

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

إسم الطالبة :

أمل يحيى إبراهيم المسبح

222001372

مشروع تخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2025

المقدمة

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

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

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

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

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

والتقنية، والابتكار، ضمن إطار “رؤية السعودية 2030”، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد، ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز التحول الرقمي. وقد أصبحت مدينة جدة مركزًا رئيسيًا لهذا الحراك، حيث تزدهر فيها العديد من الشركات التقنية الناشئة، التي تساهم في خلق فرص عمل جديدة، وتقديم حلول تقنية مبتكرة. إلا أن هذا النمو المتسارع قد صاحبه عدد من التحديات المتعلقة بإدارة رأس المال البشري، وتطوير المهارات القيادية، وضمان استدامة الأداء العالي في ظل بيئة غير مستقرة نسبيًا، وقابلة للتغير السريع.

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

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

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

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

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

مشكلة الدراسة

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

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

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

الفجوات النظرية

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

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

الفجوات التطبيقية

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

سؤال البحث الرئيسي

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

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

أهمية البحث

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

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

اقتصادية: من خلال تحسين أداء فرق العمل عبر رفع كفاءة القيادة العاطفية، يساهم البحث في دعم نمو الشركات التقنية الناشئة، ما يدعم الاقتصاد الوطني وينعكس إيجاباً على رؤية السعودية 2030.

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

الأهمية النظرية

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

الأهمية العلمية

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

المراجع

- سالمين باصبيور، وديان، وبدوي، ندى صالح. (٢٠٢٢). الذكاء العاطفي وإبداع الفريق: دراسة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٦(٢٨)، ١٨٥-١٩٩.
- العنقري، عبدالعزيز بن سلطان عبدالرحمن. (٢٠١٤). أثر الذكاء العاطفي للقادة على مراحل التخطيط الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على كليات إدارة الأعمال بالجامعات السعودية. معهد الإدارة العامة، ٥٥(١)، ١-٥٢.
- الرقب، توفيق زايد محمد. (٢٠٢٣). الدور التفاعلي للذكاء العاطفي في العلاقة بين سلوك القيادة الإيجابية والاستغراق الوظيفي: دراسة في الجامعات السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧(٧)، ٢٨-٦٢.
- الشهري، سليمان بن أحمد وآخرون. (٢٠٢٣). استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتأثيرها في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، العدد ٣٧.
- حبوش، ثامر عبد الرحمن والهاشمي، فارس سليمان. (٢٠٢١). أثر الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. رماح للبحوث والدراسات، عدد ٥٣، ص ٢٠٩-٢٣٩.
- تركز هذه الدراسة على قياس العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي لمديري المشاريع وأداء فرق العمل في السعودية،

Watanabe, W. C., Shafiq, M., Nawaz, M. J., Saleem, I., & Nazeer, S. (2024). The impact of emotional intelligence on project success: Mediating role of team cohesiveness and moderating role of organisational culture. Sage Publications.

Mazur, A., Müller, R., Zhang, L., & Fan, Y. (2022). Do the Project Manager's Soft Skills Matter? Impacts of the Project Manager's Emotional Intelligence, Trustworthiness, and Job Satisfaction on Project Success. MDPI – Behaviors, 12(4), 141.

Serrador, P., & Turner, R. (2016). Manager emotional intelligence and project success: The mediating role of job satisfaction and trust. International Journal of Project Management, 34(7), 1118–1131.

Khosravi, P., et al. (2024). Impact of emotional and cultural intelligence on project performance through psychological contract and task interdependence. Cogent Business & Management.

Montgomery, O. (2022, Jan 17). Emotional Intelligence Leads to Project Management Success. Capterra.

Verywell Mind. (2023). How to Level Up Your Leadership Skills Through Emotional Intelligence – يوضح أن الذكاء العاطفي يشكل 80% من نجاح القيادة.

Verywell Mind. (2018). Utilizing Emotional Intelligence in the Workplace – يوضح الأبعاد الخمسة للذكاء العاطفي ودوره في الأداء