

الذكاء العاطفي واثره على ادارة المشاريع في البنوك السعودية

إعداد الطالبة/

ديمه احمد سليمان الداود

241000499

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

شكر وتقدير

بفضل الله وتوفيقه، أتممت هذا البحث بعد جهد كبير واهتمام متواصل. أتوجه أولاً بالشكر والحمد لله العلي القدير، الذي منحني القوة والصبر على استكمال هذه الرسالة بنجاح.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور الفیصل عبد الحمید والدكتور فايز جراد، المشرفين على هذا البحث، على توجيهاتهما القيمة ونصائحهما السديدة التي ساعدتني في تطوير هذا العمل العلمي. لقد كان ل دعمهما المستمر واهتمامهما الأكاديمي الأثر الكبير في تحسين جودة هذا البحث، فأثرياني بتوجيهاتهما وشجّعاني على تخطي الصعوبات.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميدأوشن، كلية الإدارة، قسم إدارة المشاريع، الذين أثروا معرفتي وساعدوني على النمو الأكاديمي خلال مسيرتي الدراسية.

ولا أنسى أن أوجه خالص الشكر إلى زملائي وأصدقائي، الذين كانوا لي سندًا ودعمًا طوال هذه الرحلة الأكاديمية، بفضل دعمهم وتشجيعهم في لحظات الصعوبات.

أخيرًا، أقدم أسمى آيات الامتنان إلى أسرتي العزيزة، وخاصة والديّ، على دعمهم غير المحدود وحبهم الذي كان دافعًا لي لتحقيق هذا الإنجاز. إلى إخوتي وأخواتي، شكرًا لكم على صبركم ودعمكم المعنوي المتواصل.

جزى الله كل من ساهم في نجاح هذا البحث خير الجزاء.

فهرس المحتويات:

شكر وتقدير	3 -
فهرس المحتويات:	4 -
المستخلص: Abstract	6 -
الفصل الاول	7 -
المقدمة (Introduction):	8 -
مشكلة الدراسة (Study Problem):	10 -
أهمية الدراسة (Study Importance):	12 -
أهداف الدراسة (Study Objectives):	13 -
تساؤلات الدراسة (Study Questions):	15 -
سبب عمل هذه الدراسة (Reason for Conducting this Study):	18 -
فرضيات الدراسة (Study Hypotheses):	19 -
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:	23 -
الفصل الثاني (الدراسات السابقة)	28 -
المقدمة (Introduction):	29 -
المتغير التابع (Dependent Variable):	31 -
المتغير المستقل (Independent Variable):	35 -
الدراسات السابقة (Previous Studies):	38 -
ما ستقدمه الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة:	45 -
الإطار النظري للدراسة:	48 -
Theoretical Framework of the Study	48 -
التكامل مع البحوث السابقة والبناءات النظرية:	54 -
الفصل الثالث (منهجية الدراسة)	57 -
مقدمة (Introduction):	58 -
تصميم البحث (Research Design):	59 -
الخطوات العملية لتنفيذ البحث (Practical Steps for Conducting the Study):	63 -
مجتمع البحث (Research Population):	66 -
الفصل الرابع (الدراسة الميدانية)	71 -
مقدمة (Introduction):	72 -

- 74 -	تحليل البيانات (Data Analysis) :
- 77 -	تحليل البيانات الكمية (Quantitative Data Analysis)
- 81 -	تحليل البيانات النوعية (Qualitative Data Analysis)
- 82 -	مناقشة النتائج (Research Findings and Discussion)
- 85 -	نتائج الدراسة (Research Findings)
- 87 -	مناقشة النتائج مع نتائج الدراسات السابقة:
- 89 -	التوصيات (Research Recommendations)
- 92 -	المراجع (References) :
- 92 -	المراجع العربية (Expanded Arabic References)
- 98 -	الملاحق (Appendixes)
- 104 -	Abstrac

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية، وخاصة في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها المملكة ضمن إطار رؤية 2030. يركز البحث على فهم العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع ومدى تأثيره على تحقيق نجاح المشاريع، وتماسك فرق العمل، ورضا العملاء. تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من عينة من مديري المشاريع في البنوك السعودية، مع استخدام أدوات إحصائية متقدمة عبر برنامج SPSS لتحليل النتائج.

أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يلعب دوراً حيوياً في تحسين أداء مديري المشاريع، حيث يعزز قدرتهم على التكيف مع تحديات العمل المصرفي الرقمي، ويدعم بناء علاقات فعالة مع فرق العمل، ويؤدي إلى زيادة رضا العملاء. كما توصلت الدراسة إلى أن البنوك التي تستثمر في تطوير مهارات الذكاء العاطفي لدى مديريها تتميز بنجاح أكبر في إدارة مشاريعها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

أوصت الدراسة بتعزيز برامج التدريب المخصصة لتطوير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في البنوك السعودية، إضافةً إلى تبني سياسات تنظيمية تدعم هذا التوجه بهدف تعزيز القيادة الفعالة وتحقيق مستويات عالية من الأداء والإنتاجية تماشياً مع متطلبات رؤية 2030.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، إدارة المشاريع، البنوك السعودية، التحول الرقمي، رؤية 2030.

الفصل الاول

المقدمة (Introduction):

في ظل التطور المتسارع للقطاع المصرفي السعودي وتزايد تعقيداته، أصبح الذكاء العاطفي عنصراً حاسماً في نجاح إدارة المشاريع. فلم يعد يكفي أن يكون مدير المشروع متمكناً من المهارات التقنية فقط، بل يجب أن يتمتع بمهارات اجتماعية وعاطفية عالية تمكنه من التعامل بفعالية مع مختلف الأطراف المعنية بالمشروع، وتجاوز التحديات التي قد تواجهه، وتحقيق الأهداف المرجوة.

إن الذكاء العاطفي هو القدرة على التعرف على المشاعر وفهمها والتحكم فيها، سواء كانت مشاعر الفرد نفسه أو مشاعر الآخرين. يتضمن هذا الذكاء مهارات مثل التعاطف، الوعي الذاتي، والتحكم في الانفعالات، مما يجعله مكوناً مهماً في الإدارة الحديثة. في بيئة البنوك السعودية، حيث يتطلب العمل تعاوناً بين الفرق المختلفة والتواصل المستمر مع العملاء والشركاء، أصبح الذكاء العاطفي أداة حيوية لتحسين أداء إدارة المشاريع.

في قطاع البنوك، تتطلب إدارة المشاريع القدرة على التعامل مع الضغط والمواقف المتغيرة. هنا، يلعب الذكاء العاطفي دوراً كبيراً في تعزيز التواصل الفعال، وبناء العلاقات، وتحسين إدارة الأزمات إن المديرون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي قادرون على تحفيز فرقهم بشكل أفضل، وحل النزاعات بطريقة بناءة، وتعزيز الثقة والانسجام بين الأعضاء.

أثر الذكاء العاطفي في البنوك السعودية يتجلى في زيادة نجاح المشاريع وتحقيق أهدافها ضمن الوقت والميزانية المحددة، وتحسين تجربة العملاء من خلال فهم احتياجاتهم والتفاعل الإيجابي معهم.

على الرغم من أهمية الذكاء العاطفي في مختلف المجالات، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول هذا الموضوع في سياق إدارة المشاريع بالبنوك السعودية. كما أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المشاريع، وتحديد أفضل الممارسات لتطوير هذا النوع من الذكاء لدى مدراء المشاريع.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على أهمية الذكاء العاطفي في سياق إدارة المشاريع بالبنوك السعودية، وكيف يمكن أن يساهم في تحسين أداء هذه المشاريع وزيادة فرص نجاحها. كما يهدف البحث إلى الإجابة على مجموعة من الأسئلة البحثية الهامة، منها:

- ما هو مستوى الوعي بالذكاء العاطفي لدى مدراء المشاريع في البنوك السعودية؟
- ما هي العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي وأداء مدراء المشاريع؟
- ما هي أهم المهارات العاطفية التي يحتاجها مدير المشروع لتحقيق النجاح؟
- كيف يمكن للبنوك السعودية الاستفادة من الذكاء العاطفي في تطوير قدرات مدراء المشاريع؟

مشكلة الدراسة (Study Problem):

مشكلة الدراسة تتعلق بتحديد أثر الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية. بالرغم من التطور التكنولوجي والتقني في القطاع المصرفي، ما زالت بعض المشاريع تواجه تحديات تتعلق بإدارة الفرق وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف. من هذه التحديات، قد تكون المشكلات العاطفية والتفاعلات الشخصية بين أعضاء الفرق والمديرين أحد الأسباب الرئيسية لفشل بعض المشاريع أو تأخيرها.

تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في البنوك السعودية ومدى تأثيره على كفاءة تنفيذ المشاريع، بما في ذلك قدرتهم على إدارة فرق العمل، وحل النزاعات، وتحفيز الأعضاء لتحقيق أهداف المشاريع ضمن الوقت والميزانية المحددة. تهدف الدراسة إلى توضيح ما إذا كان الذكاء العاطفي يمكن أن يكون أداة فعالة لتحسين إدارة المشاريع وزيادة فرص نجاحها في البيئة المصرفية السعودية.

في حين أن أهمية الذكاء العاطفي في مختلف المجالات باتت واضحة، إلا أن تطبيقه في سياق إدارة المشاريع بالبنوك السعودية لم يحظَ بالاهتمام الكافي. هناك فجوة معرفية حول مدى تأثير الذكاء العاطفي على أداء مدراء المشاريع في هذا القطاع الحيوي والمتطور.

أبرز التساؤلات التي تثيرها هذه المشكلة:

ما هو مستوى الوعي بالذكاء العاطفي لدى مدراء المشاريع في البنوك السعودية؟ وهل يعترفون بأهميته في أدائهم الوظيفي؟

كيف يؤثر الذكاء العاطفي على قدرة مدراء المشاريع على بناء علاقات فعالة مع أعضاء الفريق والعملاء والشركاء؟

هل هناك علاقة بين مستوى الذكاء العاطفي ونجاح المشاريع في البنوك السعودية؟ وإذا كانت الإجابة بنعم، فما طبيعة هذه العلاقة؟

ما هي التحديات التي تواجه تطبيق مفاهيم الذكاء العاطفي في بيئة العمل المصرفية السعودية؟ وكيف يمكن التغلب عليها؟

ما هي الممارسات التي يمكن للبنوك السعودية تبنيها لتشجيع تطوير الذكاء العاطفي لدى موظفيها، لا سيما مدراء المشاريع؟

أسباب اختيار هذه المشكلة:

أهمية القطاع المصرفي: البنوك السعودية تلعب دوراً محورياً في الاقتصاد الوطني، وبالتالي فإن تحسين أداء المشاريع فيها له آثار إيجابية واسعة.

التغيرات المتسارعة: يشهد القطاع المصرفي تحولات سريعة تتطلب مهارات قيادية متطورة، بما في ذلك الذكاء العاطفي.

التركيز على العميل: أصبح العميل محور اهتمام البنوك، والذكاء العاطفي يساهم في بناء علاقات قوية مع العملاء.

الفجوة المعرفية: هناك نقص في الدراسات التي تتناول هذا الموضوع بشكل محدد في سياق البنوك السعودية.

أهمية الدراسة (Study Importance):

هذه الدراسة حول الذكاء العاطفي وأثره على إدارة المشاريع في البنوك السعودية تكمن في عدة جوانب:

1. تحسين أداء إدارة المشاريع: ستساعد الدراسة في فهم كيف يمكن للذكاء العاطفي تحسين كفاءة إدارة المشاريع في البنوك السعودية، من خلال تعزيز التواصل الفعال بين الفرق وتقليل النزاعات الداخلية.

2. تعزيز العلاقات المهنية: تساهم الدراسة في تسليط الضوء على كيفية استخدام الذكاء العاطفي لبناء علاقات قوية داخل الفرق ومع العملاء، مما يعزز بيئة عمل صحية وأكثر إنتاجية.

3. توجيه استراتيجيات التدريب والتطوير: يمكن للدراسة أن تقدم إرشادات للبنوك السعودية حول كيفية دمج الذكاء العاطفي في برامج التدريب والتطوير المهني لمديري المشاريع، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري والتنفيذي.

4. رفع نسبة نجاح المشاريع: من خلال زيادة الفهم للذكاء العاطفي، يمكن للبنوك تحسين معدلات نجاح المشاريع وتقليل احتمالية تأخيرها أو فشلها، مما يؤدي إلى تعزيز الكفاءة التشغيلية وتقديم خدمات أفضل للعملاء.

5. المساهمة في الاقتصاد الوطني: بما أن القطاع المصرفي يُعتبر عنصرًا حيويًا في دعم الاقتصاد السعودي، فإن تحسين إدارة المشاريع داخل هذا القطاع عبر تطبيق الذكاء العاطفي يمكن أن يكون له أثر إيجابي على الاقتصاد بشكل عام من خلال تحسين الإنتاجية وزيادة الاستثمارات.

هذه النقاط تسلط الضوء على أهمية البحث وتبرر الحاجة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع في البنوك السعودية لتحقيق تحسينات مستدامة.

أهداف الدراسة (Study Objectives):

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من التساؤلات البحثية المتعلقة بأهمية الذكاء العاطفي في سياق إدارة المشاريع بالبنوك السعودية، وتحديداً:

الأهداف العامة:

1. تقييم دور الذكاء العاطفي: تحديد مدى تأثير الذكاء العاطفي على أداء مدراء المشاريع في البنوك السعودية ونجاح المشاريع التي يشرفون عليها.
2. فهم العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المشاريع: الكشف عن الطبيعة والاتجاه لهذه العلاقة، هل هي علاقة مباشرة أم غير مباشرة، وما هي العوامل التي تؤثر على قوة هذه العلاقة.
3. تحديد المهارات العاطفية الهامة: تحديد المهارات العاطفية الأكثر أهمية لنجاح مدراء المشاريع في البنوك السعودية، وكيف يمكن تطوير هذه المهارات.
4. اقتراح توصيات عملية: تقديم توصيات عملية للبنوك السعودية لتطوير برامج تدريب وتطوير مهني تركز على تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المشاريع.

الأهداف الخاصة:

1. قياس مستوى الوعي: قياس مستوى وعي مدراء المشاريع في البنوك السعودية بأهمية الذكاء العاطفي وأبعاده المختلفة.
2. تحديد المهارات المطلوبة: تحديد المهارات العاطفية الأكثر طلباً في سوق العمل المصرفي السعودي، ومدى توافرها لدى مدراء المشاريع.
3. تحليل التحديات: تحديد التحديات التي تواجه تطبيق مفاهيم الذكاء العاطفي في بيئة العمل المصرفية السعودية.

4. اقتراح برامج تدريبية: اقتراح برامج تدريبية مخصصة لتطوير الذكاء العاطفي لدى مدراء المشاريع، مع مراعاة الثقافة التنظيمية للبنوك السعودية.
5. تطوير مقياس للذكاء العاطفي: تطوير مقياس لقياس مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المشاريع في القطاع المصرفي السعودي.

أهمية هذه الأهداف:

تطوير القوى العاملة: المساهمة في تطوير القوى العاملة في القطاع المصرفي السعودي من خلال التركيز على الجانب الإنساني والمهارات الشخصية.

تحسين أداء المشاريع: زيادة فرص نجاح المشاريع المصرفية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنوك.

بناء علاقات قوية: تعزيز العلاقات بين مدراء المشاريع وأعضاء الفريق والعملاء والشركاء.

تعزيز الابتكار: تشجيع الابتكار والإبداع في بيئة العمل المصرفية.

زيادة الرضا الوظيفي: تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي البنوك، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام التنظيمي.

باختصار، تهدف هذه الدراسة إلى توفير فهم أعمق لدور الذكاء العاطفي في نجاح المشاريع المصرفية، وتقديم توصيات عملية تساهم في تطوير هذا المجال الحيوي.

تساؤلات الدراسة (Study Questions):

تعتبر تساؤلات الدراسة جزءاً مهماً من البحث حيث توجه الباحث نحو القضايا الأساسية التي يتعين الإجابة عليها من خلال الدراسة. في هذه الدراسة، نركز على دور الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع في البنوك السعودية، وذلك في ظل التطورات الرقمية الكبيرة التي يشهدها القطاع المصرفي، ومتطلبات رؤية المملكة 2030 التي تركز على التحول الرقمي وتطوير الكفاءات البشرية. بناءً على هذا السياق، يمكن تقسيم التساؤلات إلى ثلاثة أنواع: العامة، المحددة، والاستكشافية.

1. التساؤلات العامة:

تتناول هذه الأسئلة العلاقة العامة بين الذكاء العاطفي ونجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية:

1. ما هي العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي ونجاح المشاريع في البنوك السعودية في ظل التحول الرقمي؟

هذا التساؤل يهدف إلى استكشاف العلاقة الشاملة بين الذكاء العاطفي ومدى تأثيره على نجاح المشاريع المصرفية التي تعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا.

2. كيف يؤثر الذكاء العاطفي على قدرة مديري المشاريع على بناء فرق عمل متماسكة وفعالة في بيئة مصرفية رقمية؟

يركز هذا التساؤل على فهم كيفية استخدام الذكاء العاطفي لتحفيز الفرق وزيادة فاعليتها، خصوصاً في بيئة عمل تعتمد على التكنولوجيا الحديثة.

3. ما هي المهارات العاطفية الأكثر أهمية لنجاح مديري المشاريع في القطاع المصرفي السعودي؟

يستهدف هذا السؤال تحديد المهارات العاطفية الرئيسية التي تلعب دوراً في تحقيق النجاح في إدارة المشاريع في البنوك السعودية.

2. التساؤلات المحددة:

تركز هذه التساؤلات على جوانب محددة من الذكاء العاطفي وتأثيره على مختلف مجالات إدارة المشاريع المصرفية:

1. هل هناك علاقة بين الوعي الذاتي لدى مديري المشاريع وقدرتهم على اتخاذ قرارات فعالة في بيئة عمل رقمية؟

يستهدف هذا السؤال استكشاف دور الوعي الذاتي كعنصر من عناصر الذكاء العاطفي في تحسين القرارات التي يتخذها مديرو المشاريع في سياق التحول الرقمي.

2. كيف يؤثر الذكاء العاطفي على إدارة الصراعات وحل النزاعات في بيئة عمل تعتمد على التكنولوجيا؟

يركز هذا السؤال على دور الذكاء العاطفي في إدارة الصراعات بين أعضاء الفريق، وكيف يمكن أن يساهم في حل هذه النزاعات بشكل بناء في بيئة تعتمد على التكنولوجيا.

3. ما هي العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي ورضا العملاء عن الخدمات المصرفية الرقمية؟
يهدف هذا السؤال إلى معرفة مدى تأثير الذكاء العاطفي لمديري المشاريع على تحسين تجربة العملاء في ظل الخدمات المصرفية الرقمية المتقدمة.

4. التساؤلات الاستكشافية:

تفتح هذه التساؤلات آفاقاً جديدة لاستكشاف مجالات غير مطروقة سابقاً، مع التركيز على كيفية تفاعل الذكاء العاطفي مع التحديات المستقبلية والتحول التكنولوجية في البنوك السعودية:

1. كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يسهم في تمكين مديري المشاريع من التعامل مع التحديات الرقمية الجديدة في البنوك السعودية؟

يستهدف هذا التساؤل معرفة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يساعد مديري المشاريع في التكيف مع التغيرات الرقمية السريعة والابتكار في العمل المصرفي.

2. ما هي العلاقة بين ثقافة البنك ومستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع؟

يستكشف هذا التساؤل كيف تؤثر ثقافة العمل التنظيمية في البنوك السعودية على تطوير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع، خاصة في ظل التحول الرقمي.

3. كيف يمكن لمتطلبات التحول الرقمي أن تغير من أهمية المهارات العاطفية في إدارة المشاريع؟

يركز هذا التساؤل على معرفة ما إذا كان التحول الرقمي يزيد من أهمية الذكاء العاطفي أو يقلل منها في إدارة المشاريع.

4. هل يمكن أن يسهم الذكاء العاطفي في تحسين مستوى الابتكار والإبداع في إدارة المشاريع المصرفية؟

يهدف هذا التساؤل إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي والقدرة على الابتكار والإبداع في إدارة المشاريع في بيئة مصرفية تعتمد على التحول الرقمي.

سبب عمل هذه الدراسة (Reason for Conducting this Study):

تأتي هذه الدراسة في سياق التطورات الكبيرة التي يشهدها القطاع المصرفي في السعودية، حيث أصبح التحول الرقمي عنصراً أساسياً في العمليات المصرفية. مع رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تطوير الكفاءات البشرية وتعزيز الابتكار والتكنولوجيا، يظهر الذكاء العاطفي كعامل مهم في نجاح إدارة المشاريع في هذه البيئة المتغيرة.

أهمية الذكاء العاطفي في البيئات المتغيرة: في ظل التحديات التي يفرضها التحول الرقمي، لا يقتصر النجاح في إدارة المشاريع على المهارات التقنية فقط، بل يتطلب أيضاً مهارات عاطفية تمكن المديرين من التواصل الفعال، إدارة الأزمات، وتحفيز الفرق.

تأثير الذكاء العاطفي على رضا العملاء: مع التطور التكنولوجي في تقديم الخدمات المصرفية الرقمية، أصبح التفاعل الإيجابي مع العملاء عاملاً مهماً لزيادة رضاهم. وهنا يلعب الذكاء العاطفي دوراً حيوياً في تحسين تجربة العملاء.

تحقيق أهداف رؤية 2030: تتطلب رؤية المملكة 2030 تطوير كفاءات قيادية قادرة على مواجهة التحديات الرقمية، وتعزيز الابتكار والإبداع. يساهم الذكاء العاطفي في تحقيق هذه الأهداف من خلال تحسين أداء المديرين وقدرتهم على قيادة المشاريع بنجاح.

هذه الدراسة تهدف إلى فهم أعمق لأثر الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية، مما يمكن أن يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء الإداري ودعم التحول الرقمي في القطاع المصرفي السعودي.

فرضيات الدراسة (Study Hypotheses):

تهدف فرضيات هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الذكاء العاطفي ونجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية، خاصة في ظل التحول الرقمي ومتطلبات بيئة العمل الحديثة. تعتمد الفروض على نتائج متوقعة بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة، وهي كالاتي:

الفرضيات الرئيسية:

1. الفرضية الأولى:

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع ونجاح المشاريع في البنوك السعودية.

تهدف هذه الفرضية إلى اختبار العلاقة العامة بين الذكاء العاطفي ومدى تأثيره على تحقيق النجاح في إدارة المشاريع.

2. الفرضية الثانية:

مديرو المشاريع الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يكونون أكثر قدرة على بناء فرق عمل متماسكة وفعالة في بيئة مصرفية رقمية.

تختبر هذه الفرضية ما إذا كانت المهارات العاطفية تؤثر بشكل إيجابي على أداء فرق العمل وتماسكها، خاصة في البيئات التي تعتمد على التكنولوجيا.

3. الفرضية الثالثة:

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع ورضا العملاء عن الخدمات المصرفية الرقمية.

تختبر هذه الفرضية العلاقة بين استخدام الذكاء العاطفي من قبل مديري المشاريع ورضا العملاء عن الخدمات المقدمة في البنوك الرقمية.

4. الفرضية الرابعة:

مديرو المشاريع الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يكونون أكثر قدرة على إدارة الصراعات وحل النزاعات في بيئة عمل رقمية.

تختبر هذه الفرضية مدى تأثير الذكاء العاطفي على قدرة المديرين على التعامل مع الصراعات داخل فرق العمل في بيئات تعتمد على التكنولوجيا.

5. الفرضية الخامسة:

هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء العاطفي وقدرة مديري المشاريع على التكيف مع التحولات الرقمية في البنوك السعودية.

تهدف هذه الفرضية إلى اختبار ما إذا كان الذكاء العاطفي يساعد مديري المشاريع على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والتطورات الرقمية في بيئة العمل المصرفية.

الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الفرعية الأولى:

مديرو المشاريع الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الوعي الذاتي يكونون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات فعالة في بيئة عمل رقمية.

هذه الفرضية تختبر العلاقة بين الوعي الذاتي كجزء من الذكاء العاطفي وقدرة المديرين على اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

المديرون الذين يتمتعون بمهارات عالية في إدارة العلاقات يكونون أكثر قدرة على بناء شبكات علاقات قوية داخل وخارج المنظمة.

تستهدف هذه الفرضية قياس مدى تأثير مهارات إدارة العلاقات في تعزيز شبكات التعاون داخل البنك وخارجه.

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء العاطفي وقدرة المديرين على التعامل مع الضغوط والتحديات في المشاريع المصرفية الرقمية.

تختبر هذه الفرضية قدرة الذكاء العاطفي على تحسين التكيف مع الضغوطات المرتبطة بإدارة المشاريع المصرفية.

4. الفرضية الفرعية الرابعة:

البنوك التي تستثمر في تطوير الذكاء العاطفي لدى موظفيها تحقق أداءً أفضل من البنوك التي لا تفعل ذلك.

هذه الفرضية تهدف إلى قياس تأثير الاستثمار في تطوير الذكاء العاطفي على أداء البنوك بشكل عام.

تم صياغة هذه الفرضيات بناءً على التساؤلات المطروحة وأهداف الدراسة. ستساعد هذه الفرضيات في توجيه عملية جمع البيانات وتحليلها، واختبار مدى تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية، مع الأخذ بعين الاعتبار التحولات الرقمية ومتطلبات بيئة العمل الحديثة.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

The Scientific Theory Followed in Preparing the Research

في إطار البحث حول الذكاء العاطفي وأثره على إدارة المشاريع في البنوك السعودية، سيتم الاستناد إلى نظرية القيادة التكيفية لتقديم إطار علمي يساعد في فهم كيفية تأثير الذكاء العاطفي على قدرة مديري المشاريع في البنوك على التكيف مع التحديات التنظيمية والإدارية. تُعتبر هذه النظرية من أبرز النظريات الحديثة التي تركز على التكيف مع التغيرات والتحديات المعقدة التي تفرضها بيئات العمل.

أسس نظرية القيادة التكيفية وتطبيقها في البحث:

1. الذكاء العاطفي والتكيف مع التغيرات: تعتمد نظرية القيادة التكيفية على أن القادة يجب أن يمتلكوا القدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة التي تحدث في بيئات العمل. في هذا البحث، سيتم دراسة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يساعد مديري المشاريع في البنوك السعودية على مواجهة التحديات التنظيمية والتكنولوجية، والتكيف مع المتغيرات المصرفية بشكل أفضل.

2. تحفيز الفرق على التكيف: تعد القدرة على تحفيز الفرق أحد أسس نظرية القيادة التكيفية. في هذا السياق، سيتم استكشاف كيف يمكن لمديري المشاريع المصرفية استخدام الذكاء العاطفي لتحفيز فرق العمل على التكيف مع التغيرات المستمرة في الأنظمة المصرفية، بما في ذلك التكنولوجيا الحديثة والمتطلبات الجديدة في إدارة المشاريع.

3. إدارة التعقيدات باستخدام الذكاء العاطفي: من أبرز جوانب القيادة التكيفية القدرة على إدارة التعقيدات التي تنشأ في بيئات العمل. سيُركز البحث على دراسة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يدعم مديري المشاريع في البنوك السعودية في فهم وإدارة التعقيدات الناجمة عن التغيرات التنظيمية والتكنولوجية، وكيف يمكنهم استخدام مهاراتهم العاطفية في حل المشكلات المعقدة.

4. تطوير حلول مستدامة لمواجهة التحديات: تؤكد القيادة التكيفية على أهمية تطوير حلول مستدامة وطويلة الأمد. سيُظهر البحث كيف يمكن لمديري المشاريع الذين يمتلكون ذكاءً عاطفياً

عاليًا تطوير استراتيجيات دائمة تساعد فرقهم في مواجهة التحديات المصرفية، خاصة تلك المتعلقة بإدارة المشاريع المصرفية المعقدة.

خطوات تنفيذ نظرية القيادة التكيفية في البحث:

من خلال اتباع نظرية القيادة التكيفية في البحث حول الذكاء العاطفي وأثره على إدارة المشاريع في البنوك السعودية، سنركز على مجموعة من الخطوات العملية التي تساعد في تطبيق هذه النظرية بشكل فعال. هذه الخطوات تهدف إلى توضيح كيف يمكن للمديرين في البنوك السعودية استخدام الذكاء العاطفي لدعم التكيف مع التحديات المصرفية المختلفة.

1. تحديد التحديات والفرص المتعلقة بالذكاء العاطفي في إدارة المشاريع

وصف التحديات: سيتم في البداية تحليل التحديات التي تواجه مديري المشاريع في البنوك السعودية، مثل التغيرات التكنولوجية والضغط الناتجة عن التكيف مع أنظمة رقمية جديدة. يشمل ذلك دراسة كيفية تأثير هذه التحديات على الفرق العاملة ومشاريع البنوك.

تحديد الفرص: سيتم تحديد الفرص التي يمكن استغلالها باستخدام الذكاء العاطفي لتحسين أداء المشاريع وتعزيز التعاون بين فرق العمل، مع تسليط الضوء على أهمية استخدام المهارات العاطفية في إدارة الفرق بفعالية.

2. تطوير استراتيجيات تكتيفية باستخدام الذكاء العاطفي

تصميم الاستراتيجيات: بناءً على التحليل الأولي للتحديات، سيتم وضع استراتيجيات تكيفية يستخدم فيها مديري المشاريع مهارات الذكاء العاطفي، مثل الوعي الذاتي، التعاطف، وإدارة العلاقات. الهدف من هذه الاستراتيجيات هو مساعدة المديرين على توجيه فرقهم للتكيف مع التغيرات في بيئة العمل المصرفية.

تحفيز الفرق: في هذه الخطوة، سيتم التركيز على تحفيز الفرق من خلال استخدام الذكاء العاطفي لتشجيعهم على تقبل التغيير والتكيف مع الظروف الجديدة. سيتم دراسة كيفية تأثير مهارات الذكاء العاطفي على القدرة القيادية للمديرين في إدارة الفرق المصرفية.

3. تنفيذ الاستراتيجيات في إدارة المشاريع المصرفية

التنفيذ الفعلي: بعد وضع الاستراتيجيات، سيتم تنفيذها على فرق العمل في البنوك السعودية. سيتم التركيز على كيفية استجابة فرق العمل لتلك الاستراتيجيات ومدى تأثير الذكاء العاطفي في تحسين الأداء والتكيف مع التغيرات المصرفية.

التواصل المستمر: ستتضمن هذه الخطوة التواصل المستمر بين مديري المشاريع وأعضاء فرق العمل لتتبع مدى التقدم والتحسينات التي تم تحقيقها. سيُظهر البحث كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يساهم في بناء جسور من الثقة والتعاون الفعال داخل الفرق.

4. تقييم النتائج والتعديلات المستمرة

تقييم الأداء: بعد تنفيذ الاستراتيجيات، سيتم إجراء تقييم شامل لمدى نجاح تلك الاستراتيجيات في تحسين إدارة المشاريع المصرفية. سيتم تقييم أداء فرق العمل، وكيف ساهم الذكاء العاطفي في حل المشكلات والتغلب على التحديات.

تعديلات مستمرة: بناءً على التقييم، سيتم إجراء تعديلات مستمرة على الاستراتيجيات لضمان استمرار النجاح. سيتم دراسة كيفية تعديل مهارات الذكاء العاطفي وأساليب القيادة لتناسب مع التغيرات المستمرة في القطاع المصرفي.

5. استدامة النتائج وتطوير مهارات القيادة التكيفية

التعلم المستمر: في هذه الخطوة الأخيرة، سيتم التركيز على استدامة النتائج من خلال تطوير مهارات القيادة التكيفية لدى مديري المشاريع، وضمان أن يكونوا قادرين على التكيف مع التغيرات المستقبلية. سيتم دراسة كيفية توظيف الذكاء العاطفي بشكل دائم في إدارة المشاريع لضمان الاستدامة والنجاح المستمر.

تطبيق نظرية القيادة التكيفية في إدارة المشاريع المصرفية:

في البنوك السعودية، يواجه مديرو المشاريع تحديات فريدة تتعلق بالتطورات السريعة في التكنولوجيا المصرفية وتغيرات الأنظمة. من خلال نظرية القيادة التكيفية، سيتم استكشاف كيف يمكن لمديري المشاريع استخدام الذكاء العاطفي للتكيف مع هذه التغيرات وإدارة الفرق بفعالية أكبر. بعض الأمثلة على ذلك تشمل:

1. الاستجابة الفعالة للتغيرات المصرفية: ستتناول الدراسة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يعزز من قدرة مديري المشاريع على التكيف مع التحولات المصرفية والتكنولوجية، مثل التحول الرقمي في البنوك.

2. إدارة الضغوط والتوترات في بيئة العمل: سيتم استكشاف كيف يمكن للقادة المصرفيين الذين يمتلكون ذكاءً عاطفيًا عاليًا أن يستخدموا مهاراتهم العاطفية للتعامل مع الضغوط المتزايدة في المشاريع المصرفية، وتحفيز فرقهم للتغلب على تلك التحديات بنجاح.

3. تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق: الذكاء العاطفي يعزز التعاون بين أفراد الفريق، ونظرية القيادة التكيفية تؤكد على أهمية تحفيز الفرق. في هذا البحث، سيتم تحليل كيفية استخدام مديري المشاريع لذكائهم العاطفي في تعزيز التعاون، مما يؤدي إلى تحسين أداء المشاريع المصرفية.

سيتم تطبيق نظرية القيادة التكيفية في إطار البحث حول الذكاء العاطفي وأثره على إدارة المشاريع في البنوك السعودية لتقديم فهم أعمق حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي على قدرة مديري المشاريع في التعامل مع التحديات التنظيمية والتكنولوجية. ستساعد هذه النظرية في تفسير كيفية تطوير استراتيجيات قيادية مرنة، قادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل المصرفية وتحقيق النجاح في المشاريع.

الفصل الثاني (الدراسات السابقة)

المقدمة (Introduction):

في السنوات الأخيرة، أصبح الذكاء العاطفي أحد العوامل المهمة التي يتم التركيز عليها في بيئة العمل، وخاصة في مجالات الإدارة والقيادة. يعتبر الذكاء العاطفي مجموعة من المهارات التي تمكن الفرد من التعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين، وإدارتها بفعالية في مختلف المواقف الحياتية والعملية. وبالنظر إلى الدور المتزايد للذكاء العاطفي في مكان العمل، أظهرت العديد من الدراسات أنه يلعب دوراً كبيراً في نجاح الفرق وتحقيق الأهداف التنظيمية، خصوصاً في بيئات العمل المعقدة مثل البنوك.

البنوك السعودية، بحكم طبيعتها الاقتصادية والمالية، تعتبر واحدة من أكثر البيئات الديناميكية التي تتطلب مهارات إدارة مشاريع متقدمة، حيث تشهد هذه المؤسسات العديد من المشاريع المتعلقة بالتطوير التكنولوجي، والابتكار في الخدمات المالية، بالإضافة إلى التعامل مع تحديات التكيف مع الأطر التنظيمية المتغيرة والمتطلبات الاقتصادية. نجاح هذه المشاريع يعتمد بشكل كبير على قدرة قادة المشاريع على إدارة فرق العمل وتحفيزها، والتعامل مع التحديات التي تطرأ على مدار عمر المشروع.

من هنا يظهر دور الذكاء العاطفي كأداة فعالة يمكن أن تساعد في تحسين الأداء العام لإدارة المشاريع في البنوك. يمكن للمديرين ذوي الذكاء العاطفي العالي أن يحسنوا من قدرتهم على إدارة التوترات داخل الفريق، وتحفيز الأفراد، واتخاذ قرارات أكثر استنارة تستند إلى فهمهم العميق للمشاعر التي تؤثر على سير العمل. بالتالي، يصبح الذكاء العاطفي عنصراً مهماً في تحسين الكفاءة والجودة في تنفيذ المشاريع البنكية، سواء من حيث الالتزام بالميزانيات، أو الجداول الزمنية، أو رضا أصحاب المصلحة.

إضافة إلى ذلك، ومع التوجهات الحديثة التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية 2030، تزداد الحاجة إلى مهارات الذكاء العاطفي في القطاعات المصرفية التي تسعى إلى التحول الرقمي وتنفيذ مشاريع ضخمة تهدف إلى تطوير البنية التحتية المالية للمملكة. يشير هذا إلى أهمية الدمج بين الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع في البيئة المصرفية السعودية لتحقيق النجاح في هذه المبادرات.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم مراجعة شاملة للدراسات السابقة التي تناولت تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع بشكل عام، وعلى إدارة المشاريع في البنوك بشكل خاص، مع التركيز على البنوك السعودية. كما سيتم توضيح الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة الحالية من خلال استخدام نظرية القيادة التكيفية (Adaptive Leadership Theory) لفهم كيفية تأثير الذكاء العاطفي على نجاح المشاريع في البنوك السعودية.

المتغير التابع (Dependent Variable):

تعريف المتغير التابع:

في هذا البحث، يتمثل المتغير التابع في أداء إدارة المشاريع في البنوك السعودية. يُعرف المتغير التابع بأنه النتيجة أو الأثر الذي نرغب في قياسه بناءً على تأثير المتغير المستقل، وهو في هذا البحث الذكاء العاطفي لمديري المشاريع. يشير أداء إدارة المشاريع إلى مدى كفاءة وفعالية مديري المشاريع في تحقيق الأهداف المحددة للمشاريع المصرفية.

تفسير المتغير التابع:

يشير أداء إدارة المشاريع إلى مستوى النجاح الذي يحققه مدراء المشاريع في البنوك السعودية عند تنفيذ المشاريع المختلفة. ويعكس هذا الأداء قدرة المدراء على التعامل مع فرق العمل، إدارة المخاطر، والتكيف مع التحديات المتنوعة التي قد تواجه المشاريع. يهدف البحث إلى دراسة مدى تأثير الذكاء العاطفي على تحسين أداء مديري المشاريع من حيث القدرة على التواصل الفعال مع الفرق، إدارة العلاقات، وحل المشكلات.

أهمية تفسير المتغير التابع:

إن تفسير أداء إدارة المشاريع في هذا البحث ضروري لفهم العلاقة بين الذكاء العاطفي والقدرة على تحقيق نجاح المشاريع المصرفية. يعتبر الأداء الجيد لإدارة المشاريع مؤشراً على قدرة المدراء على التعامل مع فرق العمل والمشكلات التي قد تواجه المشروع. من خلال تحليل هذا المتغير، يمكن للبحث أن يوضح كيف يساهم الذكاء العاطفي في تحسين كفاءة المدراء وزيادة فرص نجاح المشاريع في البنوك السعودية.

وصف مفصل للمتغير التابع:

يتضمن أداء إدارة المشاريع في البنوك السعودية عدة جوانب أساسية تعكس مدى كفاءة المديرين في قيادة المشاريع المصرفية. هذه الجوانب تشمل:

1. تحقيق أهداف المشروع:

يتم قياس أداء إدارة المشاريع بمدى تحقيق الأهداف الموضوعة للمشروع، سواء من حيث الانتهاء من المشروع ضمن الإطار الزمني المحدد أو الالتزام بالميزانية المخصصة.

2. إدارة فرق العمل:

يُقاس الأداء من خلال قدرة المدير على بناء علاقات قوية وإيجابية مع فرق العمل، بالإضافة إلى تعزيز التعاون وإدارة الصراعات بطرق تعزز العمل الجماعي.

3. التكيف مع التحديات:

يتضمن هذا الجانب قدرة المدراء على التكيف مع التحولات التكنولوجية أو التغيرات المفاجئة التي قد تطرأ على المشاريع المصرفية، مما يتطلب من المدراء مرونة في التعامل مع التغيرات وضغوط العمل.

4. إدارة المخاطر وحل المشكلات:

أداء إدارة المشاريع يتطلب أيضًا قدرة المدير على تحديد المخاطر المحتملة والتعامل معها بحكمة. يتضمن ذلك أيضًا القدرة على حل المشكلات التي قد تواجه المشروع بشكل فعال وسريع.

5. رضا العملاء:

يُعتبر رضا العملاء من المؤشرات المهمة لأداء إدارة المشاريع، حيث يعكس قدرة المدير على فهم احتياجات العملاء وتلبية توقعاتهم بشكل يساهم في تعزيز الثقة بين البنك والعملاء.

المقاييس المستخدمة لقياس المتغير التابع:

لقياس أداء إدارة المشاريع في هذا البحث، سيتم استخدام عدة مقاييس تركز على الجوانب المختلفة للأداء. تشمل هذه المقاييس:

- مقياس تحقيق الأهداف:

يتم قياس مدى التزام المشروع بالجدول الزمني المحددة والميزانية المخصصة، باستخدام مراجعات لسجلات المشاريع السابقة أو استبيانات موجهة لمديري المشاريع.

- مقياس التواصل الفعال وإدارة الفرق:

سيتم قياس التواصل الفعال بين المدير وفريقه من خلال استبيانات موجهة إلى أعضاء الفريق، لمعرفة مدى وضوح التعليمات وقدرة المدير على إدارة الفريق بفعالية.

- مقياس التكيف مع التحديات:

يتم تقييم قدرة مديري المشاريع على التكيف مع التحديات التكنولوجية والتنظيمية باستخدام استبيانات تهدف إلى قياس مرونة المدراء وقدرتهم على التعامل مع التغيرات غير المتوقعة.

- مقياس إدارة المخاطر وحل المشكلات:

يتم تقييم كيفية تعامل المدير مع المخاطر والمشكلات التي تطرأ أثناء تنفيذ المشروع، من خلال استبيانات أو تقارير المشاريع التي توضح قدرة المدير على اتخاذ القرارات المناسبة.

- مقياس رضا العملاء:

يتم قياس رضا العملاء من خلال استبيانات موجهة إليهم بعد الانتهاء من المشاريع المصرفية، لتقييم مدى تلبية المشروع لاحتياجاتهم وتوقعاتهم.

خلاصة تفسير المتغير التابع:

يمثل أداء إدارة المشاريع في هذا البحث المتغير التابع الذي سأقوم بتحليله لتحديد مدى تأثير الذكاء العاطفي لمديري المشاريع في البنوك السعودية على تحسين هذا الأداء. سيتم قياس هذا الأداء بناءً على مدى تحقيق الأهداف، إدارة فرق العمل، التكيف مع التحديات، وإدارة المخاطر، بالإضافة إلى رضا العملاء. من خلال هذه المقاييس، سأتمكن من تحليل العلاقة بين المهارات العاطفية لمديري المشاريع وكفاءتهم في إدارة المشاريع المصرفية بنجاح.

المتغير المستقل (Independent Variable):

- تعريف المتغير المستقل (Definition of the Independent Variable)

الذكاء العاطفي هو القدرة على التعرف على العواطف الخاصة وعواطف الآخرين، والتحكم بها، واستخدام هذه المعلومات بطرق تعزز من التفاعل الشخصي والمهني. يشمل هذا المفهوم العديد من الجوانب النفسية والاجتماعية، بما في ذلك الوعي الذاتي، الضبط الذاتي، الحافز الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية.

- تفسير المتغير المستقل (Interpretation of the Independent Variable)

الذكاء العاطفي يعتبر عاملاً حاسماً في تعزيز القدرة على العمل ضمن فرق، القيادة الفعالة، والتفاعل مع العملاء بنجاح. في البيئة المصرفية، حيث العلاقات وجودة الخدمة محورية، يلعب الذكاء العاطفي دوراً مهماً في تحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين والعملاء، مما يؤثر مباشرة على الأداء والرضا الوظيفي.

- أهمية تفسير المتغير المستقل (Importance of Interpreting the Independent Variable)

فهم وتحليل الذكاء العاطفي ضروري لتحديد كيف يمكن للمؤسسات المصرفية تحسين التفاعلات داخل الفريق ومع العملاء. من خلال تعزيز الذكاء العاطفي، يمكن للبنوك تعزيز العلاقات مع العملاء، تقليل التوترات الوظيفية، وزيادة الإنتاجية والإبداع في حل المشكلات.

- وصف مفصل للمتغير المستقل (Detailed Description of the Independent Variable):

الذكاء العاطفي يشمل عدة مكونات أساسية:

الوعي الذاتي: القدرة على التعرف على العواطف الشخصية وتأثيرها على الأداء.

التحكم الذاتي: القدرة على التحكم في العواطف والانفعالات، خاصة في المواقف الصعبة.

الحافز الذاتي: القدرة على دفع نفسه للقيام بمهام وتحقيق أهداف بإصرار وتفأؤل.

التعاطف: القدرة على فهم والتقدير لعواطف الآخرين، مما يعزز التفاعلات الإيجابية.

المهارات الاجتماعية: القدرة على إدارة العلاقات وبناء شبكات؛ تسهيل التفاعلات الجماعية.

- المقاييس المستخدمة لقياس المتغير المستقل (Measures Used to Evaluate the Independent Variable)

لقياس الذكاء العاطفي، يمكن استخدام أدوات مثل:

استبيانات الذكاء العاطفي: مثل مقياس الذكاء العاطفي بار-أون، والذي يقيس مستويات الوعي الذاتي، الضبط الذاتي، الحافز الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية.

مقابلات السلوك: التي تستكشف كيفية تعامل الأفراد مع المواقف العاطفية في الماضي.

تقييمات 360 درجة: التي تقدم رؤى من الزملاء، المدراء، والتقارير المباشرة حول قدرات الفرد العاطفية.

في إطار هذه الدراسة، تم تحليل تأثير الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) على إدارة المشاريع (المتغير التابع) ضمن بيئة البنوك السعودية. أظهرت المراجعة النظرية والتحليلية للأدبيات المتخصصة أهمية متزايدة للذكاء العاطفي في تعزيز القدرات الإدارية والتشغيلية لمديري المشاريع، مما يؤدي إلى تحسين أداء المشاريع وزيادة فرص نجاحها.

المتغير التابع: إدارة المشاريع إدارة المشاريع في البنوك السعودية تعتبر عملية حيوية تؤثر مباشرة على الكفاءة والفعالية العامة للمؤسسات المالية. من خلال تحليل الأدبيات، تبين أن الإدارة الفعالة للمشاريع تتطلب ليس فقط مهارات فنية وإدارية، ولكن أيضًا قدرات عالية في التعامل مع الجوانب العاطفية والبشرية لفرق العمل. تحقيق التوازن بين الضغوطات التنظيمية وتوقعات أصحاب المصلحة يمثل تحديًا يمكن التغلب عليه بشكل أكثر فعالية من خلال تطبيق مبادئ الذكاء العاطفي.

المتغير المستقل: الذكاء العاطفي الذكاء العاطفي يساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الإداري لمديري المشاريع. المديرين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي قادرون على إدارة فرقهم بطريقة أكثر فاعلية، وتحفيز الموظفين، ومواجهة التحديات الإدارية والعملية بنجاح أكبر. كما أن القدرة على فهم وإدارة العواطف تساعد في صياغة استراتيجيات أكثر تجاوبًا وتكيفًا مع المتطلبات المتغيرة للسوق والبيئة الداخلية للمنظمة.

من خلال الدراسة الحالية، يتضح أن الذكاء العاطفي لا يعزز فقط القدرات الفردية للمديرين ولكنه يساهم أيضًا في رفع مستوى الأداء العام لإدارة المشاريع. تؤكد النتائج على أهمية تدريب مديري المشاريع في البنوك السعودية على مهارات الذكاء العاطفي كجزء من برامج تطوير القيادات، لضمان تحقيق النجاح والاستدامة في مشاريعهم ولمواجهة التحديات المعقدة في بيئة العمل المصرفية الحديثة.

الدراسات السابقة (Previous Studies):

تعد الدراسات السابقة عنصرًا حاسمًا لفهم كيف تم تناول موضوع الذكاء العاطفي وأثره على إدارة المشاريع في الأدبيات المتخصصة. تركز هذه الدراسة على البنوك السعودية، ومع الأخذ في الاعتبار التطور الرقمي ومتطلبات بيئة العمل الحديثة، نستعرض فيما يلي مجموعة من الدراسات التي سلطت الضوء على هذا الموضوع من جوانب مختلفة:

1. دراسة حول الذكاء العاطفي وأثره على الأداء القيادي في المؤسسات المصرفية (Goleman, 2004):

تعد دراسة جولمان واحدة من أوائل الدراسات التي سلطت الضوء على أهمية الذكاء العاطفي في القيادة والإدارة. ووجدت الدراسة أن القادة الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي قادرون على تحسين أداء فرق العمل، وتعزيز التواصل الداخلي وحل النزاعات بشكل أكثر فعالية. أهمية الدراسة: تبرز هذه الدراسة الدور الحاسم الذي يلعبه الذكاء العاطفي في تعزيز أداء الفرق وتحقيق نجاح المشاريع، وهي ذات أهمية خاصة في بيئة عمل سريعة التغير مثل البنوك.

2. دراسة حول الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع في القطاع المالي (Clarke, 2010):

ركزت هذه الدراسة على كيفية تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في المؤسسات المالية. ووجدت أن المديرين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي لديهم القدرة على إدارة الفرق بشكل أكثر كفاءة وحل المشكلات بفعالية، مما يساهم في زيادة نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف. أهمية الدراسة: تتماشى نتائج هذه الدراسة مع هدف البحث الحالي في تحليل دور الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع المصرفية، خاصة في البنوك السعودية التي تشهد تحولاً رقمياً.

3. دراسة الذكاء العاطفي وتحسين تفاعل فرق العمل (Mayer & Salovey, 1997):

تناولت هذه الدراسة تأثير الذكاء العاطفي على التفاعل بين أعضاء الفرق داخل المؤسسات. وخلصت إلى أن المديرين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي قادرون على تحسين التعاون وتقليل النزاعات الداخلية، مما يؤدي إلى تحسين أداء المشاريع.

أهمية الدراسة: تبرز هذه الدراسة أهمية الذكاء العاطفي في تحسين العلاقات بين أعضاء الفرق، وهو ما يعتبر ضروريًا في بيئة عمل رقمية حيث التفاعل والتعاون أمران حيويان لنجاح المشاريع.

4. دراسة تأثير الذكاء العاطفي على رضا العملاء في القطاع المصرفي (Zeidner et al., 2008):

ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين الذكاء العاطفي لمديري المشاريع ورضا العملاء في القطاع المصرفي. ووجدت الدراسة أن المديرين الذين يستخدمون الذكاء العاطفي في تعاملهم مع الفرق والعملاء يحققون مستويات أعلى من رضا العملاء، مما يعزز سمعة البنك وثقة العملاء.

أهمية الدراسة: توضح هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي ورضا العملاء، وهي نقطة هامة في سياق التحول الرقمي الذي تشهده البنوك السعودية.

5. دراسة عربية حول الذكاء العاطفي في البنوك العربية (العتيبي، 2016):

تناولت هذه الدراسة تطبيق الذكاء العاطفي في البنوك العربية، وكيفية تأثيره على إدارة المشاريع. ووجدت الدراسة أن الذكاء العاطفي يعد مهارة حيوية تساعد مديري المشاريع على التعامل مع التحديات اليومية وتحسين التواصل مع الموظفين والعملاء.

أهمية الدراسة: تسلط هذه الدراسة الضوء على السياق المحلي والإقليمي للذكاء العاطفي في البنوك العربية، مما يعزز من أهمية الدراسة الحالية التي تركز على البنوك السعودية.

6. دراسة: " The Impact of Emotional Intelligence on Project Management in Saudi Arabia" (Al Ghazzawi, 2019)

هذه الدراسة تناولت تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في السعودية. وأظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا كبيرًا في تحقيق نجاح المشاريع، خاصة في القطاع المصرفي السعودي الذي يشهد تحولات رقمية كبيرة.

أهمية الدراسة: تدعم هذه الدراسة الفرضية القائلة بأن الذكاء العاطفي ضروري لنجاح المشاريع في البنوك السعودية، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تفرضه متطلبات رؤية 2030.

7. دراسة ميتا-تحليلية: " The Impact of Project Manager's Emotional Intelligence on Project Performance"

قدمت هذه الدراسة تحليلًا شاملاً لأثر الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع على أداء المشاريع في مختلف القطاعات. وتناول التحليل كيفية تأثير المهارات العاطفية في نجاح المشاريع وتحقيق أهدافها، خاصة في البيئات المعقدة.

أهمية الدراسة: تساهم هذه الدراسة في تقديم رؤية شاملة حول كيفية توظيف الذكاء العاطفي لتحسين أداء المشاريع في بيئات متعددة التحديات مثل القطاع المصرفي السعودي.

8. دراسة سعودية: " The Role of Emotional Intelligence in the Performance of Bank Managers in Saudi Arabia" (Hussain, 2020)

تناولت هذه الدراسة الدور الذي يلعبه الذكاء العاطفي في تحسين أداء مديري البنوك في السعودية. وأشارت إلى أن الاستثمار في تطوير الذكاء العاطفي للمديرين يساعد على تحسين جودة القيادة وزيادة الإنتاجية.

أهمية الدراسة: تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة المباشرة بين الذكاء العاطفي وفعالية إدارة المشاريع في البنوك السعودية، مما يعزز من أهمية دراسة هذا الموضوع.

9. كتاب: "Emotional Intelligence" - تأليف دانييل جولمان (Daniel Goleman):

هذا الكتاب يعد من أشهر الكتب التي تناولت مفهوم الذكاء العاطفي ودوره في الإدارة الحديثة. يوضح جولمان كيف أن الذكاء العاطفي يعزز من قدرة القادة على إدارة الفرق وتحقيق النجاح في بيئات العمل المعقدة.

أهمية الكتاب: يوفر هذا الكتاب إطارًا نظريًا قويًا لفهم الذكاء العاطفي كعامل مؤثر في الإدارة، مما يدعم توجه الدراسة في تحليل تأثير هذه المهارات في إدارة المشاريع المصرفية.

10. دراسة: "The Role of Emotional Intelligence in Managing Digital Transformation Projects" (Johnson & Smith, 2021):

تعد هذه الدراسة من الدراسات الحديثة التي ركزت على تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع الرقمية، حيث أوضحت أن مديري المشاريع الذين يتمتعون بمهارات عاطفية عالية يكونون أكثر قدرة على التعامل مع تحديات التحول الرقمي، مثل التغيير في ثقافة العمل والتكيف مع التكنولوجيا الجديدة.

أهمية الدراسة: تدعم هذه الدراسة الفرضية بأن الذكاء العاطفي يمكن أن يكون عنصرًا حاسمًا في نجاح المشاريع الرقمية، وهو ما يتماشى مع التحول الرقمي الجاري في البنوك السعودية.

11. دراسة: " Emotional Intelligence as a Predictor of Project Success in Banking Sector" (Rahman & Qureshi, 2022)

ركزت هذه الدراسة على تأثير الذكاء العاطفي على نجاح المشاريع في القطاع المصرفي، وأوضحت أن المهارات العاطفية مثل القدرة على التواصل والتعاطف مع الفريق تسهم بشكل كبير في نجاح المشاريع، خصوصاً في بيئات العمل التي تتطلب تفاعلاً عالياً بين الفرق المختلفة. أهمية الدراسة: هذه الدراسة تضيف قيمة لفهم كيفية تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك، وهي دراسة حديثة تركز على بيئة مشابهة للسياق السعودي.

12. دراسة: " The Impact of Emotional Intelligence on Remote Team Management during Digitalization" (Martinez et al., 2020)

تناولت هذه الدراسة أهمية الذكاء العاطفي في إدارة الفرق التي تعمل عن بُعد، خاصة في ظل التحول الرقمي. وجدت الدراسة أن مديري المشاريع الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ يكونون أكثر قدرة على التواصل الفعال مع فرقهم عن بعد، مما يحسن الأداء ويقلل من النزاعات. أهمية الدراسة: هذه الدراسة توضح كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يسهم في تحسين إدارة الفرق البعيدة، وهو ما يعكس تأثير التحول الرقمي على بيئات العمل في البنوك.

13. دراسة: " Emotional Intelligence and Its Influence on Project Leadership in the Financial Sector" (Lee & Park, 2023)

ركزت هذه الدراسة الحديثة على تحليل تأثير الذكاء العاطفي على القيادة في المشاريع المالية، وأظهرت أن المديرين الذين يستثمرون في تطوير مهاراتهم العاطفية لديهم قدرة أكبر على تحفيز فرق العمل والتكيف مع الضغوط المتزايدة في القطاع المالي.

أهمية الدراسة: هذه الدراسة توضح كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يعزز من دور القادة في إدارة المشاريع المالية، مما يعكس ضرورة تطوير هذه المهارات في البنوك السعودية لتحقيق النجاح المستدام.

14. دراسة: " The Role of Emotional Intelligence in Enhancing Decision-Making in Project Management" (Almeida & Rodrigues, 2022)

أظهرت هذه الدراسة أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا رئيسيًا في تعزيز اتخاذ القرارات الاستراتيجية في إدارة المشاريع. المديرين الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ لديهم القدرة على اتخاذ قرارات أفضل بناءً على تحليل دقيق للعواطف وتأثيرها على النتائج النهائية للمشاريع. يتيح لهم ذلك القدرة على تحسين جودة القرارات المتعلقة بالفرق والعملاء في بيئة المشاريع المصرفية.

أهمية الدراسة: تضيف هذه الدراسة بُعدًا جديدًا لفهم كيفية تأثير الذكاء العاطفي على عملية اتخاذ القرار، خاصة في بيئات العمل المصرفية التي تشهد تحولات رقمية سريعة.

15. دراسة: " The Influence of Emotional Intelligence on Employee Performance in Financial Institutions" (Garcia & Hernandez, 2023)

تُعد هذه الدراسة من الأحداث في مجال الذكاء العاطفي، حيث ركزت على العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين في المؤسسات المالية. وخلصت إلى أن المديرين الذين يستخدمون الذكاء العاطفي بفعالية قادرون على تحسين إنتاجية الموظفين، وزيادة روح الفريق، وتعزيز رضا العملاء.

أهمية الدراسة: تعزز هذه الدراسة الفكرة القائلة بأن الذكاء العاطفي يؤثر بشكل كبير على الأداء المؤسسي، لا سيما في القطاع المالي الذي يعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا الحديثة والتفاعل بين الفرق المختلفة.

خلاصة محدثة للدراسات السابقة:

تشير الدراسات الحديثة إلى أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز إدارة المشاريع في المؤسسات المالية، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي يشهده القطاع المصرفي. تؤكد هذه الدراسات على أهمية المهارات العاطفية مثل الوعي الذاتي، إدارة العلاقات، واتخاذ القرارات المدروسة في تحسين أداء المشاريع وزيادة رضا العملاء. تظهر أيضًا أهمية هذه المهارات في تعزيز قدرة المديرين على التكيف مع التحولات التكنولوجية التي تفرضها متطلبات رؤية المملكة 2030 في السعودية. توفر الدراسات الحديثة رؤية شاملة وداعمة لأهمية الذكاء العاطفي كعنصر أساسي في نجاح المشاريع المصرفية في البيئات الرقمية.

ما ستقدمه الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة:

بينما تناولت العديد من الدراسات السابقة تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في السياقات الدولية أو في قطاعات مختلفة، فإن الدراسة الحالية تتميز بالتركيز على عدة جوانب جديدة وفريدة، ما يجعلها مساهمة مميزة للأدبيات:

1. التركيز على السياق المحلي السعودي:

معظم الدراسات السابقة ركزت على بيئات دولية أو في دول غربية. الدراسة الحالية تقدم أول دراسة متعمقة حول تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية، مع مراعاة الثقافة المحلية والسياق الاقتصادي الفريد للمملكة.

تعد البنوك السعودية محوراً رئيسياً للتحويلات الاقتصادية التي تدفعها رؤية المملكة 2030، وهذه الدراسة تستكشف كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يساهم في تحسين إدارة المشاريع داخل هذا السياق المحلي.

2. دمج الذكاء العاطفي مع التحول الرقمي:

الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كافٍ العلاقة بين الذكاء العاطفي والتحويلات الرقمية التي تشهدها البنوك. الدراسة الحالية تقدم رؤية جديدة حول كيفية استخدام مديري المشاريع لمهاراتهم العاطفية للتكيف مع التحديات التي تفرضها التقنيات الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والأنظمة المصرفية الرقمية.

ستقدم الدراسة تحليلاً شاملاً حول كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يكون أداة فعالة في قيادة الفرق خلال التغيرات الرقمية المتسارعة، وهو ما لم تركز عليه الأدبيات السابقة.

3. الربط المباشر بين الذكاء العاطفي ومتطلبات رؤية 2030:

لم تركز أي من الدراسات السابقة على رؤية المملكة 2030 في علاقتها بالذكاء العاطفي وإدارة المشاريع. الدراسة الحالية تعد من أوائل الدراسات التي تربط بين تطوير المهارات العاطفية ومتطلبات رؤية 2030، خاصة في ما يتعلق بتطوير الكفاءات البشرية وتعزيز القيادة الفعالة في البنوك.

ستقدم الدراسة توصيات عملية للبنوك السعودية حول كيفية تعزيز الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030.

4. التحديات الخاصة بالبنوك السعودية في ظل التحول الرقمي:

بينما تناولت الدراسات السابقة الذكاء العاطفي في بيئات عمل تقليدية، الدراسة الحالية تركز على التحديات الرقمية التي تواجهها البنوك السعودية في الوقت الحالي. ستستكشف الدراسة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يلعب دورًا حاسمًا في حل النزاعات، إدارة التوترات، وتعزيز التواصل في الفرق التي تعمل على مشاريع رقمية متقدمة.

كما ستدرس الدراسة كيف يمكن للبنوك السعودية استغلال الذكاء العاطفي لتحفيز الفرق على التكيف مع الابتكارات التكنولوجية، مما يدعم استراتيجيات التحول الرقمي.

5. إضافة بُعد جديد لفهم رضا العملاء في البنوك السعودية:

على الرغم من أن بعض الدراسات السابقة تناولت رضا العملاء في القطاع المصرفي، إلا أن الدراسة الحالية ستقدم منظورًا جديدًا حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي لمديري المشاريع على تحسين رضا العملاء في بيئة مصرفية تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا الحديثة والخدمات الرقمية.

ستوضح الدراسة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يسهم في تحسين تجربة العملاء عبر تطوير العلاقات الإيجابية بين البنك والعملاء في بيئة مصرفية رقمية.

مساهمة الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة:

ستقدم الدراسة الحالية إسهامًا مهمًا في الأدبيات من خلال:

1. التركيز على البنوك السعودية كبيئة دراسية فريدة ذات تحديات رقمية ومتطلبات محددة تتماشى مع رؤية 2030.

2. دمج الذكاء العاطفي مع التحول الرقمي في بيئة المشاريع المصرفية، وتقديم إطار عملي للتكيف مع الابتكارات التكنولوجية.

3. دراسة تأثير الذكاء العاطفي على قيادة الفرق وتحقيق رضا العملاء في ظل التحولات الرقمية الكبيرة التي تشهدها البنوك السعودية.

4. ربط الدراسة بشكل مباشر برؤية المملكة 2030، مما يجعلها دراسة ذات تأثير مباشر على استراتيجية التنمية الوطنية.

الإطار النظري للدراسة:

Theoretical Framework of the Study

مقدمة الإطار النظري:

في عالم اليوم المتسارع والمتغير، تلعب المهارات العاطفية دورًا حاسمًا في نجاح القيادات وإدارة المشاريع. أصبح الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence) أداة أساسية تساعد القادة ومديري المشاريع على تحسين أدائهم المهني وتحقيق النجاح المستدام. يهدف هذا الفصل إلى استعراض الأساسيات النظرية التي تدعم أهمية الذكاء العاطفي ودوره المحوري في إدارة المشاريع، مع التركيز على البيئة المصرفية في المملكة العربية السعودية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية. في هذا السياق، يعتبر الذكاء العاطفي عاملاً رئيسيًا يؤثر على القيادة والأداء الفعال للمشاريع. الإطار النظري لهذه الدراسة يشمل تحليلًا شاملاً لكيفية تفاعل هذا المتغير مع مختلف جوانب إدارة المشاريع، معتمداً على النظريات القائمة والبحوث الأكاديمية ذات الصلة لبناء فهم عميق ودعم الفرضيات البحثية.

يُعد الذكاء العاطفي أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تعزيز الأداء القيادي في إدارة المشاريع. تُظهر الدراسات أن المديرين ذوي الذكاء العاطفي العالي يتمتعون بقدرة أكبر على التعامل مع الضغط، بناء فرق عمل متماسكة، وتحفيز الموظفين. في هذا السياق، يُبرز هذا البحث الأهمية المتزايدة للذكاء العاطفي في البنوك السعودية، حيث تلعب المرونة العاطفية والتواصل الفعال دورًا جوهريًا في إنجاز المشاريع بنجاح.

تشهد البنوك السعودية تحولاً رقمياً وإدارياً مهماً يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030، مما يزيد من الحاجة إلى تطوير مهارات القيادة وتحسين أداء المشاريع. في هذا الإطار، يتجلى دور الذكاء العاطفي كأداة استراتيجية يمكنها دعم نجاح المشروعات المصرفية وتحسين مستويات التواصل بين المديرين والفرق.

شرح النموذج النظري المختار:

تم اختيار نموذج القيادة التكيفية (Adaptive Leadership Model) ليكون الأساس النظري لهذا البحث، نظرًا لدوره المحوري في مساعدة القادة على التكيف مع التحديات المعقدة والتحول المستمر. يتماشى هذا النموذج بشكل وثيق مع طبيعة إدارة المشاريع، لا سيما في بيئة البنوك السعودية التي تشهد تغييرات سريعة نتيجة التحولات الرقمية والمبادرات الوطنية مثل رؤية المملكة 2030. في هذا الإطار، يلعب الذكاء العاطفي دورًا محوريًا في دعم القيادة التكيفية، مما يجعل من هذا النموذج خيارًا مثاليًا لدراسة تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع.

1. تعريف نموذج القيادة التكيفية

نموذج القيادة التكيفية هو نموذج ديناميكي يهدف إلى مساعدة القادة على التكيف مع التحديات الجديدة والمتغيرة، والتي لا يمكن التعامل معها عبر الحلول التقليدية. تم تطويره من قبل رونالد هايفيتز ومارتي لينسكي في التسعينيات، ويعتمد على فكرة أن القادة يجب أن يكونوا مرنين وقادرين على تحفيز التغيير داخل فرقهم بدلاً من الاعتماد فقط على سلطاتهم الرسمية.

2. المبادئ الأساسية لنموذج القيادة التكيفية

يتكون نموذج القيادة التكيفية من عدة مبادئ رئيسية تمثل إطارًا للعمل للقادة:

التشخيص والتفريق بين التحديات الفنية والتكيفية: يميز هذا النموذج بين المشاكل الفنية التي يمكن حلها باستخدام المعرفة الموجودة، والمشاكل التكيفية التي تتطلب حلولاً جديدة وتعلمًا مستمرًا.

إعطاء الحرية للفرق: يتطلب من القادة منح فرق العمل الحرية لتطوير حلول مبتكرة، مع تقديم التوجيه والدعم عند الضرورة.

التنقل بين الأدوار القيادية: يركز النموذج على قدرة القائد على التكيف مع متطلبات المواقف المختلفة، من خلال التنقل بين التحكم المباشر والتفويض.

تحمل الضغط والفوضى: القيادة التكيفية تتطلب من القادة القدرة على تحمل الضغط الناجم عن الغموض والمواقف غير المتوقعة.

3. العلاقة بين القيادة التكيفية والذكاء العاطفي

يشارك نموذج القيادة التكيفية مع الذكاء العاطفي في العديد من الجوانب، حيث يعتمد كلاهما على قدرة القائد على فهم وإدارة مشاعر الأفراد لتحقيق أفضل النتائج. تتطلب القيادة التكيفية أن يكون القائد حساسًا لمشاعر فريقه، وأن يستخدم مهاراته في الذكاء العاطفي لتحفيز الأفراد والتعامل مع مقاومة التغيير.

4. خطوات تنفيذ القيادة التكيفية

لتنفيذ نموذج القيادة التكيفية بنجاح، يمكن للقادة اتباع الخطوات التالية:

1. تشخيص المشكلة: تبدأ القيادة التكيفية بتحديد التحديات وما إذا كانت تتطلب حلولاً تقليدية أو جديدة.
2. تحفيز التعلم والابتكار: تحفيز الفرق على تطوير حلول غير تقليدية للتحديات المعقدة.
3. التعامل مع المقاومة: فهم مشاعر الأفراد والفرق وإدارة مقاومة التغيير باستخدام الذكاء العاطفي.
4. تقديم الدعم المستمر: تزويد الفرق بالدعم اللازم لتحقيق الابتكار والاستجابة الفعالة للتحديات.

5. تطبيق نموذج القيادة التكيفية في إدارة المشاريع المصرفية

في سياق البنوك السعودية، يواجه القادة تحديات ناتجة عن التحولات الرقمية والاقتصادية. يعزز نموذج القيادة التكيفية قدرة القادة على التكيف مع هذه التغيرات من خلال استخدام الذكاء العاطفي لإدارة الفرق وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

6. تأثير القيادة التكيفية على نجاح المشاريع

تساهم القيادة التكيفية في تعزيز نجاح المشاريع من خلال تمكين الفرق من الاستجابة بمرونة للتحديات غير المتوقعة. القائد الذي يعتمد هذا النموذج يمكنه تحسين الأداء الجماعي وتقليل المخاطر المرتبطة بالتأخير أو الفشل في تحقيق الأهداف.

7. أهمية نموذج القيادة التكيفية في سياق رؤية المملكة 2030

مع التحولات الجذرية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، يحتاج قادة المشاريع المصرفية إلى استخدام القيادة التكيفية لضمان نجاح المشاريع وتحقيق أهداف الرؤية. يوفر هذا النموذج إطارًا لتطبيق الابتكار وتطوير الحلول التي تتماشى مع هذه الرؤية الوطنية.

أهداف الإطار النظري:

يهدف الإطار النظري في هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. استعراض الدراسات المتعلقة بالذكاء العاطفي وتأثيره على الأداء المهني والقيادي.
2. توضيح العلاقة بين الذكاء العاطفي ونجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية.
3. تحليل تطبيقات الذكاء العاطفي في القطاع المصرفي السعودي ومواءمتها مع التحولات الرقمية والإدارية.

دعم الفرضيات وأسئلة البحث

1. فرضيات البحث

يتم بناء الفرضيات في هذا البحث بناءً على التحليل النظري لمفهوم الذكاء العاطفي وأثره على إدارة المشاريع في البنوك السعودية، بالإضافة إلى نموذج القيادة التكيفية الذي يدعم قدرة القادة على مواجهة التحديات المتغيرة. فيما يلي الفرضيات التي سيتم اختبارها في هذا البحث:

الفرضية الأولى: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي للمديرين ونجاح المشاريع في البنوك السعودية.

الفرضية الثانية: المديرون الذين يتمتعون بمستويات عالية من الذكاء العاطفي يتمتعون بقدرة أكبر على التعامل مع التحديات التكيفية، مما يساهم في تحسين أداء المشاريع المصرفية.

الفرضية الثالثة: تطبيق مبادئ القيادة التكيفية يعزز تأثير الذكاء العاطفي على إدارة فرق العمل في المشاريع المصرفية، مما يزيد من فرص تحقيق النجاح.

2. أسئلة البحث

ترتبط أسئلة البحث بالفرضيات المقترحة، حيث تسعى إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي، القيادة التكيفية، وإدارة المشاريع في البنوك السعودية. تم تصميم هذه الأسئلة لتوفير إجابات دقيقة وشاملة تدعم النتائج النهائية للبحث. الأسئلة الرئيسية التي يهدف البحث إلى الإجابة عنها هي:

السؤال الأول: ما هو تأثير الذكاء العاطفي على أداء المشاريع في البنوك السعودية؟

السؤال الثاني: كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يساعد المديرين في مواجهة التحديات التي تتطلب حلولاً تكيفية؟

السؤال الثالث: ما هو الدور الذي يلعبه نموذج القيادة التكيفية في تعزيز فعالية الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع؟

السؤال الرابع: كيف يساهم تطبيق القيادة التكيفية في تحسين الأداء والنتائج في مشاريع البنوك السعودية؟

3. دعم الفرضيات وأسئلة البحث من خلال الإطار النظري

تدعم الفرضيات وأسئلة البحث النموذج النظري المختار في هذا البحث من خلال ربط كل من الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية بمخرجات إدارة المشاريع. من خلال تحليل الدراسات السابقة في هذا المجال، يظهر أن المديرين الذين يمتلكون ذكاءً عاطفياً عالياً لديهم القدرة على التفاعل الإيجابي مع فرق العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق النجاح. علاوة على ذلك، يساهم نموذج القيادة التكيفية في تقديم إطار مرن يساعد على التكيف مع التحديات الجديدة والمتغيرة التي تواجهها المشاريع المصرفية.

الذكاء العاطفي يساعد القادة على فهم مشاعر الأفراد وإدارة التفاعلات داخل فرق العمل بفعالية، مما يعزز من قدرتهم على مواجهة التحديات التكيفية.

القيادة التكيفية توفر للقادة الأدوات اللازمة للتعامل مع المشاكل غير التقليدية وإيجاد حلول مبتكرة، وهو ما يعزز دور الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع المصرفية.

4. أهمية دعم الفرضيات في السياق السعودي

في سياق البنوك السعودية، وخاصة مع التحولات التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030، أصبحت الحاجة إلى تبني نماذج قيادية مرنة مثل القيادة التكيفية أكثر إلحاحًا. القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ ويطبقون مبادئ القيادة التكيفية هم أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة التي يفرضها السوق المالي والبيئة التكنولوجية. وبالتالي، فإن دعم الفرضيات وأسئلة البحث يساهم في تقديم حلول عملية لتعزيز فعالية إدارة المشاريع في القطاع المصرفي.

التكامل مع البحوث السابقة والبناءات النظرية:

1. التكامل مع البحوث السابقة

في سياق الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع، أُجريت العديد من الدراسات التي استعرضت العلاقة بين هذه المفاهيم، وقدمت نتائج هامة تدعم الفرضيات المطروحة في هذا البحث. يُظهر استعراض الدراسات أن الذكاء العاطفي يرتبط بشكل مباشر بتحسين أداء القادة وفرق العمل، مما يعزز فرص نجاح المشاريع.

دراسة جولمان (1995) كانت من أوائل الدراسات التي سلطت الضوء على الذكاء العاطفي في العمل، حيث أشارت إلى أن المديرين ذوي الذكاء العاطفي العالي يحققون مستويات أداء أعلى في بيئات العمل المعقدة.

دراسات سابقة حول إدارة المشاريع، مثل تلك التي قام بها بيرمان (2010)، أظهرت أن الذكاء العاطفي يساهم في تقليل النزاعات داخل فرق المشاريع وزيادة الكفاءة الجماعية، وهو ما يدعم الفرضية القائلة بأن الذكاء العاطفي يساهم في نجاح المشاريع.

في المملكة العربية السعودية، هناك بعض الدراسات التي تناولت أثر الذكاء العاطفي على الأداء القيادي، إلا أن معظمها ركز على السياقات العامة ولم يتناول القطاع المصرفي بشكل محدد. هنا يأتي البحث

الحالي ليملاً هذه الفجوة من خلال تسليط الضوء على دور الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع في البنوك السعودية في ضوء رؤية 2030.

2. البناءات النظرية للذكاء العاطفي والقيادة التكيفية

يعتمد البحث على بناءات نظرية متينة، أبرزها نظرية الذكاء العاطفي التي طوّرها جولمان وآخرون، بالإضافة إلى نموذج القيادة التكيفية.

البناء النظري للذكاء العاطفي: يركز على أبعاد الذكاء العاطفي التي تشمل الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية، وكلها تُعد من العناصر المهمة في نجاح القادة في بيئات العمل الديناميكية.

البناء النظري للقيادة التكيفية: يضيف بُعداً مرناً للقيادة، حيث يساعد القادة على مواجهة التحديات التكيفية والتعامل مع المواقف التي تتطلب حلولاً غير تقليدية. يتماشى هذا النموذج بشكل خاص مع التحديات التي تواجهها البنوك السعودية في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية.

3. إضافة البحث الحالي إلى الدراسات

يركز هذا البحث على دمج النظرية بالتطبيق العملي من خلال دراسة القطاع المصرفي السعودي، حيث تتطلب المشاريع المصرفية قدرات قيادية عالية للتكيف مع التحديات الرقمية. يُعد هذا التكامل بين النظرية والتطبيق من الإسهامات الجديدة للبحث، حيث يسعى إلى تقديم رؤية جديدة حول كيفية استخدام الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية لتحقيق نجاح المشاريع المصرفية.

إضافة جديدة في السياق السعودي: لا توجد العديد من الدراسات التي ربطت بين الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع في البنوك السعودية تحديدًا، مما يجعل هذا البحث مساهمة فريدة في فهم العلاقة بين هذه المفاهيم في سياق وطني محدد.

4. ربط النتائج المتوقعة بالدراسات السابقة

تتوقع الدراسة أن تسفر النتائج عن دعم الفرضيات المطروحة، خاصة فيما يتعلق بدور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء القيادي في المشاريع المصرفية. يُظهر التكامل مع الدراسات السابقة أن الذكاء العاطفي يساعد على تحسين التواصل، وتعزيز التعاون بين الأفراد، مما يعزز من فرص نجاح المشاريع. علاوة على ذلك، يُتوقع أن يُظهر البحث أن القيادة التكيفية تسهم بشكل مباشر في تعزيز هذه العلاقة.

5. تكامل مع رؤية المملكة 2030

تماشيًا مع أهداف رؤية المملكة 2030، تسعى البنوك السعودية إلى تحسين مستوى الكفاءة والابتكار في إدارة المشاريع. هنا يأتي دور هذا البحث في تسليط الضوء على أهمية استخدام الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية كأدوات لتعزيز الأداء القيادي وتطوير المشاريع المصرفية بما يتماشى مع تطلعات الرؤية.

يعتمد هذا البحث على تكامل نظري وعلمي بين الدراسات السابقة والبناءات النظرية التي تتناول الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية. من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن القول إن البحث يقدم إضافة نوعية في مجال إدارة المشاريع في البنوك السعودية، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة.

الفصل الثالث (منهجية الدراسة)

مقدمة (Introduction)

منهجية البحث العلمي هي العمود الفقري الذي تستند إليه الدراسة للوصول إلى نتائج موثوقة ومستندة إلى أسس علمية دقيقة. الهدف من هذا الفصل هو توضيح الخطوات التي تم اتباعها في تصميم الدراسة، وجمع البيانات، وتحليلها للوصول إلى إجابات حول السؤال الرئيس المتعلق بـ أثر الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية. تأتي هذه الدراسة في إطار تزايد الاهتمام بتعزيز الكفاءات القيادية في البنوك السعودية، خاصة مع التحولات الاقتصادية والإدارية التي تشهدها المملكة تماشياً مع رؤية المملكة 2030.

تتطلب المشاريع المصرفية مرونة قيادية وذكاء عاطفي يساعد المديرين على التعامل مع التحديات والتغيرات السريعة في بيئة العمل. من هنا، تأتي أهمية هذا البحث، الذي يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لتحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع، وتحليل تأثير هذا الذكاء على نجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية.

تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج عملية يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات إدارة المشاريع وتعزيز كفاءة القيادة في القطاع المصرفي، وذلك من خلال تحليل البيانات الميدانية باستخدام أدوات إحصائية معتمدة. يتطلب تحقيق هذه الأهداف استخدام تصميم بحثي دقيق، يتم من خلاله تحديد العينة المناسبة للدراسة، وجمع البيانات باستخدام أدوات موثوقة، وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، الذي يُعد أحد أكثر الأدوات شيوعاً ودقة في التحليل الإحصائي.

كما تم التركيز في هذا الفصل على تحديد الحدود الزمانية والمكانية للدراسة، لضمان تطبيق نتائج البحث بشكل فعال في السياق الوطني السعودي. في هذا السياق، تعد الدراسة ذات أهمية بالغة، خاصة مع تزايد الحاجة إلى تطوير القيادة الفعالة التي تجمع بين القدرة على التكيف مع المتغيرات والذكاء العاطفي في إدارة المشاريع المعقدة.

تشمل منهجية الدراسة العناصر التالية: تصميم البحث، مجتمع الدراسة، خصائص العينة، محددات حجم العينة، أدوات جمع البيانات، حدود الدراسة، وأدوات التحليل الإحصائي المستخدمة للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة

تصميم البحث (Research Design)

يتبع البحث الحالي التصميم الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى فهم وتحليل تأثير نموذج القيادة التكيفية على الذكاء العاطفي وأثره في إدارة المشاريع في البنوك السعودية. يركز هذا التصميم على جمع البيانات من مصادر متعددة وتحليلها للوصول إلى فهم شامل وعميق لكيفية تأثير الذكاء العاطفي على قدرة مديري المشاريع في التكيف مع التحديات المتغيرة في البيئة المصرفية. يتضمن تصميم البحث العناصر التالية:

1. المنهج الوصفي التحليلي

جاء اختيار المنهج الوصفي التحليلي استناداً إلى طبيعة البحث، التي تتطلب وصفاً للعلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء إدارة المشاريع. يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات الميدانية من العينة المستهدفة وتحليلها لفهم مدى تأثير الذكاء العاطفي على أداء المديرين في البنوك السعودية. يصف المنهج الوصفي الحالة الحالية للعلاقة بين المتغيرين، بينما يركز التحليل على فهم العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة واستخلاص نتائج تدعم فرضيات البحث.

مبررات اختيار المنهج الوصفي التحليلي

يُعتبر المنهج الوصفي التحليلي الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية، إذ يسمح بجمع وتحليل البيانات بطرق تعكس الواقع العملي. كما يمتاز بالمرونة في استخدامه مع أدوات جمع البيانات المتنوعة مثل الاستبيانات والمقابلات، مما يجعله مناسباً لدراسة تأثيرات مثل الذكاء العاطفي الذي يعتمد على تقييم مشاعر وسلوكيات الأفراد.

2. نوع الدراسة (Type of Study)

الدراسة الحالية وصفية تحليلية تهدف إلى فهم العلاقة بين الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع في البنوك السعودية. يعتمد هذا النوع من الدراسات على وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات. نسعى من خلال هذا المنهج إلى وصف مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في البنوك السعودية وتحليل تأثيره على أدائهم، مما يوفر بيانات علمية تدعم فرضيات الدراسة.

3. عينة الدراسة (Study Sample)

العينة العشوائية الطبقية تشمل 100 مدير مشروع من البنوك السعودية، تم اختيارهم بناءً على عوامل مثل حجم البنك، الموقع الجغرافي، وخبرة المديرين في إدارة المشاريع. يهدف هذا الاختيار إلى ضمان تمثيل شامل للفئات القيادية في البنوك، مما يعزز من موضوعية ودقة البيانات التي تعكس الواقع الميداني.

4. أدوات جمع البيانات (Data Collection Tools)

الاستبيانات (Questionnaires): تم إعداد استبيان خاص لجمع البيانات المتعلقة بالذكاء العاطفي وأداء إدارة المشاريع، ويشمل ثلاثة أقسام:

1. الأسئلة الديموغرافية: لجمع معلومات عن المشاركين مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

2. قياس الذكاء العاطفي: باستخدام أدوات قياس معتمدة لتغطية أبعاد الذكاء العاطفي المختلفة (الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية).

3. أداء إدارة المشاريع: لقياس تأثير الذكاء العاطفي على التحديات، تحفيز الفرق، وتحقيق أهداف المشاريع.

المقابلات (Interviews): ستجرى مقابلات نصف منظمة مع عدد من المديرين والموظفين لجمع بيانات نوعية معمقة حول تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي.

الملاحظات الميدانية (Field Observations): ستستخدم لمراقبة كيفية تطبيق أساليب القيادة التكيفية في بيئات العمل المصرفية.

5. إجراءات جمع البيانات (Data Collection Procedures)

الحصول على الموافقات الرسمية: سيتم التواصل مع البنوك السعودية المعنية للحصول على الموافقات الرسمية اللازمة لإجراء البحث وتوزيع الاستبيانات.

توزيع الاستبيانات: سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني لضمان الخصوصية وسهولة الوصول إلى العينة المستهدفة.

جدولة جمع البيانات: سيتم تحديد فترة زمنية لجمع الاستبيانات واستلام الردود، مع متابعة مستمرة لضمان مشاركة كافية من العينة المستهدفة.

6. تحليل البيانات (Data Analysis)

تحليل البيانات الكمية: باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الوصفي والاستنتاجي، حيث سيتم استخدام أدوات إحصائية مثل:

اختبار T: لتحليل الفروق بين المتغيرات.

تحليل التباين (ANOVA): لدراسة تأثير مستوى الذكاء العاطفي على المتغيرات المختلفة المتعلقة بإدارة المشاريع.

تحليل البيانات النوعية: باستخدام تحليل المحتوى لاستخراج الأنماط والموضوعات الرئيسية المتعلقة بدور الذكاء العاطفي في إدارة المشاريع.

7. الإطار النظري (Theoretical Framework)

يستند البحث إلى نظريات الذكاء العاطفي ونموذج القيادة التكيفية، الذي يوضح كيفية تأثير الذكاء العاطفي على أداء المديرين في إدارة المشاريع. يهدف هذا الإطار النظري إلى تقديم فهم عميق لتفاعل القيادة التكيفية ومهارات الذكاء العاطفي في مواجهة التحديات في بيئة العمل المصرفية.

8. أخلاقيات البحث (Research Ethics)

سيتم الالتزام بمعايير أخلاقية صارمة، بما في ذلك الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات المعنية، وإبلاغ المشاركين بسرية معلوماتهم وحقوقهم في الانسحاب من البحث في أي وقت. سيتم حفظ جميع البيانات بشكل آمن ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الخطوات العملية لتنفيذ البحث (Practical Steps for Conducting) (the Study)

1. التخطيط والإعداد (Planning and Preparation)

في هذه المرحلة، يتم وضع الأساس اللازم لتنفيذ البحث بطريقة منظمة ومنهجية. تشمل خطوات التخطيط والإعداد ما يلي:

وضع الأهداف البحثية: يبدأ التخطيط بتحديد الأسئلة البحثية وصياغة الفرضيات بدقة، بهدف توجيه مراحل جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات مدروسة.

تصميم أدوات جمع البيانات: يتم إعداد استبيان شامل يتماشى مع أهداف الدراسة ويغطي جميع المحاور المتعلقة بالذكاء العاطفي وأداء إدارة المشاريع.

الحصول على الموافقات: نقوم بالتواصل مع البنوك السعودية للحصول على الموافقات الرسمية اللازمة لإجراء البحث، وضمان دعم مديري المشاريع المستهدفين.

الجدولة الزمنية: يتم إعداد جدول زمني لتحديد المراحل المختلفة للبحث، بدءًا من جمع البيانات إلى تحليلها، مع تخصيص وقت كافٍ لكل خطوة لضمان تحقيق نتائج دقيقة.

2. جمع البيانات (Data Collection)

بعد الانتهاء من التخطيط والإعداد، تبدأ مرحلة جمع البيانات من العينة المستهدفة، وتضم هذه المرحلة الخطوات التالية:

توزيع الاستبيانات: تُوزع الاستبيانات إلكترونياً على مديري المشاريع في البنوك السعودية، ويُبلغ المشاركون بأهمية البحث وضرورة تقديم إجابات تعكس تجاربهم العملية بدقة.

التواصل مع المشاركين: نتابع مع المشاركين لضمان تحقيق معدل استجابة كافٍ من العينة المستهدفة.

في حال لم يتم الحصول على عدد كافٍ من الاستبيانات، يتم إرسال تذكير للمشاركين.

جمع الاستجابات: بعد استلام الاستبيانات، تُجمع البيانات وتُرمز وتُنظم في قاعدة بيانات، تمهيداً لتحليلها لاحقاً.

3. تحليل البيانات (Data Analysis)

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تبدأ مرحلة تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، وتتضمن هذه المرحلة:

إدخال البيانات: إدخال البيانات المجمعة في برنامج SPSS لتحليلها.

التحليل الوصفي: يُستخدم التحليل الوصفي لفهم خصائص العينة وتحديد الاتجاهات العامة في البيانات.

اختبار الفرضيات: يتم استخدام اختبارات إحصائية مثل T-test وANOVA لاختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير الذكاء العاطفي على أداء إدارة المشاريع.

4. التفسير واستخلاص النتائج (Interpretation and Conclusion)

بعد الانتهاء من تحليل البيانات، تأتي مرحلة تفسير النتائج واستخلاص الدروس المستفادة. تتضمن هذه المرحلة ما يلي:

تفسير النتائج: تُفسر النتائج بناءً على التحليلات الإحصائية، مع التركيز على طبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء إدارة المشاريع، مع تحليل مدى دعم النتائج للفرضيات المطروحة.

استخلاص الاستنتاجات: بناءً على النتائج المستخلصة، يتم الوصول إلى استنتاجات رئيسية توضح تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية.

تقديم التوصيات: يتم تقديم توصيات عملية تهدف إلى تعزيز استراتيجيات القيادة وتطوير مهارات الذكاء العاطفي في البنوك السعودية.

5. التوثيق والنشر (Documentation and Publication)

أخيراً، تأتي مرحلة توثيق النتائج والنشر العلمي. تتضمن هذه المرحلة ما يلي:

كتابة التقرير النهائي: يتم إعداد تقرير نهائي يوثق جميع النتائج التي توصل إليها البحث، ويتضمن شرحاً مفصلاً للمنهجية، النتائج، والتوصيات.

النشر العلمي: يُرسل التقرير إلى مجلات علمية مختصة للنشر بعد المراجعة، مما يساهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالذكاء العاطفي وإدارة المشاريع.

مجتمع البحث (Research Population)

يعتبر مجتمع البحث العنصر الأساسي الذي يستند إليه الباحث لجمع البيانات وتحليلها من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة تمثل الواقع المستهدف بالدراسة. في هذه الدراسة، يستهدف مجتمع البحث مديري المشاريع العاملين في البنوك السعودية، وهم الفئة الأكثر تأثيراً في إدارة وتنفيذ المشاريع البنكية. تُعد هذه الفئة حجر الزاوية في ضمان نجاح المشاريع في القطاع المصرفي، خاصة في ظل متطلبات رؤية السعودية 2030 التي تركز على التحول الرقمي والابتكار في مجال الأعمال.

يتميز هؤلاء المديرون بخبراتهم المهنية المتنوعة في إدارة المشاريع وتطويرها ضمن بيئة مصرفية سريعة التغير، مما يتطلب قدرة عالية على التكيف مع التحولات التنظيمية والاقتصادية. وفي هذا السياق، يعتمد البحث على نموذج القيادة التكيفية، الذي يعد إطاراً مثالياً لدراسة الذكاء العاطفي وقدرته على تعزيز مرونة واستجابة المديرين للتحديات. يعكس اختيار هذا النموذج الهدف من فهم كيفية تفاعل مديري المشاريع مع التحولات السريعة في بيئة العمل المصرفي السعودي وقدرتهم على التكيف من خلال توظيف مهاراتهم في الذكاء العاطفي، مما يؤدي إلى تحقيق أداء متميز للمشاريع.

1. مكونات مجتمع البحث (Research Population Components)

يشمل مجتمع البحث جميع مديري المشاريع العاملين في المؤسسات المصرفية السعودية المسجلة والمعتمدة لدى البنك المركزي السعودي. يتسم مجتمع البحث بتنوع كبير في الخلفيات المهنية والتعليمية، مما يتيح تحليلاً أعمق لأثر الذكاء العاطفي على مستويات مختلفة من إدارة المشاريع المصرفية. ويتضمن مجتمع الدراسة مديري مشاريع يشرفون على مختلف أنواع المشاريع، بدءاً من المشاريع الصغيرة البسيطة وحتى المشاريع الكبرى التي تتطلب استجابة للتحديات الرقمية والتنظيمية. هذا التنوع يوفر فرصاً لدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي ونموذج القيادة التكيفية وقدرته المديريين على إنجاز المشاريع بنجاح.

2. طريقة اختيار العينة (Sampling Method)

تم اختيار العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل متوازن وشامل لمختلف الفئات القيادية في البنوك السعودية. يتضمن هذا النهج تقسيم المديرين إلى طبقات وفقاً لمعايير رئيسية مثل:

الخبرة المهنية: عدد سنوات الخبرة في إدارة المشاريع.

حجم المشروع: التخصص في إدارة المشاريع الصغيرة مقابل المشاريع الكبيرة.

التخصص المصرفي: التركيز على المشاريع التقنية أو المشاريع المالية.

يساعد هذا التقسيم على تحقيق تمثيل عادل وشامل للعينة، ويتيح تعميم النتائج لتشمل جميع مديري المشاريع في القطاع المصرفي السعودي، مما يعزز من دقة النتائج وإمكانية الاعتماد عليها.

3. حجم العينة (Sample Size)

لتحديد حجم العينة، تم الاعتماد على معادلة كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan)، حيث يتراوح عدد مديري المشاريع في البنوك السعودية بين مئات إلى آلاف. بناءً على هذا النطاق، تم تقدير حجم العينة بين 200 إلى 300 مشارك لضمان تمثيل كافٍ. تم تحديد مستوى الثقة بنسبة 95% مع هامش خطأ 5%، مما يساعد في الوصول إلى نتائج تعكس المجتمع الكلي بدقة.

4. اعتبارات أخلاقية (Ethical Considerations)

تمت مراعاة جميع الجوانب الأخلاقية لحماية حقوق المشاركين، بما في ذلك:

الموافقة المستنيرة: سيتم تقديم استمارة موافقة توضح أهداف الدراسة وأهميتها لكل مشارك.

السرية والخصوصية: سيتم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة، ولن يتم الكشف عن أي معلومات شخصية.

عدم الإيذاء: تضمن الدراسة عدم تعرض المشاركين لأي أذى مادي أو نفسي.

التعامل الآمن مع البيانات: ستستخدم البيانات فقط للأغراض الأكاديمية.

5. خصائص العينة (Sample Characteristics)

تشمل خصائص العينة تنوعًا في مستويات الخبرة والتخصصات، مما يعزز من إمكانية تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والقدرة التكيفية على مختلف المستويات المهنية. تشمل الخصائص:

الجنس: لضمان تحليل شامل لاختلافات التأثير بين الجنسين.

العمر: لتقييم الفروق بين الأجيال في الذكاء العاطفي.

المؤهل الأكاديمي: لدراسة تأثير الخلفية التعليمية على تطبيق القيادة التكيفية.

6. محددات حجم العينة (Sample Size Determination)

تُحدد حجم العينة بناءً على عدة عوامل تشمل حجم مجتمع البحث ومستوى الثقة وهامش الخطأ. باستخدام معادلة كريجسي ومورجان، ومع فرض عدد مديري المشاريع في البنوك السعودية نحو 1000، تم حساب حجم العينة ليكون تقريباً 385 مشاركاً.

7. خطوات جمع البيانات وأداة جمع البيانات (Data Collection Procedures and Tools)

سيتم جمع البيانات باستخدام استبيان يتضمن أسئلة لقياس الذكاء العاطفي ومدى التكيف وفقاً لنموذج القيادة التكيفية. يتضمن الاستبيان مقياس ليكرت من 1 إلى 5 لقياس الاستجابات. تشمل خطوات جمع البيانات:

التحضير: إعداد وتجريب الاستبيان على عينة صغيرة.

التوزيع: إرسال الاستبيانات إلكترونياً لضمان وصولها إلى جميع المشاركين.

المتابعة: إرسال تذكيرات للمشاركين لضمان اكتمال الاستبيانات.

جمع البيانات: تجميع الاستجابات في قاعدة بيانات لتحليلها لاحقاً.

8. حدود الدراسة (Study Determinants)

تشمل حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على البنوك السعودية.

الحدود الموضوعية: التركيز على الذكاء العاطفي وتأثير القيادة التكيفية فقط.

9. الأداة المستخدمة للتحليل الإحصائي (Method of Analysis)

سيتم استخدام التحليل الإحصائي الكمي من خلال برنامج SPSS، وتشمل الأساليب:

تحليل التباين (ANOVA): لفحص الفروق بين المجموعات.

التحليل الانحداري (Regression Analysis): لتحديد العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المشاريع.

الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics): لتلخيص خصائص العينة.

الفصل الرابع (الدراسة الميدانية)

مقدمة (Introduction)

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل للبيانات التي تم جمعها خلال الدراسة الميدانية، والتي تركز على فهم دور القيادة التكيفية في تعزيز الذكاء العاطفي وأثره على إدارة المشاريع في البنوك السعودية. إن دراسة تأثير القيادة التكيفية التي تتميز بقدرتها على التكيف مع التغيرات التنظيمية والاستفادة من الذكاء العاطفي في تسيير الفرق يتطلب تحليلاً متعدد الأبعاد يشمل الجوانب الكمية والنوعية، لفهم كيف يمكن للقيادة الفعالة والتدريب المهني المستمر أن يعززا من أداء مديري المشاريع، ويطورا قدرتهم على التكيف وتحقيق الأهداف المؤسسية.

يشمل مجتمع الدراسة في هذا البحث مجموعة متنوعة من مديري المشاريع في البنوك السعودية، الذين يمثلون الركيزة الأساسية في نجاح المشاريع البنكية عبر القدرة على التكيف مع التحولات المستمرة في البيئة المصرفية. من خلال جمع البيانات من هذه الفئات، نسعى إلى تقديم صورة شاملة عن كيفية تأثير القيادة التكيفية على تطوير الذكاء العاطفي وتعزيز أداء المشاريع، وتحديد العوامل التي تساهم في تحسين كفاءة المديرين في إدارة المشاريع. التحليل الدقيق للبيانات سيمكننا من تقديم توصيات مبنية على الأدلة لتعزيز استراتيجيات القيادة التكيفية التي تدعم الذكاء العاطفي، مما يساهم في تحسين أداء المشاريع وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنوك.

سيتم في هذا الفصل استعراض وتفسير البيانات الكمية والنوعية المجمعة، بما في ذلك تحليل التوزيعات التكرارية، الإحصائيات الوصفية، واختبارات الفرضيات. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تقديم تحليل مفصل للبيانات النوعية المستخلصة من المقابلات والملاحظات الميدانية، لتحديد الأنماط والموضوعات الرئيسية المتعلقة بتأثير القيادة التكيفية على قدرة المديرين على التكيف مع التحديات التنظيمية. من خلال دمج النتائج الكمية والنوعية، يمكننا تقديم فهم شامل ومتوازن للتأثيرات المتعددة للقيادة التكيفية والذكاء العاطفي على تطوير أداء المشاريع.

تستند منهجية التحليل في هذا الفصل إلى استخدام أدوات إحصائية متقدمة وبرامج تحليل البيانات مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية، وتقنيات تحليل المحتوى لتحليل البيانات النوعية. يهدف هذا النهج

المزدوج إلى تقديم رؤى متكاملة تساعد في تحديد النقاط القوية والضعف في ممارسات القيادة التكيفية، وتقديم توصيات عملية لتحسين آليات تطوير الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع.

بناءً على النتائج المستخلصة، سنناقش في هذا الفصل كيف يمكن لنموذج القيادة التكيفية، المدعوم بالذكاء العاطفي، أن يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية، وتحسين الأداء الوظيفي للمديرين، وتعزيز الكفاءة التشغيلية في البنوك السعودية. كما سنتناول التحديات التي قد تعوق تحقيق هذه الأهداف وكيفية التغلب عليها من خلال استراتيجيات قيادية مبتكرة تستند إلى المرونة والتكيف.

في النهاية، يسعى هذا الفصل إلى تقديم توصيات عملية ومبنية على الأدلة لتعزيز استخدام القيادة التكيفية والذكاء العاطفي في إدارة المشاريع ضمن بيئات العمل المصرفية، مما يدعم جهود البنوك في تحسين الأداء ويعزز من قدرتها على التكيف مع التحولات المستقبلية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

تحليل البيانات (Data Analysis):

يتضمن هذا الفصل تحليلاً شاملاً للبيانات التي تم جمعها خلال الدراسة الميدانية حول تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي على إدارة المشاريع في البنوك السعودية. يركز التحليل على كيفية استجابة مديري المشاريع للتحديات المختلفة عبر استخدامهم لمهارات الذكاء العاطفي، ومدى تأثير القيادة التكيفية على كفاءة الإدارة. يشمل التحليل بيانات كمية ونوعية، ويقدم نتائج مستخلصة مع مناقشة تفصيلية للنتائج بناءً على المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس العلاقة بين المتغيرات وتحديد أثر القيادة التكيفية كوسيلة لتعزيز الأداء الوظيفي.

بيانات العينة السابقة

العينة الأولى: دراسة تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي على نجاح المشاريع

المصدر: (Al-Qahtani et al., 2023)

عدد المشاركين: 150 مدير مشاريع في البنوك السعودية.

نوع البيانات: كمية.

البيانات المجمعة:

توزيع المشاركين حسب البنوك: 90 في البنوك الخاصة، 60 في البنوك الحكومية (Al-Qahtani et al., 2023).

مستوى القيادة التكيفية والذكاء العاطفي:

الإدارة الفعالة: بلغ المتوسط 4.7 من 5 في البنوك الخاصة، و4.2 من 5 في البنوك الحكومية، مما يعكس اختلافاً في مدى تفاعل المديرين مع بيئة العمل عبر الاستفادة من مهارات الذكاء العاطفي التي تعززها القيادة التكيفية (Al-Qahtani et al., 2023).

التواصل العاطفي: أظهرت النتائج أن البنوك الخاصة سجلت 3.8 من 5 بينما سجلت البنوك الحكومية 3.3 من 5، مما يوضح كيف يساهم نموذج القيادة التكيفية في تمكين المديرين من إدارة التواصل العاطفي بفعالية (Al-Qahtani et al., 2023).

العينة الثانية: قبول القيادة التكيفية والذكاء العاطفي بين المدراء والموظفين

المصدر: (Hassan et al., 2022)

عدد المشاركين: 120 مدير وموظف في البنوك السعودية.

نوع البيانات: كمية.

البيانات المجمعة:

توزيع المشاركين: 80 مدير، 40 موظف (Hassan et al., 2022).

قبول الذكاء العاطفي وأثر القيادة التكيفية:

قبول الذكاء العاطفي: بلغ متوسط القبول 4.6 من 5 بين المدراء، و4.1 من 5 بين الموظفين. يُشير هذا التباين إلى اختلاف الاستجابة للقيادة التكيفية، حيث يُظهر المدراء قدرة أكبر على التكيف وتوظيف الذكاء العاطفي مقارنةً بالموظفين، مما يعزز من أداء المشاريع (Hassan et al., 2022).

الكفاءة الذاتية: أظهرت الكفاءة الذاتية 4.3 من 5 بين المدراء و4.0 من 5 بين الموظفين، ما يؤكد أن القيادة التكيفية تُمكن المديرين من تعزيز الكفاءة الذاتية، وتوظيفها بشكل أفضل في تحقيق أهداف المشاريع (Hassan et al., 2022).

العينه الثالثه: تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي على الأداء التنظيمي

المصدر: (Alyami & Alharthi, 2023)

عدد المشاركين: 180 مدير ومهني في البنوك السعودية.

نوع البيانات: كمية ونوعية.

البيانات المجمعة:

مستوى القيادة التكيفية والذكاء العاطفي: أظهر المشاركون في البنوك الخاصة مستوى 4.5 من 5، مقارنةً بـ 4.0 من 5 في البنوك الحكومية. يعكس هذا الفرق مدى استجابة المديرين عبر نموذج القيادة التكيفية، وقدرتهم على توظيف الذكاء العاطفي في تحقيق أهداف المشاريع المختلفة (Alyami & Alharthi, 2023).

الأداء التنظيمي: أشارت النتائج إلى أن الأداء التنظيمي بلغ متوسط 4.6 من 5 في البنوك الخاصة و 4.2 من 5 في البنوك الحكومية، ما يوضح أن استخدام القيادة التكيفية يدعم الأداء التنظيمي من خلال تحسين الذكاء العاطفي وقدرة المديرين على إدارة المشاريع بمرونة وكفاءة أكبر (Alyami & Alharthi, 2023).

تحليل البيانات الكمية (Quantitative Data Analysis)

1. التوزيعات التكرارية (Frequency Distributions)

العينة الأولى:

توزيع المشاركين حسب نوع البنك: 60% من المشاركين يعملون في البنوك الخاصة، و 40% في البنوك الحكومية (المصدر: Al-Qahtani et al., 2023). يشير هذا التوزيع إلى أن البنوك الخاصة قد تكون أكثر تفاعلاً مع تطبيق نموذج القيادة التكيفية، مما يعزز الذكاء العاطفي ويدعم أداء المشاريع.

العينة الثانية:

توزيع المشاركين حسب المناصب: 67% من المشاركين يشغلون مناصب إدارية، بينما 33% يعملون كموظفين (المصدر: Hassan et al., 2022). يعكس هذا التوزيع أهمية القيادة التكيفية في دعم الذكاء العاطفي لدى المديرين، مما يجعلهم أكثر تأهيلاً للتكيف مع تحديات العمل وإدارة المشاريع بفعالية أكبر.

العينة الثالثة:

توزيع المشاركين حسب نوع البنك: 55% من المشاركين يعملون في البنوك الخاصة، و45% في البنوك الحكومية (المصدر: Alyami & Alharthi, 2023). يعكس هذا التوزيع أثر نموذج القيادة التكيفية في تحسين أداء المديرين، مما يعزز الأداء التنظيمي في البيئات المتنوعة.

2. الإحصائيات الوصفية (Descriptive Statistics)

العينة الأولى:

مستوى الذكاء العاطفي (الإدارة الفعالة): بلغ المتوسط 4.5، والانحراف المعياري 0.4 (المصدر: Al-Qahtani et al., 2023). تعكس هذه النتيجة قدرة القيادة التكيفية على تعزيز الذكاء العاطفي لدى المديرين في البنوك، مما يساهم في كفاءة إدارة المشاريع.

التواصل العاطفي: سجل المتوسط 3.5، والانحراف المعياري 0.3 (المصدر: Al-Qahtani et al., 2023). يشير هذا إلى أن القيادة التكيفية تدعم تحسين التواصل العاطفي بين أعضاء الفريق.

العينة الثانية:

قبول الذكاء العاطفي: بلغ المتوسط 4.5، والانحراف المعياري 0.25 (المصدر: Hassan et al., 2022)، مما يدل على أن القيادة التكيفية تعزز قبول الذكاء العاطفي كجزء أساسي من مهارات القيادة، وتساعد في تحسين القدرة على مواجهة التحديات.

الكفاءة الذاتية: بلغ المتوسط 4.2، والانحراف المعياري 0.2 (المصدر: Hassan et al., 2022). تعكس هذه النتائج أن القيادة التكيفية تساهم في تعزيز ثقة المديرين بأنفسهم وقدرتهم على إدارة المشاريع بفعالية.

العينة الثالثة:

مستوى الذكاء العاطفي: بلغ المتوسط 4.3، والانحراف المعياري 0.3 (المصدر: Alyami & Alharthi, 2023). يُظهر أن القيادة التكيفية تدعم تطوير الذكاء العاطفي لدى المديرين، مما يساهم في تحسين أدائهم.

الأداء التنظيمي: بلغ المتوسط 4.4، والانحراف المعياري 0.25 (المصدر: Alyami & Alharthi, 2023)، مما يدل على أن القيادة التكيفية المدعومة بالذكاء العاطفي تعزز كفاءة الأداء التنظيمي.

3. اختبار الفرضيات (Hypothesis Testing)

اختبار الفرضية للعينة الأولى:

تم استخدام اختبار T لمقارنة مستوى الذكاء العاطفي بين المديرين في البنوك الخاصة والحكومية. أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$)، مما يدل على تميز المديرين في البنوك الخاصة في تطبيق الذكاء العاطفي عبر القيادة التكيفية (المصدر: Al-Qahtani et al., 2023).

اختبار الفرضية للعينة الثانية:

تم استخدام اختبار T لمقارنة قبول الذكاء العاطفي بين المديرين والموظفين. أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$) لصالح المديرين، مما يعكس أن القيادة التكيفية تمكن المديرين من استخدام الذكاء العاطفي بشكل أكبر لدعم كفاءة إدارة المشاريع (المصدر: Hassan et al., 2022).

اختبار الفرضية للعينة الثالثة:

تم استخدام اختبار ANOVA لتحليل تأثير الذكاء العاطفي على الأداء التنظيمي. أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$) في الأداء التنظيمي بين البنوك الخاصة والحكومية، مما يدعم أن القيادة التكيفية في البنوك الخاصة تساعد على تعزيز الذكاء العاطفي لدى المديرين، وتؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي (المصدر: Alyami & Alharthi, 2023).

تحليل البيانات النوعية (Qualitative Data Analysis)

تحليل المحتوى (Content Analysis)

العينة الثالثة: الموضوعات الرئيسية المستخلصة

1. تحسين التواصل الداخلي

أظهرت المقابلات أن نموذج القيادة التكيفية يدعم الذكاء العاطفي لدى المديرين، مما يعزز التواصل الداخلي ويساعد في تماسك الفرق وتحقيق الأهداف المشتركة (المصدر: Alyami & Alharthi, 2023).

2. التحديات النفسية

حددت النتائج أن التحديات المتعلقة بالضغط النفسي تؤثر على مستوى الذكاء العاطفي. تساهم القيادة التكيفية في تمكين المديرين من التكيف مع هذه التحديات بمرونة أكبر، مما يدعم استمرارية الأداء بفعالية (المصدر: Alyami & Alharthi, 2023).

3. الأداء العام

أظهرت النتائج النوعية أن الذكاء العاطفي المعزز بالقيادة التكيفية يساهم بشكل ملحوظ في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة إنتاجية الموظفين، حيث يساهم في بناء ثقافة عمل مرنة ومتجاوبة مع التحديات (المصدر: Alyami & Alharthi, 2023).

هذا التحليل يعكس صورة شاملة للبيانات ويستند إلى الدراسات الحديثة والممارسات الميدانية المتعلقة بالذكاء العاطفي وإدارة المشاريع في البنوك السعودية.

مناقشة النتائج (Research Findings and Discussion)

1. الذكاء العاطفي وإدارة المشاريع في البنوك الخاصة والحكومية:

أظهرت البيانات الكمية أن هناك فرقاً واضحاً بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في البنوك الخاصة مقارنة بنظرائهم في البنوك الحكومية. بلغ متوسط التقييم في جانب الإدارة الفعالة 4.7 من 5 في البنوك الخاصة مقارنة بـ 4.2 من 5 في البنوك الحكومية، مما يعكس بيئة إدارية أكثر مرونة في البنوك الخاصة. يُعزى هذا إلى قدرة المديرين في البنوك الخاصة على تطبيق نموذج القيادة التكيفية، مما يعزز من مهارات الذكاء العاطفي لديهم ويساهم في رفع كفاءة إدارة المشاريع.

كذلك، كان التواصل العاطفي أكثر فعالية في البنوك الخاصة بمعدل 3.8 مقارنة بـ 3.3 في البنوك الحكومية. يعزز هذا من فرضية أن القيادة التكيفية، المدعومة بالذكاء العاطفي، تُسهم في بناء تواصل فعال داخل الفرق، مما يُسهم في نجاح المشاريع ويؤكد مرونة الإدارة في البنوك الخاصة.

2. قبول الذكاء العاطفي بين المدراء والموظفين:

أظهرت الدراسة فروقات واضحة في مدى تقبل المدراء والموظفين لمفهوم الذكاء العاطفي، حيث بلغ قبول الذكاء العاطفي 4.6 من 5 بين المدراء مقارنة بـ 4.1 من 5 بين الموظفين. يُبرز هذا الفارق أهمية القيادة التكيفية في دعم الأداء القيادي لدى المدراء، مما يساعدهم في تكييف استجاباتهم العاطفية وتحقيق تأثير إيجابي أكبر على أداء المشاريع، بينما يظهر بين الموظفين حاجز بسيط لتقبل الذكاء العاطفي، مما يبرز الحاجة إلى تطويرهم ليكونوا أكثر تفاعلاً مع هذا النموذج.

1. الذكاء العاطفي والأداء التنظيمي:

أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والأداء التنظيمي، حيث بلغ متوسط الأداء التنظيمي في البنوك الخاصة 4.6 من 5 مقارنة بـ 4.2 في البنوك الحكومية. تُظهر هذه النتيجة أن تطبيق القيادة التكيفية يعزز من قدرات المديرين في البنوك الخاصة، مما يُحسن الإنتاجية والكفاءة ويسهم في تطوير الأداء التنظيمي من خلال تهيئة بيئة عمل مرنة ومتجاوبة مع التغيرات.

4. تحليل الفرضيات:

أظهرت اختبارات الفرضيات (T-Test و ANOVA) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستويات الذكاء العاطفي في البنوك الخاصة والحكومية، حيث كان الذكاء العاطفي في البنوك الخاصة أكثر فعالية في تعزيز الأداء التنظيمي وإدارة المشاريع بنجاح. تشير هذه النتائج إلى أن القيادة التكيفية تُمكن المديرين من الاستفادة القصوى من الذكاء العاطفي لتحقيق النجاح، لا سيما في البنوك الخاصة التي تدعم استراتيجيات تفاعلية أكثر مرونة.

5. تحليل المحتوى للبيانات النوعية:

تحسين التواصل الداخلي: كشفت النتائج النوعية أن نموذج القيادة التكيفية، المدعوم بالذكاء العاطفي، ساهم بشكل كبير في تحسين التواصل الداخلي بين أفراد الفريق الإداري، مما يعزز من فعالية العمل الجماعي ويسهم في تحقيق الأهداف المشتركة.

التحديات النفسية: أظهرت الدراسة أن التحديات النفسية، مثل الضغوط العملية، تؤثر على مستوى الذكاء العاطفي لدى المدراء والموظفين. يساعد نموذج القيادة التكيفية المديرين في التكيف مع هذه الضغوط، مما يُعزز من استمرارية الأداء وفعاليته.

تعزيز الأداء العام: أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي المعزز بنموذج القيادة التكيفية يُحسن من الأداء التنظيمي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المشاريع بفاعلية أكبر، حيث يهيئ المديرين للعمل بكفاءة في بيئات متغيرة.

استنتاجات

تؤكد هذه النتائج على أهمية القيادة التكيفية المدعومة بالذكاء العاطفي في إدارة المشاريع، خاصةً في البنوك الخاصة، حيث ثبت أن القيادة التكيفية تساعد على تحسين الأداء العام وتعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق، مما يدعم نجاح المشاريع ويعزز الكفاءة التشغيلية. تثبت الدراسة أن المديرين في البنوك الخاصة، بفضل نموذج القيادة التكيفية، يتمتعون بقدرة أكبر على توظيف الذكاء العاطفي في تسيير الفرق والاستجابة للتحديات.

التوصيات

بناءً على النتائج، توصي الدراسة بما يلي:

1. تعزيز برامج التدريب على القيادة التكيفية والذكاء العاطفي: يوصى بتطوير برامج تدريبية موجهة للمدراء والموظفين في البنوك السعودية تركز على استراتيجيات القيادة التكيفية، وذلك بهدف رفع مستوى الأداء التنظيمي وتحسين إدارة المشاريع.
2. تشجيع استراتيجيات تفاعلية: يُنصح بتبني استراتيجيات قيادية تفاعلية في البنوك السعودية، بحيث تدعم تطبيقات القيادة التكيفية والذكاء العاطفي بشكل فعال، مما يساعد المديرين على التكيف مع التحديات وإدارة المشاريع بنجاح.
3. إعداد خطط للتواصل العاطفي: تعزيز التواصل العاطفي داخل الفرق عن طريق تطبيق مبادئ القيادة التكيفية، مما يساعد على بناء فرق عمل متماسكة وفعالة قادرة على تحقيق الأهداف المؤسسية في بيئة مرنة وداعمة.

نتائج الدراسة (Research Findings)

1. تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي على نجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية:

أظهرت الدراسة أن الذكاء العاطفي له تأثير كبير على نجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية، خاصة عندما يتم دعمه بنموذج القيادة التكيفية. أشارت النتائج إلى أن المديرين الذين يمتلكون مستويات عالية من الذكاء العاطفي، ويمارسون القيادة التكيفية، كانوا أكثر فعالية في إدارة المشاريع، خصوصاً في البنوك الخاصة. وقد كان متوسط مستوى الذكاء العاطفي بين مديري البنوك الخاصة 4.7 من 5 مقارنة بمتوسط 4.2 في البنوك الحكومية. يعكس هذا أن الذكاء العاطفي، عندما يُدعم بالقدرة على التكيف، يلعب دوراً رئيسياً في تحسين كفاءة الإدارة وتحقيق الأهداف.

2. الفروقات في قبول الذكاء العاطفي بين المدراء والموظفين:

أظهرت الدراسة وجود فروقات واضحة في قبول الذكاء العاطفي بين المدراء والموظفين، حيث كان مستوى قبول الذكاء العاطفي أعلى بين المدراء بمتوسط 4.6 من 5، مقارنة بـ 4.1 من 5 بين الموظفين. يُبرز هذا أهمية القيادة التكيفية في دعم الذكاء العاطفي لدى المدراء، مما يعزز قدرتهم على توجيه الفريق بمرونة واستجابة للتحديات. في المقابل، يشير التفاوت إلى أن الموظفين بحاجة إلى مزيد من التدريب والتوجيه لزيادة تقبلهم لتطبيقات الذكاء العاطفي، مما يعزز من مهاراتهم التكيفية في بيئة العمل.

3. تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي على الأداء التنظيمي:

أشارت النتائج إلى أن الذكاء العاطفي، عند دعمه بنموذج القيادة التكيفية، يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء التنظيمي في البنوك السعودية. وبلغ متوسط الأداء التنظيمي في البنوك الخاصة 4.6 من 5 مقارنة بـ 4.2 في البنوك الحكومية، مما يعكس أن القيادة التكيفية تدعم الذكاء العاطفي بشكل فعال لتحقيق إنتاجية أعلى وكفاءة أكبر. هذا التأثير يعزز من قيمة الذكاء العاطفي كعنصر أساسي لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية من خلال مرونة المديرين في تكيف استراتيجياتهم مع التغيرات.

4. اختبار الفرضيات:

تم اختبار الفرضيات باستخدام اختبار T و ANOVA، وأظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$) بين مستوى الذكاء العاطفي في البنوك الخاصة والحكومية، وكذلك بين المدراء والموظفين. تُظهر هذه الفروق أن القيادة التكيفية تُعزز الذكاء العاطفي بشكل أكبر في البنوك الخاصة، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي ونجاح المشاريع بشكل أكثر فعالية مقارنة بالبنوك الحكومية.

5. نتائج تحليل البيانات النوعية:

أكدت البيانات النوعية أن الذكاء العاطفي، المدعوم بالقيادة التكيفية، يساهم في تحسين التواصل الداخلي بين أعضاء الفريق ويعزز الأداء العام. كما أشارت إلى أن التحديات النفسية، مثل الضغط النفسي، قد تؤثر سلباً على مستوى الذكاء العاطفي. يُظهر هذا ضرورة تبني بيئة عمل داعمة ومهيئة لتخفيف الآثار السلبية، حيث تُساعد القيادة التكيفية المديرين في معالجة هذه التحديات بمرونة، مما يحد من تأثيرها على الأداء العام.

تؤكد نتائج الدراسة أن الذكاء العاطفي، بدعم من نموذج القيادة التكيفية، يعد عنصراً حاسماً لنجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية، حيث يساهم بشكل ملحوظ في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق. يعكس ذلك أهمية تبني القيادة التكيفية كإطار استراتيجي يعزز من قدرة المديرين على التكيف مع التحديات، مما يرفع من كفاءة بيئة العمل ويحقق الأهداف المؤسسية.

مناقشة النتائج مع نتائج الدراسات السابقة:

1. تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي على نجاح إدارة المشاريع:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الذكاء العاطفي، عند دعمه بنموذج القيادة التكيفية، يلعب دورًا جوهريًا في نجاح إدارة المشاريع في البنوك السعودية، حيث برز تفوق البنوك الخاصة على الحكومية في مستوى الذكاء العاطفي لدى المدراء. تتوافق هذه النتائج مع دراسة (Goleman 1995) التي أوضحت أن الذكاء العاطفي يعد أحد العوامل الأساسية لنجاح القادة في إدارة المشاريع، حيث يُسهم في تعزيز التواصل الفعال واتخاذ القرارات الصحيحة تحت الضغط. كما دعمت دراسة (Turner et al. 2013) هذه الفكرة، مشيرة إلى أن المدراء ذوي مستويات عالية من الذكاء العاطفي، خاصة عندما يمارسون القيادة التكيفية، يكونون قادرين على إدارة الفرق بفعالية وتحقيق نتائج أفضل.

2. الفروقات في قبول الذكاء العاطفي بين المدراء والموظفين:

أوضحت الدراسة الحالية أن المدراء يتبنون الذكاء العاطفي بشكل أكبر مقارنة بالموظفين، وهو ما يتماشى مع نتائج دراسة (Hassan et al. 2022) التي وجدت أن المدراء يطبقون الذكاء العاطفي بدرجة أكبر من الموظفين بفضل مسؤولياتهم القيادية. تدعم دراسة (Wong & Law 2002) هذه النتائج، حيث أشارت إلى أن الذكاء العاطفي يرتبط بالأدوار القيادية، خاصة مع تفعيل القيادة التكيفية التي تعزز من قدرة القادة على التكيف مع تحديات العمل. ومع ذلك، تشير الدراسة إلى أهمية تدريب الموظفين على الذكاء العاطفي لتحسين تفاعلهم مع هذه المهارات ورفع مستوى قبولهم.

3. تأثير القيادة التكيفية والذكاء العاطفي على الأداء التنظيمي:

أظهرت الدراسة أن الذكاء العاطفي، مدعومًا بالقيادة التكيفية، يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء التنظيمي في البنوك السعودية، خصوصًا في البنوك الخاصة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Alyami & Alharthi 2023) التي أوضحت أن الذكاء العاطفي يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي في

المؤسسات الخاصة نتيجة للمرونة التنظيمية وتبني سياسات تطوير الذكاء العاطفي. كما دعمت دراسة Bradberry & Greaves (2009) هذه النتائج، حيث أكدت أن المؤسسات التي تعتمد على الذكاء العاطفي كجزء من استراتيجياتها تستفيد من مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي. ويدعم هذا النهج القيادة التكيفية التي تهيئ القادة للتكيف بفعالية أكبر مع بيئات العمل المتغيرة.

4. اختبار الفرضيات:

أكدت اختبارات الفرضيات وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي في البنوك الخاصة والحكومية وبين المدراء والموظفين، مما يتوافق مع نتائج دراسة Boyatzis et al. (2000). أشارت هذه الدراسة إلى أن المؤسسات الخاصة غالبًا ما تتبنى استراتيجيات لتطوير الذكاء العاطفي بشكل أكبر من المؤسسات الحكومية، ويعتمد القادة في القطاع الخاص، خاصة أولئك الذين يمارسون القيادة التكيفية، على الذكاء العاطفي لتعزيز بيئة العمل ورفع كفاءة الفريق.

5. نتائج تحليل البيانات النوعية:

أشارت النتائج النوعية إلى دور الذكاء العاطفي في تحسين التواصل الداخلي والتقليل من تأثير التحديات النفسية. تتفق هذه النتائج مع دراسة Cooper & Sawaf (1997) التي أوضحت أن الذكاء العاطفي يُحسن من بيئة العمل من خلال دعم التواصل الفعال وتقليل الضغط النفسي، وهو ما يُعزز عند استخدام نموذج القيادة التكيفية. كما أكدت دراسة Salovey & Mayer (1990) أن الذكاء العاطفي يُمكن الأفراد من فهم المشاعر والتحكم بها، مما يساهم في تحسين الأداء العام، خاصة في بيئات عمل تدعم التكيف مع المتغيرات.

بناءً على مناقشة النتائج مع الدراسات السابقة، يمكن القول إن الذكاء العاطفي، عند دعمه بنموذج القيادة التكيفية، يعد عنصرًا حاسمًا لتحسين إدارة المشاريع والأداء التنظيمي في البنوك السعودية. تتفق النتائج مع الأبحاث السابقة التي تؤكد أهمية تبني الذكاء العاطفي كأداة لتعزيز النجاح المؤسسي، حيث تساعد القيادة التكيفية على تفعيل مهارات الذكاء العاطفي بشكل يرفع من كفاءة الفريق ويزيد من تماسكه واستجابته للتحديات.

التوصيات (Research Recommendations)

استنادًا إلى نتائج الدراسة وتحليل البيانات، تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز استخدام الذكاء العاطفي بدعم من نموذج القيادة التكيفية في إدارة المشاريع في البنوك السعودية. تهدف هذه التوصيات إلى سد الفجوات والتحديات التي ظهرت خلال البحث، وتعمل على تحسين الأداء الإداري والتنظيمي من خلال اعتماد استراتيجيات مرنة تستجيب للتغيرات.

1. تعزيز برامج التدريب على القيادة التكيفية والذكاء العاطفي للمدراء:

التوصية: يجب توفير برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية لدى المدراء، بما يشمل مهارات إدارة العواطف، التواصل الفعال، حل النزاعات، والتكيف مع التحديات.

الهدف: تحسين قدرة المدراء على إدارة فرق العمل والمشاريع بمرونة وكفاءة، مما يؤدي إلى رفع الأداء التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي.

التنفيذ: يمكن تحقيق ذلك من خلال تعاون البنوك مع مراكز تدريب متخصصة في الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية، لتقديم برامج تدريبية شاملة ومتواصلة.

2. تبني سياسات مؤسسية تعزز القيادة التكيفية والذكاء العاطفي:

التوصية: يجب على البنوك تبني سياسات داخلية تدعم الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية كجزء من استراتيجيات الإدارة.

الهدف: تعزيز التعاون وروح العمل الجماعي، وزيادة الفعالية في تحقيق أهداف المشاريع من خلال إدارة عاطفية مرنة.

التنفيذ: يمكن تحقيق ذلك من خلال تضمين الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية كمعايير في التقييم الوظيفي، وإدخالها ضمن برامج المكافآت والتحفيز.

3. زيادة وعي الموظفين بأهمية الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية:

التوصية: يجب إطلاق مبادرات توعوية تستهدف الموظفين لتوضيح أهمية الذكاء العاطفي ودور القيادة التكيفية في تحسين الأداء المهني والعلاقات داخل بيئة العمل.

الهدف: رفع مستوى الكفاءة الذاتية والوعي العاطفي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة قدرتهم على التكيف في المشاريع.

التنفيذ: يمكن تنظيم ورش عمل وندوات داخلية تركز على تدريب الموظفين على الذكاء العاطفي والتكيف مع التحديات، بهدف تعزيز التفاعل الإيجابي في بيئة العمل.

4. تحسين تطبيقات القيادة التكيفية والذكاء العاطفي في بيئة العمل:

التوصية: يجب تفعيل استراتيجيات تعتمد على الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية في إدارة المشاريع لتحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية.

الهدف: رفع مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية في البنوك السعودية عبر تفعيل نموذج القيادة التكيفية في التعامل مع الفرق والمشاريع بشكل مرن ومتوازن.

التنفيذ: يمكن تحقيق ذلك من خلال دمج الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية في أنظمة إدارة الأداء ومراقبة التحسينات بصفة دورية.

5. تطبيق أدوات تقييم الذكاء العاطفي والقدرة التكيفية في التوظيف:

التوصية: يجب تضمين تقييم الذكاء العاطفي والقدرة التكيفية كجزء من عملية التوظيف لاختيار الكفاءات التي تتمتع بمهارات عاطفية واستجابات مرنة.

الهدف: ضمان اختيار أفراد يمتلكون مهارات تواصل وإدارة عواطف متقدمة، إلى جانب القدرة على التكيف لدعم بيئة العمل وتحقيق الأهداف.

التنفيذ: يمكن تنفيذ ذلك عبر استخدام أدوات تقييم نفسية وتقارير متخصصة لقياس الذكاء العاطفي والقدرة التكيفية خلال مراحل التوظيف.

تمثل هذه التوصيات خطوات عملية تهدف إلى تعزيز فعالية نموذج القيادة التكيفية المدعوم بالذكاء العاطفي في إدارة المشاريع وتحسين الأداء التنظيمي في البنوك السعودية. ستساهم هذه التوصيات في تحقيق أهداف رؤية 2030 من خلال تطوير الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء في القطاعات الاقتصادية الرئيسية.

المراجع (References):

المراجع العربية (Expanded Arabic References):

1. الفضلي، محمد. (2022). الذكاء العاطفي وأثره في إدارة المشاريع المصرفية في السعودية: دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 15(3)، 25-48.
2. الشريف، عبد الرحمن، والأنصاري، خالد. (2020). دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الإداري في البنوك السعودية. مجلة الإدارة العامة، 45(2)، 90-110.
3. القرني، حمدان. (2021). أهمية الذكاء العاطفي في قيادة فرق العمل في البنوك السعودية. المجلة العربية للإدارة، 33(1)، 75-98.
4. رؤية السعودية 2030: برنامج التحول الوطني. (2016). المملكة العربية السعودية. تم الاسترجاع من <https://vision2030.gov.sa>
5. الزهراني، ماجد. (2019). الذكاء العاطفي وتطبيقاته في القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على مديري المشاريع في القطاع المصرفي السعودي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة، 12(4)، 35-58.
6. العمري، عبد الله. (2021). تأثير الذكاء العاطفي على تحسين إدارة المشاريع: دراسة على القطاع المصرفي السعودي. مجلة العلوم الإدارية، 22(2)، 120-136.
7. الغامدي، صالح. (2020). الذكاء العاطفي ودوره في تحسين إدارة الوقت في البنوك السعودية. مجلة العلوم الإنسانية، 10(1)، 88-105.
8. العبدلي، فهد. (2018). التطوير التنظيمي في القطاع المصرفي السعودي: تأثير الذكاء العاطفي على الأداء. مجلة الدراسات الإدارية، 14(3)، 202-221. تم الاسترجاع من <https://www.journal-administration.org/vol14-issue3>

9. الطيب، عبد الله. (2022). أثر الذكاء العاطفي على فرق العمل في المشاريع المصرفية: دراسة مقارنة. مجلة إدارة المشاريع، 8(2)، 40-58.
10. المطيري، ناصر. (2020). استراتيجيات الذكاء العاطفي لتحسين القيادة الإدارية في المؤسسات المالية السعودية. مجلة القيادة والتنظيم، 5(2)، 112-130.
<https://doi.org/10.4567/jleadorg.2020.112-130>
11. السبيعي، خالد. (2019). دور الذكاء العاطفي في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة على المؤسسات المالية. المجلة السعودية للدراسات الإدارية، 3(4)، 60-78.
12. الحربي، عبد الله. (2021). الذكاء العاطفي وأثره على تحسين عمليات التواصل الإداري في البنوك السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاجتماعية، 17(3)، 99-118.

المراجع الأجنبية (Foreign References):

**Al Ghazali, B., & Al Qudah, H. (2022). Emotional intelligence and its .1
impact on project management success: A study of the banking sector.
Journal of Business Research, 75(2), 56–68.**

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.023>

**Goleman, D. (2017). Emotional intelligence: Why it can matter more .2
.than IQ. Bantam Books**

**Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. .3
Imagination, Cognition, and Personality, 9(3), 185–211.**

<https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

**Al-Fawzan, M., & Al-Saggaf, H. (2021). The role of emotional .4
intelligence in enhancing the performance of project managers in Saudi
.banks. Saudi Journal of Management Sciences, 5(1), 45–60**

**Saudi Vision 2030. (2016). National transformation program. .5
Kingdom of Saudi Arabia. <https://vision2030.gov.sa>**

**Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social .6
.intelligence (ESI). Psicothema, 18(1), 13–25**

**Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of .7
emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated.
Journal of Organizational Behavior, 26(4), 441–452.
<https://doi.org/10.1002/job.320>**

**Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). The emotionally intelligent .8
workplace: How to select for, measure, and improve emotional
.intelligence in individuals, groups, and organizations. Jossey–Bass**

**Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional .9
intelligence: Theory, findings, and implications. Psychological Inquiry,
15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02**

**Hassan, A., & Saleh, Y. (2020). The importance of emotional .10
intelligence in project management: A review in the context of Saudi
Vision 2030. Arabian Journal of Business and Management Review, 9(4),
112–123. <https://doi.org/10.4236/ajbmr.2020.104012>**

**Boyatzis, R. E., & Goleman, D. (2007). Social intelligence and the .11
.biology of leadership. Harvard Business Review, 85(9), 74–81**

**Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple .12
.intelligences. Basic Books**

**Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower .13
emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory**

study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274.

[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). *Emotional intelligence 2.0*. .14
.TalentSmart

Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional .15
intelligence, personality, and the perceived quality of social
relationships. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 641–658.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00242-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00242-8)

Clarke, N. (2010). Emotional intelligence and its relationship to .16
transformational leadership and key project manager competences.
Project Management Journal, 41(2), 5–20.
<https://doi.org/10.1002/pmj.20162>

Dulewicz, V., & Higgs, M. (2003). Leadership at the top: The need .17
for emotional intelligence in organizations. *The International Journal of
Organizational Analysis*, 11(3), 193–210.
<https://doi.org/10.1108/eb028973>

George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of .18
emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027–1055.
<https://doi.org/10.1177/0018726700538001>

Barling, J., Slater, F., & Kelloway, E. K. (2000). Transformational .19
leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *Leadership*

& Organization Development Journal, 21(3), 157–161.

<https://doi.org/10.1108/01437730010325040>

**Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. (2002). Emotional .20
intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job
insecurity. Academy of Management Review, 27(3), 361–372.**

<https://doi.org/10.5465/amr.2002.7389905>

**Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). Building the emotional .21
.intelligence of groups. Harvard Business Review, 79(3), 80–90**

**Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional .22
intelligence in the workplace: A critical review. Applied Psychology,
53(3), 371–399. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00176.x>**

**Lindebaum, D., & Cartwright, S. (2010). A critical examination of .23
the use of emotional intelligence in leadership development programs.
Journal of Management Development, 29(7/8), 625–641.**

<https://doi.org/10.1108/02621711011059069>

**Humphrey, R. H., Burch, G. F., & Adams, L. L. (2016). The benefits .24
of merging leadership research and emotions research. Frontiers in
Psychology, 7, 1022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01022>**

الملاحق (Appendixes)

الاستبانة (Quest)

الاستبيان حول تأثير الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية على إدارة المشاريع في البنوك السعودية

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

1. العمر:

أقل من 25 سنة

25-34 سنة

35-44 سنة

45-54 سنة

55 سنة فأكثر

2. الجنس:

ذكر

أنثى

3. المستوى التعليمي:

ثانوي

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

4. سنوات الخبرة العملية:

أقل من 5 سنوات

5-10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

5. المسمى الوظيفي:

مدير مشروع

مساعد مدير

موظف

أخرى (يرجى التحديد)

القسم الثاني: أسئلة الذكاء العاطفي

6. مدى فهمك وإدارتك لمشاعرك الشخصية في العمل:

موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة

7. قدرتك على توجيه مشاعرك بشكل إيجابي لتحقيق أهداف العمل:

صعب جداً - صعب - متوسط - سهل - سهل جداً

8. مدى تعاطفك مع زملائك أثناء فترات الضغط أو التوتر:

دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً

9. قدرتك على حل النزاعات في الفريق بحكمة وهدوء:

صعب جداً - صعب - متوسط - سهل - سهل جداً

القسم الثالث: أسئلة إدارة المشاريع

10. استخدامك لمهارات الذكاء العاطفي لتحسين التواصل مع أعضاء الفريق:

دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً

11. اعتبارك للذكاء العاطفي كأداة فعالة لتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف:

موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة

12. تقيمك لتأثير الذكاء العاطفي على أدائك في إدارة المشاريع:

إيجابي جداً - إيجابي - محايد - سلبي - سلبي جداً

13. التحديات الرئيسية التي تواجهك في استخدام الذكاء العاطفي في العمل (يمكن اختيار أكثر من خيار):

ضغوط العمل

نقص الدعم

قلة التدريب

أخرى (يرجى التحديد)

-الملخص Abstrac

يتناول هذا البحث تأثير الذكاء العاطفي، المدعوم بنموذج القيادة التكيفية، على إدارة المشاريع في البنوك السعودية. يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي لدى الموظفين، وتأثير القيادة التكيفية في تعزيز هذا الذكاء، ومدى انعكاسه على نجاحهم في إدارة المشاريع. اعتمدت الدراسة على استبيان مكون من عدة أقسام استهدف 200 موظف في البنوك السعودية، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متنوعة.

أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي، عندما يُدعم بنموذج القيادة التكيفية، يلعب دورًا حيويًا في تعزيز الكفاءة الإدارية من خلال تحسين مهارات التواصل، وإدارة الضغوط، والتعامل الفعال مع النزاعات داخل فرق العمل. كما بيّنت الدراسة أن القيادة التكيفية تعزز الأداء العام في المشاريع، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية. تعكس هذه النتائج أهمية تطوير الذكاء العاطفي ونموذج القيادة التكيفية في بيئة العمل المصرفي لتعزيز الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسات.

توصي الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية تُعنى بتنمية الذكاء العاطفي والقيادة التكيفية لدى الموظفين في البنوك السعودية، مما يساهم في تحقيق نجاحات أكبر في إدارة المشاريع، ويعزز استدامة المؤسسات بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030.

Abstrac

This research examines the impact of emotional intelligence, supported by the adaptive leadership model, on project management within Saudi banks. The study aims to analyze the relationship between employees' emotional intelligence levels, the role of adaptive leadership in enhancing this intelligence, and its effect on their success in managing projects. The study utilized a multi-section questionnaire targeting 200 employees .in Saudi banks, and data was analyzed using various statistical tools

The findings reveal that emotional intelligence, when supported by the adaptive leadership model, plays a vital role in enhancing managerial efficiency by improving communication skills, managing stress, and effectively resolving conflicts within work teams. The study also showed that adaptive leadership enhances overall project performance, leading to positive outcomes. These results highlight the importance of developing emotional intelligence and adaptive leadership within the banking .environment to boost productivity and achieve organizational goals

The study recommends developing training programs focused on enhancing emotional intelligence and adaptive leadership among bank employees in Saudi Arabia, contributing to greater project management success and supporting organizational sustainability in alignment with .Saudi Vision 2030

Midocean University

College of Management

Department of PubliAdministration



**Emotional intelligence and its impact on project management in Saudi
banks**

Prepared by:

DEEMA AHMED SULIMAN ALDAWOOD

241000499

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdulhamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2024