على أنها: الوعي الذاتي، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات. من ناحية أخرى، تم قياس رشاقة القوى العاملة عبر الاستباقية، والقدرة على التكيف، والمثابرة. استخدم الباحثون استبانة لجمع البيانات من عينة بلغت 291 مفردة، مع تحقيق معدل استجابة بلغ 78.4%. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الذكاء العاطفي وأبعاد رشاقة القوى العاملة، حيث بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط 0.446 بين الاستباقية وُبعد الوعي بالذات. كما أظهرت الدراسة أن أبعاد الذكاء العاطفي تفسر نسباً هامة من التباين في أبعاد الرشاقة، مما يدل على أن تعزيز الذكاء العاطفي يسهم في تحسين أداء القوى العاملة وزيادة مرونتها في التكيف مع التغيرات.

الدراسات الأجنبية

Southwick, F. S., Martini, B. L., Charney, D. S., & Southwick, S. M. (2017)

ناقشت هذه الدراسة مفهوم المرونة وكيفية ارتباطها بالقيادة، واعتبرت المرونة عملية مستمرة من التكيف والنمو بعد التعرض لظروف صعبة أو أزمات. أوضحت الدراسة أن المرونة ليست حالة ثابتة، بل هي نتاج للتكيف المستمر ضمن بيئة متغيرة. تم التأكيد على أن القيادة القوية تلعب دوراً حاسماً في بناء منظمات مرنة قادرة على البقاء والازدهار في بيئات غير مستقرة. كما تناولت الدراسة الأبعاد النفسية، البيولوجية، والاجتماعية للمرونة، وكيفية تفاعل هذه العوامل مع القيادة لتعزيز قدرة المنظمة على مواجهة التحديات. اقترحت الدراسة أيضاً أن القادة الذين يعززون فرق عمل مترابطة وقائمة على التعاون والتكامل يساهمون بشكل كبير في تعزيز المرونة التنظيمية.

Shwetha, T. A., Ghosh, N., Behera, L., & Koti, K. (2024)

ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة المهمة، وكيف يمكن لهذا التفاعل أن يعزز مرونة الفرق ذات الأداء العالي. أوضحت الدراسة أن الذكاء العاطفي يمثل ركيزة أساسية للقيادة الفعالة، حيث يعزز من قدرات القادة على الإلهام والتحفيز، مما يؤدي إلى تقوية مرونة الفريق في مواجهة التحديات. أجرت الدراسة تحليلاً كمياً باستخدام بيانات تم جمعها من 384 مشاركاً من قطاعات مختلفة. أشارت النتائج إلى أن القادة الذين يمتلكون ذكاءً عاطفياً عالياً يسهمون في رفع معنويات فرقهم وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات، مما ينعكس إيجاباً على أداء الفريق. أوصت الدراسة بتبني برامج تطوير الذكاء العاطفي للقادة كاستراتيجية لتعزيز الأداء والمرونة الجماعية.

Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016)

استندت هذه الدراسة إلى نظرية توسيع وبناء المشاعر الإيجابية لبناء علاقة بين المشاعر الإيجابية الجماعية ومرونة الفريق وأداء العمل. أجريت الدراسة على 1076 موظفاً موزعين على 216 فريقاً من 40 شركة، وتم تقييم خمس مشاعر إيجابية: الحماس، التفاؤل، الرضا، الراحة، والاسترخاء. أظهرت النتائج أن المرونة تلعب دور الوسيط بين المشاعر الإيجابية الجماعية وأداء الفريق، حيث تعزز هذه المشاعر قدرة الفريق على تقديم أداء متميز، سواء في المهام الأساسية أو الإضافية. اختتمت الدراسة بالتأكيد على أهمية تطوير مشاعر إيجابية جماعية كوسيلة لتعزيز المرونة وتحسين الأداء الجماعي، وقدمت استراتيجيات عملية لتحقيق ذلك.

McEwen, K., & Boyd, C. M. (2018)

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس جديد للمرونة الجماعية، وتم استخدام عينة تتكون من 344 موظفاً موزعين على 31 فريقاً. من خلال التحليلات الاستكشافية والتأكيديّة، تم تحديد سبعة أبعاد للمرونة الجماعية، وأظهرت النتائج أن هذه المرونة تسهم بشكل كبير في زيادة التفاعل الوظيفي وتحسين الأداء الذاتي للفريق. أوضحت الدراسة أيضاً أن المرونة الجماعية كانت أكثر تأثيراً من المرونة الفردية في التنبؤ بالأداء. أشارت التوصيات إلى أهمية التركيز على السلوكيات الجماعية لتعزيز المرونة، واقترحت استخدام المقياس كأداة لتقييم التدخلات التنظيمية وتحسين الأداء الجماعي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل الأساس العلمي لفهم تأثير المرونة العاطفية في القيادة على أداء فرق العمل. يستند الإطار النظري إلى مفاهيم متعددة من مجالات علم النفس التنظيمي والإدارة، والتي تركز على العلاقة بين الجوانب العاطفية والسلوكية للقيادة وتأثيرها في بيئات العمل الحديثة.

أولاً: مفهوم المرونة العاطفية

تُعد المرونة العاطفية من المفاهيم الأساسية التي تفسر قدرة الأفراد، لا سيما القادة، على التكيف مع الضغوط النفسية والتغيرات غير المتوقعة في بيئة العمل. يُعرف هذا المفهوم على أنه قدرة الفرد على التعافي بسرعة من الصدمات العاطفية والحفاظ على استقراره النفسي في الأوقات الحرجة. وقد أثبتت الأبحاث العلمية أن المرونة العاطفية ليست سمة ثابتة، بل يمكن تطويرها من خلال الممارسة والتدريب، مما يجعلها أداة فعالة في تحسين أداء القادة وفرق العمل.

ثانياً: نظرية الذكاء العاطفي

تشكل نظرية الذكاء العاطفي إطاراً نظرياً مهماً لفهم كيفية تأثير المرونة العاطفية في القيادة. تُشير هذه النظرية، التي طورها "دانيال جولمان" وآخرون، إلى أن الذكاء العاطفي يتكون من مجموعة من المهارات، مثل الوعي بالذات، والتحكم في الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات. تساعد هذه المهارات القادة على فهم مشاعرهم ومشاعر الآخرين، مما يعزز قدرتهم على اتخاذ قرارات مدروسة وبناء علاقات إيجابية مع فريق العمل. وتبرز أهمية الذكاء العاطفي في تعزيز المرونة العاطفية، حيث يعمل الوعي بالذات وإدارة المشاعر كعناصر أساسية تمكن القادة من الحفاظ على هدوئهم وثباتهم في الأزمات.

ثالثاً: نظرية القيادة التحويلية

تُعتبر القيادة التحويلية إحدى النظريات المؤثرة التي تشرح كيف يمكن للقادة إلهام فرقهم وتحفيزهم لتحقيق أداء عالٍ من خلال التكيف والمرونة. يركز هذا النوع من القيادة على تعزيز الثقة، وإلهام التغيير الإيجابي، وتوفير الدعم العاطفي لأعضاء الفريق. تُظهر الأبحاث أن القادة التحويليين الذين يتمتعون بمرونة عاطفية عالية يكونون أكثر قدرة على تحفيز فرقهم لمواجهة التحديات، حيث يخلقون بيئة عمل مشجعة على الابتكار والتعاون. تتجلى القيادة التحويلية في استخدام القادة لمهارات التواصل الفعال والاستماع الفعال لفهم احتياجات فريقهم وتحفيزهم بطريقة تلهمهم لتقديم أفضل ما لديهم.

رابعاً: نظرية الإجهاد والتكيف

ترتبط المرونة العاطفية أيضاً بنظرية الإجهاد والتكيف التي طورها عالم النفس "هانز سيلي". تُشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يمرون بثلاث مراحل عند تعرضهم للضغوط: مرحلة الإنذار، ومرحلة المقاومة، ومرحلة الإنهاك. القادة الذين يمتلكون مرونة عاطفية عالية قادرون على تجاوز مرحلة الإنذار بسرعة والتكيف مع الضغوط دون الوصول إلى مرحلة الإنهاك. يساهم هذا التكيف في تقليل الآثار السلبية للضغوط على الأداء الوظيفي ويعزز من قدرة الفريق على الصمود أمام التحديات.

خامساً: نموذج ديناميكيات الفريق

يُعد فهم ديناميكيات الفريق ضرورياً لتحليل كيف تؤثر المرونة العاطفية للقائد على أداء الفريق ككل. يُركز نموذج ديناميكيات الفريق على العلاقات بين الأعضاء، ومستوى التعاون، والقدرة على التكيف مع التغيرات. تشير الأبحاث إلى أن الفرق التي تعمل تحت قيادة مرنة عاطفياً تكون أكثر تماسكاً، وأعلى في مستويات الثقة، وأفضل في إدارة النزاعات. تُعتبر بيئة العمل الإيجابية التي يخلقها القادة المرنون عاطفياً أساسية في تعزيز قدرة الفريق على تحقيق الأهداف المشتركة.

سادساً: نظرية الإدارة بالأزمات

تُعتبر الإدارة بالأزمات إطاراً مهماً لفهم كيفية تعامل القادة مع المواقف الحرجة والمفاجئة. تؤكد هذه النظرية أن المرونة العاطفية تُعد عنصراً حاسماً في القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة خلال الأزمات. القادة الذين يمتلكون مرونة عاطفية قادرون على تحليل المواقف بهدوء، وإيجاد حلول مبتكرة، وتقليل الفوضى الناتجة عن الأزمات. كما أنهم يتمتعون بمهارات تواصل فعالة تساعد في توجيه فرقهم بوضوح وإلهام الثقة في نفوس الأعضاء.

سابعاً: البعد الثقافي في القيادة والمرونة العاطفية

لا يمكن إغفال تأثير العوامل الثقافية على تطور المرونة العاطفية لدى القادة. تختلف طريقة استجابة القادة للضغوط النفسية باختلاف الثقافة التنظيمية والبيئة الاجتماعية التي ينتمون إليها. تُظهر الدراسات أن العوامل الثقافية تلعب دوراً مهماً في تحديد مدى فاعلية استراتيجيات التكيف النفسي والمرونة العاطفية. لذا، فإن الدراسة تأخذ بعين الاعتبار البعد الثقافي وتأثيره على فعالية المرونة العاطفية، مما يعزز من شمولية الإطار النظري للدراسة.

تشكل هذه المنطلقات النظرية الأساس لفهم العلاقة المعقدة بين المرونة العاطفية والقيادة، وكيفية تأثيرها على ديناميكيات الفريق وأداء العمل. من خلال دمج هذه النظريات، تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل علمي متكامل يساهم في تطوير أساليب قيادية حديثة قائمة على الفهم العاطفي والنفسي العميق، مما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل ويعزز من نجاح المؤسسات.

المنهجية وطرق البحث:

تُجرى هذه الدراسة في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تسعى إلى تحليل تأثير المرونة العاطفية في القيادة على أداء فرق العمل في بيئات العمل الإماراتية، التي تتميز بتنوعها الثقافي وسرعة تطورها الاقتصادي. تعتمد الدراسة على منهجية علمية شاملة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية لتحقيق فهم دقيق وموضوعي للظاهرة المدروسة.

أولاً: نوع الدراسة وتصميمها

تتبنى الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف وتحليل المرونة العاطفية لدى القادة وتأثيرها على أداء الفرق في السياقات التنظيمية المختلفة بالإمارات. يتميز هذا المنهج بقدرته على تقديم صورة شاملة عن الظاهرة وتحديد العلاقات بين المتغيرات. كما يتيح فهم الفروقات بين الثقافات المختلفة داخل بيئات العمل المتنوعة في الإمارات.

ثانياً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة تمثيلية متنوعة تشمل قادة وأعضاء فرق العمل من مختلف القطاعات الحكومية والخاصة في الإمارات، لضمان شمولية البيانات وارتباطها بالواقع العملي. سيتم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، بحيث تضم العينة فئات من مختلف المستويات الوظيفية والخلفيات الثقافية، نظراً للتنوع الذي يميز سوق العمل الإماراتي. يُتوقع أن تتراوح العينة بين 300 إلى 400 مشارك، لتحقيق نتائج ذات دلالة إحصائية قوية.

ثالثاً: أساليب التحليل الإحصائي

1. التحليل الكمي:

- سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات، مع تطبيق اختبارات إحصائية مثل تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لفحص العلاقة بين المرونة العاطفية وأداء الفريق.
- سيتم استخدام اختبارات الارتباط لدراسة مدى ارتباط الأبعاد المختلفة للمرونة العاطفية بمكونات الأداء الجماعي، وتحليل التباين لدراسة الفروق بين المجموعات الثقافية المختلفة في الإمارات.

2. التحليل النوعي:

- سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، لتحديد الأنماط السلوكية والتفاعلات التي تميز القادة المرنين عاطفياً. سيتم تصنيف البيانات في فئات رئيسية تُبرز الجوانب النفسية والاجتماعية للقيادة العاطفية وتأثيرها على ديناميكيات الفريق.

رابعاً: إجراءات الدراسة

1. المرحلة الأولى: جمع البيانات:

- سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو يدوياً في المؤسسات المشاركة، مع التأكد من سرية البيانات وحماية خصوصية المشاركين. كما سيتم جدولة المقابلات مع القادة وأعضاء الفرق في أوقات مناسبة لضمان جودة البيانات.

2. المرحلة الثانية: تحليل البيانات:

- سيتم إدخال البيانات الكمية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مع مقارنة النتائج النوعية لدعم وتفسير البيانات الكمية. سيساعد ذلك في الوصول إلى استنتاجات دقيقة وقابلة للتطبيق.

3. المرحلة الثالثة: تفسير النتائج:

- سيتم تفسير النتائج في ضوء السياق الثقافي والاجتماعي لدولة الإمارات، مع الإشارة إلى الجوانب التي تتفق أو تختلف مع الأدبيات العالمية. ستُستخدم هذه النتائج لتقديم توصيات عملية تتناسب مع بيئات العمل في الإمارات.

خامساً: الاعتبارات الأخلاقية

سيتم الالتزام بجميع المعايير الأخلاقية في البحث العلمي، بما في ذلك الحصول على موافقات مسبقة من المشاركين، وحماية بياناتهم، وضمان عدم الكشف عن هويتهم. سيتم إعلام المشاركين بأهداف الدراسة، واستخدام البيانات فقط لأغراض البحث، وضمان احترام القيم الثقافية لدولة الإمارات.

أدوات الدراسة:

1. الاستبيانات:

- سيتم إعداد استبيانات مقننة تحتوي على أسئلة لقياس مستوى المرونة العاطفية لدى القادة، باستخدام مقاييس معترف بها دولياً، مثل مقياس الذكاء العاطفي الذي يتضمن أبعاد الوعي الذاتي، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات.
- ستضمن الاستبيانات أيضاً أسئلة لقياس أداء الفرق، بناءً على معايير محددة مثل التماسك الجماعي، ومستوى الثقة، والقدرة على التكيف مع التغيرات، والإنتاجية.

2. المقابلات شبه المهيكلية:

- سيتم إجراء مقابلات معمقة مع عينة مختارة من القادة وأعضاء الفرق، للحصول على رؤى أعمق حول تأثير المرونة العاطفية في بيئة العمل الإماراتية. ستستخدم المقابلات لاستخلاص البيانات النوعية وتقديم تفسيرات إضافية للنتائج الكمية.

3. مراجعة الوثائق:

- ستضمن الدراسة تحليل وثائق رسمية وتقارير أداء من المؤسسات المشاركة في البحث، لفهم تأثير القيادة المرنة عاطفياً من منظور عملي. سيساعد ذلك في دعم البيانات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات وإثراء التحليل.

حدود الدراسة:

1. الحدود الزمنية

تبدأ الدراسة في الربع الأخير من عام 2024 وتستمر حتى نهاية الربع الأول من عام 2025، بحيث تشمل جميع الأنشطة البحثية من جمع البيانات وتحليلها إلى استخلاص النتائج. يتم خلال هذه الفترة توزيع الاستبيانات، وإجراء المقابلات، وجمع الوثائق اللازمة، مع إتاحة الوقت الكافي لتحليل النتائج وتفسيرها. يهدف هذا الإطار الزمني إلى ضمان دقة النتائج وشموليتها بحيث تعكس الواقع الحالي لبيئات العمل في الإمارات العربية المتحدة في فترة زمنية ملائمة.

2. الحدود المكانية

تُركز الدراسة على بيئات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تشمل العينة مؤسسات وقطاعات متعددة في إمارات رئيسية مثل أبوظبي، دبي، والشارقة. تغطي الحدود المكانية مؤسسات حكومية وخاصة تعكس تنوع بيئة العمل الإماراتية وتعدد الثقافات داخلها. ويعزز التركيز على الإمارات أهمية الدراسة، نظراً لما تتميز به الدولة من سرعة في النمو وبيئة عمل عالمية تشهد تنوعاً ثقافياً ملحوظاً، مما يجعل نتائج الدراسة ذات صلة بسياق محلي ودولي.

3. الحدود الموضوعية

تُركز الدراسة على تحليل تأثير المرونة العاطفية في القيادة على أداء فرق العمل، وتشمل الأبعاد النفسية والعاطفية التي تتضمن الوعي بالذات، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات. يهدف التحليل إلى دراسة تأثير هذه الأبعاد على ديناميكيات الفريق، مثل التماسك، الثقة، والقدرة على التكيف. تتجنب الدراسة التطرق إلى الجوانب الأخرى للقيادة، مثل المهارات التقنية أو الاستراتيجية، إذ ينصب تركيزها حصرياً على البعد العاطفي والنفسي للقيادة. كما لا تشمل جميع القطاعات، بل تركز على القطاعات الأكثر تمثيلاً لبيئات العمل الإماراتية لضمان موثوقية النتائج، مما قد يؤثر على تعميم النتائج في بيئات عمل أخرى.

المراجع:

1. سامية هاني عجيل. (2018). الذكاء العاطفي وتأثيره في عوامل الشخصية الخمس للعاملين (دراسة حالة في شركة توزيع المنتجات النفطية في محافظة النجف الإشراف). *Journal of the College of Education for Girls for Humanities*, 2(23).
2. الدريني، س. ا. & سارة السيد. (2024). تأثير الذكاء العاطفي على رشاقة القوى العاملة: بالتطبيق على العاملين بقطاعات نظم وتكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية للاتصالات. *المجلة العربية للإدارة*, 44(3), 119-142.
3. الجبوري، ح.، حيدر، عزيز، إحسان، العطوي & مهند. (2021). تأثير المرونة العاطفية للعاملين على أخلاقيات صناعة القرارات: دراسة حالة لديوان محافظة النجف الأشرف. *المجلة العربية للإدارة*, 41(1), 47-60.
4. سوسن عبدالله الشاعر & شاكر جارالله الخشالي. (2021). أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية. *المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات*, 6(2).
5. Southwick, F. S., Martini, B. L., Charney, D. S., & Southwick, S. M. (2017). Leadership and resilience. *Leadership today: Practices for personal and professional performance*, 315-333.
6. Shwetha, T. A., Ghosh, N., Behera, L., & Koti, K. (2024). Emotional Intelligence And Inspirational Leadership: Fostering Resilience In High Performance Teams. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 7009-7018.
7. Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. *Journal of Happiness Studies*, 17, 239-255.
8. McEwen, K., & Boyd, C. M. (2018). A measure of team resilience: Developing the resilience at work team scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(3), 258-272.
9. Dimas, I. D., Rebelo, T., Lourenço, P. R., & Pessoa, C. I. P. (2021). Bouncing back from setbacks: On the mediating role of team resilience in the relationship between transformational leadership and team effectiveness. In *Leadership and supervision* (pp. 242-256). Routledge.
10. Salas-Vallina, A., Rofcanin, Y., & Las Heras, M. (2022). Building resilience and performance in turbulent times: The influence of shared leadership and passion at work across levels. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 8-27.
11. King, G. A., & Rothstein, M. G. (2010). Resilience and leadership: The self-management of failure. In *Self-management and leadership development*. Edward Elgar Publishing.
12. Adler, A. B., Bliese, P. D., Barsade, S. G., & Sowden, W. J. (2022). Hitting the mark: The influence of emotional culture on resilient performance. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 319.