

عنوان البحث

أثر الذكاء العاطفي لقائد المشروع على نجاح المشاريع من خلال تحسين أداء فرق
المشاريع: دراسة ميدانية في المؤسسات السعودية

إعداد الطالبة:

نورا نبيل الربيع

الرقم الجامعي:

253002309

إشراف:

د/ فايز جراد

د/ الفيصل حسن

العام الدراسي:

2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قائمة المحتويات:

3	قائمة المحتويات:
5	قائمة الجداول:
6	قائمة الاشكال:
7	المستخلص:
8	الفصل الأول:
9	مقدمة:
10	مشكلة الدراسة:
11	الأهمية الدراسية:
12	اهداف الدراسة:
13	تساؤلات الدراسة:
13	فرضيات الدراسة:
14	النظرية العلمية المتبعة في إعداد البحث:
17	الفصل الثاني: الدراسات السابقة:
18	مقدمة:
19	متغيرات الدراسة:
21	الدراسات السابقة:
36	الاطار النظري:
39	الفصل الثالث: منهجية الدراسة:
40	مقدمة:

41	المنهجية وطرق البحث:
42	مجتمع البحث:
43	حدود الدراسة:
44	خطوات جمع البيانات:
45	محددات حجم العينة:
47	الفصل الرابع: نتائج الدراسة:
48	مقدمة:
49	تحليل البيانات:
50	الوصف الاحصائي لبيانات التجربة:
83	النتائج والتوصيات:
86	الخلاصة:
87	Abstract:
89	الملاحق:
95	المراجع:

قائمة الجداول:

- جدول 1 : الوصف الاحصائي للبيانات 52
- جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة 53
- جدول 3 : الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة 54
- جدول 4 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 56
- جدول 5 : الوصف الاحصائي لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح 57
- جدول 6 : الوصف الاحصائي لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح 58
- جدول 7 : الوصف الاحصائي لمعرفة قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته 59
- جدول 8 : الوصف الاحصائي لمراجعة قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي 61
- جدول 9 : الوصف الاحصائي لتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة 62
- جدول 10 : الوصف الاحصائي لمحافظة قائد المشروع على هدوئه عند مواجهة ضغوط العمل 63
- جدول 11 : الوصف الاحصائي لتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية 65
- جدول 12 : الوصف الاحصائي لسيطرة قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة 66
- جدول 13: الوصف الاحصائي لظهور قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغيرات المفاجئة 67
- جدول 14 : الوصف الاحصائي لفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق 69
- جدول 15 : الوصف الاحصائي يُظهر قائد المشروع اهتمامًا حقيقياً بمشكلات أعضاء الفريق 70
- جدول 16: الوصف الاحصائي لتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق 71
- جدول 17 : الوصف الاحصائي لتشجيع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق 72
- جدول 18 : الوصف الاحصائي لنجاح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق 74
- جدول 19 : الوصف الاحصائي لتحفيز قائد المشروع أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع 75
- جدول 20 : الوصف الاحصائي لبناء قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق 76
- جدول 21: ملخص معالجة القضية 77
- جدول 22 : إحصائيات الموثوقية 78
- جدول 23 : اختبار كاي اسكوير لدور الذكاء العاطفي لتقييم نقاط القوة والضعف 78

80.....	جدول 24 : اختبار كاي اسكوير لدور الذكاء العاطفي لتحسين الأداء الوظيفي
81.....	جدول 25 : اختبار كاي اسكوير لدور الذكاء العاطفي لتقليل ضغوط العمل
83.....	جدول 26 : ملخص نموذج عامل بايز
83.....	جدول 27: تقديرات بايزية لتباين الخطأ

قائمة الاشكال:

19.....	رسم توضيحي 1: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة
54.....	رسم توضيحي 2 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة
55.....	رسم توضيحي 3 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة
56.....	رسم توضيحي 4 : التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة
57.....	رسم توضيحي 5 : التمثيل البياني لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح
58.....	رسم توضيحي 6 : التمثيل البياني لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح
60.....	رسم توضيحي 7 : التمثيل البياني لمعرفة قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته
61.....	رسم توضيحي 8 : التمثيل البياني لمراجعة قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي
62.....	رسم توضيحي 9 : التمثيل البياني لتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة
64.....	رسم توضيحي 10 : التمثيل البياني لمحافظة قائد المشروع على هدوئه عند مواجهة ضغوط العمل
65.....	رسم توضيحي 11 : التمثيل البياني لتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية
66.....	رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني لسيطرة قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة
68.....	رسم توضيحي 13 : التمثيل البياني لظهور قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغيرات المفاجئة
69.....	رسم توضيحي 14 : التمثيل البياني لفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق
70.....	رسم توضيحي 15 : التمثيل البياني يُظهر قائد المشروع اهتمامًا حقيقيًا بمشكلات أعضاء الفريق
71.....	رسم توضيحي 16 : التمثيل البياني لتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق
73.....	رسم توضيحي 17 : التمثيل البياني لتشجيع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق
74.....	رسم توضيحي 18 : التمثيل البياني لنجاح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق
75.....	رسم توضيحي 19 : التمثيل البياني لتحفيز قائد المشروع أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع
76.....	رسم توضيحي 20 : التمثيل البياني لبناء قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق
79.....	رسم توضيحي 21 : المقاييس المتناظرة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الذكاء العاطفي لتقييم نقاط القوة والضعف

- رسم توضيحي 22 : المقاييس المتناظرة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الذكاء العاطفي لتحسين الأداء الوظيفي80
- رسم توضيحي 23 : المقاييس المتناظرة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الذكاء العاطفي لتقليل ضغوط العمل81
- رسم توضيحي 24 : تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة82

المستخلص:

تتناول هذه الدراسة أثر الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاحها، وذلك من خلال تعزيز أداء فرق العمل في الشركات السعودية. وقد برز الذكاء العاطفي كمهارة قيادية أساسية تؤثر على التواصل، واتخاذ القرارات، وحل النزاعات، وإدارة الضغوط، والنجاح التنظيمي الشامل. وتهدف الدراسة إلى بحث العلاقة بين الذكاء العاطفي ونتائج العمل الحاسمة لقادة المشاريع وأعضاء فرق العمل، مثل تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل.

استُخدم في هذه الدراسة منهج البحث الكمي الوصفي التحليلي. وجمعت البيانات عبر استبيان موحد أُرسِل إلى موظفين من عدة شركات سعودية. وتم جمع 191 إجابة صالحة، وجرى تحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي. وقد اختبرت الدراسة فرضيات البحث، وقيمت الارتباطات بين متغيرات الدراسة باستخدام الإحصاء الوصفي، وتحليل الموثوقية، واختبار مربع كاي، وتحليل التباين (ANOVA)، والتحليل البايزي.

وأشارت النتائج إلى أن مديري المشاريع يتمتعون بمستويات متوسطة من الذكاء العاطفي في جميع المتغيرات التي تم تحليلها. برز الوعي الذاتي كأهم سمات الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع. وأظهرت دراسة الموثوقية مستوى ممتازاً من الاتساق الداخلي لأداة البحث (معامل ألفا لكرونباخ = 0.813). كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وقدرة قادة المشاريع على إدراك نقاط قوتهم وضعفهم. وتبين أيضاً وجود ارتباط إيجابي قوي بين الذكاء العاطفي والقدرة على التعامل بنجاح مع ضغوط العمل. مع ذلك، لم يُلاحظ وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وتحسين الأداء لدى المشاركين في البحث.

يشير البحث إلى أن الذكاء العاطفي مهارة قيادية أساسية تُسهم في إدارة المشاريع بنجاح، وتعزيز العلاقات بين أعضاء الفريق، وتحقيق نتائج أفضل في بيئة العمل. وتقتصر الدراسة على الشركات السعودية إدراج الذكاء العاطفي في برامج تطوير

القيادة، ومعايير التوظيف، وإجراءات إدارة المشاريع لتحسين نجاح المشاريع والأداء المؤسسي. وتبحث الدراسة على إجراء المزيد من البحوث لدراسة الجوانب التنظيمية والسلوكية الأخرى التي قد تؤثر على نتائج المشاريع في مختلف الظروف.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، قيادة المشاريع، نجاح المشاريع، أداء الفريق، ضغوط العمل، الوعي الذاتي، المؤسسات السعودية، إدارة المشاريع.

الفصل الأول:

مقدمة:

في عالم الأعمال شديد التنافسية والمتغير باستمرار، أصبح نجاح المشاريع هدفًا حيويًا للمؤسسات في مختلف القطاعات. وتعتمد المنظمات بشكل متزايد على المشاريع لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وإنتاج سلع وخدمات جديدة، والحفاظ على ميزتها التنافسية. ورغم التطورات في أساليب إدارة المشاريع، لا تزال العديد من المشاريع تواجه عقبات تتعلق بالتأخير، وتجاوز الميزانية، ومخاوف الجودة، وعدم رضا أصحاب المصلحة. ونتيجة لذلك، أدرك الباحثون والممارسون أن المهارات التقنية وحدها لا تكفي لضمان نجاح المشروع، مما يؤكد ضرورة مهارات القيادة والتواصل في إدارة المشاريع (Gupta، 2024).

ومن بين القدرات القيادية العديدة، برز الذكاء العاطفي كعنصر حاسم يؤثر على نتائج المنظمة والمشروع. ويشير الذكاء العاطفي إلى قدرة الفرد على إدراك المشاعر وتحليلها وتنظيمها واستخدامها بنجاح، سواءً على نفسه أو على الآخرين. ويتمتع قادة المشاريع ذوو الذكاء العاطفي العالي بقدرة أكبر على إدارة مشكلات بيئة العمل، وحل الخلافات، وتحفيز أعضاء الفريق، وبناء التعاون، والحفاظ على علاقات عمل متينة. وتكتسب هذه المهارات أهمية خاصة في المشاريع التي تتطلب من فرق متنوعة العمل معًا تحت ضغط لتحقيق أهداف مشتركة (Jislan، 2023).

ويعتمد نجاح أي مشروع بشكل أساسي على أداء فريق المشروع. يؤدي التعاون الفعال إلى تحسين التواصل، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الالتزام، وتحسين القدرة على حل المشكلات، وتحقيق نتائج أفضل للمشروع ككل. ويضطلع قادة المشاريع بدور محوري في تحديد ديناميكيات الفريق وخلق بيئة داعمة للثقة والتعاون والمشاركة. ويساعد الذكاء العاطفي قادة المشاريع على فهم احتياجات أعضاء الفريق، والتعامل بنجاح مع المواقف العاطفية، وتهيئة بيئة تنظيمية إيجابية تُعزز أداء الفريق (Abejide، 2024).

وقد أكدت الدراسات الحديثة على الدور المتزايد للذكاء العاطفي في القيادة والكفاءة التنظيمية. ومع ذلك، لم تتناول الأبحاث بشكل مباشر سوى القليل من العمليات التي يُساهم من خلالها الذكاء العاطفي لقائد المشروع في تعزيز نجاح المشروع، لا سيما

في سياق الشركات السعودية. ويُعد فهم هذه العلاقة أمراً بالغ الأهمية، إذ لا تزال المملكة العربية السعودية تواجه تحولات اقتصادية كبيرة مدفوعة برؤية 2030، مما أدى إلى تزايد عدد المشاريع الحيوية في القطاعين العام والخاص (Yuste، 2021). لذا، يهدف هذا البحث إلى تقييم تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشروع من خلال الدور الوسيط لأداء فريق المشروع في الشركات السعودية. من خلال دراسة هذه العلاقات، تهدف الدراسة إلى المساهمة في مجموعة المعارف الحالية حول إدارة المشاريع والقيادة مع تقديم رؤى عملية للمنظمات التي تسعى إلى تحسين نتائج المشاريع من خلال تطوير ممارسات القيادة الذكية عاطفياً وخلق فرق المشاريع عالية الأداء (Ahmad، 2021).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من تزايد اعتماد أساليب إدارة المشاريع الحديثة في الشركات السعودية، لا تزال نسبة كبيرة من المشاريع تعاني من مشكلات تتعلق بتأخيرات في الجدول الزمني، وتجاوزات في الميزانية، واختلالات في التواصل، وعدم تلبية توقعات أصحاب المصلحة. وبينما تنفق الشركات مبالغ طائلة على مهارات وإجراءات إدارة المشاريع التقنية، تشير البيانات إلى أن العناصر البشرية والسلوكية لا تزال من أهم عوامل نجاح المشروع (Alshihri، 2022).

وقد أكدت دراسات سابقة على دور القدرات القيادية في تحديد نتائج المشاريع. فقد اكتشف الباحثون أن القادة ذوي الذكاء العاطفي أكثر قدرة على إدارة العلاقات الشخصية، وحل الخلافات، وتحفيز أعضاء الفريق، وتعزيز التعاون بين فرق المشروع. علاوة على ذلك، أشارت الأبحاث إلى وجود روابط إيجابية بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين، والرضا الوظيفي، وفعالية التعاون، ونجاح المؤسسة. ومع ذلك، ركزت غالبية الأبحاث الحالية على سياقات القيادة العامة بدلاً من بيئات إدارة المشاريع، ولم يُولَ اهتمام كافٍ لفهم كيفية مساهمة الذكاء العاطفي لقادة المشاريع في نجاح المشروع من خلال أداء فرق العمل (Suvvari، 2024).

وفي المؤسسات السعودية، ولا سيما في ضوء خطط التنمية الطموحة المرتبطة برؤية 2030، أصبحت المشاريع أكثر تعقيداً وأهمية استراتيجية. لا تزال العديد من الشركات تواجه صعوبة في الحفاظ على مستويات عالية من أداء الفريق، والتواصل

الفعال، ومشاركة الموظفين طوال فترة تنفيذ المشروع. وقد تؤثر هذه الصعوبات سلبًا على نتائج المشروع على الرغم من توفر الموارد التقنية وأنظمة إدارة المشاريع (Alnajim, 2024).

لذا، يسد هذا البحث فجوة معرفية من خلال استكشاف تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاحها، ودراسة الدور الوسيط لأداء فريق المشروع في هذا السياق. ويهدف البحث إلى عرض بيانات تجريبية من شركات سعودية تتناول مدى قدرة القيادة ذات الذكاء العاطفي على تعزيز أداء الفريق والمساهمة في تحقيق نتائج ناجحة للمشروع (Saleem, 2024). ومن المتوقع أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الموجودة حول إدارة المشاريع والقيادة، مع تقديم توصيات عملية للمؤسسات التي تسعى إلى تحسين معدلات نجاح مشاريعها من خلال تطوير كفاءات الذكاء العاطفي لدى قادة المشاريع وتعزيز أداء فرق العمل.

الأهمية الدراسية:

- الأهمية العلمية:

يُضيف هذا البحث إلى المعرفة الحالية في مجالات إدارة المشاريع والقيادة والسلوك التنظيمي، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي لقادة المشاريع ونجاحها. فبينما تناولت الدراسات السابقة الذكاء العاطفي في سياقات قيادية عامة، إلا أن الدراسات التي بحثت أهميته في بيئات إدارة المشاريع، وخاصة في الشركات السعودية، قليلة. لذا، يُسهم هذا البحث في سد هذه الفجوة من خلال تقديم أدلة تجريبية حول كيفية تعزيز الذكاء العاطفي لنجاح المشاريع عبر الدور الوسيط لأداء فريق المشروع (Abreu R., 2026).

علاوة على ذلك، يُعزز البحث المعرفة النظرية للعمليات التي تربط بين الصفات القيادية ونتائج المشاريع. ومن خلال دمج الذكاء العاطفي وأداء الفريق ونجاح المشروع في إطار مفاهيمي موحد، تُحسن هذه الدراسة الأدبيات وتُوفر منصة للدراسات المستقبلية التي تستكشف المتغيرات السلوكية والبشرية في إدارة المشاريع. وقد تُسهم النتائج أيضًا في تطوير نماذج نظرية جديدة تُفسر نجاح المشاريع من منظور القيادة وأداء الفريق (Alsalman, 2025).

- الأهمية العملية:

من الناحية العملية، يُقدم هذا البحث رؤية قيّمة للشركات ومديري المشاريع وصناع القرار في المملكة العربية السعودية. ستساعد هذه النتائج الشركات على إدراك قيمة الذكاء العاطفي ككفاءة قيادية أساسية تُسهم في تعزيز أداء الفريق وزيادة فرص نجاح المشاريع (Hosani، 2023).

قد يُفيد هذا البحث إدارات الموارد البشرية في وضع برامج لتطوير القيادة والتدريب تُركز على تعزيز قدرات الذكاء العاطفي لدى قادة المشاريع. إضافةً إلى ذلك، يُمكن للشركات الاستفادة من هذه النتائج لتحسين أساليب التوظيف والاختيار والترقية، وذلك بإدراج الذكاء العاطفي كشرط أساسي لأدوار قيادة المشاريع (Ugoani، 2021).

علاوةً على ذلك، تُساعد هذه الدراسة الشركات السعودية على تحقيق مستويات أعلى من فعالية المشاريع، لا سيما في إطار رؤية 2030، التي تعتمد بشكل كبير على التنفيذ الناجح للمبادرات الرئيسية. من خلال دعم القيادة ذات الذكاء العاطفي وفرق المشاريع عالية الأداء، يُمكن للشركات تعزيز التواصل والتعاون ومشاركة الموظفين، وتحسين نتائج المشاريع بشكل عام.

اهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي:

استكشاف تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشاريع من خلال تعزيز أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية.

- الأهداف الفرعية:

1. تقييم تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشاريع في الشركات السعودية.
2. دراسة تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على أداء فرق العمل في الشركات السعودية.
3. تقييم تأثير أداء فرق العمل على نجاح المشاريع في الشركات السعودية.
4. بحث الدور الوسيط لأداء فرق العمل في العلاقة بين الذكاء العاطفي لقادة المشاريع ونجاح المشاريع.
5. تقييم مدى مساهمة قدرات الذكاء العاطفي في تعزيز التعاون والتواصل والفعالية داخل فرق العمل.

6. تقديم نصائح للشركات السعودية حول كيفية إعداد قادة مشاريع يتمتعون بالذكاء العاطفي لتحسين نتائج المشاريع والأداء التنظيمي.

تساؤلات الدراسة:

- سؤال البحث الرئيسي:

ما تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشاريع من خلال تعزيز أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية؟

- أسئلة فرعية:

1. ما تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشاريع في المؤسسات السعودية؟
2. ما تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية؟
3. ما تأثير أداء فرق العمل على نجاح المشاريع في المؤسسات السعودية؟
4. هل يُقلل أداء فرق العمل من تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشاريع في المؤسسات السعودية؟
5. ما هي خصائص الذكاء العاطفي الأكثر تأثيراً على تعزيز أداء فرق العمل وتحقيق نجاح المشاريع؟
6. كيف يُمكن للمؤسسات السعودية تطبيق أساليب الذكاء العاطفي لتحسين نتائج المشاريع وزيادة معدلات نجاحها؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

للذكاء العاطفي لقادة المشاريع تأثيرٌ ذو دلالة إحصائية على نجاح المشاريع من خلال تحسين أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية.

- الفرضيات الفرعية:

1. يؤثر الذكاء العاطفي لقادة المشاريع بشكلٍ كبير على مستوى أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية.

2. يؤثر الذكاء العاطفي لقادة المشاريع بشكل كبير على جودة التواصل والتعاون بين أعضاء فرق العمل.
3. يؤثر الذكاء العاطفي لقادة المشاريع بشكل كبير على قدرة فرق العمل على حل المشكلات وإدارة النزاعات أثناء تنفيذ المشاريع.
4. يؤثر الذكاء العاطفي لقادة المشاريع بشكل كبير على دافعية والتزام أعضاء فرق العمل.
5. يؤثر أداء فرق العمل بشكل كبير على تحقيق أهداف المشروع من حيث الوقت والتكلفة والجودة.
6. يؤثر أداء فرق العمل بشكل كبير على النجاح الشامل للمشاريع ورضا أصحاب المصلحة في المؤسسات السعودية.

النظرية العلمية المتبعة في إعداد البحث:

1. مفهوم الذكاء العاطفي:

يشير الذكاء العاطفي إلى قدرة الإنسان على إدراك المشاعر وفهمها وتنظيمها واستخدامها بنجاح، سواءً لدى نفسه أو لدى الآخرين. ووفقًا لجولمان (1995)، يُعدّ الذكاء العاطفي سمةً أساسيةً تُحدّد فعالية القيادة ونجاح المؤسسة. وعلى عكس المهارات التقنية، يركز الذكاء العاطفي على التفاعلات الشخصية والوعي العاطفي. في إدارة المشاريع، يواجه المديرون التنفيذيون باستمرار ظروفًا ضاغطةً تتطلب استقرارًا عاطفيًا وتواصلًا فعالًا. لذا، يُساعد الذكاء العاطفي مديري المشاريع على بناء علاقات جيدة مع أعضاء الفريق، وتعزيز الثقة، والحفاظ على بيئة عمل بناءة تُسهم في تحقيق أهداف المشروع بفعالية (Antonopoulou، 2024).

2. الوعي الذاتي:

الوعي الذاتي هو قدرة القادة على إدراك مشاعرهم ونقاط قوتهم وضعفهم وقيمهم وتأثيرهم على الآخرين. وقد أبرز جولمان الوعي الذاتي كعنصر حيوي في الذكاء العاطفي لأنه يُساعد القادة على اتخاذ قرارات مدروسة والتفاعل بشكل مناسب مع أحداث مكان العمل. في سياق المشاريع، قد يلاحظ القادة الواعون ذاتيًا كيف تؤثر مشاعرهم على علاقات الفريق ونتائج المشروع. يساعد هذا الوعي على الحفاظ على الاحترافية وتجنب ردود الفعل العاطفية التي قد تؤثر سلبًا على أداء الفريق. وبالتالي، يعزز الوعي الذاتي فعالية القيادة ويسهم في إنجاز المهام بنجاح داخل الشركات (Filice، 2024).

3. التنظيم الذاتي:

يشير التنظيم الذاتي إلى القدرة على ضبط المشاعر، والتحكم في الانفعالات، والتكيف مع الظروف المتغيرة. عادةً ما يواجه مديرو المشاريع ضغوطاً مرتبطة بالجدول الزمني، ومحدودية الموارد، وتوقعات أصحاب المصلحة. يتميز القادة ذوو القدرات الجيدة على التنظيم الذاتي بالهدوء والتركيز خلال الأحداث الصعبة، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات عقلانية بدلاً من القرارات العاطفية. تساعد هذه القدرة على تقليل الخلافات في مكان العمل وتعزيز بيئة عمل مستقرة. كما يمكن التنظيم الذاتي الفعال أعضاء الفريق من تبني سلوكيات إيجابية والحفاظ على الإنتاجية، مما يساهم في نهاية المطاف في تحسين أداء فريق المشروع وزيادة معدلات نجاحه (Yadav، 2023).

4. الدافعية:

الدافعية هي القوة الداخلية التي تحفز الأفراد على تحقيق الأهداف والحفاظ على الالتزام رغم التحديات. يتميز القادة ذوو الذكاء العاطفي بمستويات عالية من الدافعية، مما يلهم موظفيهم بشكل إيجابي. يشجعون زملاءهم على بذل قصارى جهدهم، والالتزام بأهداف المشروع، وتجاوز العقبات. يُرسخ قادة المشاريع المتحمسون ثقافة الإنجاز والتطوير المستمر بين فرق العمل. وقد يُعزز حماسهم وتفانيهم مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم. ونتيجةً لذلك، يُعد التحفيز آليةً أساسيةً تُسهم من خلالها الذكاء العاطفي في تحسين أداء الفريق وتحقيق نتائج فعّالة للمشروع (Ford، 2020).

5. التعاطف:

التعاطف هو القدرة على فهم مشاعر الآخرين ووجهات نظرهم واحتياجاتهم وتقبلها. في إدارة المشاريع، يُتيح التعاطف للقادة بناء علاقات أوثق مع أعضاء الفريق من خلال إدراك مشاكلهم وتقديم المساعدة المناسبة. يتمتع القادة المتعاطفون بقدرة أكبر على التعامل مع التنوع، وحل المشكلات الشخصية، وبناء بيئة عمل شاملة. من المرجح أن يتفاعل أعضاء الفريق الذين يشعرون بالفهم والاحترام بنجاح ويُساهموا بشكل إيجابي في تحقيق أهداف المشروع. لذلك، يُعزز التعاطف التواصل والثقة والتعاون بين فرق العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة فرص نجاح المشروع (Thelen، 2022).

6. المهارات الاجتماعية:

تشمل المهارات الاجتماعية القدرة على التواصل بفعالية، وبناء شبكات علاقات، وإدارة العلاقات، والتأثير إيجاباً على الآخرين. قد يُسهم قادة المشاريع ذوو المهارات الاجتماعية الجيدة في تعزيز التعاون، وتحفيز العمل الجماعي، وحل المشكلات بسرعة. وتكتسب هذه القدرات أهمية بالغة في المشاريع التي تتطلب من مختلف الأطراف المعنية تنسيق جهودها لتحقيق أهداف مشتركة. فالتواصل الفعال يجنب سوء الفهم ويضمن نقل معلومات المشروع بشكل صحيح بين أعضاء الفريق. ومن خلال إرساء التعاون والحفاظ على علاقات جيدة، تُسهم المهارات الاجتماعية بشكل كبير في أداء فريق المشروع وإنجاز المشاريع بنجاح.

7. الذكاء العاطفي وأداء فريق المشروع:

تشير نظرية الذكاء العاطفي إلى أن القادة ذوي الذكاء العاطفي يؤثرون بشكل كبير على أداء الفريق من خلال تعزيز التواصل والثقة والتحفيز وإدارة النزاعات. تتألف فرق المشاريع عادةً من أفراد ذوي خلفيات ومواهب وشخصيات متنوعة. يساعد الذكاء العاطفي القادة على التعامل مع هذه الاختلافات بنجاح وبناء بيئة فريق متماسكة. عندما يختبر أعضاء الفريق قيادة داعمة وتفاعلات شخصية قوية، يصبحون أكثر تفاعلاً وإنتاجية. يؤدي تحسين أداء الفريق إلى جودة عمل أعلى، وقدرة أكبر على حل المشكلات، وتحقيق أهداف المشروع بشكل أفضل، مما يجعل الذكاء العاطفي عنصراً حاسماً في نجاح إدارة المشاريع.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل نظرة عامة شاملة على الأدبيات المتعلقة بالبحث المعنون "أثر الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشاريع من خلال تحسين أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية". ويهدف إلى بناء الأساس النظري والمفاهيمي للبحث من خلال تقييم الدراسات والنظريات والنتائج التجريبية السابقة المرتبطة بالمتغيرات الرئيسية للدراسة. ويُعدّ التقييم الشامل للأدبيات أمرًا بالغ الأهمية لتقييم الوضع الراهن للمعرفة، وتحديد الثغرات البحثية، ووضع أساس لبناء الإطار المفاهيمي للدراسة وفرضياتها.

في السنوات الأخيرة، حظي الذكاء العاطفي باهتمام كبير في دراسات القيادة والتنظيم نظرًا لدوره المحوري في التأثير على سلوك الموظفين، وفعالية الفريق، ونجاح الشركات. وقد أكد الباحثون أن قادة المشاريع يحتاجون إلى أكثر من مجرد القدرات التقنية والإدارية لضمان نجاح المشروع، إذ يجب عليهم أيضًا إظهار قدرات عاطفية واجتماعية تمكنهم من إدارة العلاقات، وتحفيز أعضاء الفريق، وحل الخلافات، والتكيف مع ظروف المشروع المتغيرة. ونتيجة لذلك، برز الذكاء العاطفي كصفة قيادية أساسية تُسهم في إدارة المشاريع بنجاح وتحسين نتائجها.

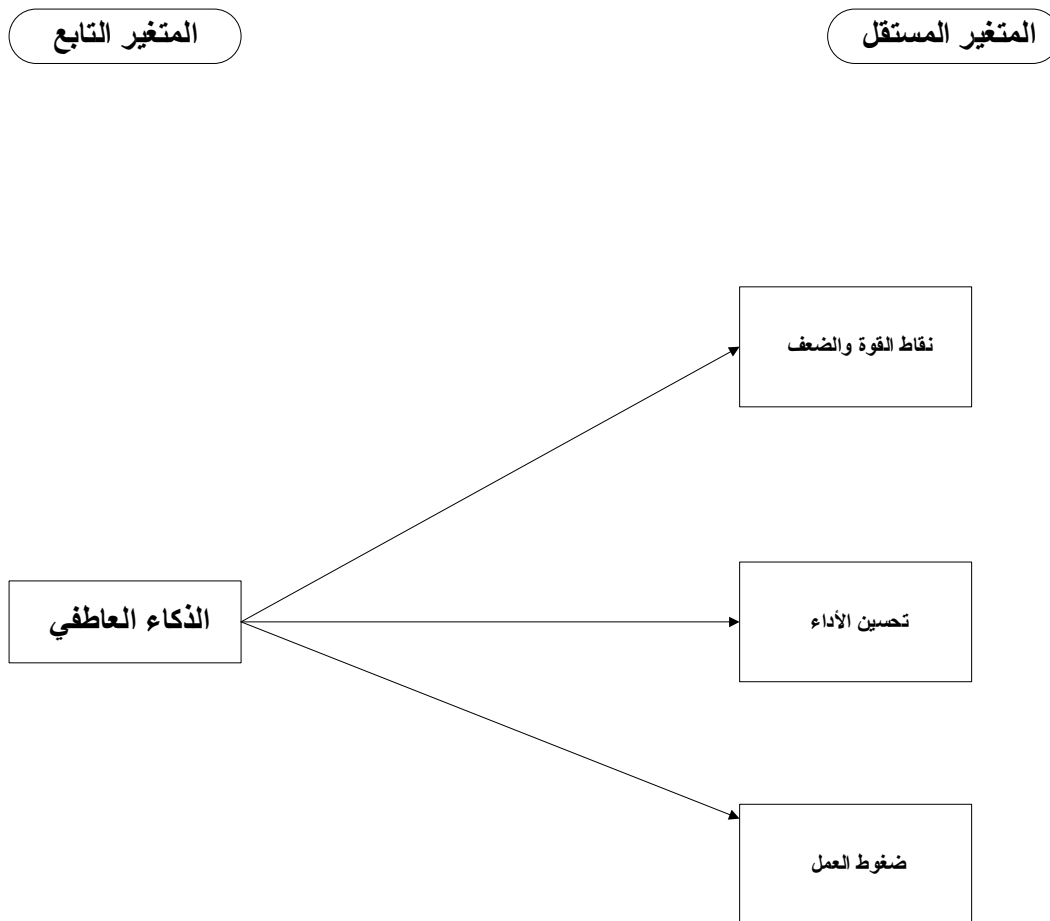
يُعدّ أداء فريق المشروع جانبًا رئيسيًا آخر يُحدّد نجاح المبادرات. وتتميز الفرق عالية الأداء بالتواصل الفعال، والعمل الجماعي، والتفاني، والثقة، والقدرة على تحقيق أهداف المشروع بسرعة. وقد أثبتت الدراسات السابقة أن لمديري المشاريع دورًا هامًا في تحديد ديناميكيات الفريق وخلق بيئة تُشجّع الإنتاجية والإبداع. لذا، فإن معرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي لقادة المشاريع وأداء فريق المشروع أمرٌ بالغ الأهمية لتفسير التباينات في نجاح المشاريع.

علاوة على ذلك، يبقى نجاح المشروع أحد أهم مؤشرات الأداء التنظيمي. تُساهم المبادرات الناجحة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ورضا العملاء، والميزة التنافسية، واستدامة المنظمة على المدى الطويل. ورغم أن العديد من الدراسات قد استكشفت المتغيرات التي تُحدّد أداء المشروع، إلا أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث في الخصائص السلوكية والقيادية التي تؤثر على نتائج المشروع، لا سيما في سياق الشركات السعودية.

وبناءً على ذلك، يتناول هذا الفصل فكرة الذكاء العاطفي، وأبعاده، وأساسه النظري، وأداء فريق المشروع وأسبابه، ومفهوم نجاح المشروع. كما يستعرض البحوث التجريبية السابقة المرتبطة بهذه العوامل، ويناقش الروابط فيما بينها. وأخيراً، يحدد الفصل الإطار المفاهيمي للدراسة ويشير إلى الفجوة البحثية التي تدعم ضرورة البحث الحالي.

متغيرات الدراسة:

تستكشف هذه الدراسة تأثير الذكاء العاطفي على تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، والضغط الوظيفي. ولتحقيق هذا الهدف، تُعرّف الدراسة متغيراتها وتصنفها إلى متغيرات مستقلة ومتغيرات تابعة، مع وصف العلاقات فيما بينها. يُعدّ التعريف الدقيق لمتغيرات البحث أمراً بالغ الأهمية لبناء إطار تحليلي متين وضمان التفسير الصحيح لنتائج الدراسة.



رسم توضيحي 1: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

- المتغير المستقل

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو الذكاء العاطفي يُشير الذكاء العاطفي إلى قدرة الفرد على إدراك المشاعر وتحليلها وإدارتها والتحكم بها بنجاح في السياقين الشخصي والمهني. ويتضمن خصائص متعددة، منها الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. غالبًا ما يكون الأفراد ذوو الذكاء العاطفي العالي أكثر قدرة على فهم ردود أفعالهم العاطفية، وبناء علاقات شخصية سليمة، والتكيف بنجاح مع مشكلات العمل. في الشركات الحديثة، أصبح الذكاء العاطفي عنصرًا أساسيًا يؤثر على سلوك الموظفين، وفعالية القيادة، والنجاح التنظيمي الشامل، مما يجعله متغيرًا مستقلًا ذا صلة وأهمية بالغة لهذه الدراسة.

- المتغيرات التابعة

المتغيرات التابعة هي: تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وضغوط العمل تشير هذه العوامل إلى أبعاد أساسية لأداء الموظفين ونتائج العمل التي قد تتأثر بالذكاء العاطفي.

- أبعاد المتغيرات التابعة

1. تحديد نقاط القوة والضعف

من الفوائد المتوقعة للذكاء العاطفي القدرة على تقييم نقاط القوة والضعف الشخصية بفعالية. يميل الأشخاص ذوو الذكاء العاطفي إلى إظهار مستويات أعلى من الوعي الذاتي، مما يساعدهم على إدراك مواطن قوتهم ومواطن ضعفهم التي تحتاج إلى تطوير. تعزز هذه المعرفة النمو الشخصي والتقدم المهني، وترفع من مستوى الأداء في مكان العمل.

2. تحسين الأداء

يشير تحسين الأداء إلى زيادة فعالية الموظفين وكفاءتهم وقدرتهم على تحقيق أهداف الشركة. يُسهم الذكاء العاطفي في تطوير الأداء من خلال مساعدة الأفراد على إدارة عواطفهم، والحفاظ على دافعيتهم، والتكيف مع تغيرات بيئة العمل، وبناء علاقات فعّالة مع الزملاء. ونتيجة لذلك، غالبًا ما يكون الأشخاص ذوو الذكاء العاطفي العالي قادرين على تحقيق نتائج عمل أفضل ومستويات أداء وظيفي أعلى.

3. ضغوط العمل

تشير ضغوط العمل إلى الضغوط الجسدية والنفسية التي يواجهها العاملون نتيجة لتوقعات العمل والتحديات التي تواجههم. يلعب الذكاء العاطفي دورًا محوريًا في إدارة هذه الضغوط، إذ يساعد الأفراد على التحكم في مشاعرهم، والتعامل مع الظروف الصعبة، والحفاظ على استقرارهم العاطفي تحت الضغط. ونتيجة لذلك، يتمتع الأفراد ذوو الذكاء العاطفي العالي بقدرة أكبر على التخفيف من الآثار السلبية لضغوط العمل، والحفاظ على صحتهم النفسية وإنتاجيتهم.

- العلاقة بين المتغيرات

يفترض الإطار المفاهيمي للبحث وجود علاقة مباشرة بين الذكاء العاطفي والمتغيرات التابعة الثلاثة. ومن المتوقع أن يعزز الذكاء العاطفي قدرة الأفراد على إدراك نقاط قوتهم وضعفهم، ويساهم في تحسين الأداء، ويقلل من الآثار السلبية لضغوط العمل. وتشجع هذه النتائج مجتمعةً نمو الموظفين وأداء الشركة. لذا، يُعد الذكاء العاطفي عنصرًا أساسيًا يؤثر على سلوكيات العمل الحاسمة ونتائج الأداء.

الدراسات السابقة:

تمّ استقصاء أنماط القيادة في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والإنشاءات والاستشارات لمعرفة تأثيرها على أداء فرق المشاريع. استُخدم منهج عملي مختلط يجمع بين التحليل الكمي والنوعي للوصول إلى فهم أشمل للقيادة الناجحة في المؤسسات القائمة على المشاريع. جُمعت البيانات الكمية من 51 إجابة صالحة على الاستبيان، وحُلّلت باستخدام برنامج SPSS للإحصاء الوصفي والارتباط وتحليل الانحدار. أظهرت النتائج أن مديري المشاريع استخدموا النهجين التحويلي والديمقراطي بشكل أكبر، وأنهما يرتبطان ارتباطًا وثيقًا بنجاح الفريق في المشاريع. كشف نموذج الانحدار أن أنماط القيادة كانت من أهم مؤشرات نجاح المشروع، إذ فسّرت حوالي 63% من التباين في أداء الفريق. أُجريت سبع مقابلات شبه منظمة، وحُلّلت باستخدام إطار براون وكلاارك الموضوعي. حدّد البحث 10 عناصر أساسية تُظهر قيادة قابلة للتكيف، وشاملة، وواعية عاطفيًا. حدّد المشاركون في الدراسة القدرة على التكيف، والتواصل المفتوح، والفهم الثقافي، والتحفيز كجوانب حاسمة تُعزز تماسك الفريق ونجاح المشروع. اكتشف الباحثون أيضًا أن ثقافة الشركة وتنوع الفريق يؤثران على فعالية القيادة، مما يعني ضرورة مراعاة البيئة

السياقية للشركات وتكوينات فرق العمل عند وضع حلول لهذه المشكلة. يدعم هذا البحث نظريات القيادة التحويلية والديمقراطية، ويؤكد في الوقت نفسه نظرية إدارة المشاريع المرنة ظرفيًا. تجمع قيادة المشاريع بين السلوكيات التوجيهية والتشاركية، والذكاء العاطفي، والتقنيات القائمة على البيانات، وهو ما يقترحه البحث الحالي لاستخدامه في دورات تطوير القيادة. يقدم البحث بيانات تجريبية مفيدة لإدارة المشاريع والقيادة، إذ يربط أنماط القيادة بنتائج أداء الفريق، ويوضح كيف يؤثر التنوع والثقافة على فعالية القيادة في عالم المشاريع الديناميكي. كما يساهم البحث في النقاش الدائر حول القيادة القائمة على الأدلة والقيادة القائمة على الذكاء العاطفي، باعتبارهما نموذجين أساسيين لمديري المشاريع اليوم. تشمل الكلمات المفتاحية: أنماط القيادة، إدارة المشاريع، القيادة التحويلية، القيادة الديمقراطية، أداء الفريق، الثقافة التنظيمية، المناهج المختلطة، والذكاء العاطفي (Olamide، 2026).

تحول التركيز في مجال الإدارة من المهارات التقنية إلى الكفاءات السلوكية، بهدف فهم تأثيرها على نجاح المشاريع. مع ذلك، تفتقر أدبيات إدارة المشاريع إلى فهم أعمق للذكاء العاطفي. يهدف الباحث (Abreu R.، 2026) إلى دراسة دور الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع. المنهجية: يستخدم هذا البحث استراتيجية مراجعة منهجية للأدبيات مع عينة متسلسلة، ودمج التحليل البليومتري وتحليل المحتوى، ويعتمد على برنامجي Bibliometrix - Biblioshiny و NVIVO. تُظهر النتائج أن 39 رمزًا و 28 عقدة ربط تربط الذكاء العاطفي بنجاح المشاريع. نناقش الروابط المباشرة وغير المباشرة بين الذكاء العاطفي ونجاح المشاريع والأداء، بالإضافة إلى العوامل التي تتوسط وتعدل هذه التفاعلات. لكي تنجح المشاريع، يجب أن يُظهر كلٌّ من مدير المشروع والفريق مستويات عالية من الذكاء العاطفي. تُحقق الفرق ذات الذكاء العاطفي العالي أداءً أفضل، سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال سمات مثل تماسك الفريق، والرضا، والنماذج الذهنية المشتركة، والثقة. عندما يكون الذكاء العاطفي منخفضًا، تؤثر عوامل مثل الصراع والرغبة في المغادرة سلبيًا على أداء الفريق. أصالة البحث وقيّمته: تُضيف هذه الورقة البحثية إلى الأدبيات من خلال تقديم تقييم شامل للدراسات التي تناولت تأثير الذكاء العاطفي على مديري المشاريع وفرق العمل، فضلًا عن تأثيره على نجاح المشاريع. وتُمثل نقاط الربط أطرًا تُقدم رؤى قيّمة للأكاديميين والإداريين لتطبيقها في إجراء دراسات مستقبلية.

يُبرز الفشل الواسع النطاق للمبادرات الحاجة إلى فهم الجوانب التي تُسهم في نجاح أي مشروع. وقد لوحظ أن مشاريع قطاع الإنشاءات في بيشاور تواجه صعوبات مماثلة تتمثل في عدم القدرة على تحقيق الأهداف بسبب كلٍ من المهارات العاطفية والفنية، لذا تُجرى هذه الدراسة التمهيدية لتحديد أثر الذكاء العاطفي لمديري المشاريع على نجاح المشاريع في قطاع الإنشاءات في بيشاور. استخدم أسلوب المعاينة البسيط لاختيار عينة من 250 مدير مشروع من شركات إنشاءات عاملة في مشاريع البناء. وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الموثوقية (معامل ألفا لكرونباخ)، والإحصاء الوصفي، ومعاملات الالتواء والتفرطح، والارتباط، وتحليل الانحدار. تُظهر نتائج الدراسة أن خصائص الذكاء العاطفي لمديري المشاريع، مثل الوعي الذاتي والتنظيم الذاتي، لها تأثير إيجابي وكبير على نجاح مشاريع البناء. قد تُساعد هذه الدراسة قطاع الإنشاءات والشركات الأخرى القائمة على المشاريع في بيشاور على زيادة معدلات نجاحها من خلال التركيز على أهمية سمات الذكاء العاطفي. وتُشجع نتائج الدراسة بشدة على إجراء بحث شامل في جميع جوانب الذكاء العاطفي، بما في ذلك الوعي الاجتماعي والتعاطف (Adeel، 2025).

هدفت دراسة (Aljabali، 2024) إلى بحث أثر الذكاء الاستراتيجي على تحقيق النجاح الاستراتيجي في شركة هاسكو التجارية بصنعاء. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبيان وُزِعَ على عينة من الموظفين الإشرافيين تم اختيارهم عشوائيًا (ن=36). وأجري تحليل إحصائي باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. أظهرت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للذكاء الاستراتيجي على تحقيق النجاح الاستراتيجي في شركة هاسكو التجارية. بالإضافة إلى ذلك، لم تُلاحظ فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات العينة فيما يتعلق بأثر الذكاء الاستراتيجي على النجاح الاستراتيجي، وذلك تبعًا للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل، التخصص، سنوات الخبرة) في شركة هاسكو. وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتوسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات ومؤسسات أخرى لاكتساب رؤى أشمل. كما تقترح الدراسة تنفيذ برامج تدريبية وتطويرية لتعزيز مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى موظفي هاسكو. وينبغي أن تركز هذه البرامج على تنمية المهارات والقدرات التي تُعزز النظرة الشاملة والتعاون والكفاءات الأخرى ذات الصلة.

تناول دراسة (Jorfi، 2025) كيفية دمج الشركات متعددة الجنسيات لاستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات والحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في لبنان، وهو سوق ناشئ يواجه قيودًا تنظيمية واقتصادية حادة. وباستخدام دراسة حالة

مقارنة نوعية لشركات بروكتر آند غامبل، ويونيليفر، وجونسون آند جونسون (2020-2023)، أجرينا تحليلًا موضوعيًا لتقارير الاستدامة، وتصنيفات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، وعمليات التدقيق المستقلة. تُظهر النتائج تباينًا في دمج الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية بين الشركات والمؤشرات: إذ يرتبط تعزيز الحوكمة والشفافية بأداء بيئي أكثر مصداقية، في حين أن الأنظمة القديمة والضعيفة التطبيق في لبنان، والتمويل المحدود، وانخفاض الطلب العام، تُعيق تبني هذه الاستراتيجيات. ومع ذلك، يمكن لبعض الأدوات العملية - مثل إشراك المغتربين، والبرامج التدريبية الموجهة، والشراكات الإقليمية - تسريع التقدم. تُعد هذه الورقة البحثية الأولى من نوعها التي تجمع بين تحليل مقارن لحالات الشركات العالمية الرائدة في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية وإطار عمل انتقالي خاص بلبنان في هذا المجال، ما يُسهم في سد فجوة حاسمة في دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات والحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في الأسواق الهشة مؤسسيًا. تُوسّع هذه الدراسة نطاق نظرية المؤسسات وأصحاب المصلحة من خلال توضيح كيفية دمج معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية محلياً، وكيف يمكن لأصحاب المصلحة غير التقليديين أن يحلوا محلّ ضعف آليات الإنفاذ الرسمية. عملياً، تُقدّم الدراسة لصانعي السياسات والمديرين خارطة طريق مُراعية للسياق للانتقال من المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في البيئات ذات الموارد المحدودة.

هدفت دراسة (Ahmadalatala, 2025) إلى تحديد مدى تأثير الذكاء العاطفي على أداء الموظفين. ولتحقيق هذا الهدف، طُبّق الذكاء العاطفي على الشركة السعودية للكهرباء، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 229 فردًا. استُخدم المنهج الوصفي التحليلي، وُجمعت البيانات وحُلّلت باستخدام استبيان وعدة أساليب إحصائية، مثل النسب المئوية، والتكرارات، والمتوسط الحسابي، ومعامل ألفا لكرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار تحليل التباين (ANOVA)، واختبار T البسيط للعينات المستقلة. بعد تحليل البيانات الميدانية واختبار الفرضيات، توصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات، أهمها: وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للذكاء العاطفي، بأبعاده (المعرفة العاطفية، وإدارة العواطف، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية)، على مستوى أداء موظفي الشركة السعودية للكهرباء. إضافةً إلى ذلك، وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 α في استجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بإدراكهم للذكاء العاطفي ومستوى أدائهم في الشركة، وهو ما يُعزى إلى متغيرات شخصية (الجنس، العمر، المؤهلات التعليمية، سنوات الخبرة) باستثناء المسمى الوظيفي. أما أبرز التوصيات فكانت: تعزيز مهارات الذكاء العاطفي لدى الموظفين، بما في ذلك مهارات إدارة العواطف، والتعاطف، والتواصل الفعال، لما لذلك من أثر

إيجابي على تحسين الأداء وتعزيز بيئة عمل تعاونية؛ وإدراج مؤشرات الذكاء العاطفي ضمن معايير التقييم للتوظيف أو الترقية، بحيث تُصبح جزءًا من المؤهلات المطلوبة للمناصب القيادية أو الإشرافية، مما يضمن تكوين فرق عمل تتمتع بمهارات عالية في التواصل وحل المشكلات.

تتناول هذه دراسة (Voitenko، 2025) البحثية دراسات إدارة المشاريع والمحافظ الاستثمارية، بالإضافة إلى المعايير والتقنيات المعتمدة، في ضوء إمكانية تطبيقها على تطوير منهجية إدارة المحافظ الاستثمارية المقترحة القائمة على الذكاء الاصطناعي والعاطفي (AEI). وتحدد الورقة التوجهات الحديثة لتطوير إدارة المحافظ الاستثمارية، وهي: اتباع نهج منهجي لإدارة المشاريع المتعددة، وهيكلية هرمية لعناصر أنشطة المشروع، ووجود لوائح تنظم عمليات إدارة المحافظ الاستثمارية، واستخدام أدوات تقنية معلومات متخصصة لإدارة محافظ المشاريع، وتوظيف عناصر الذكاء الاصطناعي لأداء مهام محددة في إدارة محافظ المشاريع، وإدارة المحافظ الاستثمارية بواسطة فريق متخصص. كما تم تحديد جانب لم يُحل سابقًا من المشكلة العلمية، وهو: تطوير نماذج وأساليب لإدارة محفظة مشاريع إنشائية باستخدام الذكاء الاصطناعي في أدوات دعم القرار والذكاء العاطفي لفريق إدارة المحافظ الاستثمارية. وقد طُرحت منهجية إدارة المحافظ الاستثمارية القائمة على الذكاء الاصطناعي والعاطفي (AEI) كنهج شامل لإدارة المحافظ الاستثمارية، يعتمد على الذكاء الاصطناعي والعاطفي، في الشركات التي تركز على مشاريع الإنشاء. تم وصف العناصر التي يمكن اعتبارها أساسًا لهذا النهج: المنهجيات والمعايير الكلاسيكية لإدارة المحافظ، ومنهجية أجايل المرنة، وعناصر الذكاء الاصطناعي المستخدمة في تقنيات المعلومات الموجهة نحو المشاريع، والذكاء العاطفي لأعضاء فريق إدارة المحافظ، ومعياري مؤسسي شامل لإدارة أنشطة المشاريع. تم التركيز على الخصائص الأساسية لهذه العناصر، وتقييم مدى ملاءمتها للاستخدام في السياق المحدد. مع مراعاة خصوصيات النهج المقترح، تم توسيع تصنيف إدارة المحافظ لتطوير هذه التصنيفات، واقتُرحت ميزات تصنيف جديدة (باستخدام الذكاء العاطفي، أو استخدام مزيج من أدوات إدارة المحافظ بالذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي للفريق، أو استخدام نهج رئيسي لدمج نظام إدارة المشاريع في المؤسسة)، وأنواع المحافظ وفقًا لنموذج فيسيفسائي لإدارة محافظ الذكاء الاصطناعي. تم تقديم وصف تفصيلي للاستراتيجية المقترحة لإدارة محافظ الذكاء الاصطناعي، مع تسليط الضوء على نقاط قوتها وضعفها، بالإضافة إلى الفرص والتهديدات المحتملة. تم التوصل إلى حكم بشأن الإمكانيات الكبيرة لفعاليتها. كما تم تحديد مجالات مزيد من الدراسة في المسار المختار.

استنادًا إلى نظرية التبادل الاجتماعي، سعت هذه الدراسة إلى بحث دور التماسك الجماعي كوسيط بين الذكاء العاطفي لمديري المشاريع وأداء الفريق، وذلك لسدّ فجوة في الدراسات السابقة المتعلقة بالبيئة الثقافية الباكستانية. استخدمت الدراسة تصميمًا بحثيًا ارتباطيًا مقطعيًا، وعينة هادفة لجمع البيانات من مديري مشاريع من قطاعات متنوعة، ممن لديهم خبرة لا تقل عن سنة واحدة، وحاصلين على شهادة في إدارة المشاريع من جامعة معترف بها. جُمعت البيانات من 185 مدير مشروع باستخدام 210 استبيانات موزعة (بمعدل استجابة 88%). وظّفت الدراسة ثلاثة أدوات قياس معيارية: مقياس الذكاء العاطفي المختصر، ومقياس إرلانجن لتماسك الفريق في العمل، ومقياس أداء الفريق. كشفت النتائج عن وجود ارتباط قوي بين العوامل، وهي: الذكاء العاطفي لمديري المشاريع، والتماسك الجماعي، وأداء الفريق. وأظهرت دراسة الوساطة، التي أُجريت باستخدام برنامج PROCESS Macro 4.2 (النموذج 4) من هايز، أن التماسك الجماعي يُمثّل وسيطًا قويًا في العلاقة بين الذكاء العاطفي لمديري المشاريع وأداء الفريق. كان التأثير المباشر للذكاء العاطفي لمدير المشروع على أداء الفريق ضئيلاً، بينما كان التأثير غير المباشر عبر تماسك الفريق كبيرًا. لم تكن الفروق المتوسطة في أحجام الفرق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لتماسك الفريق وأدائه، في حين سجلت الفرق الأكبر (13 عضوًا فأكثر) درجات أعلى بكثير في الذكاء العاطفي مقارنةً بالفرق المتوسطة (من 7 إلى 12 عضوًا) والصغيرة (من 3 إلى 6 أعضاء). أكدت نتائج البحث أن الدراسة دعمت نظرية التبادل الاجتماعي وسدّت ثغرة في هذا المجال، وأن مديري المشاريع بحاجة إلى تدريب على الذكاء العاطفي للحفاظ على فعالية أفضل في الفريق من أجل تحقيق أهداف المنظمة (Shahid, 2025).

هذا صحيح في سياقات منهجية أجايل، كما قال، مشيرًا إلى سرعة التطوير كأحد الأسباب العديدة. في الحالات الثلاث المذكورة أعلاه، هل من الممكن أن يكون تصوير الباحث لسلوك إدارة المشاريع التقليدي قديمًا وغير ذي صلة؟ لماذا الذكاء الاصطناعي: الطريقة الجديدة لإدارة المشاريع؟ قد يُحسن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع الكفاءة بشكل كبير. فلماذا لا يتم تحقيقه بتكلفة معقولة تُعادل أو تتجاوز 3% من ميزانية الشركات الكبيرة والمتوسطة؟ سنغافورة هي وجهة العديد من طلاب تكنولوجيا المعلومات الذكور من الصين والهند. التحليلات التنبؤية، والتعلم الآلي، والذكاء الاصطناعي هي الأدوات التي يستخدمها مديرو مشاريع أجايل لتحديد مدى دقة التخطيط، وإمكانية التنبؤ بالمخاطر، ومدى فعالية عمليات العمل. في هذا البحث، نقدم أدلة تجريبية لأطر عمل جديدة باستخدام خبرة صناعية حقيقية وتحليل مقارن. وقد تم تأكيد هذا الوعي أيضًا في دراسة عالمية أُجريت على مدار تلك السنوات. في النهاية، لا يوجد دليل يُذكر على أن تكتيكاتهم قد أسفرت عن أي شيء

للشركات. تم اختيار المشاركين في الدراسة من بين 420 متخصصاً، بمن فيهم مديرو مشاريع، وقادة فرق سكروم، وأعضاء فرق تقنية (باستخدام استطلاع رأي جماعي). لم تُحذف أي بيانات من الاختبار أو التحليل، وُصفت جميع الأدوات المستخدمة في الاستبيان الأولي والتجربة الأولية بالتفصيل. وشملت هذه الأدوات أداة دمج الذكاء الاصطناعي (AIII)، ومقياس جرد أداء الفريق (TPIS)، ومؤشر نجاح المشروع (PSI). استُخدم برنامج SPSS27 لتحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي المتعدد التدريجي، وغيرها من الأساليب. وفقاً للنتائج الأولية لهذه الدراسة، فإن دمج الذكاء الاصطناعي في جزء من فرق العمل (ن=59) له تأثير كبير على الأداء. فالأصدقاء أكثر كفاءة من الأفراد ذوي الشخصية المتحفظة، مع امتلاكهم مؤهلات مماثلة. وعلى النقيض من مرونة التطور كفريق، ازداد الطلب على المهارات الشخصية والمهام الشاقة بشكل كبير. كما أن دمج مناهج الذكاء الاصطناعي مع مبادئ منهجية أجايل قد يكون له تأثير كبير على نتائج المشروع ($B=0.350$, $p<0.001$). من المؤكد أن وقت التسليم سيتقلص، والتكاليف ستنخفض إلى أدنى حد، مع الحفاظ على الجودة العالية. ومع رضا أصحاب المصلحة بشكل غير مسبوق في تاريخ شركتنا، ستكون النتيجة أكثر من مجرد "ممتازة للغاية". علاوة على ذلك، وباعتباره عاملاً رئيسياً في تحسين جاهزية المؤسسة، يُحدث الذكاء الاصطناعي تأثيراً أكبر على كلٍ من الأداء ومؤشرات النجاح. وبالتالي، يُعد الذكاء الاصطناعي مُيسراً استراتيجياً لمنهجية أجايل من خلال تقديم تفسيرات قائمة على البيانات. فهو يُؤتمت الأنشطة المُرهقة ويُحسِّن دقة اتخاذ القرارات. في السادس من يونيو، ذكر موقع بيزنس إنسايدر أن أفراداً عاديين وزملاء عمل ومعارف كانوا يختبرون المنتج في حياتهم الواقعية. ومع ذلك، فإن عملية إنشاء نسخة تجريبية من الأداة للصحفيين لاختبار أدائها على نطاق واسع تختلف عن عملية كتابة المقالات أو المدونات. كما كشف الاستطلاع أن القراء والكتاب، وهم الأقل خبرة بين جميع المهن، كانوا الأكثر تضرراً. وقد عانى عمال محطات الطاقة من فرط المعلومات أكثر من أي فئة أخرى. إذن، يمكن استخلاص النتائج التالية: يجب على أي شركة تسعى إلى تحقيق تقدم مستدام في الأداء أن تُحقق توازناً طويلاً بين العاملين في مجال المعرفة من جهة، والذكاء الاصطناعي من جهة أخرى، أي التعاون بدلاً من الصراع. لهذه النتائج تداعيات هائلة، لا سيما بالنسبة للأكاديميين والتقنيين وممارسي تطوير البرمجيات الرشيقة الذين يسعون إلى الاستفادة من مزايا الذكاء الاصطناعي، وهي مفاهيم بالغة الأهمية في بيئات تفاعلية ديناميكية غنية بالتكنولوجيا الرقمية (Asghar, 2025).

تتطلب مشاريع المباني التجارية الشاهقة في البنجاب، باكستان، أكثر من مجرد الخبرة الفنية؛ فهي تعتمد على القدرة البشرية على تنسيق فرق العمل المختلفة تحت الضغط. يبحث هذا البحث في كيفية تأثير الذكاء العاطفي لمدير المشروع على أداء

المشروع في 65 ناطحة سحاب تجارية شُيّدت بين عامي 2019 و2024. باستخدام إطار عمل الذكاء العاطفي، قمنا بمحاكاة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للذكاء العاطفي من خلال تماسك الفريق، مع تقييم تعقيد المشروع كعامل مُعزز للسياق. تم تحليل استجابات استبيان من 200 متخصص باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية. تكشف النتائج أن الذكاء العاطفي يُحسّن بشكل كبير الجدول الزمني والتكلفة والجودة ونتائج أصحاب المصلحة، حيث يُساهم تحسين تماسك الفريق بنحو خُمسي الفائدة. علاوة على ذلك، يزداد التأثير الإيجابي للذكاء العاطفي مع ازدياد التعقيد الهيكلي والتنظيمي. يُفسر النموذج أكثر من نصف التباين في أداء المشروع، مما يُبرز الأهمية الاستراتيجية للكفاءة العاطفية في المشاريع الضخمة في الاقتصادات النامية. تشير النتائج إلى أن المفاولين يركزون على تطوير القيادة القائم على الذكاء العاطفي والقوى العاملة الحساسة للتعقيد لتحسين أداء التسليم (Mahmood، 2025).

يُعرّف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على فهم المشاعر والتحكم بها، بالإضافة إلى القدرة على إدارة التفاعلات الشخصية بنجاح. وفي مجال إدارة المشاريع، حيث يُعد التعاون والتواصل ومشاركة أصحاب المصلحة عناصر بالغة الأهمية، يُؤثر الذكاء العاطفي تأثيراً كبيراً على العمل الجماعي. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل تأثير الذكاء العاطفي لمديري المشاريع على نجاح المشاريع، وذلك بهدف تقديم رؤى مفيدة حول العلاقة بين الذكاء العاطفي ونتائج المشاريع. تناول البحث هذه المسألة باستخدام منهجية استكشافية مختلطة. في هذا البحث، تم استخدام أسلوب العينة الهادفة في جمع البيانات النوعية، بينما تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية والعينة العشوائية البسيطة في جمع البيانات الكمية، بمشاركة 119 شخصاً. جُمعت البيانات الأولية من خلال مقابلات مع مُخبرين رئيسيين، واستبيانات، ومقابلات معمقة، بينما جُمعت البيانات الثانوية من خلال مراجعة الوثائق. استُخدم تحليل الإطار لتحليل البيانات النوعية، بينما استُخدم تحليل البيانات الوصفية لتحليل البيانات الكمية. أظهرت الإحصائيات بوضوح أن غالبية المشاركين اعتبروا الذكاء العاطفي لمدير المشروع ممتازاً من حيث التواصل والتعاون، حيث اختار 51.3% منهم هذا الخيار. وجاء في المرتبة الثانية خيار "متوسط" بنسبة 34.5%. واختار 13.4% منهم تقييم "ممتاز". بينما رأى مشارك واحد فقط (0.8%) أنه ضعيف. وأفاد غالبية المشاركين بأن مديري المشاريع يستجيبون بناءً على دوافعهم العاطفية. واختار 40.3% منهم خيار "أحياناً"، وهو الخيار الأكثر شيوعاً. وجاء خيار "نادراً" في المرتبة الثانية بنسبة 24.4% من الأصوات. أما من اختاروا "عادةً" فكانت نسبتهم 22.7%، بينما اختار 10.9% خيار "دائماً". وكان الخيار الأقل شيوعاً هو "أبداً" بنسبة 1.7% من الأصوات. وقد تبين أن الذكاء العاطفي لمدير المشروع يؤثر على أداء الموظفين، حيث

كان المشاركون إما متحمسين أو مترددين في العمل وفقاً لدوافع مدير المشروع العاطفية. بسبب ضعف أداء فريق العمل، تعرّض نجاح المشروع للخطر. وتشير الأبحاث إلى ضرورة أن يُقدّر مديرو المشاريع جميع أعضاء الفريق وأن يُظهروا قيمتهم للمشروع (Michelo، 2025).

نظراً لتزايد تعقيد المشاريع الحديثة، باتت القيادة الفعّالة ضرورية لإنجازها. ويُعدّ الذكاء العاطفي عنصراً هاماً في نجاح القيادة، إذ يُعرّف بالوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتحفيز، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. تناولت هذه الدراسة تأثير الذكاء العاطفي على فعالية قيادة المشاريع، وكيف يُمكن أن يُحسّن نتائج تنفيذها. اعتمدت الدراسة منهجاً نوعياً، وركّزت على معلومات تفصيلية جُمعت من مديري مشاريع في قطاعات متنوعة. ومن أمثلة مؤشرات أداء القيادة التي دُرست في هذه الدراسة، والتي ترتبط بمكونات الذكاء العاطفي: التواصل مع أصحاب المصلحة، وتحفيز الفريق، وحل النزاعات، ومعدلات نجاح المشاريع. أظهرت نتائج البحث النوعي أن مديري المشاريع ذوي الذكاء العاطفي العالي كانوا أكثر قدرة على إدارة الظروف الشخصية الصعبة، مما حسّن رضا الفريق وأداء المشروع. وأكدت هذه النتائج على أهمية دمج تنمية الذكاء العاطفي في برامج تدريب القيادة لمديري المشاريع. وخلصت الدراسة إلى أن تحسين الذكاء العاطفي ضروري للنجاح في القيادة وتحقيق أقصى قدر من إنجاز المشاريع (Fauzi، 2025).

تبحث دراسة (Khan، 2024) العلاقة بين الذكاء العاطفي ونجاح المشاريع، مستخدمةً تطوير الفريق كوسيط. وتركز الدراسة على المؤسسات القائمة على المشاريع. وتهدف إلى دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي ونجاح المشاريع وبناء الفريق، بالإضافة إلى تحديد دور بناء الفريق كحلقة وصل بين الذكاء العاطفي ونجاح المشاريع. جُمعت البيانات من خلال استبيان وُزِعَ على 350 موظفاً مشاركاً في مشاريع متنوعة في مواقع متعددة. وحُلّلت البيانات باستخدام برنامج SPSS-23. تُظهر النتائج وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي وأهداف المشروع. كما أن العلاقة بين الذكاء العاطفي وبناء الفريق ذات دلالة إحصائية ($r = 0.276^{**}$)، مما يدل على أن الذكاء العاطفي يرتبط إيجابياً بنجاح المشروع ($r = 0.180^{**}$). وتُظهر النتائج أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بناء الفريق وأداء المشروع ($r = 0.266^{**}$). تسعى هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين الذكاء العاطفي وبناء الفريق ونجاح المشاريع، مع التركيز بشكل خاص على التأثيرات غير المباشرة التي يُشير إليها معامل الارتباط. تؤكد نتائج دراستهم على ضرورة أن تُدرك الإدارة العليا قيمة مديري المشاريع ذوي الذكاء العاطفي، وأن تُقدّر دورهم المحوري في نجاح

المشاريع. فالمبادرات التي تُوظف الذكاء العاطفي تُعدّ أكثر ملاءمةً لإدارة المشاعر السلبية والضغط التي يُعاني منها أعضاء الفريق والتعامل معها. كما أن المديرين ذوي الذكاء العاطفي قادرين على إدارة مشاعرهم والتحكم بها بكفاءة في بيئات العمل الصعبة. وتُساعد القدرة على التعبير عن المشاعر مديري المشاريع على التواصل بفعالية مع فرقهم. ويُعزز التعبير العاطفي التعاون، مما يؤدي إلى نجاح المشاريع. ومن المرجح أن تكشف الدراسات المستقبلية عن خصائص وسيطة أخرى، مثل الرضا الوظيفي والثقة والكفاءة الذاتية.

على الرغم من أن الأدبيات المتعلقة بالذكاء العاطفي قد خضعت للدراسة لسنوات عديدة، إلا أن تأثير الذكاء العاطفي للقادة على الموظفين لا يزال غير واضح. سيُمكن تجميع الأدلة حول هذا الموضوع المديرين من فهمه بشكل أفضل. لذا، كان الهدف هو تحليل تأثيرات الذكاء العاطفي للمدير، قائد المشروع، على أداء الموظفين من خلال مراجعة الأدبيات العلمية. أُجريت مراجعة شاملة وفقًا لمنهجية معهد جوانا بريغز، حيث تم العثور على 1334 مقالة، تم اختيار 25 منها لهذه المراجعة. تم تحديد أبحاث أُجريت في 19 دولة مختلفة، بمشاركة 7400 شخص. شملت الدراسات مجالات معرفية متنوعة، برزت من بينها الصحة والإدارة والتعليم. تمحورت تأثيرات الذكاء العاطفي لقادة إدارة المشاريع على موظفيهم بشكل رئيسي حول الرضا الوظيفي. علاوة على ذلك، تم تسليط الضوء على تحسينات في انسجام الفريق ومشاركته، وفعالية الفريق، وتطوير أعضاء الفريق الموهوبين والاحتفاظ بهم، وتحسينات في الأداء، والوقاية من الإرهاق والضغط النفسي، وتسهيل تحقيق الأهداف. كما تم تسليط الضوء على الهياكل التنظيمية وبناء علاقات هادفة وقائمة على الثقة، مما يعزز القدرة على حل النزاعات بين أعضاء الفريق والأطراف المعنية. وخلصت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي لقائد إدارة المشاريع يلعب دورًا مهمًا في أداء الموظفين ورضاهم وفي نجاح المشاريع (Langowski, Gisela Astrid Bello Gomes, 2024).

على الرغم من دراسة الأدبيات المتعلقة بالذكاء العاطفي لسنوات عديدة، إلا أن تأثير الذكاء العاطفي للقادة على موظفيهم لا يزال غير واضح. سيساعد تجميع الأدلة حول هذه المسألة المديرين على فهمها بشكل أفضل. هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير الذكاء العاطفي للمدير، بصفته قائد مشروع، على أداء الموظفين باستخدام الأدبيات العلمية. أُجريت مراجعة شاملة وفقًا لمنهجية معهد جوانا بريغز، حيث تم تحديد 1334 ورقة بحثية، أُدرج منها 25 ورقة في هذه الدراسة. شملت الدراسة 7400 شخص في 19 دولة مختلفة. وتضمنت الدراسات مجالات معرفية متعددة، برزت فيها مجالات الصحة والإدارة والتعليم. يُظهر

الذكاء العاطفي لمديري المشاريع تأثيرًا كبيرًا على رضا زملائهم الوظيفي. علاوة على ذلك، تم التأكيد على زيادة الانسجام والمشاركة بين أعضاء الفريق، وفعالية الفريق، وتنمية المواهب والاحتفاظ بها، وتحسين الأداء، والحد من الإرهاق والتوتر، وتيسير تحقيق الأهداف. كما تُشجع الأطر التنظيمية وتطوير علاقات هادفة وموثوقة على حل النزاعات بين أعضاء الفريق والأطراف المعنية. لقد ثبت أن الذكاء العاطفي لقائد إدارة المشروع له تأثير كبير على أداء الموظفين وسعادتهم، فضلاً عن نجاح المشروع (Langowski، 2024).

تُحفز العولمة والمنافسة التنبئي السريع للتقنيات الجديدة، مما يؤدي إلى زيادة المشاريع المعقدة. يحتاج مديرو المشاريع إلى معرفة كيفية قيادة الفرق خلال مراحل التخطيط والتنفيذ للمشروع مع الحفاظ على توافقه مع أهداف المنظمة. ولإدارة المشاريع المعقدة بنجاح، يُعد الذكاء العاطفي سمة قيادية أساسية. لذلك، هدفت هذه الدراسة إلى بحث تأثير الذكاء العاطفي لمدير المشروع على نجاح مشروع الممر الاقتصادي الصيني الباكستاني (CPEC) من خلال دور وسيط لكل من قائمة تحديات منهجية أجايل المتعلقة بالعنصر البشري (HRACI) وعوامل نجاح المشروع (PSF)، مع اعتبار إدارة المشروع عاملاً مُعدِّلاً. استخدمت الدراسة أسلوبي العينة المتاحة والعينة الهادفة لجمع البيانات من 533 مدير مشروع يعملون في مشاريع CPEC. تم استخدام برنامج Smart PLS 4 لتقييم الفرضيات. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن التأثير المباشر للذكاء العاطفي لمدير المشروع ليس ذا دلالة إحصائية على مشروع CPEC. مع ذلك، ومن خلال المتغيرات الوسيطة، أظهر مؤشر HRACI ارتباطاً سلبياً ودالاً إحصائياً، بينما توسط مؤشر PSF بشكل إيجابي ودال إحصائياً في العلاقة بين مؤشر PMEI ومشروع CPEC. علاوة على ذلك، فإن لإدارة المشاريع، كمتغير معدل، تأثيراً دالاً إحصائياً وإيجابياً على مؤشري PMEI و PSF، ولكنه غير دال إحصائياً بين مؤشر PMEI ومشروع CPEC، وسلبياً ودالاً إحصائياً بين مؤشر PMEI ومؤشر HRACI. تُعد نتائج هذه الدراسة ذات أهمية بالغة لمديري وقادة المشاريع، إذ سيحتاجون إلى اكتساب المهارات اللازمة لمنع نشوء المشكلات، لا سيما عند ظهور النزاعات، لضمان نجاح المشاريع الضخمة. لذلك، توصي الدراسة الحالية بأن مؤشر PMEI يبدو أنه يلعب دوراً حيوياً في التفاعلات الاجتماعية، ويعزز مشاعر الثقة والتواصل الفعال والتعاون مع فرق المشاريع الأخرى في بيئات العمل عالية الضغط مثل مشروع CPEC. أخيراً، تُناقش المساهمات النظرية والعملية، بالإضافة إلى معوقات البحث وتوجهات البحث المستقبلية (Haider، 2024).

هدفت دراسة (Shafiq، 2024) إلى تحديد كيفية تأثير الذكاء العاطفي على نجاح مشاريع البناء. وأظهرت الدراسة أن للثقافة التنظيمية دورًا في تعديل العلاقة بين تماسك الفريق ونجاح المشروع، كما تم بحث أهميتها في هذا الصدد. تم التواصل مع عمال في عدة مشاريع بناء في باكستان، وقدموا معلومات لهذه الدراسة. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار في برنامج SPSS وتحليل المربعات الصغرى الجزئية في برنامج SMART PLS، وخلصت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر بشكل كبير على نجاح المشروع. وتُعد العلاقات بين الذكاء العاطفي ونجاح المشروع إيجابية وذات دلالة إحصائية. ويمكن للزملاء ذوي الذكاء العاطفي العالي مساعدة الفرق على بناء روابط أقوى فيما بينهم. علاوة على ذلك، تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي وكبير على العلاقة بين نجاح المشروع وتماسك الفريق.

تتناول هذه المقالة تأثير الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية والقيادة التبادلية، وتأثير هذه الأبعاد على الفعالية التشغيلية. استند التحليل إلى 180 استبيانًا صالحًا من منظمات في قطاع التصنيع بمنطقة وادي كاوكا في كولومبيا. تم تحليل المتغيرات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لتحديد العلاقات بين المفاهيم المدروسة. تشير النتائج إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر إيجابًا على سلوك المواطنة التنظيمية. ومع ذلك، لا يؤثر الذكاء العاطفي على القيادة التحويلية، ويؤثر جزئيًا فقط على القيادة التبادلية والفعالية التشغيلية. للذكاء العاطفي تأثير قوي وإيجابي على الفعالية التشغيلية عند توسط سلوك المواطنة التنظيمية فيه، والذي يتمتع بدوره بقوة تنبؤية إيجابية على الفعالية التشغيلية. لذا، في سعي القادة لتحقيق ميزة تنافسية، ينبغي عليهم التركيز على تحسين الفعالية التشغيلية من خلال تطوير مهارات الذكاء العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية. ومن المثير للاهتمام، أنه من بين نمطي القيادة اللذين تم فحصهما في هذه الدراسة، فإن القيادة التبادلية فقط هي التي تؤثر على الفعالية التشغيلية، وهو ما يتعارض مع الدراسات السابقة ويشير إلى الحاجة إلى مزيد من التدريب القيادي. تكمن أهمية هذه الورقة في تحديد القدرات والاستراتيجيات الحالية التي يجب على الأفراد في أي منظمة مراعاتها لتحقيق قيادة فعالة، سواء كانت تحويلية أو تفاعلية. مع ذلك، وقبل تحقيق الفعالية التشغيلية والميزة التنافسية المستدامة، ينبغي إدارة دور القادة من خلال التطبيق الأمثل لمفاهيم الذكاء العاطفي وسلوك القيادة التنظيمية (Ricardo Santa 1، 2023).

يستكشف الباحث (Shahzad، 2023)، القائم على نظرية الحفاظ على الموارد، ما إذا كان أسلوب القيادة الاستبدادي لمدير المشروع يؤثر على نجاح المشروع بشكل مباشر وغير مباشر عبر آلية الإرهاق العاطفي لدى أعضاء فريق المشروع. بالإضافة إلى

ذلك، تم التحقق من التأثير المعدّل للذكاء العاطفي لأعضاء فريق المشروع بين القيادة الاستبدادية والإرهاق العاطفي. أُجري استبيان على ثلاث مراحل، مع مراعاة الفترات الزمنية، على العاملين في مشاريع شركات الاتصالات (ن = ٢٥٠). تُظهر النتائج أن للقيادة الاستبدادية تأثيرًا سلبيًا كبيرًا على نجاح المشروع، وأن الإرهاق العاطفي يُساهم جزئيًا في هذه العلاقة. علاوة على ذلك، تدعم بياناتنا اتجاهًا بحثيًا نادرًا يُشير إلى وجود جانب سلبي للذكاء العاطفي، مما يدل على أن تأثير أسلوب القيادة الاستبدادي على الإرهاق العاطفي يكون أكبر عندما يتمتع عضو فريق المشروع بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي. نتناول في هذا البحث التداعيات النظرية والعملية لهذه النتائج.

استكشف الباحثون (Ferreira, 2023) كيف يؤثر الذكاء العاطفي على التفاعل بين معارف وخبرات مديري المشاريع، وعلى نجاح المشروع لكل من الفريق والعميل. المنهجية: شملت هذه الدراسة الاستقصائية 290 ردًا صالحًا من مديري مشاريع تقنية المعلومات. تم تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (OLS)، وعملية Process v4.0، ومنهجية جونسون-نيمان (JN) لتحديد التأثير المعدّل لمستويات الذكاء العاطفي. النتائج: كشفت النتائج أن المستويات المتوسطة من الذكاء العاطفي قد تُحسّن تأثير مديري المشاريع على عميل المشروع، إلا أن مستويات أعلى من الذكاء العاطفي مطلوبة للتأثير إيجابيًا على الفريق. قد تُعزّز المستويات المتوسطة من الذكاء العاطفي تأثير مديري المشاريع على فريق المشروع، مما يُحسّن كفاءتهم في التفاعل مع العملاء وأصحاب المصلحة الآخرين. الآثار العملية: عند توظيف مديري المشاريع، ينبغي مراعاة الذكاء العاطفي إلى جانب المهارات التقنية للتعامل مع الجهد العاطفي، والضغط النفسي، وإدارة أصحاب المصلحة، والمرونة. قد يُساعد توفير التدريب على الذكاء العاطفي وفرص التعلم العملي داخل الشركة مديري المشاريع على تطوير ذكائهم العاطفي. أصالة البحث وقيمته: يُضيف هذا البحث إلى المعرفة المتراكمة حول الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع، من خلال التركيز على العلاقة بين القدرات التقنية والذكاء العاطفي لمديري المشاريع. وتؤكد هذه الدراسة على أهمية الخبرة والذكاء العاطفي في إدارة المشاريع، لا سيما عند إدارة المشاريع المعقدة. علاوة على ذلك، تُساهم المستويات المتوسطة من الذكاء العاطفي في تعزيز تفاعل مديري المشاريع مع أصحاب المصلحة في المشروع بشكل أكثر فعالية.

يُعدّ الذكاء العاطفي عنصرًا أساسيًا في أداء المشاريع. ومع ذلك، لا تزال العلاقة السببية بين الذكاء العاطفي وأداء المشاريع، فضلًا عن العوامل المؤثرة فيها، موضع نقاش. فقد وجد بعض الباحثين ارتباطًا إيجابيًا بين الذكاء العاطفي ونتائج المشاريع،

بينما لم تُظهر دراسات أخرى أي ارتباط أو أظهرت ارتباطاً سلبياً. تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحديد العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المشاريع، والعوامل المؤثرة فيها، استناداً إلى مجموعة متنوعة من الدراسات السابقة. وتُجري تحليلاً تجميعياً لـ 5229 ملاحظة من 24 دراسة مستقلة نُشرت بين عامي 1990 و2021. تُظهر النتائج أن للذكاء العاطفي تأثيراً إيجابياً كبيراً على أداء المشاريع، وأن تعقيد المشروع وقياس الأداء عاملان حاسمان يُفسران التباينات في الدراسات الحالية. تُقدم هذه الدراسة توصيات لشركات الإنشاءات فيما يتعلق باختيار وتدريب مديري المشاريع، بالإضافة إلى توصيات إدارية لمديري المشاريع أنفسهم. بحسب الباحثين، تُعدّ هذه الدراسة الأولى من نوعها التي تستكشف التناقضات في نتائج الأبحاث السابقة حول العلاقة بين الذكاء العاطفي والسلوك التفاعلي بين مديري المشاريع على مستوى التحليل التلوي. يُوسّع هذا البحث نطاق الأدبيات الموجودة من خلال الكشف عن عوامل تُسهم في هذه التناقضات لم تُدرس سابقاً. وتشير هذه الدراسة إلى أن منهجية التحليل التلوي يُمكن أن تُسهم في التوصل إلى استنتاج متوازن بناءً على نتائج متباينة (Zhang, 2023).

هدفت دراسة (عبدالرحمن، 2021) إلى إيجاد العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي المستخدم من قبل مدير المشروع وتأثيره على أدائه في إدارة المشاريع بالمملكة العربية السعودية والمنعكس بأداء فريقه. وكذلك هدفت الدراسة إلى الخروج بتوصيات من شأنها رفع الوعي والاهتمام بجانب الذكاء العاطفي لدى مدراء المشاريع على أنه أحد عوامل النجاح والتفوق والتميز. تمت الدراسة على شريحة من مدراء المشاريع بالمملكة العربية السعودية وذلك لقياس مستوى الذكاء العاطفي لديهم وربطها مع نجاحهم من أجل إيجاد العلاقة بين مستوى ذكائهم العاطفي وتأثيره على أداء إدارته وفريقه والذي يترجم بنجاح المشروع في كل المستويات. أعتمد الباحثان على أسلوب التحليل الوصفي، وتم توزيع استبانة إلكترونية على مجموعة كبيرة من مدراء مشاريع في شتى المجالات داخل المملكة العربية السعودية حيث حظى الباحث بـ 107 استجابة رداً على الاستبانة. أظهرت الدراسة أن هناك أثر ضعيف جداً بين التأهيل المعرفي والشهادات والخبرات مع أداء الفريق نحو نجاح المشروع في ظل المنافسة بين مدراء المشاريع. لكن البحث أظهر علاقة ملحوظة وأثر قوي بين الذكاء العاطفي محاوره الخمسة (الوعي الذاتي، الإدارة الذاتية، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات، القيادة) مع نجاح المشروع. وأوصت الدراسة الباحثين المكملين لهذا الموضوع بإكمال الدراسة وإيجاد أوزان معاملات المتغيرات والتي تؤثر إيجاباً على أداء مدراء المشاريع. أوصت الدراسة بنشر وعي ثقافة الذكاء العاطفي وتطويره على مدراء المشاريع بشكل خاص ولجميع المدراء بشكل عام.

يُواصل العديد من الباحثين دراسة خصائص الكفاءة لمدير مشروع البناء المثالي بهدف تقليل معدل فشل مشاريع البناء. وتشير الأدلة إلى تحول إدارة مشاريع البناء من الممارسات التقليدية إلى ممارسات تُركّز بشكل أكبر على الأفراد وعلاقات العمل. تُظهر الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي لمدير المشروع ونجاح المشروع، إلا أن الدراسات التي تتناول الآليات التي تؤثر على هذه العلاقة قليلة. علاوة على ذلك، تُعتبر علاقات مدير المشروع مع أصحاب المصلحة عاملاً حاسماً في نجاح المشروع في قطاع البناء. وانطلاقاً من هذه الحقائق، هدفت هذه الدراسة إلى بحث كيفية تأثير الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء على نجاح المشروع، وما إذا كانت العلاقات مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين تؤثر كوسيط في هذه العلاقة. شارك في البحث 110 مديري مشاريع. وأظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي لمديري مشاريع البناء يُؤثر بشكل كبير على نجاح المشروع، وأن علاقات أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين تلعب دوراً هاماً كوسيط بينهما. كما تبين أن بعض مكونات الذكاء العاطفي لها تأثير أكبر على علاقات أصحاب المصلحة ونجاح المشروع، وأن العلاقات الداخلية والخارجية، بدرجات متفاوتة، تؤثر على مكونات نجاح المشروع (Montenegro، 2021).

هدفت دراسة (محمود، 2018) إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي كمتغير مستقل من خلال (فهم الذات، إدارة الذات، المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي) في القيادة الاستراتيجية كمتغير تابع من خلال (التوجه الاستراتيجي، تطوير رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية، الرقابة الاستراتيجية). وطبقت الدراسة الحالية في البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها (13) بنك، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (366) فرداً ونظراً لصغر حجم المجتمع وسهولة الوصول إلى أفرادهم تم أخذ المجتمع كاملاً كعينه بطريقة المسح الشامل وشملت مديري الإدارة العليا والوسطى والبالغ عددهم (366)، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (306) استبانات، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة من أجل جمع المعلومات ومن ثم تحليلها بمجموعه من الأساليب الإحصائية وهي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج، كرونباخ الفا للثبات)، وتم استخدام برنامج (AMOS) إصدار (22) للتأكد من الصدق العاملي التوكيدي في تحليل مسار البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اهتمام بالذكاء العاطفي (فهم الذات، إدارة الذات، المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي) في البنوك التجارية الأردنية حيث جاء مرتفع المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. من حيث القيادة الاستراتيجية، بينت أن هناك اهتمام بجميع أبعاد المتغير التابع من قبل البنوك التجارية الأردنية في عمان حيث جاءت مرتفعة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وعند إجراء اختبار الانحدار المتعدد تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء

العاطفي في القيادة الاستراتيجية في البنوك التجارية الأردنية. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر بالذكاء العاطفي وممارساته وإعطائه الأولوية في العمل الإداري وضرورة تنميه قدرات ومهارات المديرين المنوط بهم صنع القرارات الاستراتيجية.

الاطار النظري:

1. مفهوم الذكاء العاطفي:

الذكاء العاطفي هو قدرة الفرد على إدراك المشاعر وتحليلها وتنظيمها واستخدامها بنجاح في كل من السياقات الشخصية والمهنية. وقد ساهمت أعمال دانيال جولمان، التي أكدت على أهمية الذكاء العاطفي في تحديد النجاح، في نشر هذا المفهوم. يُمكن الذكاء العاطفي الأفراد من التحكم في ردود أفعالهم العاطفية، وفهم مشاعر الآخرين، وبناء علاقات شخصية سليمة. غالبًا ما يكون الأفراد والقادة ذوو الذكاء العاطفي العالي أكثر نجاحًا في التواصل وحل النزاعات والتعاون واتخاذ القرارات في بيئات العمل، مما يسهم بشكل كبير في الأداء والنجاح في مكان العمل.

2. أبعاد الذكاء العاطفي:

يتكون الذكاء العاطفي من عدة عوامل مترابطة تؤثر على السلوك والأداء. تشمل هذه الجوانب الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. يُمكن الوعي الذاتي الأفراد من فهم مشاعرهم وتأثيرها على الآخرين. يُمكن التنظيم الذاتي الأفراد من ضبط ردود أفعالهم العاطفية والحفاظ على السيطرة تحت الضغط. تُعزز الدافعية المثابرة والتفاني في تحقيق الأهداف. تُمكن القدرة على التعاطف الأفراد من فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها بشكل سليم. وتُسهم المهارات الاجتماعية في تعزيز التواصل والعمل الجماعي وتنمية العلاقات. وتؤدي هذه الجوانب مجتمعةً إلى تحسين العلاقات في بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الفردي والمؤسسي.

3. الذكاء العاطفي: تحديد نقاط القوة والضعف:

من أهم فوائد الذكاء العاطفي تعزيز الوعي الذاتي، مما يُتيح للأفراد تقييم نقاط قوتهم وضعفهم بفعالية. فالأفراد الذين يتمتعون بالذكاء العاطفي يميلون إلى تقييم مواهبهم بموضوعية وتحديد فرص النمو. ويُعزز هذا الفهم الذاتي النمو الشخصي والمهني من خلال تمكين الأفراد من استثمار مواهبهم مع إدراك حدودهم. علاوة على ذلك، يُشجع الوعي بالمواهب ونقاط الضعف على التعلم المستمر، والتخطيط الوظيفي الأمثل، والمرونة الأكبر في بيئات العمل المتغيرة. ونتيجةً لذلك، يُعد الذكاء العاطفي جانبًا هامًا في تعزيز التنمية الذاتية وتحقيق الإمكانات البشرية.

4. الذكاء العاطفي وتحسين الأداء:

يُعد الذكاء العاطفي عنصرًا أساسيًا في رفع مستوى أداء الموظفين. يتمتع الأفراد ذوو الذكاء العاطفي العالي بالقدرة على التعامل بنجاح مع تحديات العمل، والحفاظ على حافزهم، وبناء علاقات إيجابية مع زملائهم ورؤسائهم. تُسهم هذه المهارات في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الكفاءة، وتعزيز فعالية أداء المهام. كما يُعزز الذكاء العاطفي المرونة في مواجهة التغيرات التنظيمية، ويُساعد العاملين على الحفاظ على معنويات عالية في ظل الظروف الصعبة. ويُسهم الذكاء العاطفي في التطوير المستمر للأداء من خلال تحسين مهارات التواصل والتعاون وحل المشكلات، مما يُتيح للأفراد تحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية بفعالية أكبر.

5. الذكاء العاطفي وضغوط العمل:

يُعدّ ضغط العمل من الصعوبات الشائعة التي يُواجهها العاملون في الشركات المعاصرة. ويتعامل الأفراد ذوو الذكاء العاطفي العالي بشكل أفضل مع ضغوط العمل لقدرتهم على التحكم في مشاعرهم، وإدارة قلقهم، والحفاظ على استقرارهم العاطفي. كما يتمتع الموظفون ذوو الذكاء العاطفي العالي بقدرة أكبر على الاستجابة بشكل بناء للأحداث الصعبة مع تجنب ردود الفعل العاطفية السلبية. وهم أيضاً أكثر قدرة على الحفاظ على علاقات إيجابية وإيجاد حلول بناءة للمشكلات المهنية. ونتيجة لذلك، يُساعد الذكاء العاطفي على الحد من الآثار السلبية لضغوط العمل، وتحسين رفاهية الموظفين، وتعزيز بيئة عمل صحية وأكثر إنتاجية.

6. الذكاء العاطفي وفعالية المؤسسة:

يُحسّن الذكاء العاطفي نجاح الشركات من خلال تأثيره على سلوك الموظفين وأدائهم وعلاقاتهم في مكان العمل. غالبًا ما تُشير المؤسسات التي تُعزز الذكاء العاطفي بين موظفيها وإدارتها إلى مستويات أعلى من التعاون والتواصل ورضا الموظفين. يتمتع الأفراد ذوو الذكاء العاطفي العالي بقدرة أكبر على العمل الجماعي، وحل المشكلات، والتكيف مع احتياجات المؤسسة المتغيرة. تُساهم هذه المهارات في زيادة الإنتاجية، وتطوير الأداء، والحد من ضغوط العمل. ونتيجةً لذلك، برز الذكاء العاطفي كمورد استراتيجي للشركات التي تسعى إلى تعزيز قدرتها التنافسية، وتحقيق التنمية المستدامة، وبناء بيئة عمل صحية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة:

يصف هذا الفصل منهجية الدراسة المستخدمة لاستكشاف تأثير الذكاء العاطفي على تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل. ويهدف إلى شرح التقنيات والأساليب المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها لتحقيق أهداف البحث واختبار الفرضيات. وتتطلب منهجية البحث المحددة بدقة ضمان صحة نتائج الدراسة وموثوقيتها وجدارتها بالثقة.

يوضح الفصل استراتيجيات الدراسة ومبررات استخدام المنهج الكمي. ويُعتبر البحث الكمي مناسباً لهذه الدراسة لأنه يتيح جمع بيانات رقمية من عدد كبير من المشاركين، وإجراء التحليل الإحصائي للعلاقات بين متغيرات الدراسة. ويستخدم البحث استبيانات منظمة وأدوات تحليل إحصائي لتقديم معلومات موضوعية حول تأثير الذكاء العاطفي على نتائج العمل الحاسمة. بالإضافة إلى ذلك، يصف هذا الفصل مجتمع الدراسة المستهدف وتقنيات اختيار العينة. يتكون مجتمع الدراسة من العمال السعوديين، وقد صُممت العينة المختارة لتعكس خصائص المجتمع الأوسع. يشرح هذا الفصل أيضاً الإجراءات المتبعة لاختيار حجم العينة وضمان تمثيل البيانات المُجمعة لوجهات نظر المُستجيبين وخبراتهم تمثيلاً دقيقاً.

كما يصف الفصل أداة جمع البيانات المستخدمة في البحث. استُخدم استبيان معياري لتقييم الذكاء العاطفي وتأثيره على تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل. ولضمان صحة المحتوى وملاءمته لأهداف البحث، صُمم الاستبيان بالاستناد إلى مبادئ نظرية مُعترف بها ودراسات تجريبية سابقة.

ويناقش الفصل أيضاً العمليات المستخدمة لتحديد صحة وموثوقية أداة البحث. تتحقق الصحة من مدى دقة الاستبيان في استيعاب الأفكار المطلوبة، بينما تقيّم الموثوقية اتساق مقاييس القياس. ويُعد ضمان كلٍ من الصحة والموثوقية أمراً بالغ الأهمية للوصول إلى نتائج بحثية موثوقة وذات صلة.

وأخيراً، يناقش الفصل الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. استُخدمت الإحصاءات الوصفية لوصف خصائص المُستجيبين ومتغيرات الدراسة، بينما استُخدمت الإحصاءات الاستدلالية لدراسة العلاقات بين المتغيرات واختبار فرضيات البحث. تسعى الأساليب المنهجية للدراسة إلى توفير بيانات موثوقة تساعدنا على فهم دور الذكاء العاطفي في التأثير على أداء الموظفين والنتائج التنظيمية.

المنهجية وطرق البحث:

تستخدم هذه الدراسة منهجية البحث الكمي لدراسة تأثير الذكاء العاطفي على تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، والحد من ضغوط العمل في الشركات السعودية. يُعتبر الأسلوب الكمي مناسباً لأنه يسمح بجمع بيانات قابلة للقياس الكمي، ويُسهّل التحليل الإحصائي للعلاقات بين متغيرات البحث. يُمكن هذا النهج الباحث من فحص الفرضيات المطروحة بموضوعية، واستخلاص استنتاجات صحيحة بناءً على حقائق تجريبية.

تتبع الدراسة تصميمًا بحثيًا وصفيًا تحليليًا. يركز الجزء الوصفي على توصيف خصائص متغيرات البحث، وفهم مستوى الذكاء العاطفي لدى المشاركين، والنتائج المرتبطة به. أما الجزء التحليلي، فيسعى إلى دراسة الروابط بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وتحديد مدى تأثير كل منهما على الآخر.

للحصول على البيانات اللازمة، تم استخدام أسلوب المسح، من خلال استبيان مُهيكل وُزّع على العاملين في الشركات السعودية. يتضمن الاستبيان أسئلة لتقييم الذكاء العاطفي، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل. تُقيّم الإجابات على مقياس ليكرت خماسي النقاط، من "أرفض بشدة" إلى "أوافق بشدة".

تتكون الفئة المستهدفة للدراسة من العاملين في مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار عينة تمثيلية لضمان أن تعكس النتائج خصائص المجتمع بدقة. تُرمز البيانات المُستقاة من المشاركين وتحلل باستخدام أدوات إحصائية. يعتمد البحث على مصادر بيانات أولية وثانوية. تُستمد البيانات الأولية مباشرة من إجابات الاستبيان، بينما تُجمع البيانات الثانوية من المجلات الأكاديمية والكتب وأوراق المؤتمرات والأبحاث السابقة والمنشورات ذات الصلة بالذكاء العاطفي والسلوك التنظيمي.

تُستخدم الأساليب الإحصائية الوصفية، مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية، لوصف خصائص المشاركين وعوامل البحث. بالإضافة إلى ذلك، تُستخدم الإجراءات الإحصائية الاستدلالية، مثل تحليل الارتباط والانحدار، لتقييم فرضيات البحث وتحديد دلالة الارتباطات بين المتغيرات.

باستخدام هذه التقنية ومنهجيات البحث، تهدف الدراسة إلى تقديم استنتاجات دقيقة وموثوقة حول تأثير الذكاء العاطفي على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وتحسين الأداء، والحد من ضغوط العمل في الشركات السعودية.

مجتمع البحث:

تتألف عينة البحث من موظفين من قطاعات متنوعة في المملكة العربية السعودية، تشمل شركات حكومية وخاصة وشبه حكومية. ويشغل هؤلاء الموظفون مناصب وظيفية ومستويات إدارية مختلفة، بدءًا من الموظفين التشغيليين وصولاً إلى المشرفين والمديرين وكبار المسؤولين التنفيذيين. ويتيح هذا التنوع في العينة جمع نطاق واسع من الخبرات ووجهات النظر حول الذكاء العاطفي وتأثيره على نتائج العمل.

ويُعدّ اختيار الشركات السعودية كعينة للدراسة ذا أهمية خاصة نظرًا للتطورات الاقتصادية والتنظيمية الكبيرة التي تشهدها المملكة في إطار رؤية السعودية 2030. فمع سعي الشركات إلى تعزيز قدرتها التنافسية، وتحسين أداء موظفيها، وتشجيع النمو طويل الأجل، ازداد التركيز على تنمية الموارد البشرية والمهارات السلوكية للموظفين والمسؤولين التنفيذيين. وقد برز الذكاء العاطفي كأحد أهم الصفات التي تُسهم في تحسين أداء الشركة ورفاهية الموظفين.

ويُمثل الموظفون عينة مثالية لهذا البحث نظرًا لانخراطهم الفعال في العمليات التنظيمية اليومية، وتعرضهم المستمر لعلاقات العمل، وتوقعات الأداء، والضغوطات المرتبطة بالعمل. تُقدّم تجاربهم رؤى قيّمة حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي على قدرتهم على تحديد نقاط القوة والضعف الشخصية، وتحسين الأداء الوظيفي، والتعامل مع ضغوط العمل. علاوة على ذلك، يتفاعل الموظفون باستمرار مع زملائهم، ورؤسائهم، وعملائهم، وغيرهم من أصحاب المصلحة، لذا يُعدّ الذكاء العاطفي عاملاً حاسماً في تقييم جودة هذه التفاعلات وتأثيرها على نتائج المؤسسة.

ينتهي المشاركون في الدراسة إلى قطاعات متنوعة، تشمل الخدمات المصرفية، والرعاية الصحية، والتعليم، والتصنيع، والاتصالات، وتجارة التجزئة، والخدمات الحكومية. يُسهم إشراك مشاركين من قطاعات أخرى في تعزيز قابلية تعميم نتائج الدراسة، ويُتيح فهمًا أعمق لدور الذكاء العاطفي في مختلف المواقف التنظيمية. كما تشمل الفئة المستهدفة أفرادًا ذوي مستويات متفاوتة من الخبرة العملية، والخلفيات التعليمية، والفئات العمرية، والمسؤوليات المهنية.

يركز البحث على العمال السعوديين بهدف جمع بيانات موثوقة وممثلة حول العلاقة بين الذكاء العاطفي ونتائج العمل المهمة. ويُعدّ مجتمع الدراسة المصدر الرئيسي للمعلومات لاختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهداف البحث. وأخيراً، فإن فهم خصائص هذه الفئة السكانية وتصوراتها سيساعد المنظمات على تقديم توصيات ذات مغزى لتحسين أداء الموظفين، والحد من ضغوط العمل، وزيادة الفعالية التنظيمية الشاملة من خلال تطوير الذكاء العاطفي.

حدود الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة عدة محددات تُحدد نطاقها وتؤثر على تفسير نتائجها. تُصنف هذه المحددات إلى محددات زمنية وجغرافية وبشرية وموضوعية.

1. المحددات المكانية:

أُجريت هذه الدراسة من قبل مؤسسات مقرها المملكة العربية السعودية. وتركز على العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة وشبه الحكومية في جميع أنحاء المملكة. ونتيجةً لذلك، تقتصر النتائج على البيئة التنظيمية السعودية، وقد لا تكون قابلة للتطبيق مباشرةً على الشركات العاملة في دول أخرى ذات سياقات ثقافية أو اقتصادية أو تنظيمية مختلفة.

2. المحددات الزمنية:

أُجريت هذه الدراسة خلال فترة جمع البيانات للعام الدراسي 2025-2026. وتمثل النتائج وجهات نظر المشاركين وخبراتهم خلال هذه الفترة. وقد تؤثر التغييرات في الإجراءات التنظيمية أو الأوضاع الاقتصادية أو بيئات العمل بعد فترة جمع البيانات على مدى ملاءمة النتائج على المدى البعيد.

3. المحددات البشرية:

تركز هذه الدراسة على العاملين في الشركات السعودية في مختلف القطاعات والمستويات الإدارية. تستند النتائج إلى إجابات العينة المختارة، وقد لا تعكس بالضرورة وجهات نظر جميع العاملين في المجموعة المستهدفة. علاوة على ذلك، يستثني الاستطلاع غير العاملين حالياً في مؤسسات سعودية.

4. قيود الموضوع:

يركز البحث على تأثير الذكاء العاطفي كمتغير مستقل على ثلاث متغيرات تابعة: تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، والحد من ضغوط العمل. أما العناصر الأخرى التي قد تؤثر على هذه النتائج، مثل ثقافة المؤسسة، وأسلوب القيادة، والرضا الوظيفي، وبيئة العمل، وتجربة الموظف، فهي خارج نطاق هذا البحث ولن يتم التطرق إليها بشكل صريح.

خطوات جمع البيانات:

تُعدّ عملية جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، إذ تُوفّر المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث وتقييم الفرضيات. في هذا البحث، جُمعت البيانات باستخدام استبيان مُهيكل مُصمّم خصيصًا لتقييم الذكاء العاطفي وتأثيره على تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، والحدّ من ضغوط العمل لدى العاملين السعوديين.

تمثّلت المرحلة الأولى في جمع البيانات في تقييم شامل للأدبيات الأكاديمية، والكتب، والمقالات المنشورة في المجالات العلمية، والأبحاث السابقة حول الذكاء العاطفي والسلوك التنظيمي. ساعدت هذه المراجعة في تحديد أهم الأبعاد والمؤشرات لتقييم متغيرات البحث. وبناءً على هذه المراجعة، صيغت أسئلة الاستبيان ورُتبت في أقسام للمتغيرات المستقلة والتابعة.

بعد إعداد الاستبيان، عُرض على لجنة من الخبراء الأكاديميين والمتخصصين في الإدارة والسلوك التنظيمي لتقييم صلاحية محتواه. رُوّجت ملاحظاتهم واقتراحاتهم بعناية، وأُجريت تعديلات لتحسين وضوح أسئلة الاستبيان وملاءمتها وشموليتها.

ثم وُزعت النسخة النهائية من الاستبيان على العاملين في المؤسسات السعودية. تم إجراء الاستطلاع إلكترونيًا عبر منصات الإنترنت لتشجيع المشاركة وزيادة معدلات الاستجابة. أُبلغ المشاركون بهدف الدراسة ووُعدوا بأن أي معلومات يقدمونها ستُحفظ بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث الأكاديمي. كانت المشاركة في البحث اختيارية تمامًا، وحُثّ المشاركون على الإجابة عن جميع الأسئلة بصدق وأمانة.

بعد جمع الاستبيانات المكتملة، خضعت الإجابات لتقييم دقيق للكشف عن أي بيانات مفقودة أو متضاربة. ولضمان جودة البيانات وموثوقيتها، استُبعدت الاستبيانات غير الصالحة من الدراسة. رُمزت الإجابات الصالحة وأدخلت في برنامج SPSS لمزيد من الدراسة.

أخيراً، استُخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتقييم البيانات المُجمعة وتحديد العلاقات بين متغيرات البحث. ضمن هذا الإجراء المنهجي أن تكون البيانات المُجمعة موثوقة ودقيقة ومناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من الفرضيات المطروحة.

محددات حجم العينة:

يُعدّ اختيار حجم العينة المناسب مرحلةً مهمةً في عملية البحث، إذ يؤثر بشكل مباشر على دقة نتائج الدراسة وموثوقيتها وقابليتها للتعميم. يجب أن يكون حجم العينة كافياً لتمثيل المجتمع المستهدف بدقة، مع مراعاة الوقت والتكلفة واحتياجات معالجة البيانات.

تمّ أخذ عدة اعتبارات في الحسبان عند تحديد حجم العينة لهذه الدراسة. أولها حجم مجتمع الدراسة، الذي شمل موظفين من مختلف المؤسسات في المملكة العربية السعودية. ولأنّ المجتمع واسع ومتنوع، فقد كان من الضروري اختيار عينة تمثيلية من مختلف القطاعات والمستويات التنظيمية والخلفيات المهنية.

ثانياً، تمّ تحديد مستوى الثقة المطلوب. وقد تمّ اختيار مستوى ثقة بنسبة 95%، لأنه متعارف عليه في بحوث العلوم الاجتماعية، ويُعطي مستوى عالٍ من الثقة بصحة النتائج. ثالثاً، هامش الخطأ المسموح به، والذي حُدّد بنسبة 5%. يضمن هذا الهامش دقة النتائج مع مراعاة الجانب العملي.

من العوامل الرئيسية الأخرى التي يجب مراعاتها التنوع المتوقع في وجهات نظر المشاركين وخبراتهم فيما يتعلق بالذكاء العاطفي، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل. ويتطلب هذا التنوع الكبير حجم عينة أكبر لضمان تمثيل كافٍ لمختلف وجهات النظر داخل المجتمع.

كما قِيمَ البحث الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ونظرًا لاعتماد الدراسة على الإحصاء الوصفي، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار، كان حجم العينة الكبير ضروريًا لضمان القوة الإحصائية والنتائج ذات الدلالة. فحجم العينة الأكبر يزيد من القدرة على اكتشاف الارتباطات الهامة بين متغيرات الدراسة، ويعزز موثوقية نتائج البحث.

حُسِبَ حجم العينة النهائي بناءً على عدد الردود الصحيحة الواردة من المشاركين. ولم تُدرج في التحليل النهائي إلا الاستبيانات المكتملة بشكل صحيح والتي استوفت معايير الدراسة. وقد ضمنت هذه الطريقة أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المستهدف، وأن تُعمم النتائج بثقة معقولة على الأفراد العاملين في الشركات السعودية.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

مقدمة:

يُحلل هذا الفصل البيانات المُستقاة من المشاركين في الدراسة، ويدرس الاستنتاجات المُستخلصة باستخدام الأساليب الإحصائية المُستخدمة في البحث. يهدف هذا الفصل بشكل أساسي إلى دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والمتغيرات التابعة، وهي: تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، والحد من ضغوط العمل لدى العاملين السعوديين. وقد أُجري التحليل وفقاً لأهداف البحث وفرضياته المُحددة في الفصول السابقة من الدراسة.

يبدأ الفصل بوصف الخصائص الديموغرافية للمستجيبين، والتي تتضمن بيانات شخصية ومهنية ذات صلة. يُعد فهم الخصائص الديموغرافية للمشاركين أمراً بالغ الأهمية، إذ يُوفر معلومات حول تكوين عينة البحث، ويُتيح تفسيراً أدق للنتائج. وقد استُخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف خصائص المستجيبين، فضلاً عن توزيع إجاباتهم على متغيرات البحث. بعد التحليل الديموغرافي، يُناقش الفصل نتائج اختبارات الموثوقية والصلاحية المُستخدمة لتقييم جودة أداة الدراسة. يُحدد تحليل الموثوقية اتساق مقاييس القياس، بينما تضمن فحوصات الصلاحية أن الاستبيان يقيس بشكل مناسب المفاهيم المُستهدفة. تُسهم هذه التقنيات في تعزيز الثقة بصحة البيانات المُجمعة وموثوقيتها.

يُحلل هذا الفصل متغيرات البحث باستخدام الإحصاءات الوصفية، كالمتوسطات والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية. تُقدم هذه المقاييس الإحصائية صورة شاملة لتقييمات المشاركين للذكاء العاطفي، مُحددةً نقاط القوة والضعف، ومُساهمةً في تحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل.

بالإضافة إلى ذلك، تُستخدم التحليلات الإحصائية الاستدلالية لتقييم فرضيات الدراسة ودراسة الارتباطات بين المتغيرات. يُستخدم تحليل الارتباط لتقييم قوة واتجاه العلاقات، بينما يُستخدم تحليل الانحدار لتحديد مدى تأثير الذكاء العاطفي على المتغيرات التابعة. تُعرض النتائج في جداول ورسوم بيانية لتسهيل الفهم والمناقشة.

أخيراً، يُقدم هذا الفصل تقييمًا شاملاً للنتائج، مُؤكدًا على أهميتها في ضوء أهداف الدراسة والدراسات السابقة. تُشكل النتائج الواردة في هذا الفصل أساساً للاستنتاجات والتوصيات والنتائج التي سيتم تناولها في الفصل التالي. يحاول هذا الفصل تقديم بيانات تجريبية حول وظيفة الذكاء العاطفي في التأثير على أداء الموظفين ونتائج مكان العمل داخل الشركات السعودية باستخدام نهج تحليلي منهجي وموضوعي.

تحليل البيانات:

يُعدّ تحليل البيانات خطوةً أساسيةً في عملية البحث، إذ يُتيح للباحث تحويل البيانات الأولية إلى معلوماتٍ مفيدةٍ تُساعده على الإجابة عن أسئلة البحث واختبار الفرضيات. في هذه الدراسة، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، وهو أحد أكثر برامج التحليل الإحصائي استخدامًا في بحوث العلوم الاجتماعية. وقد أُجري التحليل بعناية فائقةٍ للتأكد من دقة النتائج وموثوقيتها وصحتها.

بدأت الدراسة بتحضير البيانات، وشمل ذلك فحص الاستبيانات المكتملة، وترميز الإجابات، وإدخالها في برنامج التحليل الإحصائي. خضعت البيانات لمراجعةٍ دقيقةٍ للتأكد من خلوها من القيم المفقودة، والتناقضات، والأخطاء التي قد تؤثر على جودة النتائج. ولم تُستخدم في التحليل النهائي إلا الإجابات الصحيحة والكاملة.

استُخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف خصائص المستجيبين وتقديم لمحةٍ عامةٍ عن متغيرات البحث. كما استُخدمت التكرارات والنسب المئوية لتحديد البيانات الديموغرافية، مثل الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والوظيفة، وسنوات الخبرة. علاوة على ذلك، استُخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقييم الذكاء العاطفي للمشاركين، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل.

تم تقييم موثوقية أدوات القياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ. استُخدم هذا الاختبار لفحص الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبيان، ومدى دقتها في تقييم المفاهيم المستهدفة. كما استُخدمت فحوصات التحقق من الصحة لضمان أن الاستبيان يعكس الأفكار قيد الدراسة بشكل صحيح.

استُخدمت أيضًا الأساليب الإحصائية الاستدلالية لدراسة الروابط بين متغيرات الدراسة، وتقييم فرضيات البحث. استُخدم تحليل الارتباط لتحديد حجم واتجاه العلاقات بين الذكاء العاطفي والمتغيرات التابعة. استُخدم تحليل الانحدار لدراسة مدى تأثير الذكاء العاطفي على تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وضغوط العمل.

عُرِضت نتائج هذه الدراسات في جداول ورسوم بيانية لتسهيل الفهم والمقارنة. حُدِدت الدلالة الإحصائية باستخدام عتبة 0.05 المتعارف عليها. من خلال هذه الأساليب التحليلية، تمكنت الدراسة من تقديم بيانات تجريبية حول تأثير الذكاء العاطفي على نتائج مكان العمل المهمة مع تحقيق أهداف البحث في الوقت نفسه.

الوصف الاحصائي لبيانات التجربة

يعرض الجدول الإحصاءات الوصفية للخصائص الديموغرافية ومتغيرات الدراسة المستمدة من إجابات 191 مشاركًا. يشمل التحليل الوصفي المتوسط، والانحراف المعياري، ومعامل الالتواء، ومعامل التفرطح، مما يوفر صورة شاملة لتوزيع البيانات وتقييمات المشاركين للذكاء العاطفي لقادة المشاريع وتأثيره على أداء فريق المشروع.

تُظهر النتائج أن جميع المتغيرات تم تقييمها باستخدام 191 إجابة صحيحة، مما يدل على مجموعة بيانات شاملة خالية من القيم المفقودة. بلغ متوسط العمر 2.90 عامًا، بانحراف معياري قدره 1.376، مما يشير إلى توزيع واسع للأفراد في جميع الفئات العمرية. بلغ متوسط متغير الجنس 1.59 عامًا، بانحراف معياري قدره 0.493، بينما بلغ متوسط متغير المؤهل التعليمي 2.47 عامًا، بانحراف معياري قدره 1.113، مما يشير إلى أن العينة شملت أفرادًا من خلفيات تعليمية متنوعة.

فيما يتعلق بخصائص الذكاء العاطفي، حصلت عبارة "يدرك قائد المشروع نقاط قوته وضعفه بوضوح" على أعلى متوسط درجات بلغ 3.04، بانحراف معياري قدره 1.507. تشير هذه النتيجة إلى أن المشاركين غالبًا ما يرون أن قادة المشاريع يتمتعون بدرجة عالية من الوعي الذاتي، والذي يُعد جانبًا أساسيًا من جوانب الذكاء العاطفي. يُمكن الوعي الذاتي القادة من فهم نقاط قوتهم وضعفهم وميولهم السلوكية، مما يُحسن عملية اتخاذ القرارات وفعالية القيادة.

أما عبارة "يتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متوازنة وعقلانية" فقد حصلت على متوسط درجات بلغ 2.90 وانحراف معياري قدره 1.578. تشير هذه الإحصائية إلى أن العديد من المشاركين يرون أن قادة المشاريع يُظهرون حكمًا منطقيًا وتحكمًا عاطفيًا عند التعامل مع العقبات ومشكلات بيئة العمل. علاوة على ذلك، حصلت عبارة "يتعامل قائد المشروع مع جميع أعضاء الفريق بإنصاف واحترام" على متوسط درجات بلغ 2.88 وانحراف معياري قدره 1.383، مما يُبرز أهمية الإنصاف والاحترام في الحفاظ على علاقات قوية داخل فرق العمل.

أظهرت مؤشرات الذكاء العاطفي الأخرى متوسطات متواضعة. فقد حصلت عبارة "يُبدى قائد المشروع اهتمامًا حقيقيًا بمشاكل أعضاء الفريق" على متوسط 2.84، بينما سجلت عبارتا "يراجع قائد المشروع سلوكه بانتظام لتحسين أدائه القيادي" ويظهر قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغيرات غير المتوقعة" متوسط 2.80 تقريبًا. تشير هذه البيانات إلى أن المشاركين عادةً ما يرون أن قادة المشاريع يُظهرون مستويات متوسطة من الوعي العاطفي والمرونة والتحسين الذاتي المستمر.

في المقابل، حصلت عبارة "يتقبل قائد المشروع الملاحظات والنقد البناء" على أدنى متوسط بلغ 2.52 بانحراف معياري قدره 1.406. قد تشير هذه النتيجة إلى أن بعض القادة يواجهون صعوبة في تقبل النقد أو دمج المدخلات في استراتيجياتهم القيادية. وبما أن الاستجابة للملاحظات عنصر أساسي في الذكاء العاطفي، فإن هذا البحث يكشف عن سبيل محتمل لتطوير القيادة في سياقات المشاريع.

كما تشير النتائج إلى أن متوسطات خصائص أداء الفريق تراوحت بين 2.66 و2.88. حصلت العبارات المتعلقة بإدراك احتياجات أعضاء الفريق، وتعزيز التعاون، وحل المشكلات، وتحفيز العاملين، وتطوير علاقات عمل متينة، على متوسطات معتدلة. تشير هذه النتائج إلى أن قادة المشاريع يُسهمون عادةً بشكل إيجابي في أداء الفريق، مع وجود فرصة لتحقيق مزيد من التقدم في تعزيز التعاون والتواصل ومشاركة الفريق.

أما فيما يتعلق بتشتت الإجابات، فقد تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 1.367 و1.578، مما يُظهر تنوعاً كبيراً في وجهات نظر المشاركين. يُبين هذا أنه على الرغم من تشابه أحكام المشاركين بشأن سمات القيادة الرئيسية، إلا أن الاختلافات في الخبرات الفردية والظروف التنظيمية قد أثرت على تقييماتهم.

تراوحت قيم الالتواء بين -0.376 و0.410. وبما أن جميع قيم الالتواء تقع ضمن النطاق المتعارف عليه ± 1 ، يُمكن اعتبار البيانات موزعة توزيعاً منتظماً تقريباً. تشير قيم الالتواء الموجبة إلى تركيز طفيف للإجابات نحو مستويات موافقة منخفضة، بينما تعكس القيم السالبة اتجاهاً نحو مستويات موافقة أعلى. ومع ذلك، لا تُشير أي من هذه القيم إلى تباين شديد.

وبالمثل، تراوحت قيم التفرطح بين -1.148 و-1.879. ورغم أن جميع قيم التفرطح سالبة، إلا أنها تبقى ضمن الحدود الإحصائية المقبولة لأبحاث العلوم الاجتماعية. يشير التفرطح السالب إلى توزيع أكثر تسطحاً مقارنةً بالتوزيع الطبيعي، مما يعني أن الإجابات كانت موزعة على فئات متعددة بدلاً من أن تتركز حول المتوسط. يعكس هذا النمط تبايناً في وجهات نظر المستجيبين مع الحفاظ على توزيع طبيعي مناسب لإجراء المزيد من الدراسات الإحصائية.

Statistics					
Kurtosis	Skewness	Std. Deviation	Mean	N	
				Valid	

-1.251	0.043	1.376	2.90	191	العمر
-1.879	-0.376	0.493	1.59	191	الجنس
-1.345	0.040	1.113	2.47	191	الدرجة العلمية
-1.442	-0.063	1.507	3.04	191	يدرك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح.
-1.179	0.352	1.425	2.70	191	يدرك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح.
-1.364	0.153	1.463	2.78	191	يتعرف قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته.
-1.444	0.196	1.519	2.80	191	يراجع قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي.
-1.148	0.410	1.406	2.52	191	يتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة.
-1.242	0.344	1.440	2.64	191	يحافظ قائد المشروع على هدوئه عند مواجهة ضغوط العمل.
-1.562	0.084	1.578	2.90	191	يتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية.
-1.447	0.241	1.547	2.72	191	يسيطر قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة.
-1.340	0.109	1.416	2.80	191	يُظهر قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغيرات المفاجئة.
-1.358	0.209	1.483	2.79	191	يتفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق.
-1.455	0.047	1.480	2.84	191	يُظهر قائد المشروع اهتمامًا حقيقيًا بمشكلات أعضاء الفريق.
-1.238	0.028	1.383	2.88	191	يتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق.
-1.263	0.146	1.367	2.74	191	يشجع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق.
-1.238	0.348	1.445	2.66	191	ينجح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق.
-1.243	0.286	1.430	2.70	191	يحفز قائد المشروع أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع.
-1.422	0.279	1.515	2.72	191	يبني قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق.

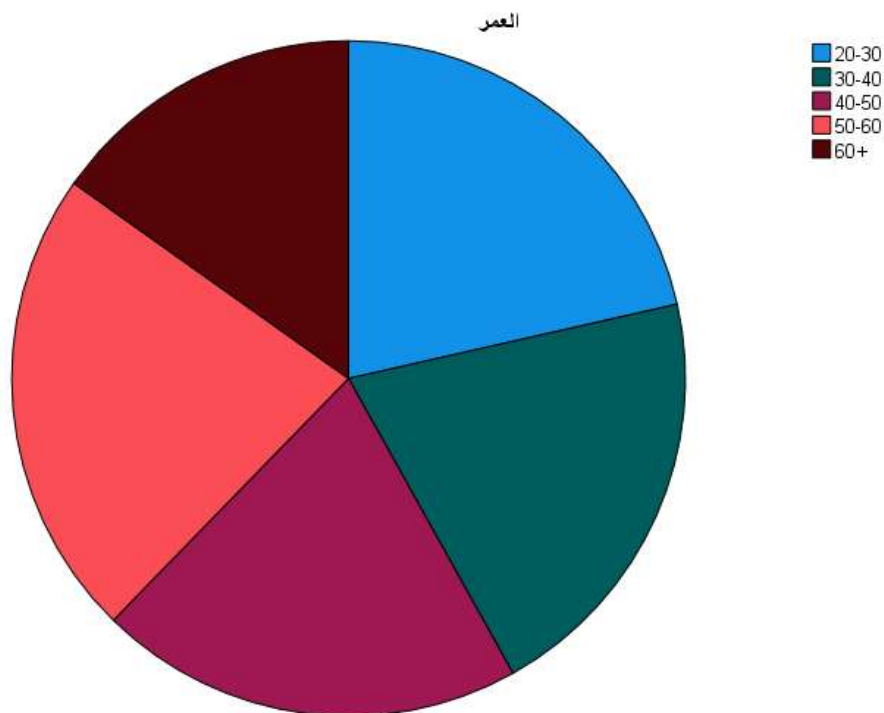
جدول 1 : الوصف الاحصائي للبيانات

1. عمر المشاركين في التجربة

يوضح الجدول توزيع أعمار المشاركين في البحث. تشير البيانات إلى أن العينة شملت 191 مستجيبًا موزعين على خمس فئات عمرية. كانت الفئة الأكبر هي الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 50 و60 عامًا، حيث شكلوا 22.5% (ن = 43) من إجمالي العينة. تلتها الفئة العمرية من 20 إلى 30 عامًا، بنسبة 21.5% (ن = 41). شكلت الفئتان العمريتان من 30 إلى 40 عامًا ومن 40 إلى 50 عامًا 20.4% لكل منهما (ن = 39) من المستجيبين. في المقابل، شكل الأفراد الذين تبلغ أعمارهم 60 عامًا فأكثر النسبة الأقل من العينة، بنسبة 15.2% (ن = 29). ويُظهر التوزيع المتساوي تقريبًا بين الفئات العمرية أن الاستبيان جمع وجهات نظر من أشخاص في مراحل مختلفة من حياتهم المهنية. يعزز هذا التنوع تمثيلية العينة، ويُتيح فهمًا أعمق للآراء حول الذكاء العاطفي لقادة المشاريع وفعالية فرق العمل.

عمر المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	41	21.5	21.5	21.5
	30-40	39	20.4	20.4	41.9
	40-50	39	20.4	20.4	62.3
	50-60	43	22.5	22.5	84.8
	60+	29	15.2	15.2	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة



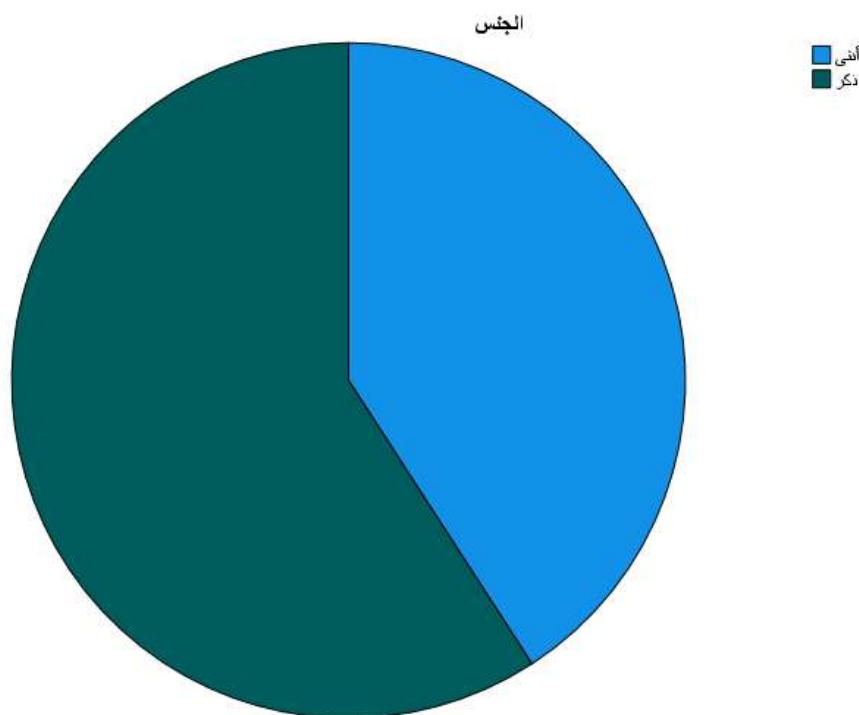
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

2. جنس المشاركين في التجربة

يوضح الجدول توزيع المشاركين حسب الجنس. تشير النتائج إلى أن المشاركين الذكور شكلوا غالبية العينة، بنسبة 59.2% (ن = 113)، بينما شكلت الإناث 40.8% (ن = 78). وعلى الرغم من أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث، إلا أن العينة تُظهر تنوعاً جيداً بين الجنسين. يشمل هذا التوزيع رؤية قيّمة من كلا الجنسين، مما يسمح بدراسة أكثر شمولاً لسلوكيات القيادة واستراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات السعودية.

جنس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	78	40.8	40.8	40.8
	ذكر	113	59.2	59.2	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة



رسم توضيحي 3 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

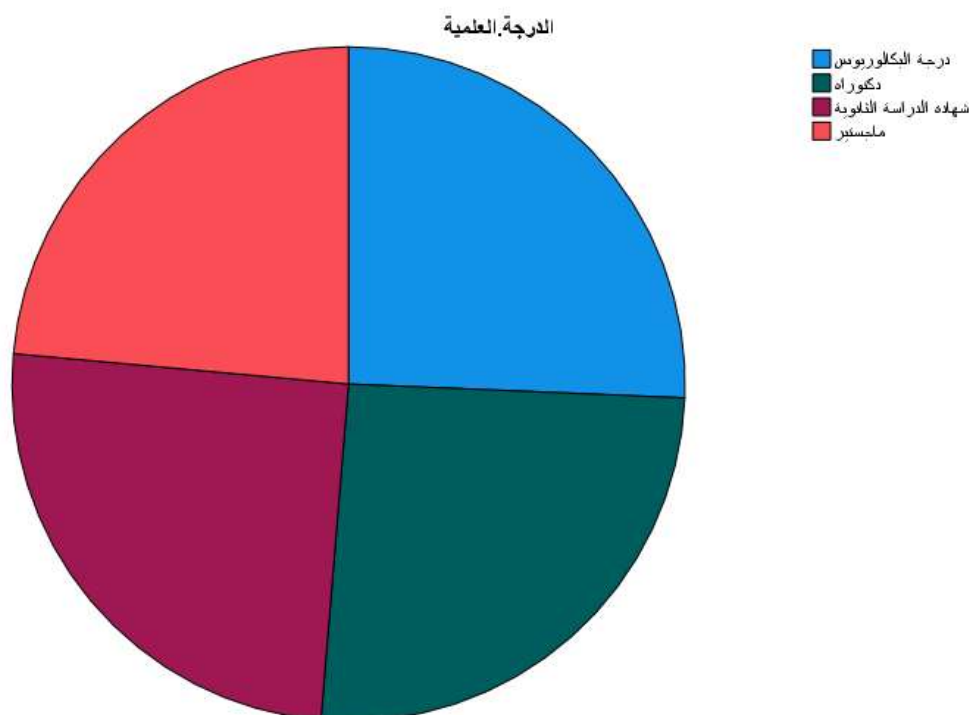
3. الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

يوضح الجدول المؤهلات التعليمية للمشاركين. تشير البيانات إلى توزيع متساوٍ تقريبًا بين مختلف المستويات التعليمية. مثل الحاصلون على درجة البكالوريوس 25.7% (ن = 49) من العينة، بينما مثل الحاصلون على درجة الدكتوراه نسبة مماثلة (25.7%، ن = 49). شكّل الحاصلون على شهادة الثانوية العامة 25.1% من المشاركين (ن = 48)، بينما شكّل الحاصلون على درجة الماجستير 23.6% (ن = 45). ويشير التوزيع المتقارب بين الفئات التعليمية إلى أن البحث شمل مشاركين ذوي خلفيات أكاديمية متنوعة. يُسهم هذا التنوع في تعزيز مصداقية النتائج من خلال تضمين آراء مستجيبين بمستويات متفاوتة من التحصيل العلمي والكفاءة المهنية.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	49	25.7	25.7	25.7

دكتوراه	49	25.7	25.7	51.3
شهادة الدراسة الثانوية	48	25.1	25.1	76.4
ماجستير	45	23.6	23.6	100.0
Total	191	100.0	100.0	

جدول 4 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة



رسم توضيحي 4 : التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

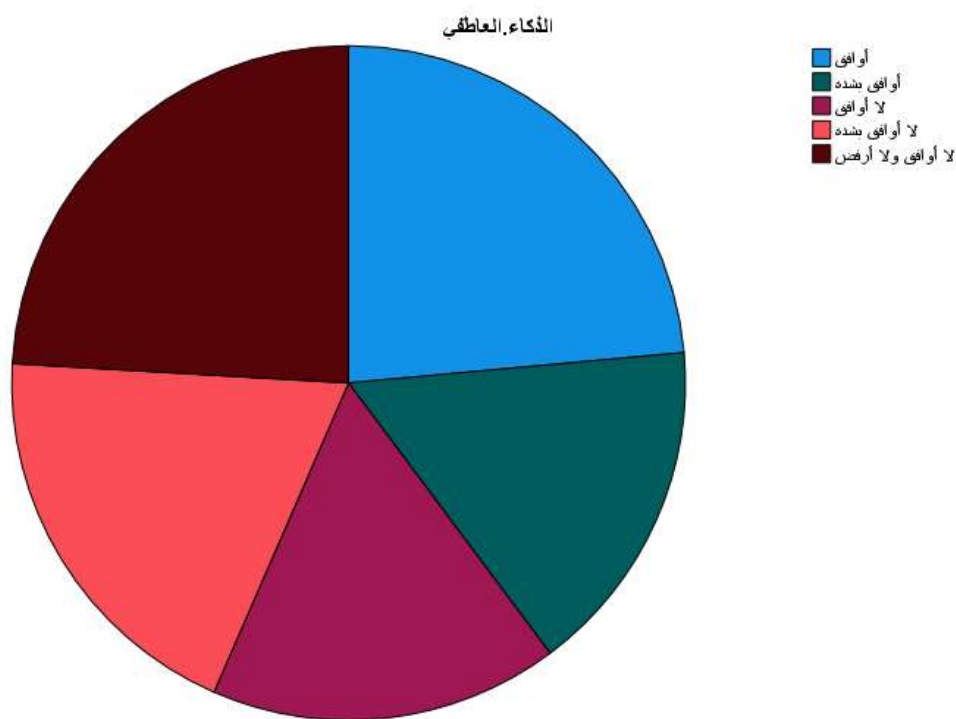
4. يدرك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح

يُبرز الجدول آراء المستجيبين حول مدى إدراك قادة المشاريع لنقاط قوتهم وضعفهم. تشير النتائج إلى أن 23.6% من المستجيبين (ن = 45) وافقوا على العبارة، بينما وافق 16.2% (ن = 31) بشدة. وبلغت نسبة الإجابات الإيجابية مجتمعة 39.8% من العينة. ومن جهة أخرى، أبدى 16.8% (ن = 32) عدم موافقتهم، بينما أبدى 19.4% (ن = 37) عدم موافقتهم بشدة، مما أسفر عن معدل عدم موافقة تراكمي قدره 36.2%. بالإضافة إلى ذلك، التزم 24.1% (ن = 46) من المشاركين الحياد. تشير هذه

البيانات إلى تباين آراء المشاركين فيما يتعلق بوعي قادة المشاريع بذواتهم. فبينما قيّم عدد كبير من المشاركين قادة المشاريع بأنهم يمتلكون فهمًا واضحًا لنقاط قوتهم وضعفهم، أعرب عدد مماثل عن حيرته أو عدم موافقته، مما يوحي بتنوع محتمل في أساليب القيادة بين الشركات.

يدرك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	23.6	23.6	23.6
	أوافق بشدة	31	16.2	16.2	39.8
	لا أوافق	32	16.8	16.8	56.5
	لا أوافق بشدة	37	19.4	19.4	75.9
	لا أوافق ولا أرفض	46	24.1	24.1	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 5 : الوصف الاحصائي لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح



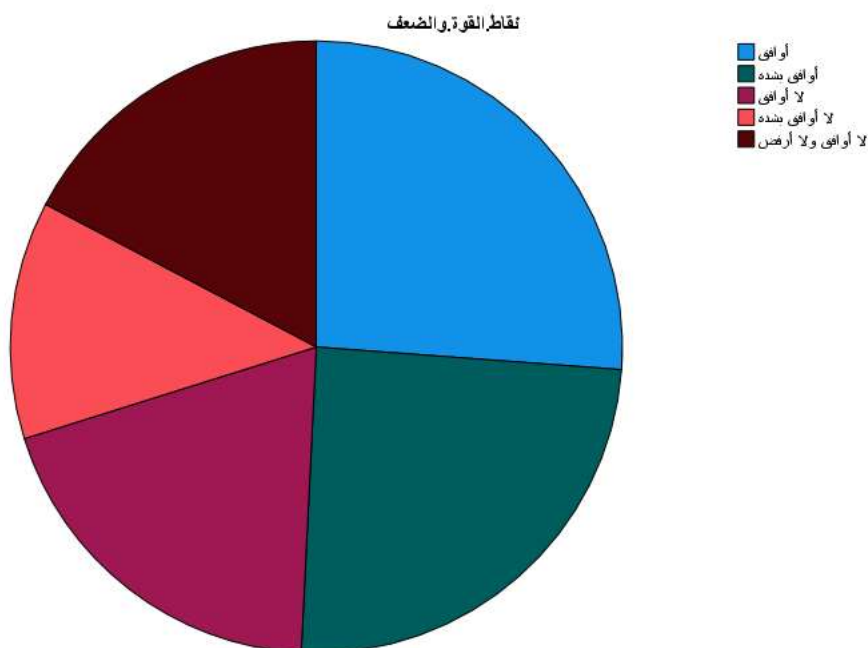
رسم توضيحي 5 : التمثيل البياني لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح

5. يدرك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح

يتناول الجدول بمزيد من التفصيل وجهات نظر المشاركين حول فهم قادة المشاريع لنقاط قوتهم وضعفهم. أظهرت النتائج أن 26.2% (ن = 50) من المشاركين وافقوا على العبارة، بينما وافق 24.6% (ن = 47) بشدة، ما أسفر عن مستوى موافقة إجمالي قدره 50.8%. وفي المقابل، لم يوافق 19.4% (ن = 37) على العبارة، بينما لم يوافق 12.6% (ن = 24) بشدة، ليبلغ إجمالي نسبة عدم الموافقة 32.0%. علاوة على ذلك، اختار 17.3% (ن = 33) من المشاركين الخيار المحايد. تشير البيانات إلى أن أكثر من نصف المشاركين يرون أن قادة المشاريع يتمتعون بفهم عميق لنقاط قوتهم وضعفهم. تشير هذه النسبة إلى مستوى جيد من الوعي الذاتي، الذي يُعدّ عنصرًا أساسيًا في الذكاء العاطفي والقيادة الناجحة.

يدرك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	26.2	26.2	26.2
	أوافق بشدة	47	24.6	24.6	50.8
	لا أوافق	37	19.4	19.4	70.2
	لا أوافق بشدة	24	12.6	12.6	82.7
	لا أوافق ولا أرفض	33	17.3	17.3	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الإحصائي لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح



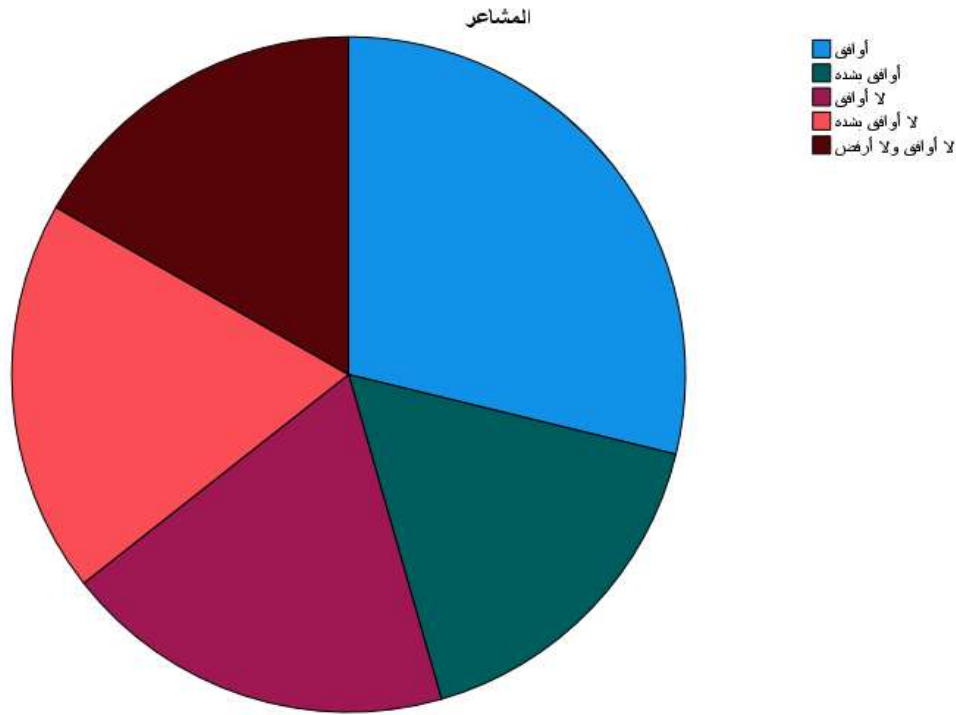
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لإدراك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح

6. يتعرف قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته

يعرض الجدول تعليقات المشاركين حول قدرة قادة المشاريع على إدراك مشاعرهم وفهم كيفية تأثير هذه المشاعر على خياراتهم. تشير البيانات إلى أن 28.8% (ن = 55) وافقوا، و16.8% (ن = 32) وافقوا بشدة، مما يُعطي معدل موافقة إجمالي قدره 45.6%. وفي المقابل، عارض 18.8% (ن = 36) وعارض 18.8% آخرون (ن = 36) بشدة، مما يُشير إلى معدل معارضة تراكمي قدره 37.6%. أما النسبة المتبقية البالغة 16.8% (ن = 32) من المشاركين فقد أبدوا مواقف محايدة. تُشير هذه النتائج إلى أن عددًا كبيرًا من المشاركين يرون قادة المشاريع على أنهم يتمتعون بوعي عاطفي وقدرة على فهم تأثير عواطفهم على قرارات الإدارة. ومع ذلك، فإن المستوى المرتفع نسبيًا من المعارضة يُشير إلى أن الوعي الذاتي العاطفي قد يختلف بين مديري المشاريع في مختلف البيئات التنظيمية.

يتعرف قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	28.8	28.8	28.8
	أوافق بشدة	32	16.8	16.8	45.5
	لا أوافق	36	18.8	18.8	64.4
	لا أوافق بشدة	36	18.8	18.8	83.2
	لا أوافق ولا أرفض	32	16.8	16.8	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لمعرفة قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته



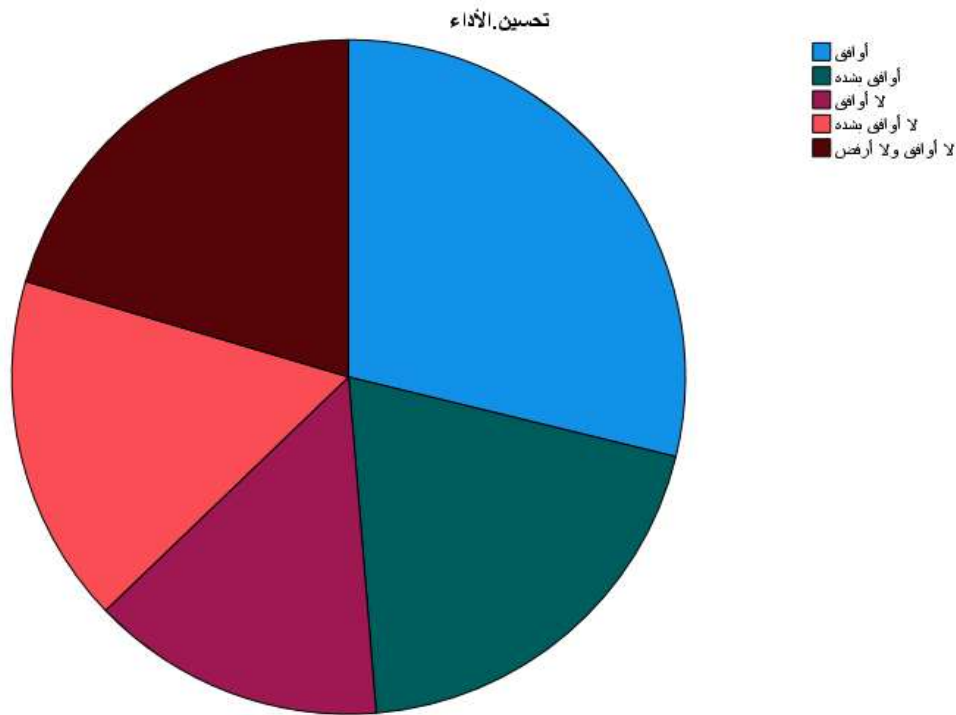
رسم توضيحي 7 : التمثيل البياني لمعرفة قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته

7. يراجع قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي.

يوضح الجدول آراء المشاركين حول ما إذا كان قادة المشاريع يراجعون ويقيمون أعمالهم بانتظام لتعزيز فعالية القيادة. تشير البيانات إلى أن 28.8% (ن = 55) وافقوا، و19.9% (ن = 38) وافقوا بشدة، ما أسفر عن نسبة موافقة إجمالية قدرها 48.7%. وفي المقابل، لم يوافق 14.1% (ن = 27) على ذلك، و16.8% (ن = 32) لم يوافقوا بشدة، ما أسفر عن نسبة عدم موافقة تراكمية قدرها 30.9%. بالإضافة إلى ذلك، اختار 20.4% (ن = 39) من المشاركين الخيار المحايد. تكشف النتائج أن أكثر من نصف المشاركين يرون أن قادة المشاريع يحرصون على التأمل الذاتي ومراجعة سلوكهم بانتظام لتطوير مهاراتهم القيادية. يؤكد هذا الاستنتاج على ضرورة التطوير الذاتي المستمر كعنصر أساسي في الذكاء العاطفي والقيادة الفعالة للمشاريع. كما أن وجود نسبة عالية من الحياد والاختلاف يوفر أيضاً إمكانية للشركات لتوسيع برامج تطوير القيادة وتعزيز ممارسات القيادة المدروسة.

يراجع قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	28.8	28.8	28.8
	أوافق بشدة	38	19.9	19.9	48.7
	لا أوافق	27	14.1	14.1	62.8
	لا أوافق بشدة	32	16.8	16.8	79.6
	لا أوافق ولا أرفض	39	20.4	20.4	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 8 : الوصف الاحصائي لمراجعة قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي



رسم توضيحي 8 : التمثيل البياني لمراجعة قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي

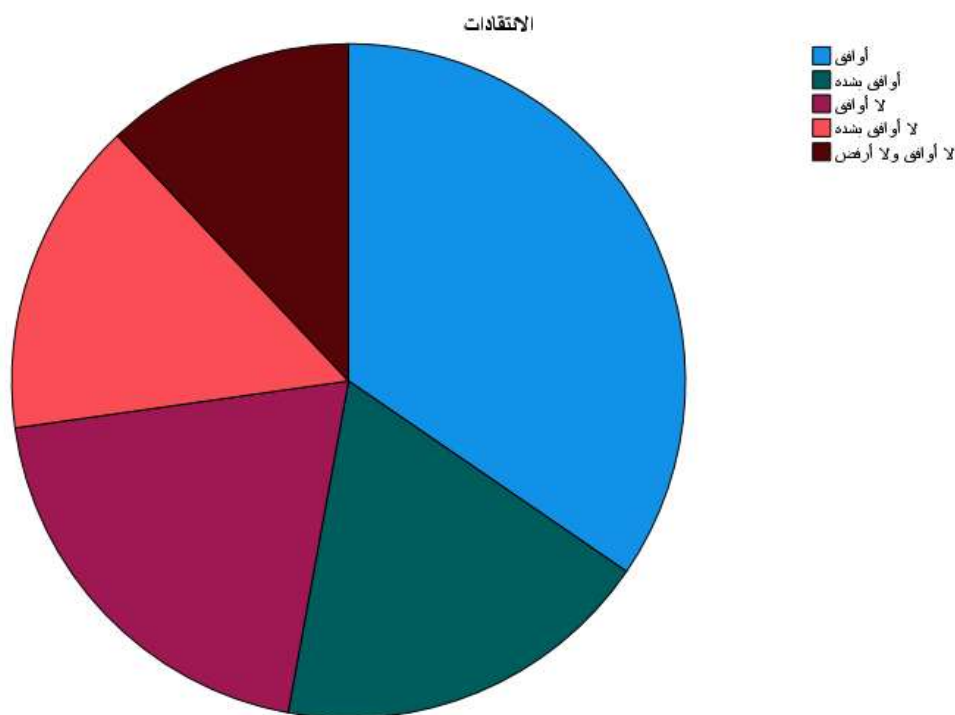
8. يتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة

تكشف النتائج أن غالبية المشاركين يرون أن قادة المشاريع يستجيبون للملاحظات البناءة والنقد البناء. تحديدًا، وافق 34.6% من المشاركين، ووافق 18.3% منهم بشدة، بنسبة موافقة إجمالية بلغت 52.9%. في المقابل، لم يوافق 19.9%، وعارض 15.2%

بشدة، بينما بقي 12.0% محايدين. تشير هذه النتائج إلى أن العديد من قادة المشاريع يُظهرون استعدادًا لتقبل النقد واستخدامه كأداة للتطوير الذاتي والنمو المهني. يُبرز هذا السلوك سمة أساسية من سمات الذكاء العاطفي، إذ إن الانفتاح على النقد قد يُعزز فعالية القيادة، ويُنمي الروابط بين أعضاء الفريق، ويُساهم في تحسين أداء المشروع ونجاح المؤسسة بشكل عام.

يتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	66	34.6	34.6	34.6
	أوافق بشدة	35	18.3	18.3	52.9
	لا أوافق	38	19.9	19.9	72.8
	لا أوافق بشدة	29	15.2	15.2	88.0
	لا أوافق ولا أرفض	23	12.0	12.0	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 9 : الوصف الاحصائي لتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة



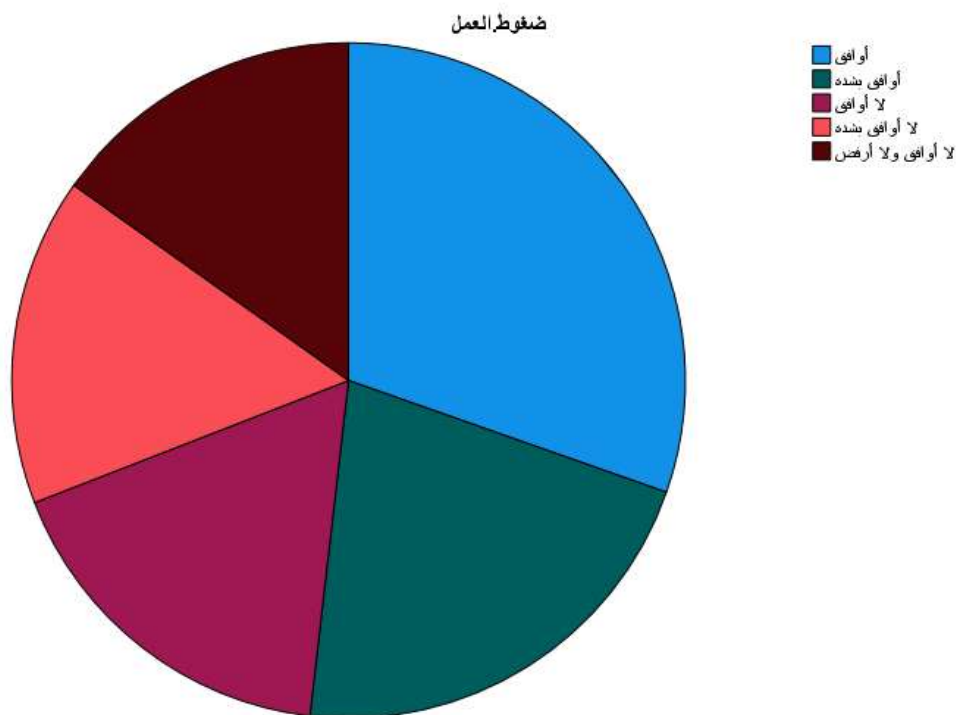
رسم توضيحي 9 : التمثيل البياني لتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة

9. يحافظ قائد المشروع على هدوئه عند مواجهة ضغوط العمل.

تشير النتائج إلى أن معظم المشاركين يرون أن مديري المشاريع قادرون على الحفاظ على هدوئهم عند مواجهة صعوبات العمل. وبالتحديد، وافق 30.4% من المشاركين، ووافق 21.5% بشدة على هذه العبارة، بنسبة موافقة إجمالية بلغت 51.9%. في المقابل، لم يوافق 17.3%، وعارض 15.7% بشدة، بينما بقي 15.2% محايدين. تشير هذه البيانات إلى أن العديد من مديري المشاريع يتمتعون بالاستقرار العاطفي والمرونة في ظل الظروف الصعبة. يُعدّ الحفاظ على الهدوء تحت الضغط سمةً أساسيةً للذكاء العاطفي، إذ يُساعد القادة على اتخاذ قرارات مدروسة، والتعامل مع المشكلات بكفاءة، والحفاظ على ثقة الفريق خلال المواقف الصعبة.

يحافظ قائد المشروع على هدوئه عند مواجهة ضغوط العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	58	30.4	30.4	30.4
	أوافق بشدة	41	21.5	21.5	51.8
	لا أوافق	33	17.3	17.3	69.1
	لا أوافق بشدة	30	15.7	15.7	84.8
	لا أوافق ولا أرفض	29	15.2	15.2	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 10 : الوصف الاحصائي لمحافظة قائد المشروع على هدوئه عند مواجهة ضغوط العمل



رسم توضيحي 10 : التمثيل البياني لمحافظة قائد المشروع على هدونه عند مواجهة ضغوط العمل

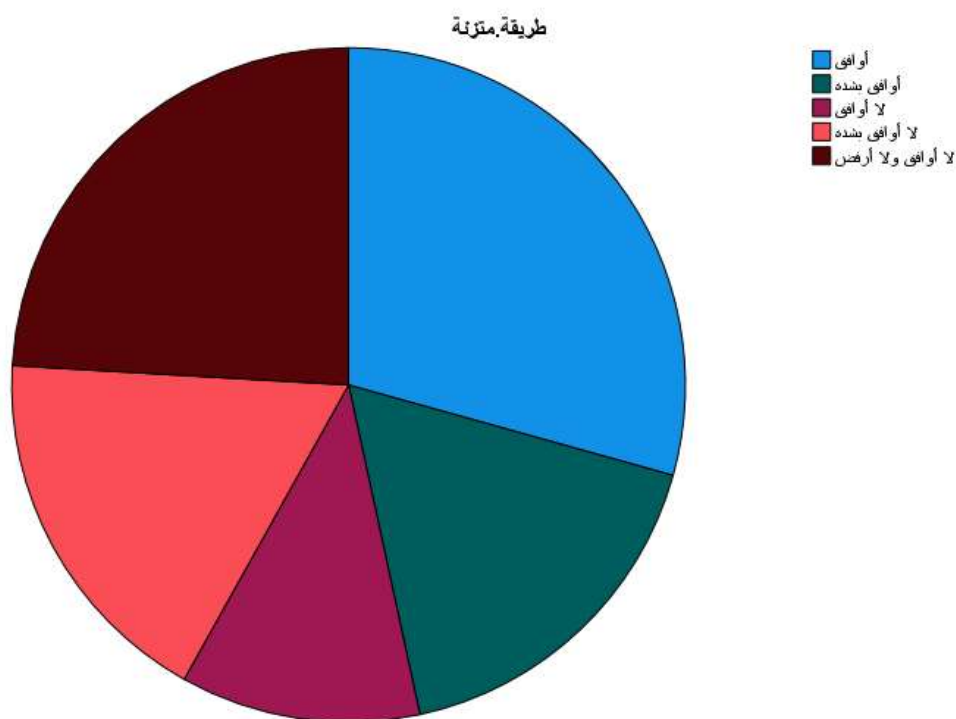
10. يتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية.

تشير البيانات إلى أن 29.3% من المشاركين وافقوا، ووافق 17.3% بشدة على أن قادة المشاريع يتعاملون مع الصعوبات بطريقة متوازنة وعقلانية، بنسبة موافقة إجمالية بلغت 46.6%. في غضون ذلك، أبدى 11.5% من المشاركين عدم موافقتهم، بينما أبدى 17.8% عدم موافقتهم بشدة، في حين اختار 24.1% الخيار المحايد. تشير هذه النتائج إلى أن أكثر من نصف المشاركين يرون أن قادة المشاريع قادرون على معالجة صعوبات العمل بشفافية وحذر. يدل هذا السلوك على عنصر أساسي من الذكاء العاطفي، إذ يساعد حل المشكلات المنطقي القادة على تقليل الخلافات، وتحسين جودة اتخاذ القرارات، والحفاظ على استقرار المشروع في ظل ظروف العمل المتغيرة.

يتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	56	29.3	29.3	29.3

	أوافق بشدة	33	17.3	17.3	46.6
	لا أوافق	22	11.5	11.5	58.1
	لا أوافق بشدة	34	17.8	17.8	75.9
	لا أوافق ولا أرفض	46	24.1	24.1	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 11 : الوصف الاحصائي لتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية



رسم توضيحي 11 : التمثيل البياني لتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية

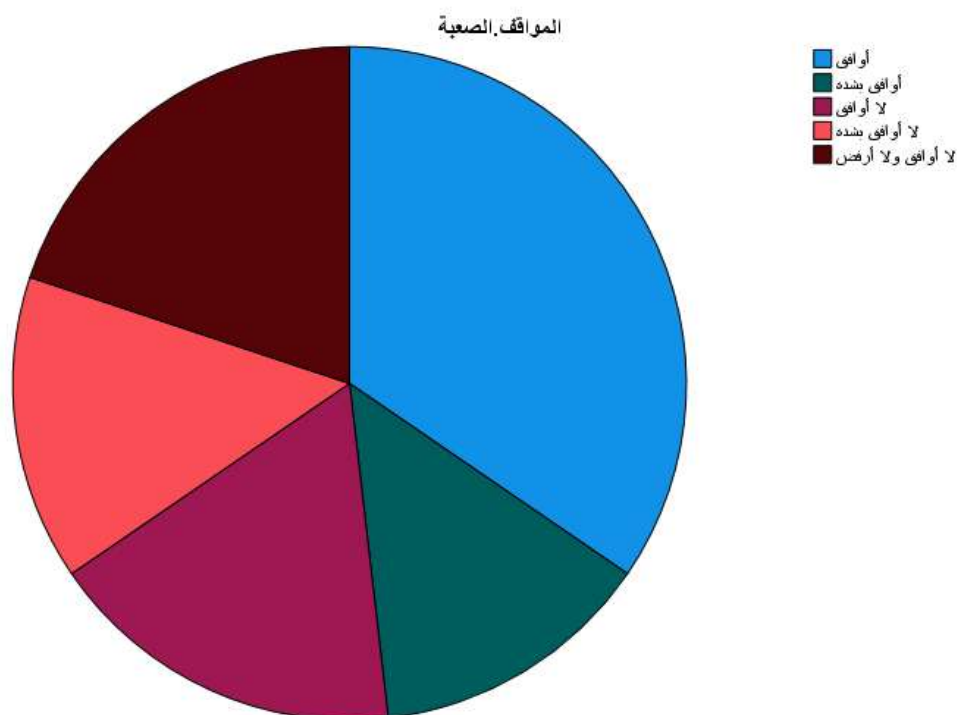
11. يسيطر قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة.

تشير النتائج إلى أن 34.6% من المشاركين وافقوا، و13.6% وافقوا بشدة على أن قادة المشاريع قادرون على تنظيم انفعالاتهم في الظروف الصعبة، مما يحقق نسبة موافقة إجمالية قدرها 48.2%. في المقابل، أبدى 17.3% عدم موافقتهم، و14.7% عدم موافقتهم بشدة، بينما بقي 19.9% على الحياد. تدل هذه النتائج على أن العديد من قادة المشاريع يتمتعون بقدر جيد من

ضبط النفس العاطفي، مما يسمح لهم بالاستجابة بنجاح للظروف الصعبة. يُعدّ ضبط النفس العاطفي أمرًا حيويًا للقيادة الفعّالة، فهو يُقلّل من الانفعالات، ويُعزّز التواصل، ويُساهم في الحفاظ على بيئة عمل سعيدة ومُنتجة.

يسيطر قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	66	34.6	34.6	34.6
	أوافق بشدة	26	13.6	13.6	48.2
	لا أوافق	33	17.3	17.3	65.4
	لا أوافق بشدة	28	14.7	14.7	80.1
	لا أوافق ولا أرفض	38	19.9	19.9	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 12 : الوصف الاحصائي لسيطرة قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة



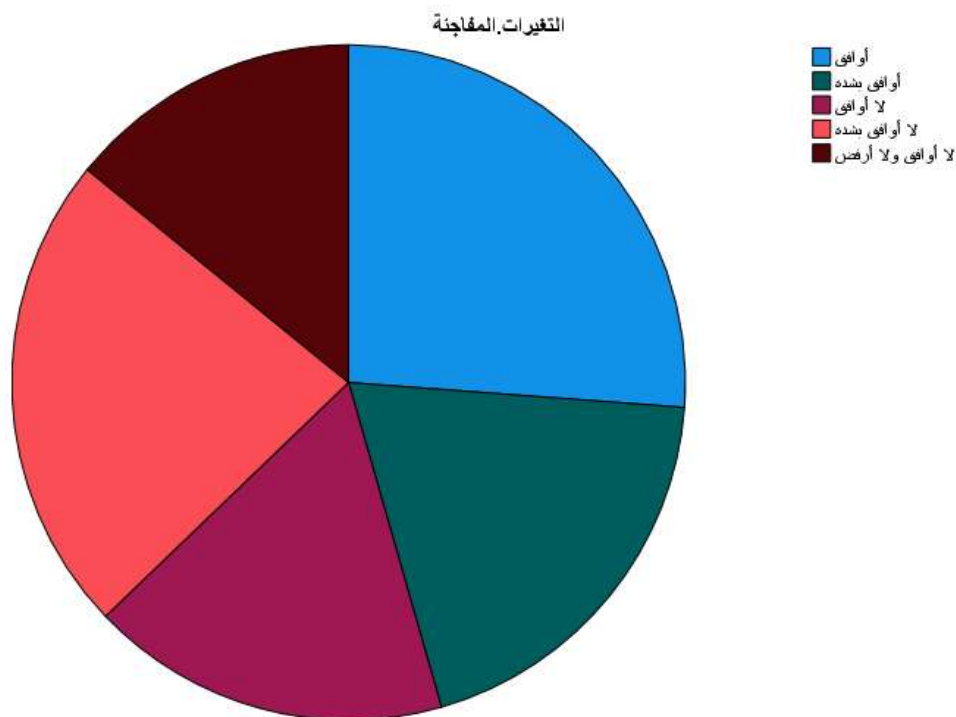
رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني لسيطرة قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة

12. يُظهر قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغيرات المفاجئة

تشير النتائج إلى أن 26.2% من المشاركين وافقوا، و19.4% وافقوا بشدة، على أن قادة المشاريع يُظهرون مرونة عند التعامل مع التغييرات غير المتوقعة، مما أسفر عن نسبة موافقة إجمالية بلغت 45.6%. في المقابل، أبدى 17.3% من المشاركين عدم موافقتهم، بينما أبدى 23.0% عدم موافقتهم بشدة، ليصل إجمالي نسبة عدم الموافقة إلى 40.3%، في حين التزم 14.1% من المشاركين الحياد. تشير هذه النتائج إلى أنه على الرغم من أن نسبة كبيرة من المشاركين يرون قادة المشاريع قادرين على التكيف والاستجابة بفعالية للظروف المتغيرة، إلا أن نسبة كبيرة منهم أعربت عن آراء مخالفة. تُعد المرونة عنصراً أساسياً في الذكاء العاطفي، لأنها تُمكن القادة من تعديل الاستراتيجيات، وإدارة حالة عدم اليقين، والحفاظ على أداء الفريق في بيئات المشاريع الدينامية. ولذلك، تُبرز هذه النتائج أهمية تعزيز مهارات القيادة التكيفية لدعم نجاح المشاريع وفعالية المؤسسات.

يُظهر قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغييرات المفاجئة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	26.2	26.2	26.2
	أوافق بشدة	37	19.4	19.4	45.5
	لا أوافق	33	17.3	17.3	62.8
	لا أوافق بشدة	44	23.0	23.0	85.9
	لا أوافق ولا أرفض	27	14.1	14.1	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الإحصائي لظهور قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغييرات المفاجئة



رسم توضيحي 13 : التمثيل البياني لظهور قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغيرات المفاجئة

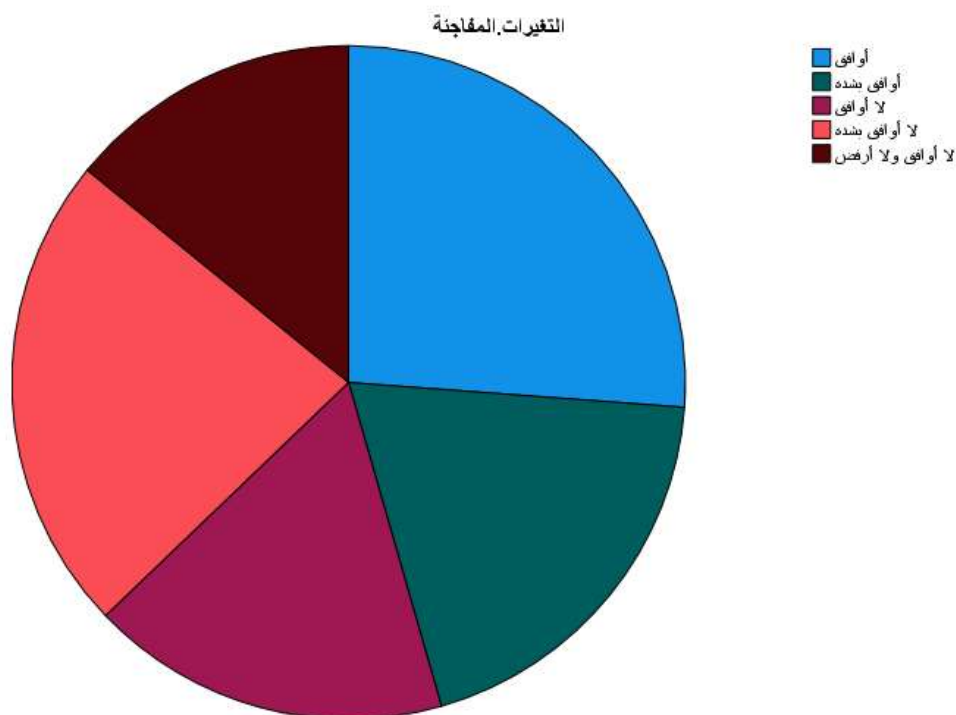
13. يتفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق.

تشير البيانات إلى أن 27.7% من المشاركين وافقوا، و19.4% وافقوا بشدة، على أن قادة المشاريع يُدركون احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق، ما يؤدي إلى نسبة موافقة إجمالية قدرها 47.1%. في المقابل، لم يوافق 18.3%، ولم يوافقوا بشدة، بينما بقي 19.4% محايدين. تُشير هذه النتائج إلى أن العديد من مديري المشاريع يُظهرون تعاطفًا مع أعضاء فرقهم. يُعدّ التعاطف جانبًا أساسيًا من جوانب الذكاء العاطفي، لأنه يُساعد القادة على بناء الثقة، وتحسين التواصل، وخلق بيئة عمل داعمة تُعزّز التعاون والالتزام بين أعضاء الفريق.

يتفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	27.7	27.7	27.7
	أوافق بشدة	37	19.4	19.4	47.1
	لا أوافق	35	18.3	18.3	65.4
	لا أوافق بشدة	29	15.2	15.2	80.6
	لا أوافق ولا أرفض	37	19.4	19.4	100.0

	Total	191	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

جدول 14 : الوصف الاحصائي لفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق



رسم توضيحي 14 : التمثيل البياني لفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق

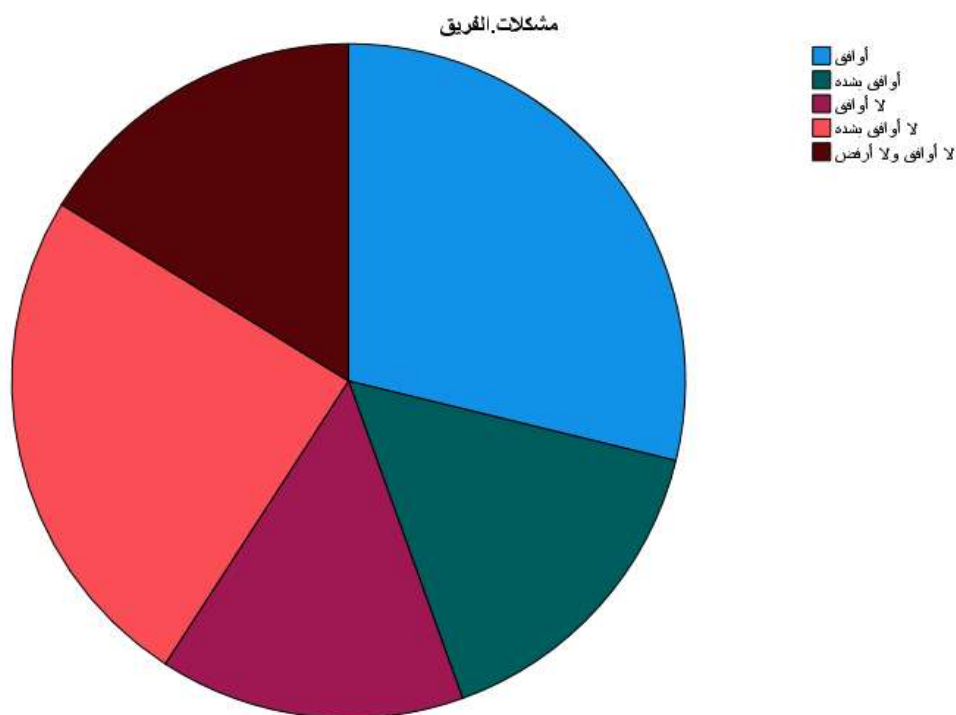
14. يُظهر قائد المشروع اهتمامًا حقيقيًا بمشكلات أعضاء الفريق.

تشير النتائج إلى أن 28.8% من المشاركين وافقوا، و15.7% وافقوا بشدة، على أن قادة المشاريع يُظهرون اهتمامًا حقيقيًا بالتحديات التي يواجهها أعضاء الفريق، ما يعكس نسبة موافقة إجمالية قدرها 44.5%. في المقابل، عارض 14.7%، وعارض 24.6% بشدة، بينما بقي 16.2% محايدين. تكشف هذه البيانات عن تباين في الآراء حول هذه الممارسة القيادية. فعلى الرغم من شعور العديد من المشاركين بأن قادة المشاريع يهتمون بمخاوف أعضاء الفريق، إلا أن عددًا كبيرًا منهم أبدى معارضته، ما يُشير إلى أن مدى دعم القادة قد يختلف بين الشركات وسياقات المشاريع.

يُظهر قائد المشروع اهتمامًا حقيقيًا بمشكلات أعضاء الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	28.8	28.8	28.8

أوافق بشدة	30	15.7	15.7	44.5
لا أوافق	28	14.7	14.7	59.2
لا أوافق بشدة	47	24.6	24.6	83.8
لا أوافق ولا أرفض	31	16.2	16.2	100.0
Total	191	100.0	100.0	

جدول 15 : الوصف الاحصائي يُظهر قائد المشروع اهتمامًا حقيقيًا بمشكلات أعضاء الفريق



رسم توضيحي 15 : التمثيل البياني يُظهر قائد المشروع اهتمامًا حقيقيًا بمشكلات أعضاء الفريق

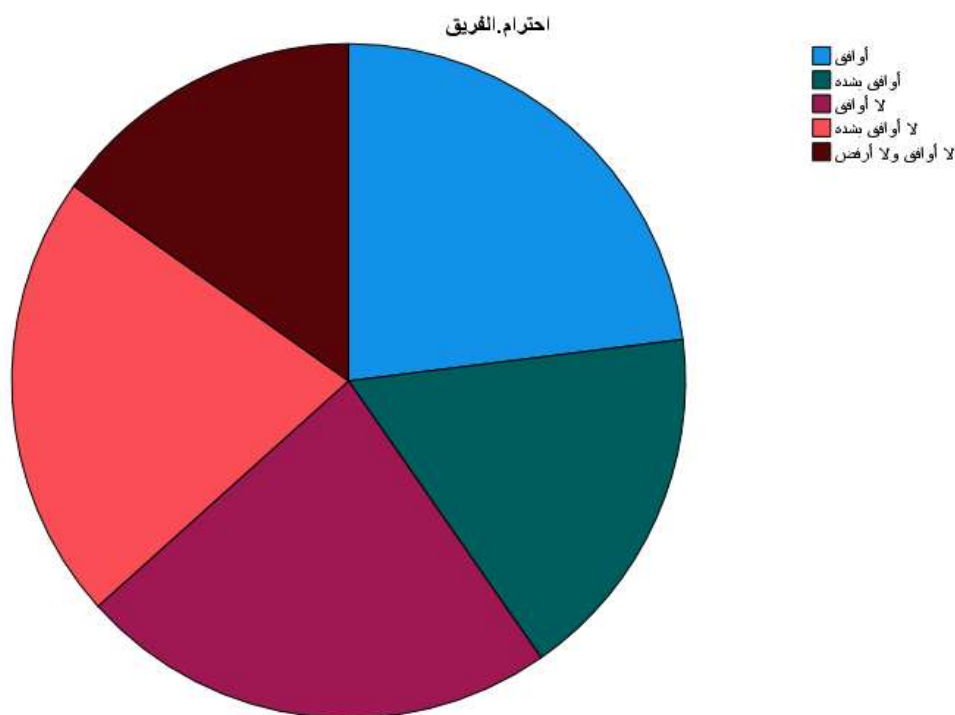
15. يتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق.

تشير البيانات إلى أن 23.0% من المشاركين وافقوا، و17.3% وافقوا بشدة، على أن قادة المشاريع يُعاملون جميع أعضاء الفريق على قدم المساواة وبكل احترام، ما يُسفر عن نسبة موافقة إجمالية قدرها 40.3%. في المقابل، أبدى 23.0% من المشاركين عدم موافقتهم، بينما أبدى 21.5% عدم موافقتهم بشدة، مما أدى إلى ارتفاع معدل عدم الموافقة الإجمالي إلى 44.5%، في حين التزم

15.2% الحياد. تشير هذه النتائج إلى تباين آراء المشاركين حول العدالة والاحترام بين فرق المشاريع. وقد تعكس هذه النتائج تباينات في ممارسات القيادة، مما يؤكد على ضرورة تطوير الشركات لسلوكيات قيادية شاملة وتشجيع المساواة في معاملة جميع العاملين.

يتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	44	23.0	23.0	23.0
	أوافق بشدة	33	17.3	17.3	40.3
	لا أوافق	44	23.0	23.0	63.4
	لا أوافق بشدة	41	21.5	21.5	84.8
	لا أوافق ولا أرفض	29	15.2	15.2	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق



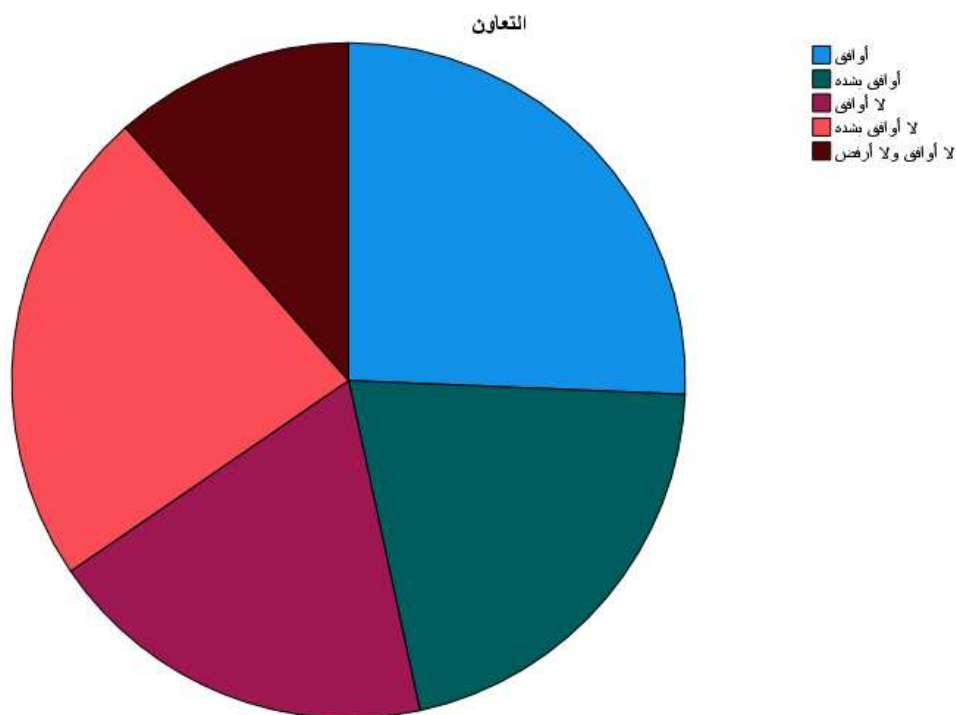
رسم توضيحي 16 : التمثيل البياني لتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق

16. يشجع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق.

تشير النتائج إلى أن 25.7% من المشاركين وافقوا، و20.9% وافقوا بشدة على أن مديري المشاريع يعززون التعاون بين أعضاء الفريق، مما يعكس معدل موافقة تراكمي قدره 46.6%. في المقابل، أبدى 18.8% عدم موافقتهم، و23.0% عدم موافقتهم بشدة، بينما التزم 11.5% الحياد. تشير هذه البيانات إلى أن العديد من مديري المشاريع يشجعون التعاون والتنسيق بشكل فعال. يُعد تشجيع التعاون كفاءة قيادية أساسية لأنه يسمح بتبادل المعلومات، ويزيد من تماسك الفريق، ويساعد على تحقيق أهداف المشروع بنجاح أكبر.

يشجع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	49	25.7	25.7	25.7
	أوافق بشدة	40	20.9	20.9	46.6
	لا أوافق	36	18.8	18.8	65.4
	لا أوافق بشدة	44	23.0	23.0	88.5
	لا أوافق ولا أرفض	22	11.5	11.5	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لتشجيع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق.



رسم توضيحي 17 : التمثيل البياني لتشجيع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق

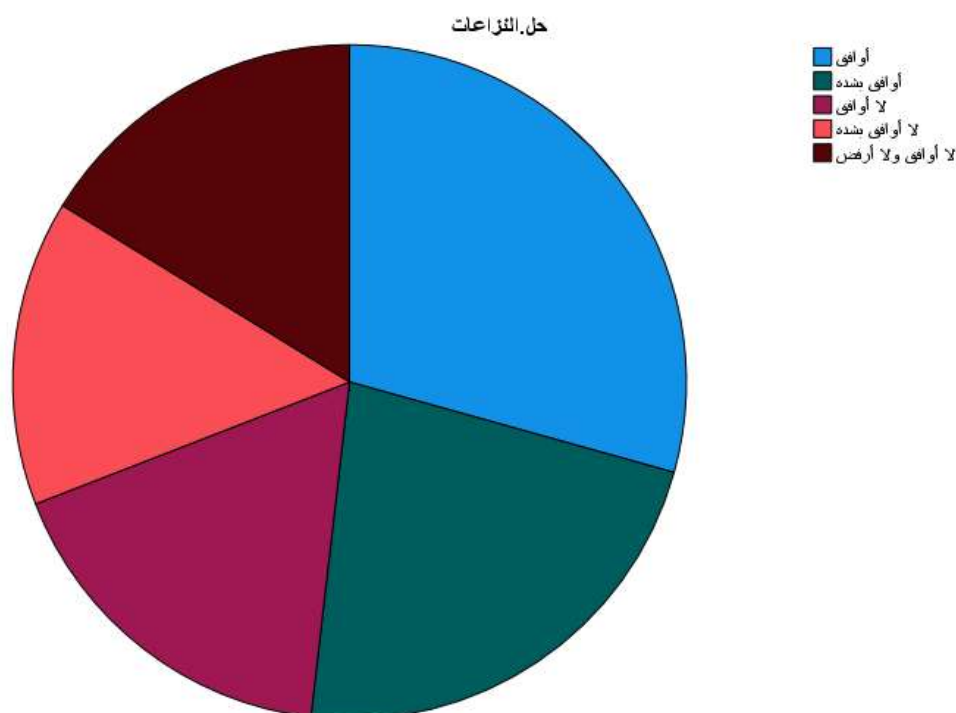
17. ينجح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق.

تشير البيانات إلى أن 29.3% من المشاركين وافقوا، و22.5% وافقوا بشدة، على أن قادة المشاريع يحلون الخلافات بين أعضاء الفريق بفعالية، مما أسفر عن نسبة موافقة إجمالية بلغت 51.8%. في المقابل، لم يوافق 17.3%، و14.7% لم يوافقوا بشدة، بينما بقي 16.2% محايدين. تشير هذه النتائج إلى أن غالبية المشاركين يعتبرون مديري المشاريع مديريين فعالين للنزاعات. تُعدّ القدرة على إدارة النزاعات بشكل بناء جزءاً أساسياً من الذكاء العاطفي، لأنها تُساعد في الحفاظ على وحدة الفريق، وتعزيز التواصل، ودعم التنفيذ الفعال للمشروع.

ينجح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	56	29.3	29.3	29.3
	أوافق بشدة	43	22.5	22.5	51.8
	لا أوافق	33	17.3	17.3	69.1

	لا أوافق بشدة	28	14.7	14.7	83.8
	لا أوافق ولا أرفض	31	16.2	16.2	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 18 : الوصف الاحصائي لنجاح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق



رسم توضيحي 18 : التمثيل البياني لنجاح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق

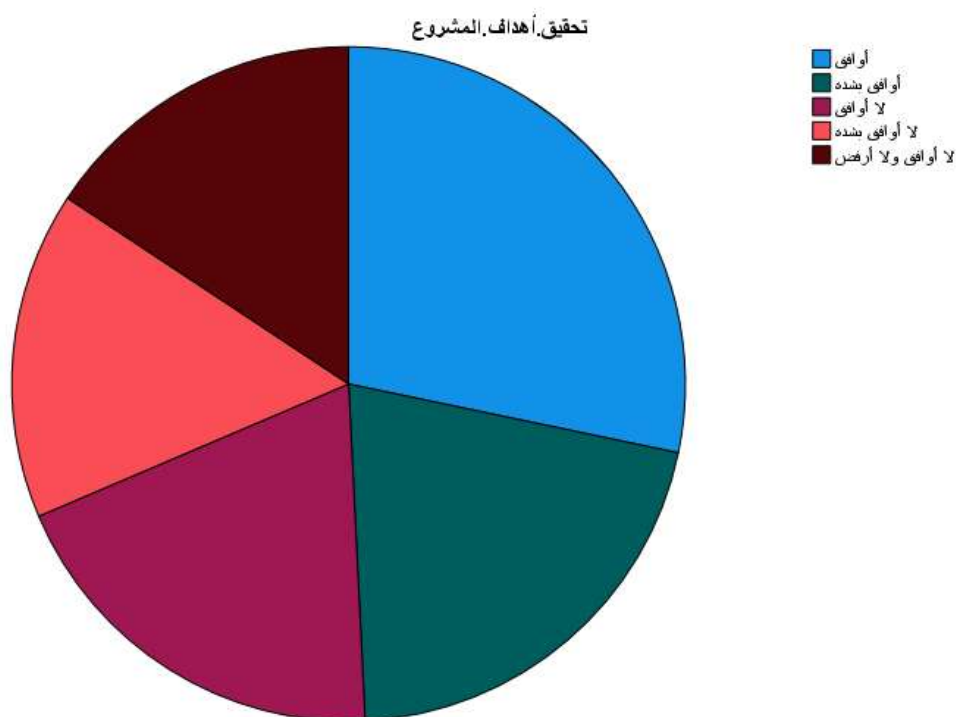
18. يحفز قائد المشروع أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع.

تشير النتائج إلى أن 28.3% من المشاركين وافقوا، و20.9% وافقوا بشدة، على أن قادة المشاريع يشجعون أعضاء الفريق على تحقيق أهداف المشروع، مما أسفر عن نسبة موافقة إجمالية بلغت 49.2%. في المقابل، أبدى 19.4% من المشاركين عدم موافقتهم، بينما أبدى 15.7% عدم موافقتهم بشدة، في حين بقي 15.7% آخرون على الحياد. تشير هذه البيانات إلى أن قادة المشاريع عادةً ما يكون لهم تأثير إيجابي في تحفيز الموظفين وتعزيز التزامهم بأهداف المشروع. ويؤدي التحفيز الفعال إلى تحسين الإنتاجية ورفع الروح المعنوية وزيادة معدلات نجاح المشروع.

يحفز قائد المشروع أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	54	28.3	28.3	28.3
	أوافق بشدة	40	20.9	20.9	49.2
	لا أوافق	37	19.4	19.4	68.6
	لا أوافق بشدة	30	15.7	15.7	84.3
	لا أوافق ولا أرفض	30	15.7	15.7	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 19 : الوصف الاحصائي لتحفيز قائد المشروع / أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع



رسم توضيحي 19 : التمثيل البياني لتحفيز قائد المشروع / أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع

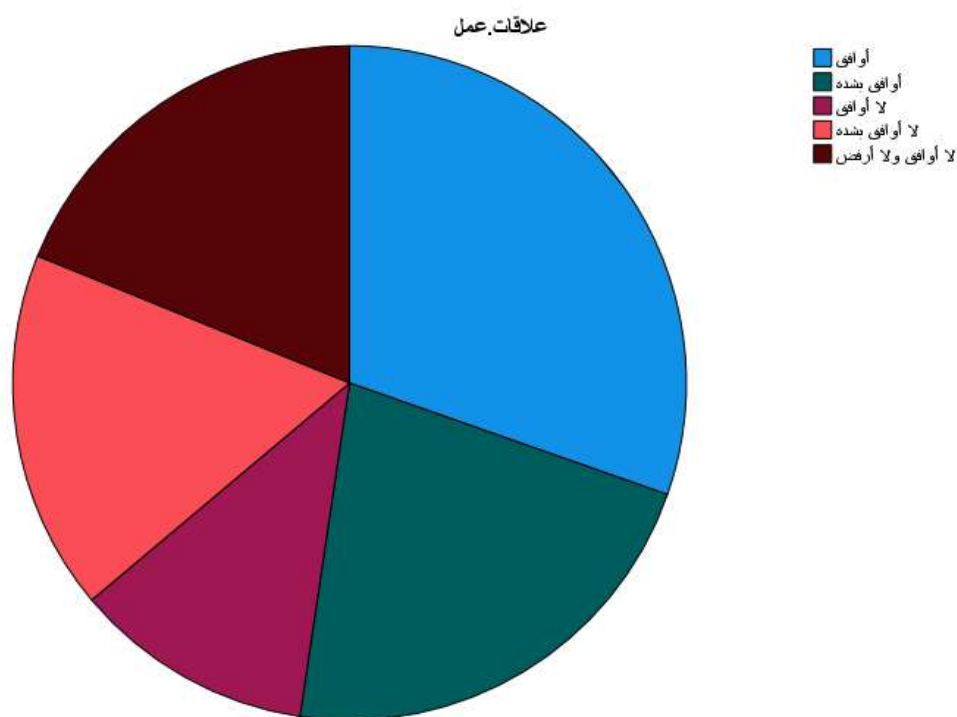
19. يبني قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق

تشير البيانات إلى أن 30.4% من المشاركين وافقوا، و22.0% وافقوا بشدة، على أن قادة المشاريع يطورون علاقات عمل ممتازة مع أعضاء الفريق، مما أدى إلى أعلى نسبة موافقة إجمالية بين العوامل المتعلقة بالفريق بنسبة 52.4%. في المقابل، أبدى 11.5% عدم موافقتهم، و17.3% عدم موافقتهم بشدة، في حين بقي 18.8% على الحياد. تشير هذه النتائج إلى أن العديد من

مديري المشاريع فعالون في بناء علاقات شخصية قوية داخل فرقهم. وتزيد علاقات العمل القوية من الثقة والتواصل والتعاون ورضا الموظفين، وكلها عوامل تسهم إيجاباً في أداء الفريق ونجاح المشروع.

يبني قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	58	30.4	30.4	30.4
	أوافق بشدة	42	22.0	22.0	52.4
	لا أوافق	22	11.5	11.5	63.9
	لا أوافق بشدة	33	17.3	17.3	81.2
	لا أوافق ولا أرفض	36	18.8	18.8	100.0
	Total	191	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لبناء قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق



رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لبناء قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق

- تحليل الموثوقية والمصدقية

يُشير ملخص معالجة الحالات إلى أنه تم إدراج جميع الاستبيانات البالغ عددها 191 استبيانًا (100%) بنجاح في التحليل الإحصائي، دون استبعاد أي حالة من مجموعة البيانات. تُظهر النتائج أن عدد الحالات الصالحة بلغ 191 مستجيبًا، وهو ما يمثل عينة الدراسة بأكملها، بينما كان عدد الحالات المستبعدة صفرًا (0.0%). يؤكد هذا أن جميع الردود المُجمعة كانت كاملة ومناسبة للتحليل، دون وجود أي قيم مفقودة تستدعي الحذف. يُعزز غياب الحالات المستبعدة جودة وموثوقية مجموعة البيانات، ويضمن أن تستند التحليلات الإحصائية اللاحقة إلى العينة الكاملة. وبالتالي، يُمكن اعتبار النتائج أكثر تمثيلًا لمجتمع الدراسة، وتُوفر أساسًا متينًا لتقييم العلاقة بين الذكاء العاطفي لقادة المشاريع وأداء فريق المشروع.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	191	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	191	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 21: ملخص معالجة القضية

أُجري تحليل الموثوقية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لتقييم الاتساق الداخلي لأداة الدراسة. أظهرت النتائج أن معامل ألفا لكرونباخ الإجمالي بلغ 0.813، بينما وصل معامل ألفا المعياري إلى 0.894 عبر 19 بندًا. ووفقًا للمعايير الإحصائية المتعارف عليها، تشير قيم ألفا لكرونباخ التي تزيد عن 0.70 إلى موثوقية مقبولة، في حين تعكس القيم التي تزيد عن 0.80 مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين بنود الاستبيان. وبالتالي، تُظهر القيم المُتحصل عليها أن أداة القياس تتمتع بموثوقية عالية وأن البنود تقيس المفاهيم المقصودة بدقة. كما تؤكد قيمة ألفا المعيارية الأعلى استقرار المقياس وتماسكه. وبناءً على ذلك، يُمكن اعتبار الاستبيان أداة موثوقة لدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي لقادة المشاريع وأداء فريق المشروع، وتُعد البيانات المُجمعة مناسبة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة واختبار الفرضيات.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.894	19

جدول 22 : إحصائيات الموثوقية

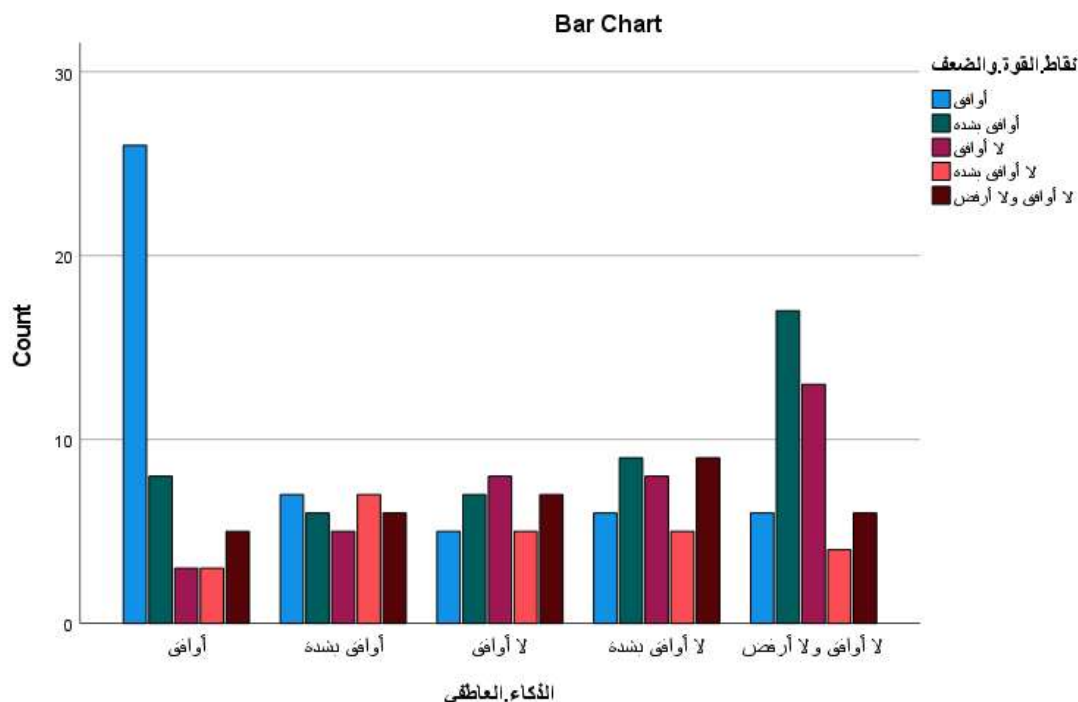
- تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة

- دور الذكاء العاطفي لتقييم نقاط القوة والضعف

أُجري اختبار مربع كاي لدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي وقدرة قادة المشاريع على إدراك نقاط قوتهم وضعفهم. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة مربع كاي لبيرسون 41.211 بدرجة حرية 16 ومستوى دلالة $p = 0.001$ ، وهو أقل من الحد المقبول 0.05. وبالمثل، أظهر اختبار نسبة الاحتمال نتيجة دالة إحصائية ($\chi^2 = 38.546$ ، $p = 0.001$). علاوة على ذلك، كانت العلاقة الخطية بين المتغيرات دالة إحصائية ($\chi^2 = 6.142$ ، $p = 0.013$)، مما يشير إلى وجود اتجاه إيجابي بين المتغيرات. تشير هذه النتائج إلى أن المستويات الأعلى من الذكاء العاطفي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بزيادة الوعي الذاتي وفهم أفضل لنقاط القوة والضعف الشخصية لدى قادة المشاريع. لذلك، تم رفض الفرضية الصفرية، وتأكيد وجود علاقة دالة إحصائية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	41.211 ^a	16	.001
Likelihood Ratio	38.546	16	.001
Linear-by-Linear Association	6.142	1	.013
N of Valid Cases	191		
a. 3 cells (12.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.90.			

جدول 23 : اختبار كاي اسكوير لدور الذكاء العاطفي لتقييم نقاط القوة والضعف



رسم توضيحي 21: المقاييس المتناظرة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الذكاء العاطفي لتقييم نقاط القوة والضعف

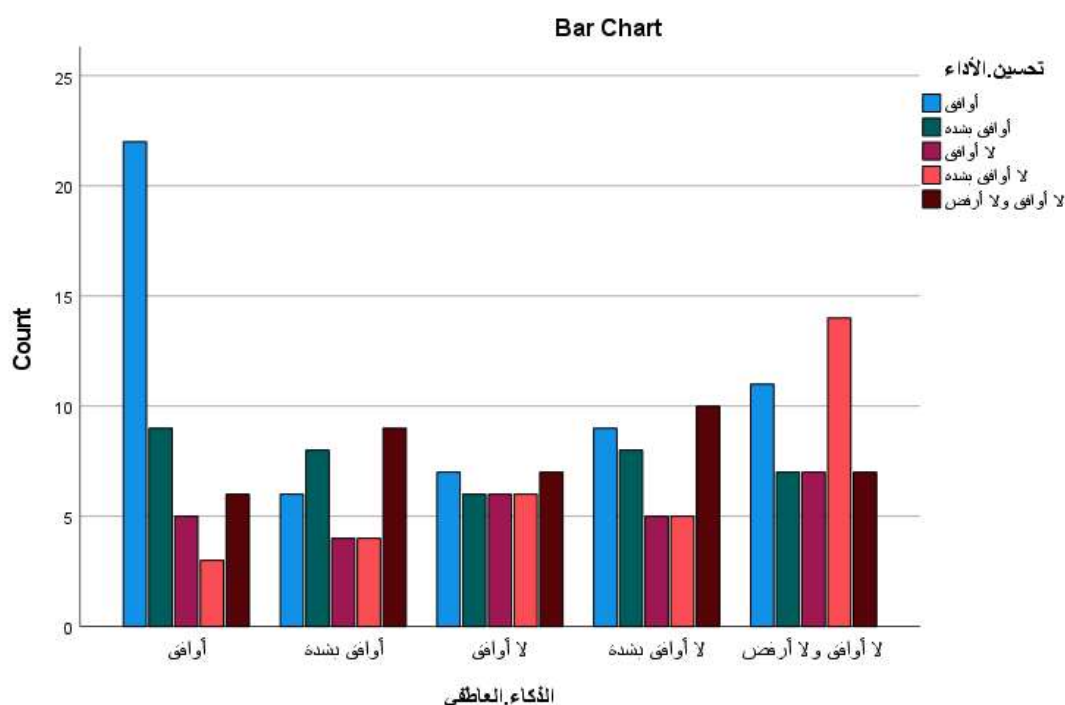
- دور الذكاء العاطفي لتحسين الأداء الوظيفي

استُخدم اختبار مربع كاي لدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والجهود المستمرة لتحسين الأداء القيادي. أظهرت النتائج أن إحصائية مربع كاي لبيرسون بلغت 22.542 بدرجة حرية 16 وقيمة دلالة إحصائية $p = 0.127$ ، وهي أعلى من عتبة الدلالة الإحصائية 0.05. وبالمثل، لم يكن اختبار نسبة الاحتمال ذا دلالة إحصائية ($\chi^2 = 21.480$ ، $p = 0.161$). على الرغم من أن الارتباط الخطي كان ذا دلالة إحصائية ($\chi^2 = 5.290$ ، $p = 0.021$)، إلا أن نتائج مربع كاي الإجمالية لا تُقدم دليلاً كافياً على وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المتغيرات. وبالتالي، تشير النتائج إلى أن الذكاء العاطفي لا يرتبط ارتباطاً مباشراً ذا دلالة إحصائية بتحسين الأداء القيادي ضمن عينة الدراسة. لذلك، لا يمكن رفض الفرضية الصفرية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22.542 ^a	16	.127

Likelihood Ratio	21.480	16	.161
Linear-by-Linear Association	5.290	1	.021
N of Valid Cases	191		
a. 2 cells (8.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.38.			

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير لدور الذكاء العاطفي لتحسين الأداء الوظيفي



رسم توضيحي 22 : المقاييس المتناظرة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الذكاء العاطفي لتحسين الأداء الوظيفي

- دور الذكاء العاطفي لتقليل ضغوط العمل

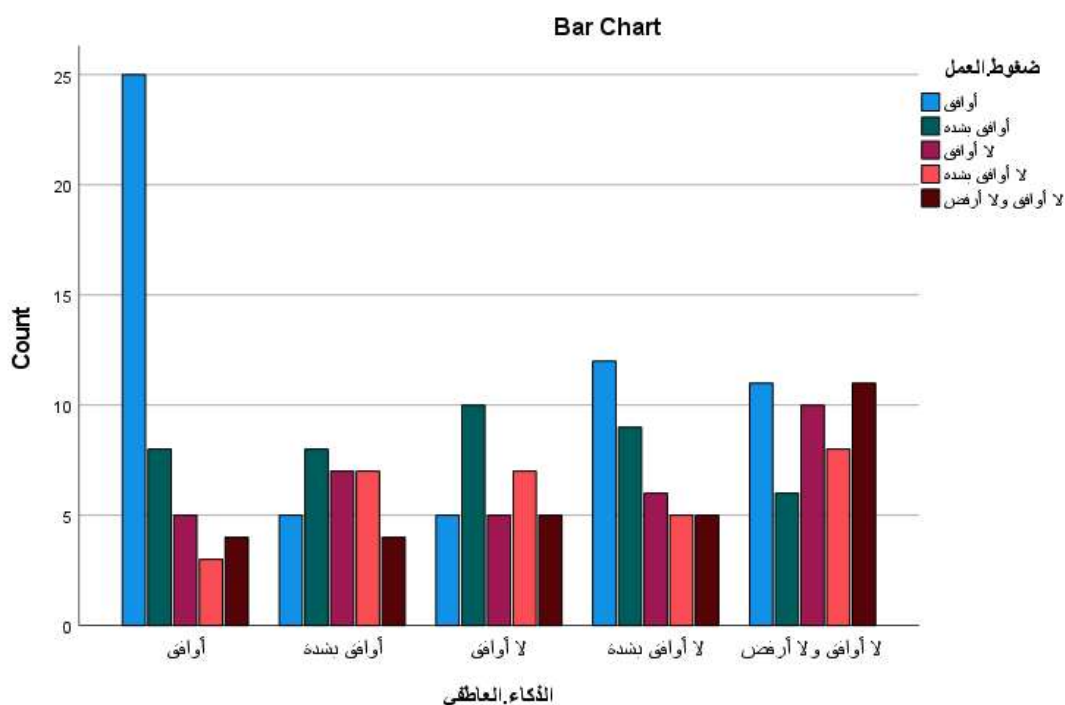
أُجري تحليل مربع كاي لتقييم العلاقة بين الذكاء العاطفي والقدرة على الحفاظ على الهدوء تحت ضغط العمل. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة مربع كاي لبيرسون 28.096 ومستوى الدلالة $p = 0.031$ ، وهو أقل من 0.05. كما أيد اختبار نسبة الاحتمال هذه النتيجة ($\chi^2 = 27.662$, $p = 0.035$). بالإضافة إلى ذلك، كانت العلاقة الخطية ذات دلالة إحصائية ($\chi^2 = 8.240$, $p = 0.004$)، مما يشير إلى وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة بين الذكاء العاطفي

والإدارة الفعّالة للضغوط. تشير هذه النتائج إلى أن قادة المشاريع ذوي الذكاء العاطفي الأعلى هم أكثر قدرة على الحفاظ على استقرارهم العاطفي والتعامل بفعالية مع ضغوط العمل. لذلك، تم رفض الفرضية الصفرية، مما يؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وإدارة الضغوط.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.096 ^a	16	.031
Likelihood Ratio	27.662	16	.035
Linear-by-Linear Association	8.240	1	.004
N of Valid Cases	191		

a. 3 cells (12.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.71.

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير لدور الذكاء العاطفي لتقليل ضغوط العمل



رسم توضيحي 23 : المقاييس المتناظرة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور الذكاء العاطفي لتقليل ضغوط العمل

- تحليل التباين الأحادي

استُخدمت نتائج تحليل التباين (ANOVA) لدراسة التأثير الكلي للمتغيرات المستقلة، وهي: إدراك نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغط العمل، على الذكاء العاطفي. تُظهر النتائج أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، بقيمة F تساوي 3.580 ومستوى دلالة $p = 0.000$ ، وهو أقل من مستوى الدلالة المقبول 0.05. بلغ مجموع مربعات الانحدار 83.921، بينما بلغ مجموع مربعات البواقي 347.744، مما أدى إلى مجموع مربعات إجمالي قدره 431.665. تشير هذه النتائج إلى أن المتغيرات المستقلة مجتمعةً تُسهم بشكل كبير في تفسير التباينات في الذكاء العاطفي. وبناءً على ذلك، يُظهر النموذج قدرة تفسيرية مقبولة، ويدعم الافتراض القائل بأن هذه الخصائص القيادية تُعد مؤشرات مهمة للذكاء العاطفي لدى قادة المشاريع.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.921	12	6.993	3.580	.000
Residual	347.744	178	1.954		
Total	431.665	190			
a. Dependent Variable: الذكاء العاطفي					
b. Model: (Intercept), نقاط القوة والضعف، تحسين الأداء، ضغوط العمل					

رسم توضيحي 24: تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

أُجري التحليل البايزي لتوفير أدلة إضافية حول القدرة التفسيرية للنموذج المقترح. تشير النتائج إلى عامل بايز (BF) بقيمة 0.035، مما يدل على وجود أدلة قوية تدعم النموذج المقترح عند مقارنته بالنموذج الصفري. ويشير معامل الارتباط ($R = 0.441$) إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين المتغيرات المستقلة والذكاء العاطفي. علاوة على ذلك، يُظهر معامل التحديد ($R^2 = 0.194$) أن حوالي 19.4% من التباين في الذكاء العاطفي يُفسَّر بواسطة المتغيرات المدرجة في النموذج. وتؤكد قيمة R^2 المعدلة البالغة 0.140 أن النموذج يحتفظ بقدرته التفسيرية حتى بعد تعديله وفقاً لعدد المتغيرات التنبؤية. تدعم هذه النتائج الاستنتاج بأن المتغيرات المختارة تُسهم بشكلٍ فعال في فهم الذكاء العاطفي لدى قادة المشاريع.

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.035	.441	.194	.140	1.40
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), نقاط القوة والضعف، تحسين الأداء، ضغوط العمل				

c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).

جدول 26 : ملخص نموذج عامل بايز

تُقدّم تقديرات بايز لتباين الخطأ معلومات إضافية حول دقة النموذج واستقراره. بلغ المتوسط اللاحق لتباين الخطأ 1.976، بينما بلغ المنوال اللاحق 1.932، مما يُشير إلى اتساق بين القيم المقدّرة. كان تقدير التباين صغيراً نسبياً (0.045)، مما يُوحي بنموذج مستقر مع هامش خطأ محدود في التقدير. علاوة على ذلك، تراوحت فترة الثقة 95% بين 1.604 و2.433، مما يُشير إلى أن تباين الخطأ الحقيقي من المرجح أن يقع ضمن هذه الفترة. تُبين هذه النتائج أن النموذج يتمتع بموثوقية إحصائية مقبولة، وأن التباين غير المُفسّر في الذكاء العاطفي يبقى ضمن نطاق معقول، مما يُعزز صحة نتائج الدراسة.

Bayesian Estimates of Error Variance ^a					
Parameter	Posterior			95% Credible Interval	
	Mode	Mean	Variance	Lower Bound	Upper Bound
Error variance	1.932	1.976	.045	1.604	2.433
a. Assume standard reference priors.					

جدول 27: تقديرات بايزية لتباين الخطأ

النتائج والتوصيات :

- نتائج الدراسة

بحثت هذه الدراسة في كيفية تأثير الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاح المشاريع من خلال تعزيز أداء فرق العمل في الشركات السعودية. وبناءً على التحليل الإحصائي لـ 191 إجابة صالحة، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أشارت الإحصاءات الوصفية إلى أن قادة المشاريع يتمتعون بمستويات متوسطة من الذكاء العاطفي في المجالات التي تم تحليلها. وقد أبدى المشاركون عمومًا آراءً إيجابية حول وعي القادة بذواتهم، وضبطهم لمشاعرهم، وتعاطفهم، وعلاقاتهم الشخصية.
- سجلت عبارة "معرفة قادة المشاريع بنقاط قوتهم وضعفهم" أعلى متوسط (المتوسط = 3.04)، مما يدل على أن الوعي الذاتي هو أهم سمات الذكاء العاطفي لدى قادة المشاريع.

3. سُجل أدنى متوسط في عبارة "تقبل القادة للنقد البناء" (المتوسط = 2.52)، مما يشير إلى أن بعض قادة المشاريع قد يجدون صعوبة في استخدام التغذية الراجعة لتحقيق النمو الشخصي والمهني.
 4. أكد تحليل الموثوقية اتساق أداة البحث. بلغ معامل ألفا لكرونباخ 0.813، ووصل معامل ألفا المعياري إلى 0.894، مما يشير إلى أن الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي والموثوقية.
 5. كشف تحليل مربع كاي عن وجود ارتباط قوي بين الذكاء العاطفي وقدرة قادة المشاريع على إدراك نقاط قوتهم وضعفهم ($\chi^2 = 41.211$, $p = 0.001$). ونتيجة لذلك، يلعب الذكاء العاطفي دوراً هاماً في تعزيز الوعي الذاتي لدى قادة المشاريع.
 6. وجدت الدراسة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وإدارة ضغوط العمل ($\chi^2 = 28.096$, $p = 0.031$). يشير هذا البحث إلى أن مديري المشاريع الذين يتمتعون بذكاء عاطفي أفضل في الحفاظ على استقرارهم العاطفي والتعامل مع ضغوط العمل.
 7. لم تُظهر نتائج تحليل مربع كاي وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وتحسين الأداء ($\chi^2 = 22.542$, $p = 0.127$). يُظهر هذا أنه بالإضافة إلى الذكاء العاطفي، قد تؤثر متغيرات تنظيمية وبيئية أخرى على تحسين الأداء.
 8. كشفت نتائج تحليل التباين (ANOVA) أن نموذج الانحدار الكلي كان ذا دلالة إحصائية ($F = 3.580$, $p = 0.000$), مما يشير إلى أن العوامل المستقلة تعمل معاً لتفسير الاختلافات في الذكاء العاطفي.
 9. أكد التحليل البايزي صحة النموذج المقترح. يشير معامل الارتباط ($R = 0.441$) إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين متغيرات الدراسة. يفسر معامل التحديد ($R^2 = 0.194$) ما يقارب 19.4% من التباين في الذكاء العاطفي من خلال المتغيرات المدرجة في النموذج.
- بشكل عام، تشير النتائج إلى أن الذكاء العاطفي قدرة قيادية حاسمة تُساعد فرق المشاريع على النجاح من خلال زيادة الوعي الذاتي، وبناء روابط الفريق، وتحسين حل النزاعات، وخفض ضغوط العمل.

- التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، تُقترح التوصيات التالية:

1. ينبغي للمؤسسات السعودية دمج كفاءات الذكاء العاطفي ضمن معايير اختيار وترقية مديري المشاريع وقادة الفرق.
2. ينبغي للمؤسسات توفير برامج تدريبية دورية تركز على تنمية مهارات الذكاء العاطفي، ولا سيما الوعي الذاتي، والتحكم العاطفي، والتعاطف، ومهارات التواصل.
3. ينبغي تشجيع قادة المشاريع على الانخراط في التقييم الذاتي المستمر وممارسات التأمل القيادي لتعزيز وعيهم بنقاط قوتهم وضعفهم.
4. ينبغي للمؤسسات إنشاء أنظمة تغذية راجعة منظمة تُساعد قادة المشاريع على تلقي النقد البناء والاستفادة منه بفعالية.
5. ينبغي إيلاء اهتمام خاص لبرامج إدارة الضغوط، حيث أكدت النتائج الدور الهام للذكاء العاطفي في الحد من الضغوط المرتبطة بالعمل وتعزيز قدرة القادة على الصمود.
6. ينبغي للمؤسسات التي تعتمد على المشاريع تعزيز ثقافة عمل تعاونية تُشجع على الثقة والاحترام والعمل الجماعي والتواصل المفتوح بين أعضاء الفريق.
7. ينبغي لإدارات الموارد البشرية دمج تقييمات الذكاء العاطفي في برامج تطوير القيادة والتخطيط للتعاقب الوظيفي.
8. ينبغي للمؤسسات تشجيع قادة المشاريع على تعزيز العلاقات الشخصية مع أعضاء الفريق من خلال التوجيه والتدريب والمشاركة الفعالة.
9. ينبغي أن تركز مبادرات تطوير القيادة المستقبلية على تحسين مهارات حل النزاعات، إذ يرتبط نجاح إدارة النزاعات ارتباطاً وثيقاً بالقيادة ذات الذكاء العاطفي.
10. يُشجع الباحثون على دراسة متغيرات إضافية تؤثر على نجاح المشاريع، مثل ثقافة المؤسسة، ومشاركة الموظفين، وأسلوب القيادة، والدعم التنظيمي، وذلك لتوفير فهم أوسع للعوامل المساهمة في أداء المشاريع ونجاحها.

الخلاصة:

تناولت هذه الدراسة أثر الذكاء العاطفي لقادة المشاريع على نجاحها من خلال تحسين أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية. وجاء هذا البحث استجابةً للاعتراف المتزايد بأهمية الذكاء العاطفي ككفاءة قيادية أساسية تؤثر على علاقات العمل، وسلوك الموظفين، وفعالية الفريق، ونتائج المؤسسة. وسعت الدراسة إلى استقصاء مدى إسهام الذكاء العاطفي في قدرة القادة على تحديد نقاط القوة والضعف، وتحسين الأداء، وإدارة ضغوط العمل بفعالية ضمن بيئات المشاريع.

ولتحقيق أهداف الدراسة، أُجريت مراجعة شاملة للأدبيات ذات الصلة لتأسيس الأسس النظرية والمفاهيمية للبحث. وقد أبرزت المراجعة أهمية أبعاد الذكاء العاطفي، بما في ذلك الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتعاطف، والتحفيز، والمهارات الاجتماعية، ودورها في تعزيز فعالية القيادة وأداء المشاريع. واستنادًا إلى الأدبيات، وُضع إطار مفاهيمي ومجموعة من فرضيات البحث لدراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة.

واعتمد منهج وصفي تحليلي كمي لجمع البيانات المطلوبة وتحليلها. وُزّع استبيان مُنظَّم على موظفين يعملون في مؤسسات سعودية، ما أسفر عن 191 استجابة صالحة. حُلِّلت البيانات المُجمَّعة باستخدام برنامج SPSS الإحصائي للعلوم الاجتماعية. استُخدمت تقنيات إحصائية متنوعة، منها الإحصاء الوصفي، وتحليل الموثوقية، واختبارات مربع كاي، وتحليل الانحدار، وتحليل التباين (ANOVA)، والتحليل البايزي.

كشفت النتائج أن قادة المشاريع يُظهرون عمومًا مستويات متوسطة من الذكاء العاطفي عبر الأبعاد المدروسة. وأشارت النتائج إلى أن الوعي الذاتي كان من أبرز سمات الذكاء العاطفي التي أظهرها قادة المشاريع. علاوة على ذلك، أكد تحليل الموثوقية اتساق أداة البحث وصلاحيته. كما وجدت الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وقدرة القادة على تحديد نقاط قوتهم وضعفهم. وبالمثل، أظهر الذكاء العاطفي علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية مع القدرة على إدارة ضغوط العمل بفعالية. مع ذلك، لم تكن العلاقة بين الذكاء العاطفي وتحسين الأداء ذات دلالة إحصائية ضمن عينة الدراسة.

تؤكد النتائج الإجمالية على أهمية الذكاء العاطفي كقدرة قيادية قيّمة تُساهم في إدارة المشاريع بفعالية وتعزيز أداء الفريق. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بأن تستثمر المؤسسات في برامج تطوير القيادة التي تركز على تعزيز كفاءات الذكاء العاطفي لدى قادة المشاريع. يمكن لهذه المبادرات أن تُحسِّن الوعي الذاتي، وتُقوِّي العلاقات الشخصية، وتُحسِّن إدارة

الضغوط، وتُسهم في نهاية المطاف في رفع مستوى فعالية المؤسسة ونجاح المشاريع. كما توصي الدراسة بإجراء المزيد من البحوث لاستكشاف عوامل إضافية قد تؤثر على نتائج المشاريع وفعالية القيادة في سياقات تنظيمية مختلفة.

Abstract:

This research looks at the effect of project leaders' emotional intelligence on project success by enhancing project team performance in Saudi enterprises. Emotional intelligence has evolved as an important leadership skill that affects communication, decision-making, conflict resolution, stress management, and overall organizational success. The study's goal is to look at the link between emotional intelligence and critical workplace outcomes for project leaders and team members, such as identifying strengths and shortcomings, improving performance, and managing work stress.

A quantitative descriptive-analytical research technique was used. Data were gathered via a standardized questionnaire sent to workers from several Saudi firms. A total of 191 valid answers were collected and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study examined the research hypotheses and assessed the correlations among the study variables using descriptive statistics, reliability analysis, Chi-Square tests, analysis of variance (ANOVA), and Bayesian analysis.

The results indicated that project directors had modest levels of emotional intelligence across the analyzed variables. Self-awareness appeared as the most important emotional intelligence trait among project managers. The reliability investigation showed the research instrument's excellent level of internal consistency (Cronbach's Alpha = 0.813). The findings also revealed a statistically significant association between emotional intelligence and project leaders' capacity to recognize their strengths and flaws. Emotional intelligence was also shown to be significantly positively connected to the capacity to successfully handle work-related stress.

However, no statistically significant association was found between emotional intelligence and performance improvement among the research participants.

The research indicates that emotional intelligence is a critical leadership skill that helps with successful project management, healthier team connections, and better workplace results. The study suggests that Saudi firms include emotional intelligence into leadership development programs, recruiting criteria, and project management procedures to improve project success and organizational performance. Future research is urged to look at other organizational and behavioral aspects that may impact project results in various circumstances.

Key words: emotional intelligence, project leadership, project success, team performance, work stress, self-awareness, Saudi organizations, project management.

الملاحق:

- الملحق (أ): استبانة الدراسة

عنوان الاستبانة:

أثر الذكاء العاطفي لقائد المشروع على نجاح المشاريع من خلال تحسين أداء فرق المشاريع: دراسة ميدانية في المؤسسات

السعودية

عزيزي المشارك،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لأغراض البحث العلمي، وذلك لدراسة أثر الذكاء العاطفي لقائد المشروع على نجاح المشاريع من خلال تحسين أداء فرق العمل في المؤسسات السعودية. سيتم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

- أولاً: البيانات الديموغرافية

1- الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2- العمر:

☐ من 20 إلى أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة

☐ من 50 إلى أقل من 60 سنة

☐ 60 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي:

☐ الثانوية العامة

☐ البكالوريوس

☐ الماجستير

☐ الدكتوراه

- ثانياً: عبارات الاستبانة

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك وفقاً للمقياس التالي:

1- لا أوافق بشدة

2- لا أوافق

3- محايد

4- أوافق

5- أوافق بشدة

- محاور الذكاء العاطفي لقائد المشروع

1- يدرك قائد المشروع نقاط القوة والضعف لديه بشكل واضح.

2- يتعرف قائد المشروع على مشاعره وتأثيرها في قراراته.

3- يراجع قائد المشروع سلوكه باستمرار لتحسين أدائه القيادي.

- 4- يتقبل قائد المشروع الملاحظات والانتقادات البناءة.
- 5- يحافظ قائد المشروع على هدوئه عند مواجهة ضغوط العمل.
- 6- يتعامل قائد المشروع مع المشكلات بطريقة متزنة وعقلانية.
- 7- يسيطر قائد المشروع على انفعالاته في المواقف الصعبة.
- 8- يُظهر قائد المشروع مرونة في التعامل مع التغيرات المفاجئة.
- 9- يتفهم قائد المشروع احتياجات ومشاعر أعضاء الفريق.
- 10- يُظهر قائد المشروع اهتماماً حقيقياً بمشكلات أعضاء الفريق.
- محور أداء فريق المشروع

- 11- يتعامل قائد المشروع بعدالة واحترام مع جميع أعضاء الفريق.
- 12- يشجع قائد المشروع التعاون بين أعضاء الفريق.
- 13- ينجح قائد المشروع في حل النزاعات بين أعضاء الفريق.
- 14- يحفز قائد المشروع أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع.
- 15- يبني قائد المشروع علاقات عمل إيجابية مع أعضاء الفريق.

- الملحق (ب): نتائج اختبار الثبات والصدق

نتائج اختبار الثبات (Cronbach's Alpha)

بلغ معامل ألفا كرونباخ الكلي لأداة الدراسة (0.813)، بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ المعتمد على العناصر المعيارية (0.894)، وهي قيم مرتفعة تدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها للاستخدام في تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها.

- عدد فقرات الاستبانة: 19 فقرة.
- عدد الاستجابات الصحيحة: 191 استجابة.

- نسبة الحالات الصالحة للتحليل: 100%.

- عدد الحالات المستبعدة: صفر.

- الملحق (ج): نموذج الدراسة المقترح

المتغير المستقل:

الذكاء العاطفي لقائد المشروع

ويتضمن الأبعاد الآتية:

- الوعي الذاتي
- التنظيم الذاتي.
- الدافعية.
- التعاطف.
- المهارات الاجتماعية.

المتغير الوسيط:

أداء فريق المشروع.

المتغير التابع:

نجاح المشروع.

العلاقة المقترحة:

الذكاء العاطفي لقائد المشروع ← أداء فريق المشروع ← نجاح المشروع

- الملحق (د): قائمة الاختصارات

الاختصار	المصطلح باللغة الإنجليزية	المعنى باللغة العربية
EI	Emotional Intelligence	الذكاء العاطفي
PM	Project Management	إدارة المشاريع
PL	Project Leader	قائد المشروع
PTP	Project Team Performance	أداء فريق المشروع
PS	Project Success	نجاح المشروع
SA	Self-Awareness	الوعي الذاتي
SR	Self-Regulation	التنظيم الذاتي
EM	Empathy	التعاطف
SS	Social Skills	المهارات الاجتماعية
WS	Work Stress	ضغوط العمل
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية
ANOVA	Analysis of Variance	تحليل التباين
SD	Standard Deviation	الانحراف المعياري
M	Mean	المتوسط الحسابي
N	Number of Respondents	عدد أفراد العينة
Sig.	Significance Level	مستوى الدلالة الإحصائية
χ^2	Chi-Square Test	اختبار كاي تربيع
R	Correlation Coefficient	معامل الارتباط
R ²	Coefficient of Determination	معامل التحديد

- الملحق (هـ): الاعتبارات الأخلاقية

- 1- المشاركة في الدراسة كانت طوعية بالكامل.
- 2- تم إبلاغ المشاركين بأهداف الدراسة قبل تعبئة الاستبانة.
- 3- تم الحفاظ على سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.
- 4- لم يتم جمع أي معلومات شخصية يمكن أن تكشف هوية المشاركين.
- 5- يحق للمشارك الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون أي التزام.
- 6- التزم الباحث بالمعايير الأخلاقية المعتمدة في إعداد البحوث العلمية.

المراجع

- Andreina Moros 1, Diego Morante 2, Dorys Rodríguez 1, Annibal Scavarda 3 Ricardo *,
The impact of emotional intelligence on operational effectiveness: .(2023) .Santa 1
The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership
تم الاسترداد من [/https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10395873](https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10395873)
- THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEAM .(2024) .Abdul Zahid Khan
BUILDING ON PROJECT SUCCESS . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/385622847_THE_INFLUENCE_OF_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_AND_TEAM_BUILDING_ON_PROJECT_SUCCESS
- Emotional Intelligence as a Success Factor for Project and .(2023) .Abdulla Al Hosani
Project Manager . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/370597344_Emotional_Intelligence_as_a_Success_Factor_for_Project_and_Project_Manager
- The Influence of Leadership Style on Project Team .(2026) .Adewumi Olamide
Performance . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/400379272_The_Influence_of_Leadership_Style_on_Project_Team_Performance
- The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership .(2024) .Afnan Alnajim
Development . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- The Effect of Emotional Intelligence on Employees' Performance .(2025) .Ahmadalatala
Level (A Field Study at the Saudi Electricity Company) . تم الاسترداد من
<https://www.ijrsp.com/pdf/issue-72/10.pdf>
- Impact of Construction Project Managers' Emotional .(2021) .Alessandra Montenegro
Intelligence on Project Success . تم الاسترداد من - <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/19/10804>
- The Impact of Strategic Intelligence on Strategic .(2024) .Aseel Mohammed Saleh Aljabali
Success) HASCO Business Case Study in Sana 'a . تم الاسترداد من
<https://eiu.edu.ye/userfiles/files/projects/admini/intbus/8.pdf>
- ESG for Competitive Advantage: A Comparative & Bridging CSR .(2025) .Dr. Hassan Jorfi
Study of Multinational Strategies in Resource – Constrained Market . تم الاسترداد من
<http://democraticac.de/wp->

content/uploads/2025/09/%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%A9-
%D9%85%D8%A4%D8%B4%D8%B1-
%D9%84%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA-
%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%B9
%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%AF%D8%AF-%D8%A7%D

Emotional Intelligence and Project Success in High .(2025) .Dr. Mohyuddin Tahir Mahmood
Rise Commercial Construction Projects: The Roles of Team Cohesion and Project
Complexity in Punjab, Pakistan . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/393576451_Emotional_Intelligence_and_Project_Success_in_High_Rise_Commercial_Construction_Projects_The_Roles_of_Team_Cohesion_and_Project_Complexity_in_Punjab_Pakistan

The Relationships between Emotional Intelligence and Leadership .(2023) .Fatanah Jislan
Effectiveness in Selected Malaysian Public Sectors . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/374771884_The_Relationships_between_Emotional_Intelligence_and_Leadership_Effectiveness_in_Selected_Malaysian_Public_Sectors

Exploring Team Performance, Collaboration and their Impact on .(2024) .Festus Abejide
Project Success . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/388997451_Exploring_Team_Performance_Collaboration_and_their_Impact_on_Project_Success

Impact of Emotional Intelligence on Leadership and Team .(2025) .Firdews Alsalman
Dynamics in Agile Software Engineering Projects . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/391123445_Impact_of_Emotional_Intelligence_on_Leadership_and_Team_Dynamics_in_Agile_Software_Engineering_Projects

Impact of project leaders' emotional .(2024) .Gisela Astrid Bello Gomes Langowski
intelligence on project management and employees . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/383845899_Impact_of_project_leaders_emotional_intelligence_on_project_management_and_employees

The Value of Emotional Intelligence: Self-Awareness, Self- .(2024) .Hera Antonopoulou
Regulation, Motivation, and Empathy as Key Components . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/379764627_The_Value_of_Emotional_Intelligence_Self-Awareness_Self-Regulation_Motivation_and_Empathy_as_Key_Components

The Impact of Emotional Intelligence on Project Success: Mediating Role of Team Cohesiveness and Moderating Role of Organizational Culture .Irfan Saleem (2024).
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/377844920_The_Impact_of_Emotional_Intelligence_on_Project_Success_Mediating_Role_of_Team_Cohesiveness_and_Moderating_Role_of_Organizational_Culture

Emotional Intelligence and its Impact on Effective Human Resource Management .John Nkeobuna Nnah Ugoani (2021).
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/349499110_Emotional_Intelligence_and_its_Impact_on_Effective_Human_Resource_Management

How a Despot Project Manager Jeopardizes Project Success: The Role of Project Team Members' Emotional Exhaustion and Emotional Intelligence .Khurram Khurram Shahzad (2023).
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/367536738_How_a_Despotic_Project_Manager_Jeopardizes_Project_Success_The_Role_of_Project_Team_Members'_Emotional_Exhaustion_and_Emotional_Intelligence

Impact of project leaders' emotional intelligence on project management and employees .Langowski, Gisela Astrid Bello Gomes (2024).
تم الاسترداد من

<https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/3954>

Lincoln Sposito Isabel Cristina Scafuto Fernando Antonio Ribeiro Serra Manuel Portugal (2023).
Influence of the project managers' expertise and experience in the success of projects: the moderating effect of emotional intelligence
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/375853848_Influence_of_the_project_managers%27_expertise_and_experience_in_the_success_of_projects_the_moderating_effect_of_emotional_intelligence

Developing Emotional Intelligence .Lucas Filice (2024).
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/379094190_Developing_Emotional_Intelligence

Leadership and Emotional Intelligence during a Crisis .Manuel Aguilar Yuste (2021).
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/358177161_Leadership_and_Emotional_Intelligence_during_a_Crisis

Chapter 4 - Motivational Systems Theory .Martin E. Ford (2020).
تم الاسترداد من
<https://www.cambridge.org/core/books/abs/motivating-self-and-others/motivational-systems-theory/4515921AAE19906DEA3FCB2E794C8C75>

The Emotional Intelligence of Project Manager and the Project Success. (2025). Muhammad Adeel
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/406693207_The_Emotional_Intelligence_of_Project_Manager_and_the_Project_Success

Project Managers' Emotional Intelligence and Team Performance: The Mediating Role of Team Cohesion. (2025). Muhammad Sajjad Shahid
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/400777951_Project_Managers'_Emotional_Intelligence_and_Team_Performance_The_Mediating_Role_of_Team_Cohesion

The impact of emotional intelligence on project success: Mediating role of team cohesiveness and moderating role of organizational culture. (2024). Muhammad Shafiq
تم الاسترداد من contributors
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/18479790241232508#tab->

The Impact of Artificial Intelligence on Agile Project Management: Enhancing Team Performance and Project Success in Technology-Driven Organizations. (2025). Muhammad Zain Asghar
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/397452460_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_on_Agile_Project_Management_Enhancing_Team_Performance_and_Project_Success_in_Technology-Driven_Organizations

Dynamic Self-Regulation: A Key to Effective Time Management. (2023). Nagender Yadav
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/380727585_Dynamic_Self-Regulation_A_Key_to_Effective_Time_Management

Project portfolio management: development directions in the relationship between artificial intelligence tools and team emotional intelligence. (2025). Oleksandr Voitenko
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/397449524_Project_portfolio_management_development_directions_in_the_relationship_between_artificial_intelligence_tools_and_team_emotional_intelligence

How empathetic leadership communication mitigates employees' turnover intention during COVID-19-related organizational change. (2022). Patrick Thelen
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/362606983_How_empathetic_leadership_communication_mitigates_employees'_turnover_intention_during_COVID-19-related_organizational_change

The Influence of Emotional Intelligence on Project Leadership Effectiveness. (2025). Puteri Sara Lily Mohd Fauzi
تم الاسترداد من

context=&http://digitalcommons.harrisburgu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1085
dandt

The impact of project manager's emotional intelligence on project .(2023) .Qi Zhang
performance: a meta-analysis . تم الاسترداد من
[https://www.emerald.com/cms/article/17/3/461/19541/The-impact-of-project-](https://www.emerald.com/cms/article/17/3/461/19541/The-impact-of-project-manager-s-emotional)
manager-s-emotional

Strategies for Business Growth and Strength in Future-From .(2024) .Rajendra K. Gupta
Good to Great . تم الاسترداد من
[https://www.researchgate.net/publication/385553361_Strategies_for_Business_Gr](https://www.researchgate.net/publication/385553361_Strategies_for_Business_Growth_and_Strength_in_Future-From_Good_to_Great)
owth_and_Strength_in_Future-From_Good_to_Great

The role of emotional intelligence in project management: a review .(2026) .Renato Abreu
exploring the influence on leadership, teams and project success . تم الاسترداد من
[https://www.researchgate.net/publication/399533911_The_role_of_emotional_intel](https://www.researchgate.net/publication/399533911_The_role_of_emotional_intelligence_in_project_management_a_review_exploring_the_influence_on_leadership_teams_and_project_success)
ligence_in_project_management_a_review_exploring_the_influence_on_leadership
_teams_and_project_success

The role of emotional intelligence in project management: .(2026) .Renato Barros de Abreu
a review exploring the influence on leadership, teams and project success . تم الاسترداد
[https://www.emerald.com/ijmpb/article-abstract/19/1/47/1334257/The-role-of-](https://www.emerald.com/ijmpb/article-abstract/19/1/47/1334257/The-role-of-emotional-intelligence-in-project?redirectedFrom=fulltext)
emotional-intelligence-in-project?redirectedFrom=fulltext

Risk Factors That Lead to Time and Cost Overruns of Building .(2022) .Saad Alshihri
Projects in Saudi Arabia . تم الاسترداد من
[http://researchgate.net/publication/361529907_Risk_Factors_That_Lead_to_Time_](http://researchgate.net/publication/361529907_Risk_Factors_That_Lead_to_Time_and_Cost_Overruns_of_Building_Projects_in_Saudi_Arabia)
and_Cost_Overruns_of_Building_Projects_in_Saudi_Arabia

Examining the Influence of Leadership Style on Project .(2021) .Shabir Ahmad
Performance in Saudi Context . تم الاسترداد من
[https://www.researchgate.net/publication/356646074_Examining_the_Influence_of](https://www.researchgate.net/publication/356646074_Examining_the_Influence_of_Leadership_Style_on_Project_Performance_in_Saudi_Context)
_Leadership_Style_on_Project_Performance_in_Saudi_Context

The Role of Emotional Intelligence in Project Leadership: A .(2024) .Sunil Kumar Suvvari
Study . تم الاسترداد من
[https://www.researchgate.net/publication/383835488_The_Role_of_Emotional_Inte](https://www.researchgate.net/publication/383835488_The_Role_of_Emotional_Intelligence_in_Project_Leadership_A_Study)
lligence_in_Project_Leadership_A_Study

Impact of project managers emotional intelligence on .(2024) .Syed Arslan Haider
megaprojects success through mediating role of human related agile challenges:
Project management as a moderator . تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/380493761_Impact_of_project_managers_emotional_intelligence_on_megaprojects_success_through_mediating_role_of_human_related_agile_challenges_Project_management_as_a_moderator

Assessing the Effect of Project Managers' Emotional Intelligence on Project Success (2025). Twaambo Michelo
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/398583215_bAssessing_the_Effect_of_Project_Managers'_Emotional_Intelligence_on_Project_Successb

السامرائي، ندى طاهر محمود. (2018). The Impact of Emotional Intelligence on Strategic Leadership Field Study in Jordanian Commercial Banks
تم الاسترداد من

<https://search.mandumah.com/Record/988186>

حبوش، ثائر عبدالرحمن. (2021). أثر الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. تم
الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/1131900>

Midocean University

College of Management

Master of Project Management



Thesis Title:

The Impact of Emotional Intelligence on Project Success through Improving Project Team Performance: A
Field Study in Saudi Organizations

Prepared by:

Noura Nabil Al-Rabee

University ID:

Supervised by:

Dr. Fayez Jarad

Dr. Al-Faisal Hassan

Academic Year:

2026