

عنوان البحث

تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية

إعداد الطالب/

عبدالعزیز شمس العتيبي

243001407

إشراف/

العام الدراسي:

2025

قائمة المحتويات:

2	مقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
9	أهمية الدراسة:
12	أهداف الدراسة:
13	تساؤلات الدراسة:
14	فرضيات الدراسة:
15	الدراسات السابقة:
17	المنطلقات النظرية للدراسة:
21	المنهجية وطرق البحث:
23	أدوات الدراسة:
23	حدود الدراسة:

مقدمة:

في عصر العولمة والرقمنة، أصبحت بيئة الأعمال تتسم بالتغير السريع والتعقيد المتزايد. تتطلب هذه التغيرات من القيادات في المؤسسات تبني أساليب جديدة لإدارة فرق العمل، وخاصة تلك التي تعمل عن بُعد. في هذا السياق، يبرز مفهوم الذكاء العاطفي كأحد العوامل الحاسمة في نجاح القيادات وقدرتها على تحقيق أداء عالٍ بين فرق عملها. تُعزى قصص النجاح عادةً إلى التميز الفكري أو الخبرة العلمية، بالإضافة إلى امتلاك الأفراد للمهارات القيادية التي تساعد على إنجاز مهامهم. ومع ذلك، فإن التميز في القيادة لا يمكن تحقيقه من خلال الكفاءة الفنية فقط، بل يتطلب أيضاً شخصية قوية وذكاء عاطفي عالٍ. لقد كان يُعتقد لفترة طويلة أنه يجب الابتعاد عن المشاعر في مكان العمل، لكن المقاييس الحديثة للقيادة تشير إلى أهمية بيئة العمل التشاركية التي تعزز من مشاعر الأفراد. في السنوات الأخيرة، أظهرت الدراسات أن تعزيز الذكاء العاطفي يعد عنصراً أساسياً للقيادة الفعالة، حيث يمكن للقيادة التأثير على الآخرين من خلال إطلاق طاقتهم وإمكاناتهم لصالح المجموع. إن هذا المفهوم يمثل التعريف العصري للقيادة اليوم. كما أن مجال تطوير القيادة غني بالعديد من النظريات والنماذج، لكنه يتطلب جهوداً متضافرة لتحقيق فائدة عامة (الهاشمي د، 2020).

في سياق المشاريع، تتطلب نجاحاتها مجموعة من العوامل تشمل الخبرات التقنية لمدير المشروع وفريقه، بالإضافة إلى مهارات التواصل وتنظيم الوقت وإدارة الصراعات. وتعتبر عناصر الموازنة والجودة والتسليم في الوقت المحدد من المحددات الأساسية في إدارة المشاريع (بظاظو، 2010).

يقضي مدراء المشاريع حوالي 88% من وقتهم في إدارة العلاقات والنزاعات مع المعنيين بمسار المشروع. ومن هنا، نشهد تحولاً في مهارات مدراء المشاريع، من التركيز على المهارات التقنية إلى تعزيز المهارات السلوكية والعاطفية. تلعب العواطف دوراً مهماً في مختلف الوظائف داخل المؤسسات، إلا أن أهميتها تبرز بشكل خاص لدى مدراء المشاريع، حيث تؤثر على نجاحاتهم بشكل مباشر.

وأن الذكاء العاطفي، الذي يُعرّف بأنه القدرة على إدراك وفهم وإدارة العواطف الخاصة والعواطف لدى الآخرين، يلعب دوراً محورياً في الديناميات الاجتماعية داخل فرق العمل. إذ يُسهّم الذكاء العاطفي في تعزيز التفاهم والتواصل الفعال، مما يعزز التعاون والمشاركة بين أعضاء الفريق. في بيئة العمل عن بُعد، حيث تضعف الروابط الشخصية وقد يصبح التواصل محصوراً في النصوص والرسائل الصوتية، يصبح الذكاء العاطفي ضرورياً لضمان تماسك الفريق وتحقيق أهداف المشروع بشكل فعال.

في السعودية، تتجه العديد من الشركات نحو استراتيجيات العمل عن بُعد، وهو ما يستدعي القادة إلى إعادة التفكير في كيفية تعزيز الأداء والتفاعل بين فرقهم. إذ تكتسب ثقافة العمل عن بُعد شعبية متزايدة بالتزامن مع التوجه الوطني نحو التحول الرقمي وتحقيق رؤية المملكة 2030. في هذا الإطار، تعبّر قدرة القادة على استخدام الذكاء العاطفي عن مهارة أساسية لضمان تحقيق الأداء المثالي في فرق العمل التي تتوزع جغرافيًا.

تلقي الدراسة الضوء على أهمية الذكاء العاطفي للقيادة في بناء بيئات عمل إيجابية، حيث تشير الدراسات إلى أن القادة الذين يتمتعون بمستويات عالية من الذكاء العاطفي قادرون على تحفيز أعضاء الفريق، وتعزيز الرضا الوظيفي والارتباط بالعمل. كما يُظهر الذكاء العاطفي تأثيرًا مباشرًا على إلهام الابتكار وإدارة الضغوط التي قد تنشأ في بيئات العمل عن بُعد (Mersino، 2013).

باعتباره عنصرًا مؤثرًا في تحفيز النجاح، يُعتبر الذكاء العاطفي كلما زادت الفجوة بين الأعضاء في فرق العمل، مما يدعو إلى استراتيجيات إدارية تركز على تعزيز الروح الجماعية والتواصل الفعال. يتناول هذا البحث كيف يمكن للقيادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع أن يساهموا في بناء فرق عمل ناجحة عن بُعد، وكيف يمكن لمهارات مثل التعاطف والوعي الذاتي والتواصل أن تعزز الأداء وتعزز التفاعلات الإيجابية بين أعضاء الفريق (Goleman، 2002).

في الختام، إن الذكاء العاطفي في القيادة لا يُعتبر مجرد ميزة إضافية، بل هو ضرورة استراتيجية في بيئة الأعمال السعودية الحالية، حيث يواجه القادة تحديات جديدة تتطلب استجابة مرنة وفعالة. من خلال دمج الذكاء العاطفي في نماذج القيادة، يمكن للمنظمات تحقيق نجاح مستدام وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

مشكلة الدراسة:

تُعد إشكالية البحث حول تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية ذات أهمية كبيرة في السياق الحالي الذي يشهد تغييرات سريعة في نماذج العمل وأشكاله. فبينما يؤدي العمل عن بُعد إلى زيادة المرونة والكفاءة في بعض الأحيان، إلا أنه قد يواجه تحديات تتعلق بالتواصل والتفاعل الاجتماعي، مما ينعكس على الأداء العام للفرق. لذا، تبرز عدة أسئلة محورية تُحدد إشكالية البحث، مثل:

1. كيف يؤثر الذكاء العاطفي للقيادة على ديناميات التواصل والتفاعل بين أعضاء الفريق العامل عن بُعد؟

- في بيئة العمل عن بُعد، قد تتضاءل القدرة على بناء العلاقات الشخصية القوية. كيف يمكن للقيادة الذين يمتلكون

مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي تعزيز التواصل السلس والتفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق؟

2. ما هو دور الذكاء العاطفي في تعزيز التحفيز والرضا الوظيفي بين فرق العمل عن بُعد؟

- كيف يُمكن للقيادة ذات الذكاء العاطفي المرتفع أن تساهم في تحفيز الأعضاء، وزيادة مستوى الالتزام والرضا الوظيفي، في ظل الغياب الفعلي للتواصل المباشر؟

3. كيف يؤثر الذكاء العاطفي على إدارة الضغوط والتحديات النفسية التي يواجهها أعضاء الفريق في بيئة العمل عن بُعد؟

- مع زيادة الضغوط الناتجة عن العمل عن بُعد، كما في حالات العزلة أو الضغط الزمني، كيف يمكن للقادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي أن يدعموا فرقهم في التعامل مع هذه التحديات؟

4. في أي نطاق يُمكن اعتبار الذكاء العاطفي عاملاً حاسماً في تحقيق الأداء المتميز للفرق عن بُعد داخل المؤسسات السعودية؟

- هل هناك أمثلة أو حالات محددة تُظهر كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يُعدّ عنصراً حاسماً في نجاح الفرق عن بُعد في بيئة الأعمال المحلية؟

5. كيف يمكن بناء استراتيجيات قيادة تعتمد على الذكاء العاطفي لتعزيز نجاح الفرق عن بُعد في القطاع الخاص والعام في السعودية؟

- ما هي المبادئ والأساليب التي يمكن أن تُطبق لتحقيق توازن بين الجوانب النفسية والاجتماعية في إدارة فرق العمل عن بُعد؟

تتطلب هذه الإشكالية تحليلاً عميقاً للفهم الشامل لدور الذكاء العاطفي في تحقيق النجاح في بيئات العمل الحديثة، وأهمية تبني قيادات قادرة على تجاوز التحديات وضمان التفاعل الفعال والمثمر بين أعضاء الفريق. من خلال تناول هذه الأسئلة، يأمل البحث في تقديم مقترحات استراتيجية تدعم المؤسسات في تحسين إدارة فرقها وزيادة فاعليتها، خاصة في السياق السعودي الذي يواجه تغييرات سريعة في بيئة الأعمال ("Rechtfertig، 2010).

➤ تأثير الثقافة الاجتماعية على استدامة الأعمال في الشركات السعودية.

يُعتبر تأثير الثقافة الاجتماعية عنصراً محورياً في تشكيل بيئات العمل، وتحديد أساليب القيادة، ونجاح فرق العمل، خاصة في السياق السعودي الذي يتميز بتاريخ طويل من التقاليد والقيم الاجتماعية. في هذا الإطار، يمكننا استكشاف كيف تؤثر الثقافة الاجتماعية السعودية في ثلاثة مجالات رئيسية:

1. تشكيل أنماط الذكاء العاطفي للقيادة:

- التقاليد والقيم: إن الخصائص الثقافية، مثل القيم المجتمعية المرتبطة بالاحترام والتعاون وتقدير العائلة، تؤثر في كيفية تطوير القادة لمهارات الذكاء العاطفي. على سبيل المثال، يُعتبر التواصل المباشر وجهاً لوجه مهماً في الثقافة السعودية، وقد يشعر القادة صعوبة في تطبيق مهارات الذكاء العاطفي بشكل فعال في بيئات العمل عن بُعد بسبب غياب التفاعلات الاجتماعية التقليدية.

- أساليب القيادة: تعتمد الكثير من القيادات على أساليب القيادة السلطوية والتوجيهية بسبب تأثير الأعراف الاجتماعية. يمكن أن تؤثر هذه الأنماط على تطوير مهارات مثل التعاطف والوعي الذاتي، مما قد يحد من قدرة القادة على بناء علاقات إيجابية مع أعضاء الفريق في بيئات العمل عن بُعد.

2. تعزيز التفاعل والتواصل في فرق العمل عن بُعد:

- تحديات التواصل: قد تؤدي الاختلافات الثقافية إلى تحديات في التواصل الرقمي، حيث يمكن أن تُفهم الرسائل بشكل مختلف نتيجة لسياقات ثقافية متنوعة. في بيئة العمل عن بُعد، يمكن أن يتسبب عدم وجود تعبيرات غير لفظية في تردد الفرق في التعبير عن مشاعرهم أو آرائهم، مما قد يؤثر سلبيًا على الذكاء العاطفي للقيادة.

- الترابط الاجتماعي: تلعب الثقافة الاجتماعية دورًا في تعزيز الترابط بين الأعضاء. في سياق الفريق عن بُعد، يحتاج القادة إلى تطوير قنوات للتفاعل الاجتماعي الافتراضي وتطبيق استراتيجيات لتعزيز الشعور بالانتماء، مثل اجتماعات التعارف الافتراضية، والنقاشات غير الرسمية، والأنشطة التفاعلية.

3. تأثير الثقافة على الأداء والالتزام:

- ثقافة العمل الجماعي: في السعودية، تلعب قيم العمل الجماعي والتعاون دورًا أساسيًا في نجاح الفرق. إن القادة الذين يحيطون أنفسهم بفهم عميق للثقافة الاجتماعية تنعكس إيجابًا على قدراتهم في تحقيق التنسيق وحل النزاعات بين الأعضاء. إن الذكاء العاطفي في القيادة، حين يُدمج مع القيم الثقافية، يمكن أن يساهم في تحقيق التوازن بين إدارة الأداء والتفاعل الشخصي (الهادي ح.، 2007).

- التحفيز والترغيب: تلعب العوامل الثقافية مثل التقدير والاحترام دورًا كبيرًا في تحفيز أعضاء الفريق. عندما يظهر القادة عواطفهم بطرق معترف بها اجتماعيًا، فإنه يعزز من رضا الموظفين والتزامهم بأهداف الفريق، مما ينعكس إيجابًا على نجاح العمل عن بُعد.

إن تأثير الثقافة الاجتماعية على الذكاء العاطفي للقيادة ونجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية هو مكون مركزي يتطلب استجابة مرنة من القادة. من خلال فهم الخصائص الثقافية والاجتماعية، يمكن تطوير استراتيجيات

قيادة متكاملة تسهم في تحسين الأداء وتعزيز الروابط بين الأعضاء، مما يؤسس لبيئات عمل إيجابية تدعم الابتكار والنمو المستدام. لذلك، من الضروري أن تأخذ المؤسسات في الاعتبار التداخل بين الثقافة الاجتماعية والذكاء العاطفي لتصميم استراتيجيات فعالة تعزز نجاح فرق العمل عن بُعد في السياق السعودي (الحميد، 2005).

➤ قياس فعالية البرامج

إن قياس فعالية تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد يتطلب تطوير برنامج شامل يركز على تقييم جميع الجوانب المرتبطة بهذه الديناميات. يتضمن هذا القياس عدة مراحل وأدوات يمكن استخدامها لتحقيق فهم عميق لتأثير الذكاء العاطفي على الأداء والتواصل والالتزام بين أعضاء الفرق. فيما يلي توضيح للخطوات الأساسية في قياس البرنامج وفعالية هذا التأثير (موضي، 2014):

1. تحديد أهداف البرنامج

- تحديد الأهداف: يجب أن يبدأ البرنامج بتحديد أهدافه بوضوح. هل يسعى البرنامج إلى تحسين التواصل بين أعضاء الفريق، أو زيادة مستوى الرضا الوظيفي، أو تعزيز الإنتاجية، أو كيفية إدارة الضغوط؟

- تحديد المؤشرات: ينبغي وضع مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس نتائج أهداف البرنامج، مثل مستوى إنجاز المهام، ودرجة الرضا الوظيفي، ومعدل الاحتفاظ بالموظفين.

2. تطوير أدوات القياس

- استبيانات تقييم الذكاء العاطفي: يمكن استخدام استبيانات مثل "مقياس الذكاء العاطفي" (EQ-i) لتقييم مستوى الذكاء العاطفي للقيادة. تشمل مجالات القياس التعاطف، والوعي الذاتي، والقدرة على التحكم في العواطف.

- ترجيح الأداء: استخدام تحليل الأداء الفعلي مقارنة بالأهداف المحددة من قبل القيادة. يمكن أن يتضمن ذلك تحليل نتائج المشروع، وتقييم الأداء الفردي والجماعي.

3. تنفيذ البرنامج

- تدريب القادة: توفير برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات الذكاء العاطفي لدى القادة، مع التركيز على المهارات التي تم تحديدها كعناصر محورية في التأثير على النجاح.

- تشجيع التفاعل الاجتماعي: تشجيع القادة على استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز التواصل وتسهيل بناء العلاقات بين أعضاء الفريق عن بُعد. ينبغي تبني فعاليات جماعية افتراضية لتشجيع العلاقات الاجتماعية.

4. تقييم النتائج

- جمع البيانات وتحليلها: بعد تطبيق البرنامج، يجب جمع البيانات من أدوات القياس المختلفة، مثل الاستبيانات وتحليل الأداء (الهادي م،، 2006).

- مقارنة النتائج: تحليل البيانات المستخلصة قبل وبعد تنفيذ البرنامج للوصول إلى فهم شامل لكيفية تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد.

- تحديد العوامل المؤثرة: تحليل النتائج لتحديد أي العوامل المرتبطة بالذكاء العاطفي للقيادة كانت الأكثر تأثيراً على نجاح الفرق عن بُعد، مع ملاحظة تأثير الثقافة الاجتماعية والسياق المحلي.

5. تعديل البرنامج وفقاً للنتائج

- تطوير خطة تحسين: بناءً على نتائج التقييم، يجب تعديل البرنامج ليشمل استراتيجيات جديدة أو تحسين الاستراتيجيات الموجودة.

- استمرارية القياس: توفير آليات قياس مستمرة لضمان تكييف البرنامج مع التغيرات في بيئة العمل والثقافة الاجتماعية.

إن قياس فعالية تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية هو خطوة مهمة نحو تحسين الاستراتيجيات القيادية وتعزيز الأداء. من خلال استخدام أدوات القياس المناسبة وتطوير برنامج متكامل، يمكن للقيادة فهم تأثيراتهم واكتساب رؤية قيمة تُساعدهم في تعزيز النجاحات الفردية والجماعية. هذا الأسلوب يُعزز من قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات التي تطرأ بسبب التحولات الثقافية والتكنولوجية، وبالتالي يساهم في تحقيق أهدافها بطرق أكثر كفاءة وفاعلية (العفنان، 2011).

➤ بيئة العمل وتأثيرها على البرامج

تُعد بيئة العمل عنصراً محورياً يساهم في تشكيل فعالية البرامج التي تركز على الذكاء العاطفي للقيادة، وبالتالي تأثيرها على نجاح فرق العمل عن بُعد. في السياق السعودي، حيث يتم تعيين فرق العمل عن بُعد بشكل متزايد، تُظهر العوامل المتعلقة ببيئة العمل أهمية خاصة. فيما يلي استعراض للتأثيرات الرئيسة لبيئة العمل على برامج الذكاء العاطفي للقيادة ونجاح هذه الفرق.

1. التواصل الفعال كعنصر أساسي

- أهمية قنوات التواصل: في بيئة العمل عن بُعد، يُشكل التواصل السلس والمتبادل عاملاً حاسماً في نجاح الفرق. يؤثر الذكاء العاطفي للقيادة على كيفية إدارة القادة لهذه القنوات، حيث يجب أن يكونوا قادرين على تكييف أساليبهم وطرقهم لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الأعضاء.

- تجنب سوء الفهم: بيانات العمل التي تتسم بالتواصل الفعال تساهم في تجنب سوء الفهم الذي قد ينجم عن نقص التفاعل الشخصي. القيادات التي تمتلك ذكاءً عاطفياً عالياً قادرة على استشعار التوتر ومساعدة الأعضاء في معالجة القضايا بشكل مباشر (مراد، 2015).

2. دور الثقة والأمان النفسي

- الثقة المتبادلة: تروج بيانات العمل التي تركز على بناء الثقة والأمان النفسي بين أعضاء الفريق لنجاح العمليات الجماعية. الذكاء العاطفي للقيادة يلعب دوراً أساسياً في تعزيز هذه الثقة، مما يساعد الأعضاء على التعبير عن آرائهم ومشاركة الأفكار بحرية.

- الدعم العاطفي: القادة الذين يظهرون مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يميلون إلى توفير الدعم العاطفي، مما يزيد من الشعور بالأمان النفسي لدى أعضاء الفريق. هذا الأخير يعزز من الالتزام والفاعلية، وخاصة في بيئات العمل التي تفتقر للرؤية المباشرة (Auston، 2009).

3. تأثير الثقافة الاجتماعية على بيئة العمل

- توافق القيادة مع القيم الثقافية: في البيئة السعودية، تلعب القيم الثقافية دوراً كبيراً في كيفية تشكيل بيئة العمل. يجب على القادة أن يفهموا السياقات الاجتماعية والثقافية لأعضاء فريقهم لتعزيز الذكاء العاطفي بطرق تناسب الثقافة المحلية.

- التفاعل الاجتماعي: برامج الذكاء العاطفي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار تفضيلات التواصل الاجتماعي، لأن الثقافة السعودية تُعزز العلاقات الشخصية. قيادات قادرة على دمج التعاطف والوعي الثقافي في استراتيجياتهم تساهم في تحقيق أداء عالٍ ضمن الفرق.

4. أدوات وتقنيات العمل عن بُعد

- استخدام التكنولوجيا: القدرة على استخدام أدوات الاتصال وتطبيقات العمل عن بُعد بشكل فعال تُعتبر عنصراً مهماً في بيئة العمل. يمكن للقيادة ذات الذكاء العاطفي أن تستفيد من هذه الأدوات لتوفير تواصل مستمر ودعم جماعي، مما يعزز الروح الجماعية.

- التكيف مع الظروف المتغيرة: تتطلب بيئة العمل عن بُعد من القادة أن يكونوا مرنين وقادرين على التحول بسرعة من أسلوب لآخر، وهذا يتطلب مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي لتجنب الإحباط وتعزيز روح الفريق.

5. تطوير بيئة عمل إيجابية

- تشجيع الإبداع والمشاركة: يجب أن تعمل بيئات العمل على تشجيع الإبداع والمشاركة بين الأعضاء. يمكن للقيادة التي تتمتع بذكاء عاطفي عالٍ، مما يُعزز من الابتكار والنمو.

- تحفيز الأداء المستدام: من خلال خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، يمكن للقيادات أن تُحفز الفرق على تحقيق نتائج إيجابية مستدامة، حيث يشعر الأعضاء بالتقدير والاحترام.

إن بيئة العمل هي عامل أساسي يؤثر بشكل مباشر على فعالية برامج الذكاء العاطفي للقيادة، وبالتالي على نجاح فرق العمل عن بُعد في السعودية. من الضروري أن يتمكن القادة من فهم تركيب بيئة العمل والاستجابة للتحديات الثقافية والاجتماعية المترابطة. من خلال تعزيز المهارات العاطفية والتواصل الفعال، يمكن للقيادة تحسين أداء الفرق عن بُعد، مما يساهم في تعزيز النجاح والابتكار في بيئة الأعمال السعودية (Landy، 2005).

أهمية الدراسة:

➤ أهمية الدراسة العلمية:

تزايد أهمية الذكاء العاطفي في القيادة مع تزايد الاعتماد على فرق العمل عن بُعد، خاصة في بيئة الأعمال السعودية التي تشهد تحولاً سريعاً نحو الرقمنة والتكنولوجيا. هنا بعض النقاط الرئيسية التي توضح الأهمية العلمية لهذا الموضوع:

1. تعزيز الفهم العلمي للذكاء العاطفي

- يعتبر الذكاء العاطفي عنصراً مركزياً في القيادة الفعالة. من خلال دراسة تأثيره على فرق العمل عن بُعد، يمكن للأبحاث العلمية استكشاف كيف يُمكن للقيادة ذات ذكاء عاطفي عالٍ أن تُحسن من الأداء وتقلل من الإجهاد.

- تأتي هذه الدراسات لتعزيز من المفاهيم القائمة حول الذكاء العاطفي، حيث تُظهر كيف يُمكن أن يؤثر في مشاعر الأفراد وديناميكيات الفرق في سياقات العمل الافتراضي.

2. تحسين استراتيجيات إدارة الفرق

- تسلط الأبحاث الضوء على أهمية الذكاء العاطفي في التحفيز والتفاعل بين أعضاء الفريق. تُصبح النتائج العلمية ذات أهمية خاصة عند تطوير استراتيجيات وأدوات إدارة تتمحور حول تعزيز الذكاء العاطفي.

- يمكن استخدام النتائج المستخلصة من الأبحاث لتطوير مناهج قيادية جديدة تتناسب مع بيئات العمل عن بُعد، مما يساهم في تحسين أداء الفرق ورفع مستوى التعاون بينها.

3. تحقيق النتائج المستدامة

- يساعد البحث العلمي في تقدير كيفية تأثير الذكاء العاطفي على تحقيق النتائج على المدى الطويل. في بيئات العمل عن بُعد، يكون الإحساس بالانتماء والتشجيع من العوامل الحاسمة في الحفاظ على التزام الموظفين ورضاهم.

- التركيز على النتائج القابلة للقياس، مثل رضا الموظفين، والتفاعل الإيجابي، قد يؤثر على أهمية تطوير برامج تدريبية تسعى لتعزيز الذكاء العاطفي لدى القادة.

4. دعم الابتكار والتكيف

- إن الذكاء العاطفي يمكن القادة من استجابة سريعة للتغيرات داخل الفرق، مما يساعد في تعزيز الابتكار والتكيف مع التحديات. الأبحاث العلمية يمكن أن تُقدم نماذج لفهم كيفية استخدام الذكاء العاطفي في دعم الابتكار وتحقيق التحولات الإيجابية في بيئات العمل.

- يعتبر الفهم العلمي للعوامل التي تُعزز من التحسينات في بيئات العمل عن بُعد مُفيدًا للغاية في دعم التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في السياق السعودي.

5. فهم تأثير الثقافة المحلية

- تلعب الثقافة الاجتماعية دورًا كبيرًا في كيفية تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة. من خلال الأبحاث، يمكن للعلماء فهم تأثير الثقافة السعودية على ديناميات العمل عن بُعد وتأثير الذكاء العاطفي في هذا السياق.

- يساعد هذا الفهم على تطوير برامج قيادية تأخذ بعين الاعتبار المكونات الثقافية وتعزز من فعالية التواصل والعمل الجماعي.

تُظهر الأهمية العلمية لتأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية كيف يُمكن استخدام هذه المعرفة لتوجيه الاستراتيجيات القيادية، وتعزيز الأداء والرضا في المؤسسات. من خلال تطوير الأبحاث حول هذا الموضوع، يمكن المساهمة بشكل مباشر في تعزيز الممارسات القيادية وتحسين بيئات العمل في السياق السعودي، مما يؤدي إلى نجاح مستدام والتأثير الإيجابي على المجتمع بأسره.

➤ أهمية الدراسة التطبيقية:

تتمتع الأهمية التطبيقية لتأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية بعدة جوانب حيوية، حيث تساهم في تحسين الأداء والفاعلية العامة للمؤسسات. إليك بعض النقاط الرئيسية التي تبرز هذه الأهمية:

1. تحسين العلاقات بين القادة والموظفين

- تعزيز التواصل الفعال: يُساعد الذكاء العاطفي القادة على تحسين مهارات التواصل مع فرقهم، مما يُسهل تبادل الأفكار والتعبير عن المشاعر والاحتياجات. في بيئات العمل عن بُعد، يعتبر التواصل الجيد أمراً ضرورياً لبناء الثقة والارتباط بين الأفراد.

- تعزيز التجارب الإيجابية: القادة الذين يمتازون بذكاء عاطفي عالي يتمكنون من إدارة العلاقات بشكل أكفأ، مما يساهم في خلق بيئة عمل مريحة وداعمة تُحفز الأفراد على الأداء العالي.

2. زيادة مستويات الرضا والولاء

- تحقيق التوازن بين العمل والحياة: يمكن أن يساهم الذكاء العاطفي في فهم القادة لتحديات موظفيهم في بيئات العمل عن بُعد، مما يؤدي إلى اتخاذ خطوات لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

- زيادة الولاء والانتماء: الموظفون الذين يشعرون بأنهم مدعومون عاطفياً يميلون إلى أن يكونوا أكثر ولاءً للمؤسسة، مما يُقلل من معدل الدوران ويزيد من التحفيز الشخصي.

3. تحفيز الأداء والإنتاجية

- أساليب تحفيزية متقدمة: القيادة التي تعتمد على الذكاء العاطفي قادرة على تحفيز أعضاء الفريق بطرق تتناسب مع احتياجاتهم الفردية، مما يُعزز من مستويات الإنتاجية ويُحسن من جودة النتائج.

- إدارة الضغوط: يساعد الذكاء العاطفي على إدارة الضغوط الناتجة عن العمل عن بُعد، وبناء استراتيجيات تمكن الأفراد من مواجهة التحديات بشكل أفضل.

4. تعزيز الابتكار والإبداع

- تشجيع البيئة الإبداعية: الفرق التي يقودها أفراد ذوو ذكاء عاطفي عالٍ تميل إلى تعزيز التفكير الإبداعي والمبادرة. يمكن للقادة تحفيز الأعضاء على التعبير عن أفكارهم، مما يدعم الابتكار والتطوير في المشاريع والأهداف.

- فتح قنوات للتجريب: الذكاء العاطفي يُشجع على السماح بالتجريب والخطأ، مما يُعزز من فرص الإبداع والتفكير غير التقليدي في الحلول.

5. تطوير مهارات الإدارة القيادية

- برامج تدريبية مخصصة: يمكن للمؤسسات تطوير برامج تدريبية تهتم بزيادة الوعي بالذكاء العاطفي وتطوير المهارات القيادية. تهيئة القادة لتحقيق أقصى قدر من الفعالية تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- تقييم الأداء: يُمكن أن تشمل هذه البرامج أدوات تقييم تتيح للقادة قياس مستوى ذكائهم العاطفي والتعرف على مجالات التحسين، وهو ما يعزز من قدرتهم على قيادة الفرق بشكل فعال. 6. تعزيز الثقافة المؤسسية الصحية
- تكريس قيم التعاون والدعم: تلعب القيادة التي تتمتع بذكاء عاطفي دوراً في تعزيز ثقافة تستند إلى التعاون والدعم، مما يساعد على تحسين المناخ المؤسسي وجودة الحياة العملية.
- تقدير التنوع: الذكاء العاطفي يُمكن القادة من تقدير التنوع الثقافي للفرق في بيئة العمل السعودية، مما يُعزز من التعاون الفعال ويُساهم في تعزيز الفهم المتبادل.
- تتمتع الأهمية التطبيقية لتأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية بتأثيرات إيجابية متعددة، تشمل تعزيز العلاقات، وزيادة الإنتاجية، وتنمية الابتكار. من خلال التركيز على تطوير الذكاء العاطفي ضمن ممارسات القيادة، يمكن للمؤسسات تحقيق نجاح مستدام، وتعزيز الأداء والامتياز في بيئة الأعمال المتغيرة.

أهداف الدراسة:

➤ الهدف الرئيسي:

دراسة تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية.

➤ الأهداف الفرعية:

1. تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي للقيادة وأداء الفرق عن بُعد.
- دراسة كيفية تأثير مستوى الذكاء العاطفي للقيادة على كفاءة وأداء فرق العمل في بيئات العمل الافتراضية.
2. استكشاف تأثير الذكاء العاطفي على التواصل الفعال بين القادة والموظفين.
- دراسة دور الذكاء العاطفي في تحسين قنوات التواصل وتبادل المعلومات بين القادة وأعضاء الفرق.
3. تقييم تأثير الذكاء العاطفي على مستويات الرضا الوظيفي والانتماء بين موظفي الفرق عن بُعد.
- قياس كيف يُساهم الذكاء العاطفي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم داخل الفرق البعيدة.
4. تحليل دور الذكاء العاطفي في إدارة الضغوط وتحفيز الأداء.

- دراسة كيفية استخدام القادة ذوي الذكاء العاطفي لإدارة الضغوط النفسية وتحفيز الأداء ضمن فرق العمل عن بُعد.

5. تحديد استراتيجيات القيادة التي تستخدم الذكاء العاطفي لزيادة الابتكار والإبداع في الفرق.

- استكشاف الأساليب التي يعتمد عليها القادة لتعزيز الابتكار وتشجيع التفكير الإبداعي بين فرق العمل عن بُعد.

6. تقييم الفرق بين القادة الأكثر ذكاءً عاطفياً وأولئك الذين يمتلكون مستوى أقل من الذكاء العاطفي في تأثيرهم على الفرق.

- إجراء مقارنة بين الأداء والتفاعل في الفرق بقيادة قادة ذوي مستويات مختلفة من الذكاء العاطفي.

7. استكشاف العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة ضمن بيئة الأعمال السعودية.

- دراسة كيفية تأثير الثقافات المحلية والقيم الاجتماعية على ممارسة القيادة الذاتية والاستجابة للتحديات في بيئات العمل عن بُعد.

تساؤلات الدراسة:

➤ التساؤل الرئيسي:

كيف يؤثر الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية؟

➤ التساؤلات الفرعية:

1. ما هي العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي للقيادة وأداء الفرق عن بُعد؟

- كيف يمكن قياس تأثير الذكاء العاطفي على إنتاجية الفرق؟

2. كيف يؤثر الذكاء العاطفي للقيادة على جودة التواصل بين القادة والموظفين في الفرق عن بُعد؟

- ما هي الأساليب التي تُساعد القادة على تحسين التواصل الداخلي باستخدام الذكاء العاطفي؟

3. إلى أي مدى يُساهم الذكاء العاطفي للقيادة في تعزيز رضا الموظفين وولائهم في فرق العمل عن بُعد؟

- ما هي العوامل التي تُحدد ارتباط الذكاء العاطفي بمستويات الرضا والانتماء؟

4. كيف تُستخدم استراتيجيات الذكاء العاطفي من قبل القادة في إدارة الضغوط وتحفيز الأداء داخل الفرق عن بُعد؟

بُعد؟

- ما هي الطرق التي يطبقها القادة لتحسين التحمل النفسي بين الموظفين؟

5. ما هي التأثيرات المترتبة على الذكاء العاطفي للقيادة في تعزيز الابتكار والإبداع ضمن فرق العمل عن بُعد؟

- كيف يمكن أن يُساعد الذكاء العاطفي في تشجيع التفكير الإبداعي لدى الفرق؟

6. كيف يُمكن تمييز القادة ذوي الذكاء العاطفي العالي عن هؤلاء الذين يمتلكون مستويات أدنى من حيث تأثيرهم

على الأداء الفريق؟

- ما هي العوامل التي تُميز القيادة الناجحة في سياق الذكاء العاطفي؟

7. ما هي العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة ضمن بيئة الأعمال

السعودية؟

- كيف تُساهم القيم الثقافية في تشكيل ممارسات القيادة الذكية عاطفياً في الفرق عن بُعد؟

فرضيات الدراسة:

➤ الفرضية الرئيسية:

هناك تأثير إيجابي مباشر للذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية.

➤ الفرضيات الفرعية:

1. كلما زاد مستوى الذكاء العاطفي لدى القادة، زادت مستويات الأداء والإنتاجية في فرق العمل عن بُعد.

- يُتوقع أن يُحسن الذكاء العاطفي من قدرة القادة على تحقيق أهداف العمل وبالتالي زيادة الأداء.

2. هناك علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي للقيادة وجودة التواصل بين القادة والموظفين في فرق العمل عن بُعد.

- يُفترض أن القادة الذين يمتلكون ذكاءً عاطفياً عالياً يتمكنون من تحسين قنوات التواصل مما يؤدي إلى فهم

أفضل ورفع مستوى التعاون.

3. تُساهم مستويات الذكاء العاطفي لدى القادة في تعزيز رضا الموظفين وولائهم داخل فرق العمل عن بُعد.

- يُتوقع أن القادة الذين يظهرون ذكاءً عاطفياً يُعززون من مشاعر الرضا والارتباط لدى الموظفين.

4. يُؤثر الذكاء العاطفي للقيادة في تحسين إدارة الضغوط وتحفيز الأداء داخل الفرق عن بُعد.

- من المفترض أن القادة ذوي الذكاء العاطفي العالي يمتلكون استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة التوتر وتحفيز

فرقهم.

5. يدعم الذكاء العاطفي للقيادة الابتكار والإبداع ضمن فرق العمل عن بُعد.

- يُتوقع أن يشجع القادة ذوو الذكاء العاطفي الابتكار ويخلقوا بيئة تساهم في انتشار الأفكار الجديدة.

6. يتميز القادة ذوو الذكاء العاطفي العالي بقدرة أكبر على تحقيق نتائج إيجابية في فرق العمل مقارنة بأقرانهم ذوي المستويات الأقل من الذكاء العاطفي.

- يُفترض أن فرق العمل التي يقودها قادة ذوو ذكاء عاطفي مرتفع تُحقق نتائج أكثر إيجابية ونجاحاً.

7. تؤثر العوامل الثقافية والاجتماعية في تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة ضمن بيئة الأعمال السعودية.

- يُتوقع أن تلعب القيم والثقافات المحلية دوراً في تحديد كيفية ممارسة القيادة للذكاء العاطفي.

الدراسات السابقة:

1. أحمد يحيى محمد علي عبدالله (2022) في دراسته المعنونة "دور الاقتصاد المعرفي في رفع كفاءة التنمية الاقتصادية دراسة تحليلية على الاقتصاد المصري"، قام الباحث بتحليل كيفية تأثير الاقتصاد المعرفي على تعزيز التنمية الاقتصادية في مصر. استخدم الدراسة أساليب تحليلية واستعرض العوامل المختلفة التي تسهم في تحسين كفاءة الأداء الاقتصادي من خلال تطبيق مبادئ الاقتصاد المعرفي. تعتمد الدراسة على بيانات كمية وكيفية لتقديم رؤية شاملة حول فعالية الاستثمار في المعرفة والتكنولوجيا كمحركات للتنمية الاقتصادية.

2. الخليل، عبد الحميد (2005) تناولت دراسة "تأثير مهارات الذكاء العاطفي على أداء القيادات الإدارية" دور الذكاء العاطفي في تعزيز فعالية الأداء الإداري. من خلال هذا البحث في جامعة قناة السويس، تم استقصاء مستوى الذكاء العاطفي لدى القيادات وكيفية تأثيره على قراراتهم القيادية وأدائهم الوظيفي. أظهرت النتائج ارتباطاً قوياً بين المهارات العاطفية والقدرة على إدارة الفرق وتحقيق أهداف المؤسسات.

3. الزومان، موزي (2014) في دراستها المعنونة "مستوى الذكاء العاطفي لدى القادة دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية للمملكة العربية السعودية"، قامت الزومان بتحليل مستوى الذكاء العاطفي بين القادة في القطاع الحكومي. عبر إجراء دراسة ميدانية، استطاعت الباحثة الكشف عن الفجوات في الذكاء العاطفي وتأثيره على الأداء التنظيمي. سلطت الضوء على كيفية تأثير العواطف على اتخاذ القرار ودور القيادة الفعالة في تعزيز الأجواء الإيجابية داخل المؤسسات.

4- حسين، محمد عبد الهادي (2007)، تم التركيز على العلاقة بين الذكاء العاطفي وديناميات قوة التعلم الاجتماعي. حاول الباحث فهم كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يؤثر على قدرة الأفراد على التعلم من خلال تفاعلهم مع الآخرين. من خلال تحليل البيانات الكمية والنوعية، توصل الباحث إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الذكاء

العاطفي يمتلكون مهارات تواصل أفضل وقدرة على التفاعل الاجتماعي، مما يعزز التعلم الجماعي والتعاون بين الأقران. توصي الدراسة بأهمية تضمين تطوير الذكاء العاطفي في المناهج التعليمية والممارسات التدريبية لتعزيز بيئات التعلم الإيجابية.

5- دراسة خلف رشود العفنان (2011) تأثير الذكاء العاطفي على السلوك القيادي بين الإداريين التربويين في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة استبيانات لجمع البيانات من مجموعة من الإداريين، وتم تحليل النتائج باستخدام أساليب إحصائية متقدمة. وخلصت النتائج إلى أن الذكاء العاطفي له تأثير إيجابي كبير على فعالية القيادة، حيث أن القادة الذين يمتلكون مستويات أعلى من الذكاء العاطفي يميلون إلى تعزيز روح التعاون وتحفيز فرقهم لتحقيق الإنجازات. بفضل الذكاء العاطفي، يمكن للقادة فهم احتياجات موظفيهم والتفاعل معهم بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام في المؤسسات التعليمية. توصي الدراسة بتطوير برامج تدريبية تساهم في تعزيز المهارات القيادية والأداء من خلال تعزيز الذكاء العاطفي.

6- أما دراسة د. ثائر عبدالرحمن حبوش وفارس سليمان الهاشمي (2020)، فقد ركزت على تأثير الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. من خلال جمع بيانات من مديري المشاريع في مختلف القطاعات، أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يلعب دوراً حاسماً في نجاح المشاريع. حيث تمتع المديرون الذين لديهم قدرات عالية في الذكاء العاطفي بقدرة أفضل على التعامل مع ضغوط العمل، اتخاذ القرارات الفعالة، وتحفيز فرقهم. تم التأكيد على أهمية إعداد المديرين من خلال التدريب على تطوير مهارات الذكاء العاطفي لتعزيز أدائهم وزيادة احتمال نجاح المشاريع التي يديرونها.

7- حسين مراد (2015) تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنماط القيادة وتأثيرها في زيادة فاعلية القيادة الإدارية. في هذه الدراسة، استقصى الباحث حسين مراد العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنماط القيادة المختلفة وكيف تؤثر هذه العوامل على فاعلية القيادة الإدارية. استخدم الباحث نماذج تحليلية واستطلاعات لجمع بيانات من مجموعة من القادة الإداريين في المؤسسات في مصر. توصلت النتائج إلى أن القادة الذين يمتلكون مستويات عالية من الذكاء العاطفي يظهرون أنماط قيادة أكثر فعالية، مثل القيادة التحويلية، والتي تميل إلى تعزيز روح الفريق وتحفيز الموظفين. وقد أظهرت الدراسة أن الذكاء العاطفي يمكن أن يكون عاملاً مهماً في تحسين الأداء الإداري وزيادة فعالية العمليات داخل

المؤسسات. أوصى حسين مراد بضرورة دمج مهارات الذكاء العاطفي في برامج التدريب للمديرين لتعزيز قدراتهم القيادية.

8. محمد عبد الهادي (2006) تنمية الذكاء العاطفي: تسعى هذه الدراسة إلى تطوير مفهوم الذكاء العاطفي من خلال تقديم استراتيجيات وأساليب لتنمية هذه المهارات. قام الباحث محمد عبد الهادي بتقديم ورش عمل تدريبية تهدف إلى رفع مستوى الذكاء العاطفي لدى المشاركين، بما في ذلك تقنيات التواصل الفعال وإدارة العواطف. قام الباحث باستخدام أساليب مسح ودراسات حالة لفهم استجابة الأفراد لتلك الورش ومدى تأثيرها على سلوكهم وإنتاجيتهم. أظهرت النتائج بأن التدريب على تنمية الذكاء العاطفي يساهم في تحسين العلاقات داخل فرق العمل ويزيد من قدرة الأفراد على إدارة الضغوط بشكل فعال. توصي الدراسة بزيادة التركيز على إدخال مهارات الذكاء العاطفي في المناهج التعليمية والبرامج التدريبية لتعزيز التواصل الفعال وبناء الثقة بين الأفراد.

9- عزمي بظاظو (2010) أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين.

ركزت دراسة عزمي بظاظو على أهمية الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي للمدراء في قطاع غزة. استخدم الباحث استبيانات لجمع البيانات من عدد كبير من المدراء العاملين في مختلف المؤسسات. وأظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، حيث سجل أداء أكثر فعالية لدى المدراء الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع. كما كشفت الدراسة أن الذكاء العاطفي يساعد المدراء على اتخاذ قرارات فعالة والتفاعل إيجابياً مع موظفيهم، مما يزيد من مستوى الالتزام والمشاركة في العمل. توصي الدراسة بتعزيز التدريبات المتعلقة بالذكاء العاطفي في المؤسسات لرفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين بيئة العمل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تستند إلى الفهم العلمي للذكاء العاطفي، القيادة، وديناميات فرق العمل عن بُعد. فيما يلي بعض المنطلقات النظرية الأساسية:

1. نظرية الذكاء العاطفي

- تتعلق نظرية الذكاء العاطفي بقدرة الأفراد على التعرف على المشاعر، كل من مشاعرهم ومشاعر الآخرين، واستخدام هذه المعرفة في توجيه التفكير والسلوك. يُعتبر الذكاء العاطفي مكوناً أساسياً من مكونات القيادة الفعالة، حيث يرتبط بتحسين العلاقات والتواصل.

2. نظرية القيادة التحويلية

- تشير هذه النظرية إلى أن القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ يمكن أن يكونوا قادة تحويليين، حيث يشجعون فرقهم على الابتكار والتغيير من خلال تحفيزهم وتمكينهم. القادة التحويليون يسعون لخلق بيئة عمل إيجابية، مما يُعزز من أداء الفرق.

3. نظرية ديناميات الفرق

- تركز هذه النظرية على كيفية ترابط أعضاء فريق العمل وتأثير هذه العلاقات على الأداء الجماعي. يمكن أن يؤثر الذكاء العاطفي للقيادة بشكل كبير على العلاقات داخل الفرق، مما يُعزز من التعاون الفعال والنجاح العام للفرق.

4. نظرية إدارة الضغوط

- تشمل هذه النظرية فهم كيفية تأثير الضغوط النفسية على الأداء. يمكن للقادة ذوي الذكاء العاطفي العالي إدارة ضغوط فرقهم بشكل أفضل، مما يؤثر على الأداء الوظيفي بشكل إيجابي.

5. نظرية الثقافة التنظيمية

- تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في كيفية تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة. تتضمن الثقافة التنظيمية القيم والمعتقدات المشتركة بين أفراد الفريق، مما يمكن أن يؤثر على طريقة أداء الفرق في بيئة العمل عن بُعد.

6. نظرية التعلم من التجربة

- تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يتعلمون من تجاربهم السابقة، بما في ذلك كيفية التعامل مع المواقف العاطفية. القادة الذين يمتلكون ذكاءً عاطفياً عالياً يتعلمون ويستفيدون من تجاربهم في تحسين الأداء ودعم فرقهم في بيئات العمل عن بُعد.

تشكل هذه المنطلقات النظرية الإطار الأساسي للدراسة، مما يساعد في توجيه البحث نحو فهم كيف يؤثر الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية. من خلال دمج هذه النظريات، يمكن تقديم رؤى عميقة حول ديناميات القيادة والتفاعل بين الأفراد في سياقات العمل المعاصرة.

➤ تأثير تطبيق الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية

تجسد تطبيقات الذكاء العاطفي في القيادة عنصرًا حيويًا في تحديد نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية، حيث تتمحور التأثيرات حول عدة جوانب رئيسية:

1. تحسين التواصل

- تواصل فعال: من خلال الذكاء العاطفي، يمكن للقيادة فهم مشاعر أعضاء الفريق، مما يساعدهم على تطوير أسلوب تواصل يناسب احتياجاتهم. هذا يُقلل من سوء الفهم ويعزز من الشفافية، مما يُسهم في تحسين التعاون ويخلق بيئة إيجابية.

- تقدير الاحتياجات الفردية: القادة الذين يستطيعون التعرف على مشاعر وأحوال موظفيهم يكونون أكثر قدرة على تقديم الدعم المناسب وتعزيز الحوار المفتوح.

2. تعزيز الترابط والانتماء

- خلق شعور بالانتماء: يُساعد الذكاء العاطفي في بناء علاقات وثيقة بين القادة وأعضاء الفريق، مما يعزز شعور الانتماء. هذا يعد مهمًا بشكل خاص في فرق العمل عن بُعد، حيث قد يشعر الأفراد بالعزلة.

- تقدير الجهود الفردية: القادة الذين يُظهرون ذكاءً عاطفيًا يعبرون عن تقديرهم للجهود الفردية، مما يعزز من التزام الأفراد وولائهم للمؤسسة.

3. تحفيز الأداء والإنتاجية

- تحفيز الفعالية: الذكاء العاطفي يساعد القادة على إنشاء بيئة داعمة لتشجيع الأفراد على تحقيق أقصى إمكاناتهم. القادة الذين يحسنون التعامل مع الضغوط النفسية يخلقون بيئة محفزة لأعضاء الفرق.

- مواجهة التحديات: من خلال فهم التحديات العاطفية التي يواجهها أعضاء الفريق، يمكن للقادة تقديم الدعم المطلوب وتحفيز الأداء الفعال حتى في الأوقات الصعبة.

4. إدارة الضغط والتوتر

- تقنيات إدارة الضغوط: القادة ذوو الذكاء العاطفي يمكنهم استخدام استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط، مما يساعد الفرق على التركيز وتحقيق الأهداف. فهم مشاعر الضغط لدى الأفراد يمكن القادة من تقديم الدعم المناسب.

- تخفيف التوتر: من خلال التواصل الفعال والتعاطف، يستطيع القائد تخفيف حدة التوتر لدى الفرق، مما يحسن من جودة العمل.

5. تعزيز الابتكار والإبداع

- تشجيع التفكير الإبداعي: بيئة العمل التي تُعزز الإبداع من خلال الذكاء العاطفي تُجمع بين التعاون والتشجيع على تقديم الأفكار الجديدة. القادة الذين يستمعون لأفكار أعضاء فرقهم يصنعون بيئة مشجعة للابتكار.

- تحفيز التجريب: يمكن أن يفتح الذكاء العاطفي طريقاً لتجربة أفكار جديدة دون الخوف من الفشل، مما يعزز الابتكار في المشاريع.

6. تطوير المهارات والتعلم المستمر

- تحقيق التعلم من الأخطاء: الذكاء العاطفي يمكن القادة من إدارة الأخطاء والتعلم منها بطريقة إيجابية. التركيز على التعلم يشجع الفرق على التطور والنمو.

- توجيه التدريب والتحسين: القادة الذين يفهمون احتياجات فرقهم يمكنهم تقديم التدريب والتوجيه المناسبين، مما يساهم في تطوير مهارات الأفراد بشكل مستمر.

يمكن القول إن تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة يلعب دوراً محورياً في نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية. من خلال تحسين التواصل، وتعزيز الترابط، وتحفيز الأداء، وإدارة الضغط، فإن القادة الذين يمتلكون ذكاءً عاطفياً عالياً يساهمون في تحسين تجربة العمل ويحققون نتائج إيجابية للمؤسسات. وبالتالي، يُعتبر تطوير الذكاء العاطفي جزءاً أساسياً من استراتيجية القيادة في عالم الأعمال المعاصر.

المنهجية وطرق البحث:

تستند هذه الدراسة إلى المنهجية الكمية لاستكشاف وتحليل أثر الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية، وتعتبر المنهجية الكمية مناسبة لهذا النوع من الدراسات لأنها توفر إطارًا منهجيًا لجمع وتحليل البيانات بطريقة دقيقة وموضوعية، مما يتيح الوصول إلى استنتاجات قابلة للتعميم على نطاق واسع.

➤ تصميم الدراسة

تم تصميم الدراسة بحيث تتبع منهجًا كمياً يركز على جمع البيانات العددية وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية.. الهدف هو الحصول على بيانات تمكن الباحثين من قياس تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية.

➤ أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على استبيان مغلق لجمع البيانات. تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تم تصميمها بعناية لقياس متغيرات الدراسة الرئيسية، وهي تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية، تم تقسيم الاستبيان إلى أقسام رئيسية تغطي مختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع، مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى الاتفاق أو الاختلاف مع العبارات المقدمة.

➤ إجراءات جمع البيانات

تم توزيع الاستبيان على العينة المختارة من خلال وسائل مختلفة، بما في ذلك البريد الإلكتروني، والاستبيانات الإلكترونية، والتوزيع المباشر في مواقع العمل. تم تقديم توجيهات واضحة للمشاركين لضمان فهمهم للأسئلة وتقديم إجابات دقيقة. كما تم ضمان سرية المشاركات للحفاظ على نزاهة البيانات.

➤ التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم استخدام برامج التحليل الإحصائي لتحليلها. تضمنت عملية التحليل الإحصائي استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل التحليل الوصفي، واختبارات الفرضيات، وتحليل التباين (ANOVA)، والانحدار

الخطي المتعدد. تهدف هذه الأساليب إلى فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم.

➤ التحليل الوصفي

بدأ التحليل بوصف البيانات الديموغرافية للمشاركين، مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، والقطاع. يساعد التحليل الوصفي في فهم توزيع العينة وتحديد الخصائص الأساسية للمشاركين. كما تم استخدام التحليل الوصفي لتقديم لمحة عامة عن استجابات المشاركين على أسئلة الاستبيان، مما يساعد في تحديد الأنماط والاتجاهات العامة في البيانات.

➤ اختبارات الفرضيات

تم استخدام اختبارات الفرضيات لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة. شملت هذه الاختبارات اختبار t للعينة المستقلة، واختبار كاي تربيع لتحليل العلاقة بين المتغيرات الاسمية، وتحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق بين المجموعات المختلفة. تساعد هذه الاختبارات في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المختلفة.

➤ استنتاجات واستعراض النتائج

استنادًا إلى نتائج التحليل الإحصائي، سيتم تقديم استنتاجات واضحة حول أثر تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية، سيتم تحديد البرامج الأكثر فعالية والتوصيات لتحسين السياسات الحالية وتطوير استراتيجيات جديدة لتلبية احتياجات السوق بشكل أفضل. هذه الاستنتاجات ستساهم في تقديم رؤى قيمة لأصحاب أصحاب المشاريع في مجال إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية.

توضح المنهجية الكمية المتبعة في هذه الدراسة كيفية جمع وتحليل البيانات بشكل منهجي ودقيق لفهم تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية من خلال استخدام أدوات جمع بيانات موثوقة وأساليب تحليل إحصائية متقدمة، تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج علمية موثوقة.

أدوات الدراسة:

تُعد أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية التي يعتمد عليها الباحثون للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإجراء التحليلات والوصول إلى النتائج والاستنتاجات. في دراسة وتحليل تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية، تم استخدام استبيان مغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات. يعكس تصميم الاستبيان وتوزيعه وتحليله الأهمية الكبيرة التي توليها الدراسة لجمع بيانات دقيقة وشاملة.

➤ تصميم الاستبيان

تم تصميم الاستبيان بشكل يضمن تغطية كافة الجوانب المتعلقة ببرامج تطبيق تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية، اشتمل الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تم تصنيفها إلى عدة أقسام رئيسية، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الاتفاق أو الاختلاف مع كل عبارة. يتضمن مقياس ليكرت خمس درجات تبدأ من "موافق بشدة" وتنتهي بـ "غير موافق بشدة"، مما يتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم بدقة.

حدود الدراسة:

➤ الحدود البشرية

1. المشاركون في الدراسة:

- تشمل الدراسة عينة من القادة والموظفين في مؤسسات مختلفة ضمن بيئة الأعمال السعودية. يُفضل أن تشمل عينة متنوعة تتضمن قادة وموظفين من مختلف المستويات الإدارية والوظيفية لضمان تمثيل شامل.

2. المستويات الوظيفية:

- ستشمل الدراسة القادة بمراتبهم المختلفة (مثل المديرين التنفيذيين ومديري الفرق) بالإضافة إلى العاملين في الفرق عن بُعد، مما يوفر رؤية حول تأثير الذكاء العاطفي في سياقات متنوعة.

3. التجارب والخبرات:

- ينبغي أن تشمل العينة أفراداً لديهم مستويات مختلفة من الخبرة في القيادة والعمل عن بُعد. هذا سيسمح بفهم كيف تؤثر التجارب السابقة والمعرفة في تطوير الذكاء العاطفي للقيادة.

4. المجالات والتخصصات:

- سيتم اختيار المشاركين من مجالات وتخصصات متنوعة (مثل التكنولوجيا، الصحة، التعليم، والقطاع المالي) لتوفير صورة شاملة حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي في سياقات مختلفة.

➤ الحدود المكانية

1. الموقع الجغرافي:

- تهدف الدراسة إلى تركيزها على بيئة الأعمال السعودية، بما في ذلك المدن الرئيسية مثل الرياض، جدة، والدمام. هذا سيساعد في فهم تأثير الثقافة المحلية والسياسات الاجتماعية على تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة.

2. البيئة الافتراضية:

- يجب أن تُركز الدراسة على فرق العمل التي تعمل في بيئات عن بُعد أو افتراضية، مما يُظهر كيف يؤثر الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح هذه الفرق في ظروف العمل الحديثة.

3. الفترة الزمنية للدراسة:

- ستشمل الدراسة فترة زمنية معينة تجمع بين الأبعاد الفنية والعملية للذكاء العاطفي وتطبيقاته الحالية في القيادات السعودية، مما يُتيح رصد التغيرات والتوجهات على المدى القصير أو المتوسط.

بالتالي، تُساعد الحدود البشرية والمكانية المذكورة أعلاه في تحديد نطاق الدراسة حول تأثير الذكاء العاطفي للقيادة على نجاح فرق العمل عن بُعد في بيئة الأعمال السعودية. من خلال التركيز على هذه الحدود، يمكن توجيه الجهود البحثية بشكل يُبرز الفهم العميق للعوامل المؤثرة ويتوافق مع السياق المحلي والثقافة التي تُمارس فيها القيادة.

المراجع

1. احمد يحيى محمى علي عبدالله. (2022). دور الاقتصاد المعرفي في رفع كفاءة التنمية الاقتصادية دراسة تحليلية على الاقتصاد المصري. مصر: مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، المجلد الثامن، العدد الرابع عشر، الجزء الأول.
2. الخليل، عبد الحميد. (2005). تأثير مهارات الذكاء العاطفي على أداء القيادات الإدارية. بور سعيد: جامعة قناة السويس.
3. الزومان، ماضي. (2014). مستوى الذكاء العاطفي لدى القادة دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية للمملكة العربية السعودية. . مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدولة العربية.
4. السيد فراج السعيد محمود. (2021). دور التنمية البشرية في التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. جامعة دمياط: المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
5. امانى صلاح محمود. (2020). مؤشر اقتصاد المعرفة ودوره في قياس التنمية المستدامة في مصر. مصر: مجلة مصر المعاصرة عدد 357.
6. حسين مراد. (2015). تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنماط القيادة وتأثيرها في زيادة فاعلية القيادة الإدارية. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
7. حسين، محمد عبد الهادي. (2007). الذكاء العاطفي وديناميات قوة التعلم الاجتماعي. دار الكتاب الجامعي.
8. خلف رشود العفنان. (2011). الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى الإداريين التربويين بمنطقة حائل في المملكة العربية السعودية. حائل: المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين.
9. د. نادر عبدالرحمن حبوش، فارس سليمان الهاشمي. (2020). أثر الذكاء العاطفي على أداء مديري إدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. السعودية.

10. رائد سراج رجب المالكي. (2024). دراسة مقارنة لتوجهات الاستدامة في إدارة المشاريع بين القطاع العام والقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. السعودية: جامعة ميد أوشن.
11. سوفي نبيل. (2021). أثر التوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط حالة العاملين الشبه طبيين بمستشفى الطاهير. تم الاسترداد من <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/180076>
12. عبد الرحمن الهاشي. (2007). المنهج والاقتصاد المعرفي. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
13. عبد المسيح. (2017). التنمية المستدامة. القاهرة: المؤتمر العلمي التاسع عشر: التربية العلمية والتنمية المستدامة، الجمعية المصرية للتربية العلمية.
14. عبدالله حسون، مهدي صالح، إسراء خضير. (2015). التنمية المستدامة الفهم والعناصر والابعاد. الجزائر: مجلة ديالي، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد السابع والستون.
15. عزمي بظاظو. (2010). "أثر الذكاء العاطفي على الاداء الوظيفي للمدراء العاملين . غزة: المكتب الاقليمي التابع للاونروا "الجامعة الاسلامية بغزة.
16. عصام بن الشيخ. (2015). اقتصاد المعرفة وبناء دولة القانون. الجزائر: جامعة قاصدي مرباح.
17. محمد جبار، حامد الجبراوي. (2011). عمليات المعرفة وأثرها في مؤشرات الاقتصاد المعرفي، دراسة تحليلية للآراء عينة من المؤسسات الرقمية. جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد: الغزي للعلوم الاقتصادية والادارية.
18. محمد جبار، طاهر الشمري. (2010). دور اقتصاد المعرفة في تحقيق النمو الاقتصادي- مصر نموذجاً. جامعة الكوفو: مجلة العري للعلوم الاقتصادية والإدارية.
19. محمد خوش. (2013). اقتصاد المعرفة في النظام الدولي. مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 7.
20. محمد عبد الهادي. (2006). تنمية الذكاء العاطفي. العين: مشاغل تدريبية . دار الكتاب الجامعي.

University of Midocean

College of Management



Department / Major: Business Administration

Research Title

**The impact of emotional intelligence in leadership on the success of
remote work teams in the Saudi business environment. Student preparation/**

Supervisor/

Year:

2025