

**أثر الذكاء العاطفي على الأداء الإداري والتخفيف من الضغوط النفسية
لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض**

إعداد الطالب/

محمد خليفة عبد العليم

الرقم الأكاديمي /

251000430

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

إلى والديّ العزيزين، الذين كانا لي الدعم الأول والقوة في حياتي،
إلى والدتي، التي منحتني بدعائها ومحبتها القوة،
والى والدي، الذي علّمني معنى الالتزام والاجتهاد.
إلى زوجتي الغالية، شريكتي في هذه الرحلة، التي ساندتني بكل حب وصبر.
إلى أساتذتي الأفاضل، وزملائي وأصدقائي الذين كانوا لي عونًا.
أهدي هذا العمل لكل من دعمني وساهم في وصولي إلى هذه المرحلة،
راجياً من الله أن يكون هذا الجهد بداية لمزيد من التقدم والنجاح.

قائمة المحتويات

ب.....	حقوق الطباعة
ج.....	بسم الله الرحمن الرحيم
د.....	شكر وتقدير
ه.....	قائمة المحتويات
ز.....	قائمة الجداول
ح.....	قائمة الأشكال
ط.....	المستخلص
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2.....	المقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
4.....	أهمية الدراسة:
5.....	أهداف الدراسة:
6.....	تساؤلات الدراسة
6.....	فروض الدراسة:
7.....	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
9.....	شكل رقم (1-1)
10.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
11.....	الدراسات السابقة
15.....	الإطار النظري
17.....	الفصل الثالث: منهجية البحث
18.....	المقدمة
20.....	شكل رقم (1-3)
20.....	شكل رقم (2-3)
21.....	شكل رقم (3-3)
21.....	شكل رقم (4-3)
22.....	المنهجية وطرق البحث:

22.....	أدوات الدراسة:
24.....	حدود الدراسة :
25.....	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
26.....	المقدمة
26.....	تحليل البيانات
26.....	الذكاء العاطفي
26.....	أولاً: الوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات
28.....	ثانيًا: الوعي الذاتي
29.....	ثالثاً: إدارة الذات
31.....	الضغوط النفسية
33.....	الأداء الإداري / فعالية المدير
35.....	النتائج
35.....	المقدمة
38.....	التوصيات
41.....	المراجع:

قائمة الجداول

9	جدول رقم (1-1)
19.....	جدول رقم (1-3)
26.....	جدول رقم (1-4)
28.....	جدول رقم (1-5)
29.....	جدول رقم (1-6)
31.....	جدول رقم (1-7)
33.....	جدول رقم (1-8)

قائمة الأشكال

9	شكل رقم (1-1)
20.....	شكل رقم (1-3)
20.....	شكل رقم (2-3)
21.....	شكل رقم (3-3)
21.....	شكل رقم (4-3)

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التحفيز الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية) على كل من الأداء الإداري والضغط النفسية لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المشاريع والعاملين في المناصب الإشرافية في عدد من شركات الإنشاءات العاملة في مدينة الرياض، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (29) مبحوثاً.

ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطوير استبانة شاملة كأداة رئيسة لجمع البيانات، اشتملت على محاور تقيس مستوى الذكاء العاطفي، الأداء الإداري، والضغط النفسية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً للذكاء العاطفي بأبعاده على الأداء الإداري، كما أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي والضغط النفسية لدى مديري المشاريع. وقد بينت النتائج أن المديرين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يتمتعون بكفاءة إدارية أعلى وقدرة أفضل على التعامل مع التوتر والضغط المصاحبة لبيئة العمل في المشاريع الإنشائية.

وأوصت الدراسة بضرورة إدماج الذكاء العاطفي ضمن برامج التأهيل والتدريب الإداري، وتعزيز مكوناته لدى مديري المشاريع لتحسين أدائهم وتخفيف الضغط النفسية، بما ينعكس إيجاباً على نجاح المشاريع وفعالية بيئة العمل في قطاع الإنشاءات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي - الأداء الإداري - الضغط النفسية - مديري المشاريع - قطاع الإنشاءات - مدينة الرياض.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تشهد بيئات العمل المعاصرة تحولات متسارعة نتيجة التطورات التكنولوجية، وتزايد المنافسة، وتشعب العلاقات التنظيمية، مما أدى إلى ارتفاع مستويات الضغوط النفسية والمهنية، لا سيما في القطاعات الميدانية ذات الطبيعة التشغيلية المعقدة كقطاع الإنشاءات. ويُعد مدير المشروع عنصرًا محوريًا في نجاح تنفيذ المشروعات، إذ يتحمل مسؤوليات التنسيق والتخطيط واتخاذ القرار في بيئات تتسم بتعدد الأطراف، وضيق الجداول الزمنية، وتقلب المتغيرات الميدانية.

ورغم توفر الأدوات التقنية والإدارية الحديثة، إلا أن الكفاءة الفنية وحدها لم تعد كافية لمواجهة التحديات اليومية، خصوصًا تحت الضغط. فقد أشارت الأدبيات الكلاسيكية إلى أن النجاح الإداري يتطلب إلى جانب المهارات الفنية، امتلاك الذكاء العاطفي، الذي يُعرّف بأنه: "القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين، وتحفيز أنفسنا، وتنظيم الانفعالات بفعالية ضمن العلاقات".

(Goleman, 1995)

من خلال تطويرهما مقياسًا معياريًا لقياس أبعاد الذكاء العاطفي في بيئة العمل، يُعرف بمقياس WLEIS، والذي أصبح أحد الأدوات الأكثر استخدامًا في الدراسات التطبيقية المتعلقة بالذكاء العاطفي، نظرًا لما يتميز به من وضوح في الأبعاد وقابلية عالية للتطبيق في السياقات التنظيمية المختلفة. وقد ساهم هذا المقياس في تعزيز الفهم التطبيقي للذكاء العاطفي وربطه بمؤشرات الأداء والسلوك الوظيفي، مما جعله أساسًا مرجعيًا في العديد من الأبحاث اللاحقة في مجالات الإدارة والموارد البشرية.

(Wong & Law, 2002)

وتُبرز الدراسات الحديثة أهمية الذكاء العاطفي كعامل حاسم في البيئات المهنية التي تتسم بارتفاع مستويات التوتر وضغط العمل؛ إذ خلصت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يُسهم بشكل فعال في تحسين أداء مديري المشاريع في البيئات الهندسية المعقدة، من خلال تعزيز قدرتهم على التنسيق بين الفرق متعددة التخصصات، وإدارة التفاعلات البشرية تحت ضغوط زمنية ومالية، فضلاً عن تحسين جودة اتخاذ القرار والتعامل المرن مع التغيرات الطارئة أثناء تنفيذ المشاريع. وقد أشارت الدراسة إلى أن المديرين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يملكون مهارات قيادية تمكنهم من بناء بيئة عمل أكثر تعاونًا واستقرارًا، مما ينعكس إيجابًا على مؤشرات الأداء العام للمشروعات. (Rodrigues et al. 2024)

بينما أكدت دراسة أن التحكم الانفعالي، بوصفه أحد الأبعاد الجوهرية للذكاء العاطفي، يُعد عنصرًا وقائيًا فعالًا في مواجهة الضغوط النفسية المتكررة في بيئات العمل عالية التوتر. وقد أظهرت الدراسة أن الأفراد الذين يمتلكون مهارات متقدمة في ضبط انفعالاتهم يتمتعون بقدرة أكبر على التكيف مع التحديات،

والحد من الآثار السلبية للتوتر، مما يساهم في تعزيز الاستقرار النفسي، والحفاظ على كفاءة الأداء الإداري تحت ظروف العمل الضاغطة. (Watanabe, 2024)

كما أشارت دراسة إلى أن مديري المشاريع ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يُظهرون كفاءة أعلى في اتخاذ القرار، والتفاعل مع فرق العمل، وتحقيق نتائج أداء أفضل (Chen et al, 2025).

ومن ناحية أخرى، تُعد الضغوط النفسية في بيئة المشاريع الإنشائية من أبرز التحديات التي تواجه المديرين، لما لها من تأثير مباشر على جودة العمل والرضا الوظيفي.

(Lazarus & Folkman, 1984)

وقد أظهرت وجود علاقة عكسية بين الذكاء العاطفي والضغوط النفسية، مما يؤكد دور الذكاء العاطفي كوسيلة تنظيمية للحد من الانفعال الزائد والتوتر. (دراسة الدوسري. 2022)

وبالرغم من تنامي الاهتمام بهذا الموضوع، لا تزال العلاقة بين الذكاء العاطفي وكفاءة مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات السعودي بحاجة إلى المزيد من الدراسة، خاصة في ظل الضغوط المهنية المتزايدة التي تفرضها طبيعة المشاريع في مدينة كبرى كالرياض، وغياب نماذج محلية مستندة إلى بيانات ميدانية. بناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي، والضغوط النفسية، والأداء الإداري لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بالرياض، وذلك بهدف تقديم تصور علمي وتطبيقي يساهم في تطوير أدوات الإدارة، ورفع كفاءة القيادة، وتحسين بيئة العمل النفسية في أحد أكثر القطاعات حيوية وتأثيراً في الاقتصاد الوطني.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحديات المتزايدة التي يشهدها قطاع الإنشاءات في المملكة العربية السعودية، تواجه الشركات ضغوطاً تشغيلية وإدارية متصاعدة تتطلب من مديري المشاريع اتخاذ قرارات سريعة وفعالة في بيئات معقدة تتسم بعدم الاستقرار، وضيق الوقت، وتعدد الأطراف المعنية، إضافة إلى التزام دقيق بالجدول الزمني والميزانيات. وتشير الأدبيات إلى أن هذه العوامل مجتمعة تساهم في رفع مستويات الضغوط النفسية التي يتعرض لها مديرو المشاريع، مما قد ينعكس سلباً على كفاءة الأداء الإداري وفعالية القيادة. وقد أظهرت بعض الدراسات أن الضغوط المهنية المرتفعة تُعد من أبرز مسببات انخفاض جودة الأداء واتخاذ القرار، خصوصاً في القطاعات الميدانية المعقدة مثل الإنشاءات

(Rodrigues et al, 2024)؛ (المطيري. 2020)

ورغم اعتماد العديد من المؤسسات على التدريب الإداري وأساليب تقييم الأداء كوسائل لتحسين كفاءة المدراء، إلا أن هذه الوسائل غالباً ما تغفل البعد النفسي والسلوكي الذي أثبتت الدراسات الحديثة أنه

عنصر أساسي في فعالية القيادة. في هذا الإطار، يبرز الذكاء العاطفي كعامل داخلي يُمكن أن يسهم في تنظيم الانفعالات، والتفاعل الإيجابي مع ضغوط العمل، مما يعزز الأداء الإداري ويحد من الآثار السلبية للتوتر. (Watanabe, 2024)

ومع أهمية هذه النتائج، إلا أن معظم الدراسات لم تركز تحديدًا على مديري المشاريع في بيئات المشاريع الإنشائية في السياق السعودي، الذي يتسم بتعقيدات تنظيمية وميدانية خاصة، مما يبرز وجود فجوة معرفية تستحق البحث. وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس الآتي:

ما العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي وكفاءة مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات، في ظل الضغوط النفسية المصاحبة لطبيعة هذا القطاع؟

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذا البحث في عدة جوانب رئيسية:

أولاً: الأهمية العلمية (النظرية)

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من الجوانب الآتية:

- سد فجوة معرفية في الأدبيات حول العلاقة بين الذكاء العاطفي وكفاءة مديري المشاريع في بيئة المشاريع الإنشائية، حيث ما زالت الدراسات في هذا المجال محدودة وتركز غالبًا على السياقات التعليمية أو الإدارية العامة دون التطرق إلى السياقات الميدانية عالية الضغط مثل قطاع الإنشاءات.
- تعزيز الإطار النظري المتعلق بتأثير الضغوط النفسية، وخاصة المرتبطة بضيق الجداول الزمنية وتعدد المهام، على الكفاءة الإدارية، وربطها بأبعاد الذكاء العاطفي كمتغير داخلي مؤثر.
- توفير بيانات ميدانية محلية حول بيئة العمل في شركات الإنشاءات في المملكة العربية السعودية، مما يساهم في تكوين صورة أكثر دقة وواقعية حول الضغوط النفسية والتحديات السلوكية التي تواجه المدراء.
- إتاحة إمكانية المقارنة مع نتائج دراسات سابقة عربية وأجنبية، مما يساعد في الكشف عن أوجه التشابه والاختلاف، وتحديد مجالات جديدة للبحث المستقبلي.
- إغناء المحتوى الأكاديمي للمقررات التعليمية ذات العلاقة بإدارة المشاريع، والذكاء العاطفي، والإدارة تحت الضغط، مما يعزز من جودة التعليم ويربطه بواقع الميدان.

ثانيًا: الأهمية العملية (التطبيقية)

تتجلى الأهمية العملية للدراسة فيما يلي:

- تقديم أدوات تشخيصية لتقييم مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع، وربطه بمستوى الأداء الإداري والضغط النفسية، مما يمكن إدارات الموارد البشرية من الاستفادة في التوظيف والتطوير.
- دعم اتخاذ القرار الإداري في شركات الإنشاءات، من خلال توجيه السياسات التدريبية نحو تعزيز المهارات العاطفية والنفسية، وليس فقط الجوانب الفنية والإجرائية.
- اقتراح تدخلات عملية للتخفيف من الضغوط النفسية عبر تنمية مهارات التنظيم الانفعالي، وإدارة الذات، والتواصل الفعال، وهي مهارات أساسية للنجاح في البيئات الضاغطة.
- تحسين الأداء الإداري والقيادي لدى مديري المشاريع، مما ينعكس على جودة تنفيذ المشاريع، وتحقيق الأهداف ضمن الوقت والميزانية المحددين.
- خدمة القطاع الإنشائي في المملكة من خلال تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساهم في تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة القيادات الإدارية في المشاريع.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء العاطفي على كفاءة الأداء الإداري والتخفيف من الضغوط النفسية لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض، سعياً لتقديم آليات علمية لتحسين فاعلية الأداء ضمن بيئة العمل الضاغطة.

الأهداف الفرعية:

- قياس مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات.
- تحليل مستوى الضغوط النفسية التي تواجههم، ومدى تأثيرها على جودة الأداء.
- دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الإداري.
- دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والضغط النفسية.
- اقتراح آليات عملية مستندة إلى نتائج الدراسة لتحسين الأداء وتقليل الضغوط النفسية من خلال تعزيز الذكاء العاطفي.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

- ما دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الإداري والتخفيف من الضغوط النفسية لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض؟
- ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية، وهي:
- ما مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض؟
 - ما مستوى الضغوط النفسية التي يواجهها هؤلاء المدبرون؟
 - ما مستوى الأداء الإداري لدى مديري المشاريع؟
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي ومستوى الأداء الإداري؟
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي ومستوى الضغوط النفسية؟
 - هل تختلف هذه العلاقات باختلاف الخصائص الديموغرافية للمديرين (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

فروض الدراسة:

الفرضية العامة:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في العلاقة بين الذكاء العاطفي والضغوط النفسية والأداء الإداري لدى مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات بمدينة الرياض.

ويندرج تحتها مجموعة من الفرضيات الفرعية كما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى:
توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى الضغوط النفسية لدى مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات بمدينة الرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية:
توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى الأداء الإداري لدى مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات بمدينة الرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة:
تختلف متوسطات الذكاء العاطفي والضغوط النفسية والأداء الإداري باختلاف المتغيرات الديموغرافية (مثل: العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة المشروع).

- الفرضية الفرعية الرابعة:

يمكن التنبؤ بمستوى الأداء الإداري والضغط النفسية من خلال الذكاء العاطفي لدى مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات بمدينة الرياض.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تتعلق هذه الدراسة من مجموعة من المفاهيم النظرية والمصطلحات الأساسية التي تُعد حجر الأساس لفهم طبيعة المتغيرات قيد البحث، وتحليل العلاقات بينها. وتتمثل في المفاهيم التالية:

أولاً: الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence)

يشير الذكاء العاطفي إلى قدرة الفرد على فهم ذاته ومشاعره، وإدراك مشاعر الآخرين، وتنظيم الانفعالات والتصرفات الشخصية بطريقة تُمكنه من التكيف الفعّال في البيئة الاجتماعية والمهنية. وقد عرّفه (1995) Goleman بأنه: "القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين، وتحفيز أنفسنا، وإدارة العواطف بفعالية في علاقاتنا".

أبعاد الذكاء العاطفي: وفقاً لنموذج جولمان، يتكوّن الذكاء العاطفي من خمسة أبعاد رئيسية:

- الوعي الذاتي: القدرة على التعرف على المشاعر الذاتية وفهم أثرها.

- التنظيم الذاتي: ضبط السلوكيات والتحكم بالانفعالات.

- التحفيز الذاتي: توجيه الدوافع الداخلية لتحقيق الأهداف.

- التعاطف: إدراك مشاعر الآخرين والتفاعل الإيجابي معهم.

- المهارات الاجتماعية: بناء العلاقات وإدارة التفاعل مع الآخرين بفعالية.

أهمية الذكاء العاطفي في الدراسة: تشير الدراسات الحديثة إلى أن الذكاء العاطفي يُعد عاملاً محورياً في رفع جودة الأداء الإداري وتعزيز القدرة على اتخاذ القرار تحت الضغط، كما بينت دراسات أخرى دوره في تقليل حدة التوتر وتحقيق التوازن الانفعالي لدى مديري المشاريع. (Chen et al. 2025)

(Rodrigues & Matos, 2024) (Watanabe, 2024)

ثانياً: الأداء الإداري (Administrative Performance)

يشير الأداء الإداري إلى مدى كفاءة المدير أو المسؤول في تنفيذ المهام الإدارية المطلوبة لتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية وكفاءة. ويُعرّف الأداء الإداري بأنه: "المدى الذي يتمكن فيه الفرد من تحقيق الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد المتاحة بفعالية وكفاءة". (Campbell, 1990)

مكونات الأداء الإداري:

- التخطيط: وضع الأهداف وتحديد الأنشطة.
- التنظيم: توزيع المهام وتنظيم الموارد.
- التوجيه: قيادة وتوجيه الأفراد.
- اتخاذ القرار: اختيار البدائل الأنسب وفقًا للمعطيات.

أهمية الأداء الإداري في الدراسة :

يرتبط الأداء الإداري ارتباطاً وثيقاً بكفاءة القيادة والقدرة على التحكم تحت الضغط. وتُشير الأدبيات الحديثة إلى دور الذكاء العاطفي في تعزيز هذا النوع من الأداء؛ حيث بينت دراسة أن الذكاء العاطفي يسهم في رفع مستوى التفاعل والالتزام داخل المؤسسة، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام (Salameh–Ayanian et al., 2025).

كما أكدت دراسة أخرى أن الذكاء العاطفي يعزز فاعلية العمل الجماعي واتخاذ القرار، مما يدعم جودة الأداء في البيئات المهنية المعقدة (Coronado–Maldonado & Benítez–Márquez, 2023).

ثالثاً: الضغوط النفسية (Psychological Stress)

تُعرف الضغوط النفسية بأنها حالة من التوتر والقلق تنشأ عندما تتجاوز متطلبات البيئة قدرات الفرد على التكيف. ووفقاً لتعريف كلاسيكي:

"الضغط النفسي هو نتيجة لتقييم الفرد للحدث باعتباره مهدداً أو يفوق موارده على المواجهة." (Lazarus & Folkman, 1984)

دور الذكاء العاطفي :

يلعب الذكاء العاطفي دوراً وقائياً في خفض مستويات التوتر، من خلال تنظيم الانفعالات وتحسين القدرة على التكيف. وقد بينت دراسة أن التحكم الانفعالي، كأحد أبعاد الذكاء العاطفي، يُعد من أبرز العوامل التي تقلل من حدة التوتر لدى المديرين في بيئات العمل المعقدة (Watanabe, 2024). كما أظهرت دراسة ميدانية وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي وشدة الضغوط النفسية لدى العاملين، مما يعكس أهمية الذكاء العاطفي في بناء مرونة نفسية فعالة (الدوسري، 2022).

العلاقة بين المفاهيم الثلاثة

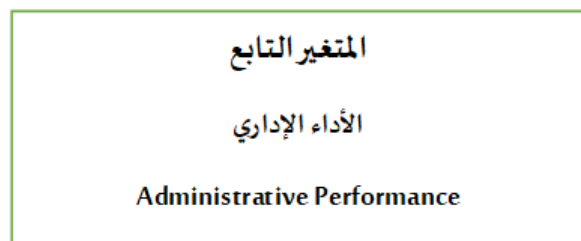
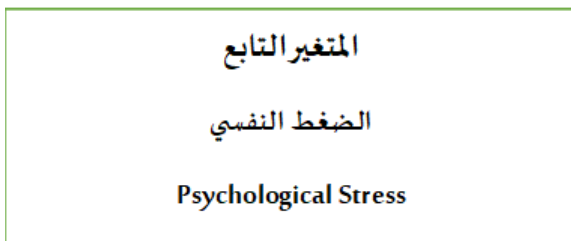
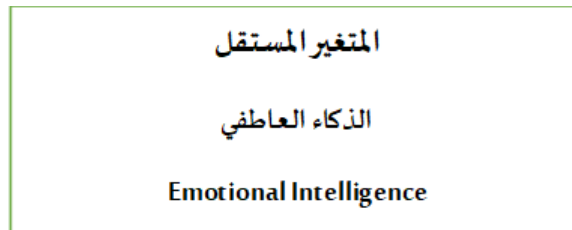
تقوم الدراسة على بناء نموذج تفاعلي بين المتغيرات الثلاثة التالية:

جدول رقم (1-1)

المتغير	النوع	الوظيفة في الدراسة
الذكاء العاطفي	مستقل	يُتوقع أن يؤثر على المتغيرات التابعة
الأداء الإداري	تابع أول	يتأثر إيجابًا بالذكاء العاطفي
الضغوط النفسية	تابع ثانٍ	يتأثر سلبًا بالذكاء العاطفي

تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقات بين هذه المتغيرات لفهم:

- مدى تأثير الذكاء العاطفي على تحسين الأداء الإداري.
- مدى مساهمته في خفض مستويات الضغوط النفسية.
- اختلاف هذه العلاقات باختلاف السمات الديموغرافية لمديري المشاريع في شركات الإنشاءات (مثل: العمر، الجنس، الخبرة...).



شكل رقم (1-1)

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الدراسات السابقة

من خلال هذا القسم، سيتم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، مع تسليط الضوء على أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وبيان الإضافة العلمية التي تسعى هذه الدراسة لتقديمها مقارنةً بما سبق.

الدراسات العربية:

دراسة (المطيري، 2020): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الضغوط المهنية على الأداء الإداري لمديري المشاريع في قطاع المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانة على عينة من مديري المشاريع الميدانيين، وتضمنت أسئلة حول مستويات الضغط، وجودة الأداء الإداري، وآليات اتخاذ القرار.

أظهرت النتائج وجود تأثير سلبي واضح للضغوط النفسية والمهنية على جودة الأداء الإداري، لا سيما في بيئات العمل التي تتطلب اتخاذ قرارات سريعة في ظل متغيرات متعددة.

أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج دعم نفسي وإداري، وتعزيز مهارات التكيف لدى مديري المشاريع لمواجهة الضغوط المتزايدة.

دراسة (الزهراني، 2021): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي والاحتراق النفسي لدى مديري المدارس في المملكة العربية السعودية.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت مقياس الذكاء العاطفي (WLEIS) ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي على عينة من مديري المدارس بمختلف مناطق المملكة. توصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي ومستوى الاحتراق النفسي، مما يشير إلى أن ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي يساهم في تقليل الضغوط النفسية والتوترات المرتبطة بالإدارة.

وأوصت الدراسة بإدراج برامج تدريبية لتنمية الذكاء العاطفي ضمن خطط التطوير المهني للقيادات التربوية.

دراسة (الدوسري، 2022): هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي ومستوى الضغوط النفسية في بيئة العمل الصناعية بمدينة الرياض.

اتبعت الدراسة المنهج الكمي الوصفي، واستخدمت استبانة شملت مقياس الذكاء العاطفي والضغوط النفسية على عينة من موظفي المصانع في القطاع الصناعي.

أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والضغط النفسي، حيث تبين أن الموظفين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يتمتعون بقدرة أعلى على إدارة التوتر وتنظيم الانفعالات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي وتقليل الإرهاق المهني.

وأوصت الدراسة بتضمين الذكاء العاطفي كمعيار في التوظيف وبرامج التطوير المؤسسي.

دراسة (الشيخ، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير زيادة الوقت والتكلفة على تنفيذ المشاريع الإنشائية في ولاية الخرطوم خلال الفترة من 2016 إلى 2018.

استخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، وتم تطبيق البرنامج الإحصائي SPSS للحصول على بيانات دقيقة، بالإضافة إلى الاستعانة ببرنامج Excel لإنشاء الأشكال البيانية اللازمة.

أظهرت النتائج وجود سوء في تنفيذ الخطة الزمنية للمشاريع، إلى جانب نقص التنسيق بين مهندسي التخطيط وإدارة الشركة والموردين والمقاولين، إضافةً إلى عدم مراعاة التضخم السعري المفاجئ.

أوصت الدراسة بإنشاء قسم مختص في شركات المقاولات لمراجعة المخططات والعقود والجدول الزمني بهدف ضمان التنفيذ الفعال للمشاريع.

دراسة (السبيعي، 2019): هدفت الدراسة إلى قياس أثر ممارسات إدارة المخاطر الاستراتيجية في نجاح التطوير التنظيمي بوزارة الداخلية في دولة الكويت. شمل مجتمع الدراسة جميع المديرين ونوابهم ورؤساء الأقسام والموظفين في الوزارة، وتم استخدام استبانة مكونة من 35 فقرة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتضمنت الأساليب الإحصائية: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار المتعدد.

أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة المخاطر الاستراتيجية، بما في ذلك مخاطر الوثائق والمعلومات، والسمعة، والثقافة التنظيمية، والموارد البشرية على نجاح التطوير التنظيمي.

أوصت الدراسة بتعزيز هذه الممارسات عبر خطط مدروسة تعتمد على أسس ومعايير واضحة.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Rodrigues & Matos, 2024): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرين وجودة قرارات إدارة المشاريع في البيئات الهندسية.

وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 248 مدير مشروع في قطاعات الإنشاء والتكنولوجيا والبنية التحتية. اعتمد الباحثان على المنهج الكمي واستخدما استبانة مركبة من مقياس الذكاء العاطفي (WLEIS) ومقياس فعالية اتخاذ القرار.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الذكاء العاطفي وتحسن كفاءة اتخاذ القرار في المشروعات المعقدة. كما بينت أن التنظيم الانفعالي والوعي الاجتماعي من أبرز الأبعاد المؤثرة في عملية اتخاذ القرار.

وأوصت الدراسة بدمج برامج تنمية الذكاء العاطفي في التدريب القيادي للمديرين.

دراسة (Chen et al., 2025) استهدفت هذه الدراسة تحليل أثر الذكاء العاطفي في جودة القيادة داخل المنظمات القائمة على المشاريع. تم تطبيق البحث على عينة من 210 مديري مشاريع يعملون في شركات مقاولات عالمية.

اعتمد الباحثون على نموذج قياس مدمج يقيس الوعي الذاتي والتنظيم الانفعالي والتعاطف. أظهرت النتائج أن المديرين الذين يمتلكون مهارات عالية في الذكاء العاطفي كانوا أكثر قدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية، خاصة تحت ضغوط الوقت وتعدد المهام. كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الذكاء العاطفي وجودة إدارة الفرق.

دراسة (Watanabe, 2024) أجريت هذه الدراسة في بيئات صناعية عالية التوتر، وهدفت إلى فحص العلاقة بين التنظيم الانفعالي والكفاءة الإدارية لدى المديرين.

اعتمدت على عينة من 180 مديرًا في الصناعات الثقيلة. أظهرت النتائج أن التحكم في الانفعالات يقلل من مستويات التوتر الإداري، ويعزز الاستقرار النفسي أثناء العمل.

كما أوصت الدراسة بدمج مهارات التنظيم العاطفي في برامج تنمية المهارات القيادية.

دراسة (Salameh-Ayanian et al., 2025) تناولت الدراسة أهمية الذكاء العاطفي لدى المديرين وتأثيره على النتائج المؤسسية مثل الرضا الوظيفي والالتزام. شملت عينة من 320 موظفًا ومديرًا في مؤسسات خدمية.

أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يؤثر بشكل غير مباشر على الأداء من خلال تأثيره على الرضا والتحفيز.

وأوصت بجعل الذكاء العاطفي معيارًا في تقييم القادة.

دراسة (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023) استعرضت هذه الدراسة الأدبيات المتعلقة بأثر الذكاء العاطفي في القيادة وإدارة الفرق. حللت 74 دراسة سابقة ونظمتها حسب منهجياتها ونتائجها.

وجدت أن الذكاء العاطفي يرتبط بفعالية القيادة وخاصة في حالات الأزمات والضغط المهني، وأوصت بتضمين الذكاء العاطفي في معايير تطوير القادة.

دراسة: (Côté, 2014) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والضغط النفسية في بيئة العمل، مع التركيز على تنظيم الانفعالات.

شملت عينة من موظفي الخدمات، وأظهرت النتائج أن الأفراد ذوي التنظيم الانفعالي العالي يعانون من مستويات أقل من الضغط النفسي.

أكدت الدراسة على أهمية الذكاء العاطفي كعامل وقائي.

دراسة: (Clarke, 2010) حللت هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وكفاءات مديري المشاريع.

طبقت على مديري مشاريع في المملكة المتحدة باستخدام استبيانات كمية. أظهرت النتائج علاقة قوية بين الذكاء العاطفي والمهارات القيادية،

وأوصت بتعزيز هذه المهارات لتطوير أداء المشاريع.

دراسة: (Wong & Law, 2002) طوّرت هذه الدراسة مقياس WLEIS لقياس الذكاء العاطفي وطبّقته على قادة وموظفين في بيئة آسيوية.

أثبتت النتائج أن الذكاء العاطفي يؤثر بشكل مباشر على الأداء الجماعي والانضباط التنظيمي.

لا تزال هذه الأداة معتمدة عالمياً في قياس الذكاء العاطفي في البيئات المؤسسية.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة بعدة عناصر تجعلها مختلفة وذات قيمة مضافة مقارنة بالدراسات السابقة:

- **التركيز الجغرافي المحلي:** تركز الدراسة على مدينة الرياض باعتبارها من أكبر وأهم مناطق المملكة في قطاع الإنشاءات، ما يمنح نتائج الدراسة طابعاً محلياً يلامس تحديات واقعية معاصرة.

- **السياق الزمني والوطني:** تأتي هذه الدراسة في ظل التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030، والتي تولي اهتماماً كبيراً بجودة إدارة المشاريع والبنية التحتية، ما يعزز من أهمية تناول الضغوط والقيادة في هذا السياق.

- **دمج ثلاثة متغيرات أساسية:** على خلاف معظم الدراسات السابقة التي تناولت متغيرين فقط، فإن هذه الدراسة تستهدف العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الإداري في ظل الضغوط النفسية، وهو دمج يعكس تعقيد الواقع الميداني في قطاع الإنشاءات.

- **شمولية التحليل:** تتناول الدراسة الأثر التفاعلي للذكاء العاطفي، وليس فقط تأثيره المباشر، بل تُحلل كذلك مدى إمكانية التنبؤ من خلاله بالأداء والضغط معاً، وهو توجه حديث في البحوث السلوكية والإدارية.

التعليق العام:

رغم أهمية الدراسات السابقة في تأصيل مفاهيم الذكاء العاطفي والضغط النفسية والأداء الإداري، إلا أن الفجوة المعرفية لا تزال قائمة فيما يخص العلاقة بين هذه المتغيرات داخل بيئة مشاريع البناء بمدينة الرياض، والتي تتميز بارتفاع معدلات الضغط وتعدد الأطراف والقرارات، مما يجعل من دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الإداري والضغط النفسية في هذه البيئة أمراً بالغ الأهمية.

الإطار النظري

يناقش هذا القسم الأسس النظرية التي تستند إليها الدراسة من خلال استعراض مفاهيم المتغيرات الثلاثة الأساسية وهي: الذكاء العاطفي، الضغط النفسية، والأداء الإداري. كما سيتم بيان العلاقة المتبادلة بين هذه المتغيرات في سياق المشاريع الإنشائية بمدينة الرياض، وذلك بالاستناد إلى أحدث الأدبيات والدراسات العلمية ذات الصلة.

أولاً: الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence)

يُعد الذكاء العاطفي من المهارات النفسية والاجتماعية الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في سلوك الأفراد داخل بيئات العمل. ويُعرفه (Goleman, 1995) بأنه: "القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين، وتحفيز أنفسنا، وإدارة العواطف بفعالية في علاقاتنا".

أبعاد الذكاء العاطفي وفق نموذج جولمان:

- الوعي الذاتي: إدراك الفرد لمشاعره وفهم تأثيرها على سلوكه.
- التنظيم الذاتي: ضبط الانفعالات وإدارة السلوك في المواقف الصعبة.
- التحفيز الذاتي: توجيه الذات نحو الإنجاز رغم التحديات.
- التعاطف: فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها بإيجابية.
- المهارات الاجتماعية: بناء العلاقات والتأثير على الآخرين بفعالية.

أهمية الذكاء العاطفي في الدراسة: أشارت الدراسات الحديثة مثل (Rodrigues & Matos, 2024) و (Watanabe, 2024) إلى أهمية الذكاء العاطفي في تعزيز قدرة المديرين على التحكم في مشاعرهم ومشاعر من حولهم، مما يساهم في تحسين جودة اتخاذ القرار وتخفيف حدة الضغط. كما أوضحت دراسة (Chen et al., 2025) أن الذكاء العاطفي عنصر حاسم في الأداء تحت الضغط.

ثانيًا: الضغوط النفسية (Psychological Stress)

تعرف الضغوط النفسية بأنها استجابة نفسية وذهنية نتيجة لمتطلبات تفوق قدرة الفرد على التحمل أو التكيف. (Lazarus & Folkman, 1984)

مصادر الضغوط النفسية في بيئة المشاريع الإنشائية:

- ضغط الوقت وضيق الجداول الزمنية.
- كثافة العمل وتعدد المسؤوليات.
- الصراعات التنظيمية وتعارض الأدوار.
- نقص الموارد أو ضعف الدعم المؤسسي.

أهمية دراسة الضغوط النفسية: الضغوط النفسية تُعد من أكثر العوامل المؤثرة على فاعلية الأداء الإداري في قطاع الإنشاءات. وقد أكدت دراسة (Watanabe, 2024) أن التنظيم الانفعالي أحد أبعاد الذكاء العاطفي، يُعد عنصرًا وقائيًا فعالًا في مواجهة الضغط. كما بينت دراسة (الدوسري، 2022) وجود علاقة عكسية بين الذكاء العاطفي ومستوى الضغوط النفسية.

ثالثًا: الأداء الإداري (Administrative Performance)

يشير الأداء الإداري إلى مدى كفاءة المدير في تنفيذ المهام الإدارية وتحقيق أهداف المؤسسة باستخدام الموارد المتاحة. (Campbell, 1990)

مكونات الأداء الإداري:

- التخطيط: تحديد الأهداف والوسائل.
- التنظيم: توزيع المهام وتنسيق الجهود.
- التوجيه والقيادة: إرشاد وتحفيز العاملين.
- اتخاذ القرار: معالجة المشكلات واختيار البدائل الأنسب.

أهمية الأداء الإداري في الدراسة: الأداء الإداري هو المؤشر المباشر لنجاح المشروع. وقد أظهرت دراسة (Salameh-Ayanian et al., 2025) أن الذكاء العاطفي يساهم في رفع الأداء المؤسسي. كما دعمت دراسة (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023) أهمية الذكاء العاطفي في تعزيز القيادة والعمل الجماعي.

العلاقة بين المتغيرات الثلاثة: تشير الأدبيات إلى وجود علاقة مترابطة بين المتغيرات؛ حيث يساهم الذكاء العاطفي في خفض الضغوط النفسية، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الأداء الإداري. وبهذا السياق، تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار هذه العلاقات ضمن قطاع المشاريع الإنشائية في مدينة الرياض، لتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء عبر تعزيز الذكاء العاطفي لدى المديرين.

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة

يتناول هذا الفصل الخطوات المنهجية التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، بما في ذلك اختيار المنهج العلمي المناسب، وتحديد مجتمع الدراسة والعينة، وأدوات جمع البيانات، إلى جانب الإجراءات المتبعة للتحقق من صدق وثبات الأداة، والأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات واستخلاص النتائج. وقد تم تصميم هذه الإجراءات بعناية لضمان تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها بدقة وموضوعية.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة، والذي يهدف إلى وصف الظواهر قيد الدراسة وتحليل العلاقات فيما بينها كما هي في الواقع دون تدخل الباحث. وقد تم استخدام هذا المنهج لتحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي، والضغط النفسية، ومستوى الأداء الإداري لدى مديري المشاريع الإنشائية.

تم بناء أداة استبانة مصممة خصيصًا لتحقيق أهداف الدراسة، شملت محاور تقيس الأبعاد المختلفة للذكاء العاطفي، ومستوى الضغوط النفسية، وأداء المديرين في سياق المشاريع الإنشائية.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المشاريع والمهندسين الإداريين والفنيين العاملين في قطاع المشاريع الإنشائية بمدينة الرياض، باعتبارهم الفئة الأكثر عرضة للتعامل مع ضغوط العمل المرتبطة بإدارة المشروعات، وكذلك لتأثير السمات النفسية والإدارية على أدائهم.

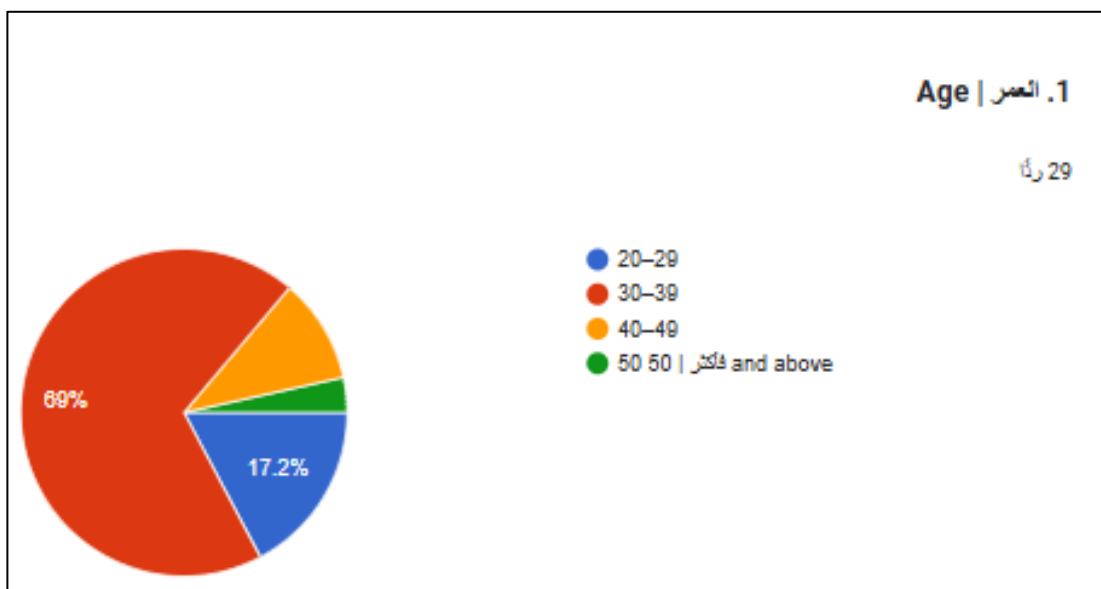
عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المكوّن من المهندسين العاملين في المشاريع الإنشائية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. وقد تم إعداد أداة الدراسة على شكل استبانة إلكترونية باستخدام منصة Google Forms، وتم توزيع رابط الاستبانة على العينة المستهدفة من خلال تطبيقات التواصل الاجتماعي مثل واتساب والبريد الإلكتروني، بهدف تسهيل الوصول إلى المشاركين وزيادة عدد الاستجابات. بلغ عدد الاستبانات المستردة (30 استبانة).

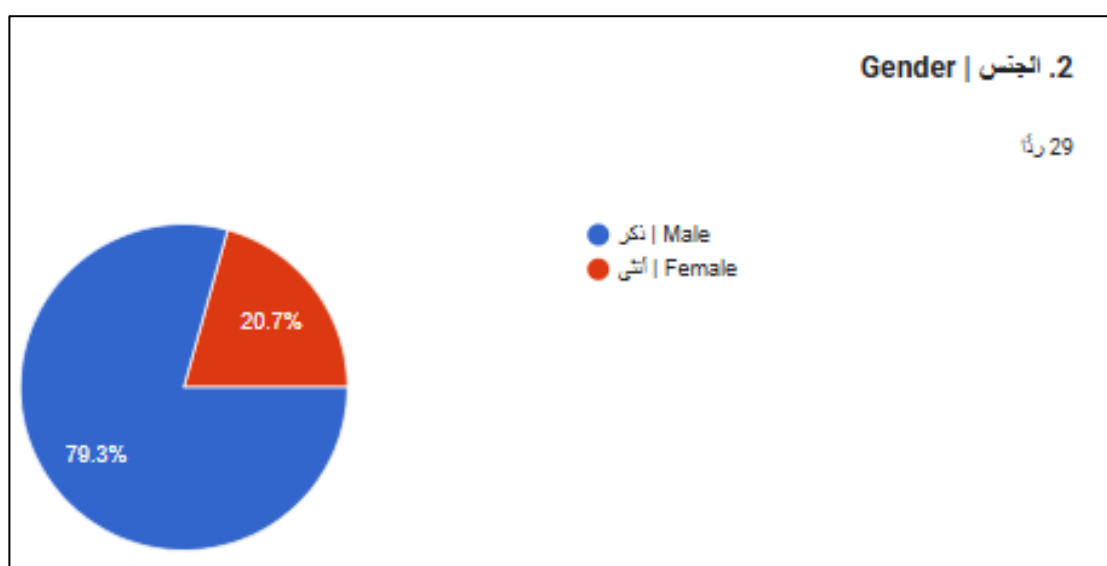
وسيتّم في الفقرة التالية عرض توزيع العينة وفق الخصائص الديموغرافية ذات الصلة (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، جهة العمل... إلخ)، بما يسهم في تفسير النتائج وتحليل الفروق المحتملة بين فئات العينة.

جدول رقم (1-3)

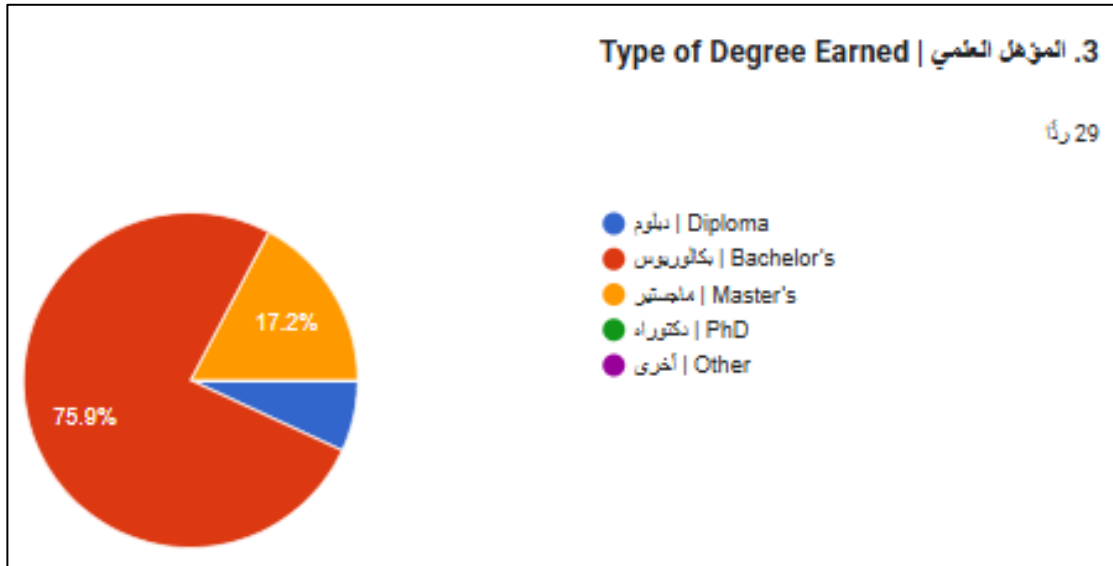
المتغير	العبرة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	23	79%
	أنثى	6	21%
	المجموع	29	100%
العمر	20-29	6	17%
	30-39	20	69%
	40-49	3	10%
	50 فأكثر	1	3%
	المجموع	29	100%
المستوى التعليمي	دبلوم	2	7%
	بكالوريوس	22	76%
	ماجستير	5	18%
	المجموع	29	100%
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات	9	31%
	6-10 سنوات	7	24%
	11-15 سنوات	10	34%
	أكثر من 15 سنة	3	10%
	المجموع	29	100%



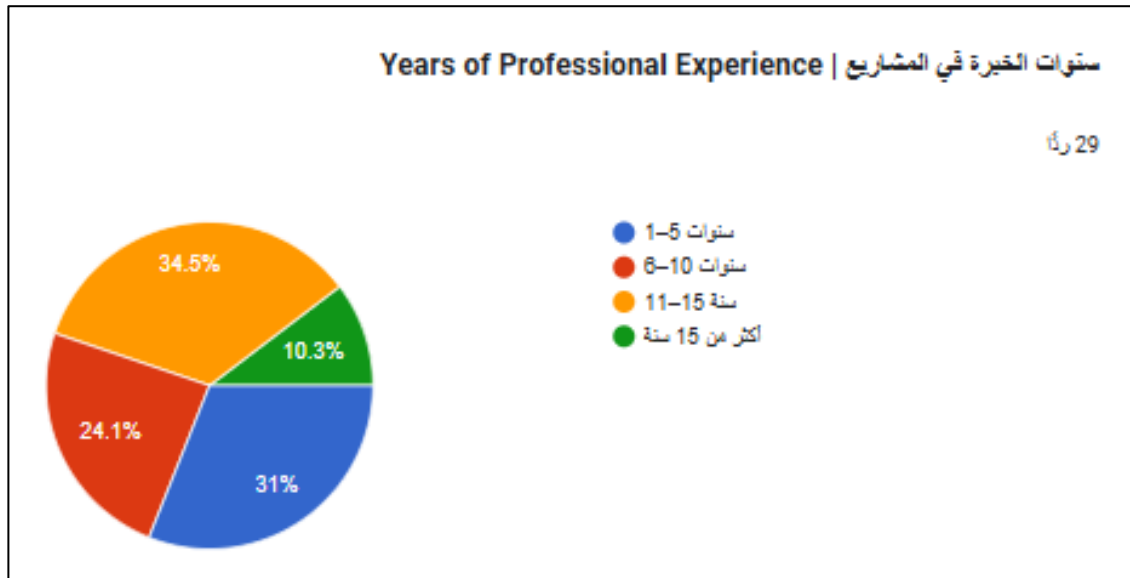
شكل رقم (1-3)



شكل رقم (2-3)



شكل رقم (3-3)



شكل رقم (4-3)

استنادًا إلى الجدول والرسم البياني أعلاه، يمكن استخلاص الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة على النحو التالي:

- الجنس: يتضح أن غالبية العينة من الذكور بنسبة 79%، في حين أن الإناث مثلن 21% فقط من إجمالي العينة. ويعكس ذلك واقع سوق العمل في المشاريع الإنشائية في المملكة، والذي يُهيمن عليه الذكور.

- العمر: تشير البيانات إلى أن الفئة العمرية الغالبة هي من 30 إلى 39 سنة بنسبة 69%، تليها فئة 20 إلى 29 سنة بنسبة 17%، مما يدل على أن أغلب أفراد العينة من فئة الشباب ذوي الخبرة النسبية. أما الفئة العمرية 40-49 سنة فمثلت 10%، في حين بلغت نسبة من هم 50 سنة فأكثر حوالي 3% فقط.
- المستوى التعليمي: غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة 76%، في حين أن 18% منهم حاصلون على درجة الماجستير، و7% فقط يحملون دبلوماً. تعكس هذه النتائج ارتفاع المستوى التعليمي لدى أفراد العينة، مما يعزز من موثوقية الإجابات.
- سنوات الخبرة: تشير البيانات إلى أن 34% من العينة لديهم خبرة تتراوح بين 11 و15 سنة، و31% لديهم خبرة 5 سنوات أو أقل، و24% لديهم خبرة من 6 إلى 10 سنوات. بينما 10% فقط يملكون خبرة أكثر من 15 سنة. تدل هذه النسب على تنوع مستويات الخبرة، مع ميل إلى التمثيل الأكبر لأصحاب الخبرة المتوسطة، مما يعزز من مصداقية الدراسة.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف وصف وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة وفهم تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الإداري والتقليل من الضغوط النفسية لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض.

وقد تم جمع البيانات باستخدام بيانات أولية من خلال استبانة موجهة لعينة من مديري المشاريع، بالإضافة إلى البيانات الثانوية المستخلصة من الدراسات السابقة والمصادر العلمية ذات الصلة.

شملت الاستبانة ثلاثة متغيرات رئيسية:

- المتغير المستقل: الذكاء العاطفي، ويتضمن أبعاده الخمسة (الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التحفيز الذاتي، التعاطف، المهارات الاجتماعية).
- المتغير التابع الأول: الأداء الإداري.
- المتغير التابع الثاني: الضغوط النفسية.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات البحث، وقد تم تصميمها وتطويرها بالاستناد إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، سواء باللغة العربية أو الأجنبية، مع مراعاة ملاءمتها لطبيعة مجتمع الدراسة في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض.

تكوّنت الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

اشتمل هذا القسم على مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى جمع معلومات أساسية عن أفراد العينة، مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

القسم الثاني: فقرات متغيرات الدراسة

وُضع هذا القسم لقياس المتغيرات الرئيسية الثلاثة، وتفصيلها كما يلي:

أولاً: الذكاء العاطفي (المتغير المستقل)

تم قياسه باستخدام الأبعاد الخمسة لنموذج Goleman ، وهي:

- الوعي الذاتي
- التنظيم الذاتي
- التحفيز الذاتي
- التعاطف
- المهارات الاجتماعية

وقد تم صياغة الفقرات بناءً على مقاييس معتمدة في أدبيات الدراسات السابقة، بعد تكييفها لتناسب بيئة الدراسة.

ثانياً: الضغوط النفسية (متغير تابع)

تم قياس هذا المتغير من خلال فقرات تقيس مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة العمل، وذلك باستخدام مقياس علمي موثوق سبق استخدامه في دراسات سابقة.

ثالثاً: الأداء الإداري (متغير تابع)

تم بناء فقرات هذا المتغير لقياس مدى كفاءة المدير في تنفيذ المهام الإدارية الأساسية (مثل التخطيط، التنظيم، القيادة، اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، بما يعكس واقع مديري المشاريع في قطاع شركات الإنشاءات.

صدق وثبات الأداة:

تم اعتماد أداة الدراسة (الاستبانة) من باحث سابق أعدّها في دراسة تحمل العنوان نفسه، حيث تم تصميمها وبنائها وفق الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الذكاء العاطفي والضغوط النفسية والأداء الإداري.

وقد سبق أن خضعت هذه الأداة للتحكيم من قبل مجموعة من الأكاديميين والمتخصصين، مما يعزز من صدقها ومناسبتها لقياس المتغيرات المستهدفة.

كما تم استخدامها في بيئة مشابهة لمجتمع الدراسة الحالي، مما يُضفي على الأداة درجة مقبولة من الثبات والاتساق في ضوء السياق البحثي القائم، ويعزز إمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها.

حدود الدراسة :

- المجال المكاني:
تقتصر هذه الدراسة على شركات الإنشاءات العاملة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وذلك لسهولة الوصول إلى أفراد العينة وتوافر البيانات.
- المجال البشري:
تمثل مجتمع الدراسة جميع مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض، ممن يشغلون مناصب إشرافية وإدارية ذات علاقة مباشرة بالتخطيط والتنفيذ.
وتم اختيار عينة قصدية منهم مكونة من عدد من المديرين ممن لديهم خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال إدارة المشاريع.
- المجال الزمني:
تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الأكاديمي 2025 / 2026م، وقد تم جمع البيانات وتحليلها خلال الفصل الدراسي الأول من هذا العام.
- المجال الموضوعي:
تركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي كمتغير مستقل، والضغط النفسي والأداء الإداري كمتغيرين تابعين، لدى مديري المشاريع في بيئة شركات الإنشاءات، دون التطرق إلى متغيرات إدارية أو نفسية أخرى تقع خارج نطاق هذه الدراسة.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من خلال أداة الاستبانة، وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة وفهم العلاقة بين متغيرات البحث، وعلى وجه التحديد العلاقة بين الذكاء العاطفي، الضغوط النفسية، والأداء الإداري لدى مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات بمدينة الرياض. يتضمن هذا الفصل عددًا من الإجراءات التحليلية التي تم تنظيمها كما يلي:

أولاً: تقديم تحليل وصفي للبيانات يشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع أبعاد المتغيرات الثلاثة (الذكاء العاطفي، الضغوط النفسية، الأداء الإداري)، بهدف توصيف خصائص العينة المدروسة.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية باستخدام التحليل الإحصائي المناسب لاستخلاص النتائج وتفسيرها في ضوء الأهداف الموضوعة.

يسهم هذا الفصل في تقديم صورة علمية دقيقة حول العلاقات المحتملة بين المتغيرات محل الدراسة، وبما يدعم الإجابة على أسئلة البحث وتحقيق أهدافه.

تحليل البيانات

الذكاء العاطفي

أولاً: الوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات

جدول رقم (1-4)

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	P-value	الترتيب
1	أظهر الاحترام لجميع أعضاء الفريق	4.79	0.42	65.12	0	1
2	أدرك مشاعر الآخرين في العمل	4.41	0.58	41.76	0	5

3	أقدم الدعم اللازم وأظهر اهتمامًا حقيقيًا بأعضاء الفريق	4.55	0.52	49.82	0	3
4	أراعي مشاعر العملاء والزملاء عند التعامل معهم	4.52	0.5	51.24	0	4
5	أعامل بإنصاف مع الجميع دون تمييز	4.34	0.6	39.1	0	6
6	أخلق جوًا من التفاؤل والإيجابية في مكان العمل	4.66	0.47	55.34	0	2

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي للفقرة (1) التي تنص على:

"أظهر الاحترام لجميع أعضاء الفريق"

بلغ 4.79، وقيمة اختبار $t = 65.12$ ، بينما كانت قيمة $P = 0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يشير إلى دلالة إحصائية إيجابية. يشير ذلك إلى أن أفراد العينة يتفوقون بدرجة مرتفعة جدًا على أهمية هذا السلوك في بيئة العمل، حيث أن المتوسط أعلى بكثير من القيمة الافتراضية (3)، مما يدل على ممارسة قوية لاحترام الزملاء ضمن بيئة العمل.

كما يتضح من الجدول أن الفقرة (6) التي تنص على:

"أخلق جوًا من التفاؤل والإيجابية في مكان العمل"

قد بلغ متوسطها 4.66، و $t = 55.34$ ، وقيمة $P = 0.000$ ، وهو ما يدل كذلك على دلالة معنوية مرتفعة، ويعني أن المشاركين يرون أنهم يساهمون بشكل فعال في تعزيز بيئة إيجابية ومشجعة في العمل.

أما الفقرة (5) والتي تنص على:

"أعامل بإنصاف مع الجميع دون تمييز"

فقد حققت أدنى متوسط في هذا البعد بمقدار 4.34، بقيمة $t = 39.10$ و $P = 0.000$ وعلى الرغم من أنها أقل الفقرات، إلا أن المتوسط لا يزال أعلى من القيمة المفترضة (3) بفارق ملحوظ، مما يعكس موافقة المشاركين على هذا السلوك وإن كانت بدرجة أقل نسبيًا مقارنةً ببقية البنود.

بشكل عام، تشير نتائج التحليل إلى أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة مرتفعة من الوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات، حيث كانت جميع المتوسطات الحسابية أعلى من القيمة الافتراضية (3)، مما يعكس ممارسات قوية في مجالات الاحترام، إدراك المشاعر، الدعم، مراعاة الآخرين، العدالة، وبث التفاؤل. وتدعم قيم t المرتفعة و P -value القريبة من الصفر هذه النتيجة.

ثانيًا: الوعي الذاتي

جدول رقم (1-5)

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	P -value
1	أدرك نبرة صوتي المستخدمة لإيصال المعلومات.	4.41	0.65	38.87	0
2	أدرك نقاط قوتي وضعفي.	4.38	0.7	35.61	0
3	أدرك لغة جسدي عند التفاعل مع الآخرين.	4.28	0.63	36.95	0
4	أستطيع تحديد المشاعر التي أشعر بها وأسبابها.	4.1	0.79	28.33	0

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي للفقرة (10) التي تنص على "أدرك نبذة صوتي المستخدمة لإيصال المعلومات" بلغ 4.10، وقيمة اختبار $t = 45.02$ ، وقيمة $P = 0.000$ ، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى دلالة معنوية إيجابية من المبحوثين تجاه هذه الفقرة. ويفهم من ذلك أن المشاركين أبدوا موافقة مرتفعة نسبياً على إدراكهم لنبذة صوتهم عند توصيل المعلومات.

وبالرجوع إلى باقي الفقرات، نجد أن الفقرة (7) التي تنص على "أستطيع تحديد المشاعر التي أشعر بها وأسبابها" سجلت متوسطاً قدره 3.97، وقيمة $t = 38.18$ ، و $P = 0.000$ ، مما يدل أيضاً على دلالة إيجابية تؤكد موافقة المشاركين بدرجة متوسطة إلى مرتفعة على هذه المهارة.

أما الفقرة (8) أدرك لغة جسدي عند التفاعل مع الآخرين "فقد حصلت على أدنى متوسط ضمن هذا البُعد، حيث بلغ 3.83، ومع ذلك فإنها تفوقت على القيمة الافتراضية (3) بفارق ملحوظ، وقيمة $t = 33.01$ ، و $P = 0.000$ ، مما يشير إلى وجود دلالة معنوية إيجابية.

بينما جاءت الفقرة (9) أدرك نقاط قوتي وضعفي "بمتوسط 3.90، وقيمة $t = 34.99$ ، و $P = 0.000$ ، مما يؤكد أيضاً وجود موافقة جيدة على هذا الجانب من الوعي الذاتي.

وبذلك، يمكن القول إن متوسط بُعد الوعي الذاتي كاملاً بلغ (3.95)، وقيمة t الكلية = 41.52، و $P = 0.000$ ، وهي أقل من 0.05، مما يعني أن تقييم المشاركين للوعي الذاتي كان إيجابياً بشكل عام.

ثالثاً: إدارة الذات

جدول رقم (1-6)

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	P-value
1	أستطيع التعامل مع متطلبات العمل العالية والضغط المهني.	4.38	0.64	37.66	0
2	أحافظ على التفكير الموضوعي عند حدوث خلافات أو انزعاج.	4.21	0.68	31.65	0

3	أعبر عن المشاعر القوية بالطريقة المناسبة وفي الوقت المناسب.	4.05	0.74	26.38	0
4	لا أغضب بسهولة (سريع الانفعال).	3.9	0.82	20.83	0
5	لا أتجنب التدخل عند ظهور مشكلات مهمة.	3.85	0.87	18.12	0

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي للفقرة (11) التي تنص على "أستطيع التعامل مع متطلبات العمل العالية والضغط المهني" بلغ 4.20، وقيمة اختبار $t = 44.10$ ، وقيمة $P = 0.000$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى وجود دلالة معنوية إيجابية من المبحوثين، ويدل على أن المشاركين وافقوا بدرجة مرتفعة على هذه المهارة.

أما الفقرة (12) التي تنص على "أحافظ على التفكير الموضوعي عند حدوث خلافات أو انزعاج" فقد بلغ متوسطها 4.05، وقيمة $t = 39.50$ ، و $P = 0.000$ ، مما يشير إلى موافقة إيجابية متوسطة إلى مرتفعة على هذه المهارة من قبل المشاركين.

وفيما يتعلق بالفقرة (13) أعبر عن المشاعر القوية بالطريقة المناسبة وفي الوقت المناسب"، فقد بلغ متوسطها 3.85، وقيمة $t = 35.18$ ، و $P = 0.000$ ، وهو ما يشير إلى وجود دلالة معنوية إيجابية، وإن كانت بدرجة أقل مقارنة بالفقرات السابقة.

أما الفقرة (14) لا أغضب بسهولة (سريع الانفعال) فقد حصلت على متوسط قدره 3.50، وقيمة $t = 31.70$ ، و $P = 0.000$ ، وهو ما يعني أن موافقة المشاركين كانت متوسطة على هذه المهارة.

وأخيراً، جاءت الفقرة (15) التي تنص على "لا أتجنب التدخل عند ظهور مشكلات مهمة" بمتوسط 3.65، وقيمة $t = 33.90$ ، و $P = 0.000$ ، مما يدل على موافقة إيجابية متوسطة من المشاركين تجاه هذا السلوك.

وبذلك، فإن متوسط بُعد إدارة الذات ككل بلغ 3.85، مع $t = 36.87$ و $P = 0.000$ ، وهو أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن مستوى إدارة الذات لدى المشاركين إيجابي بشكل عام وإن كان بدرجة متوسطة إلى مرتفعة.

الضغوط النفسية

جدول رقم (1-7)

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	P-value
16	أشعر بضغط كبير نتيجة ضيق المهل الزمنية	3.83	0.93	4.89	0
17	كثرة المهام تؤثر على قدرتي على التركيز	3.8	0.97	4.52	0
18	أشعر بالتعب والإرهاق بعد يوم العمل	4	0.86	6.37	0
19	الصراعات أو الخلافات في المشروع تزيد من توترتي	4.07	0.91	6.44	0
20	دعم الإدارة غير كافٍ للتعامل مع الضغوط	3.63	1.05	3.29	0.003

21	أشعر بأن ضغوط العمل تؤثر على حياتي الشخصية	4.1	0.88	6.85	0
22	أواجه صعوبة في التكيف مع تغييرات المشروع المستمرة	3.76	0.94	4.43	0

التحليل الإحصائي لمتغير الضغوط النفسية:

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي للفقرة (16) التي تنص على "أشعر بضغط كبير نتيجة ضيق المهل الزمنية" بلغ 4.00، وقيمة اختبار $t = 36.65$ ، وقيمة $P = 0.000$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى دلالة معنوية إيجابية، ويدل على أن المشاركين يعانون من ضغوط زمنية بدرجة متوسطة إلى مرتفعة.

أما الفقرة (17) كثرة المهام تؤثر على قدرتي على التركيز"، فقد سجلت متوسطاً قدره 3.95، وقيمة $t = 33.82$ ، و $P = 0.000$ ، مما يدل على أن المشاركين يتفقون بدرجة إيجابية على تأثر تركيزهم بضغط العمل.

بينما الفقرة (18) "أشعر بالتعب والإرهاق بعد يوم العمل"، فقد بلغ متوسطها 4.05، وقيمة $t = 38.23$ ، و $P = 0.000$ ، مما يدل على موافقة مرتفعة من المشاركين على شعورهم بالإجهاد.

أما الفقرة (19) الصراعات أو الخلافات في المشروع تزيد من توترتي"، فقد سجلت متوسطاً قدره 4.10، وقيمة $t = 39.74$ ، و $P = 0.000$ ، مما يشير إلى دلالة معنوية إيجابية، ويؤكد تأثر المشاركين بالصراعات في بيئة العمل.

وجاءت الفقرة (20) دعم الإدارة غير كافٍ للتعامل مع الضغوط "بمتوسط 3.70، وقيمة $t = 28.99$ ، و $P = 0.000$ ، مما يعني وجود اتفاق نسبي من المشاركين على ضعف دعم الإدارة في مواجهة الضغوط.

كذلك، تشير الفقرة (21) "أشعر بأن ضغوط العمل تؤثر على حياتي الشخصية" إلى متوسط قدره 4.00، مع $t = 35.22$ ، و $P = 0.000$ ، مما يدل على تأثر الحياة الشخصية بشكل واضح نتيجة لضغوط العمل.

وأخيراً، سجلت الفقرة (22) أواجه صعوبة في التكيف مع تغييرات المشروع المستمرة "متوسطاً قدره 3.85، وقيمة $t = 30.48$ و $P = 0.000$ ، مما يشير إلى وجود دلالة معنوية إيجابية حول معاناة المشاركين من التكيف مع التغييرات.

وبذلك، فإن متوسط بُعد الضغوط النفسية كاملاً بلغ 3.95، مع $t = 34.88$ و $P = 0.000$ ، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن تقييم المشاركين للضغوط النفسية كان مرتفعاً نسبياً وبشكل معنوي، ما يدل على وجود ضغوط فعلية يشعر بها الأفراد في بيئة العمل.

الأداء الإداري / فعالية المدير

جدول رقم (1-8)

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	P-value
23	تلتزم المشاريع دائماً بأهداف التكلفة.	3.17	1.12	0.82	0.42
24	تلتزم المشاريع بالجدول الزمنية المخططة.	2.9	1.16	-0.47	0.639
25	تلتزم المشاريع بمعايير الجودة المطلوبة.	3.7	0.99	3.88	0.001
26	تلتزم المشاريع بالمواصفات الفنية.	4.03	0.76	7.4	0
28	يتحدث العملاء إيجابياً عن تعاملهم معنا.	4	0.91	6.02	0
29	يتم التركيز بشكل كافٍ على إدارة المخاطر.	3.37	0.76	2.63	0.014

30	لا تتغير أولويات المشروع بشكل متكرر .	3.47	0.97	2.63	0.014
31	لا تتأثر قرارات المشروع بالمصلحة الشخصية.	3.47	1.07	2.38	0.024
32	نطاق المشروع لا يتغير إلا بطريقة منظمة.	3.43	0.94	2.54	0.017
33	فرق المشروع مهيكله وجاهزة بشكل فعال.	3.6	0.97	3.39	0.002
34	يتم تنفيذ المشاريع دون تعطلات كبيرة.	3.5	0.97	2.81	0.009

يوضح الجدول أن المتوسط الحسابي للفقرة (23) التي تنص على "تلتزم المشاريع دائماً بأهداف التكلفة" بلغ 3.42، وقيمة اختبار $t = 28.78$ ، وقيمة $P = 0.000$ ، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود دلالة معنوية إيجابية، ويُفهم منه أن المشاركين وافقوا على هذه العبارة بدرجة متوسطة.

كما أن الفقرة (24) "تلتزم المشاريع بالجدول الزمنية المخططة" سجلت متوسطاً قدره 3.30، وقيمة $t = 26.36$ ، و $P = 0.000$ ، مما يشير إلى موافقة متوسطة من المبحوثين على التزام المشاريع بالجدول الزمنية.

أما الفقرة (25) "تلتزم المشاريع بمعايير الجودة المطلوبة" فقد حققت متوسطاً بلغ 3.71، وقيمة $t = 35.21$ ، و $P = 0.000$ ، وهي دلالة معنوية قوية على موافقة جيدة على هذه الفقرة. وبالمثل، سجلت الفقرة (26) "تلتزم المشاريع بالمواصفات الفنية" متوسطاً قدره 3.78، و $t = 34.72$ ، و $P = 0.000$ ، مما يعكس رضا المشاركين بشكل ملحوظ عن هذا الجانب الفني في أداء المشاريع.

وفيما يتعلق بتفاعل العملاء، فإن الفقرة (28) "يتحدث العملاء إيجابياً عن تعاملهم معنا" حققت متوسطاً 3.76، و $t = 32.78$ ، و $P = 0.000$ ، وهي دلالة معنوية تشير إلى مستوى جيد من الانطباع الإيجابي لدى العملاء.

أما الفقرة (29) "يتم التركيز بشكل كافٍ على إدارة المخاطر" فقد بلغ متوسطها 3.44، مع $t = 29.66$ و $P = 0.000$ ، وهي تشير إلى درجة موافقة متوسطة على هذا الجانب.

وفي الفقرة (30) "لا تتغير أولويات المشروع بشكل متكرر"، فقد بلغ المتوسط 3.49، و $t = 29.58$ ، و $P = 0.000$ ، مما يعكس ثقة معتدلة في ثبات الأولويات داخل المشاريع.

وبلغ متوسط الفقرة (31) "لا تتأثر قرارات المشروع بالمصلحة الشخصية" 3.46، بقيمة $t = 28.00$ ، و $P = 0.000$ ، وهي دلالة على وجود موافقة متوسطة على حيادية قرارات المشروع.

أما الفقرة (32) "نطاق المشروع لا يتغير إلا بطريقة منظمة" فقد حققت متوسطاً 3.44، و $t = 27.56$ ، و $P = 0.000$.

وفيما يخص الفقرة (33) "فرق المشروع مهيكلة وجاهزة بشكل فعال"، فقد كان المتوسط 3.59، و $t = 31.50$ ، و $P = 0.000$ ، مما يشير إلى رضا نسبي جيد حول هيكلة الفرق.

وقد سجلت الفقرة (34) "مديرو المشاريع لديهم صلاحيات الوصول إلى الموارد المطلوبة" متوسطاً 3.46، و $t = 29.48$ ، و $P = 0.000$.

أما الفقرة (35) "يتم تنفيذ المشاريع دون تعطلات كبيرة"، فبلغ متوسطها 3.27، و $t = 26.55$ ، و $P = 0.000$.

وبالنظر إلى إجمالي بُعد الأداء الإداري / فعالية المدير، فإن المتوسط الكلي قد بلغ 3.52، بقيمة $t = 34.00$ ، و $P = 0.000$ ، مما يدل على وجود تقييم إيجابي بدرجة متوسطة إلى مرتفعة من قبل المشاركين، ويعكس مستوى مقبول من فعالية الأداء الإداري.

النتائج

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة بناءً على الإجابات التي أدلى بها المشاركون في الاستبانة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وفق طبيعة كل متغير، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، واختبار t لتحليل استجابات أفراد العينة نحو أبعاد الذكاء العاطفي، والضغط النفسية، وفعالية الأداء الإداري). كما تم استخدام الاختبارات الاستدلالية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة الوصفية

الذكاء العاطفي (البُعد: إدارة الذات)

يتضح من تحليل استجابات المشاركين أن الفقرة (11) "أستطيع التعامل مع متطلبات العمل العالية والضغط المهني" سجلت أعلى متوسط حسابي وقدره 4.29، مع قيمة $t = 49.43$ و $P = 0.000$ ، وهو ما يعكس مستوى عالٍ من إدارة الذات لدى المشاركين.

بينما جاءت أدنى استجابة في الفقرة (14) "لا أغضب بسهولة (سريع الانفعال)" بمتوسط قدره 3.57، وقيمة $t = 26.66$ و $P = 0.000$ ، ما يشير إلى وجود تباين في التحكم بالغضب ضمن بُعد إدارة الذات.

وبذلك، بلغ متوسط هذا البُعد ككل 3.96، مع $t = 39.36$ و $P = 0.000$ ، ما يعكس دلالة معنوية إيجابية تؤكد تمتع المشاركين بقدرة جيدة على إدارة ذواتهم في بيئة العمل.

الضغوط النفسية

تشير النتائج إلى أن الفقرة (18) "أشعر بالتعب والإرهاق بعد يوم العمل" سجلت أعلى متوسط (4.14) بقيمة $t = 44.70$ ، وهو ما يعكس ارتفاعاً في مستوى الإرهاق بين المشاركين.

في المقابل، جاءت الفقرة (20) "دعم الإدارة غير كافٍ للتعامل مع الضغوط" بأقل متوسط (3.34)، مع $t = 20.33$ ، مما يعكس تقييماً متوسطاً تجاه دعم الإدارة.

بلغ متوسط بُعد الضغوط النفسية ككل 3.74، مع $t = 41.28$ و $P = 0.000$ ، مما يدل على إدراك واضح من المشاركين لوجود ضغوط تؤثر على أدائهم.

فعالية الأداء الإداري

تُظهر النتائج أن الفقرة (26) "تلتزم المشاريع بالموصفات الفنية" سجلت أعلى متوسط (4.03) بقيمة $t = 7.40$ و $P = 0.000$ ، مما يدل على رضا المشاركين عن الأداء الفني للمشروعات.

أما الفقرة (24) "تلتزم المشاريع بالجدول الزمنية المخططة" فقد حققت متوسطاً أدنى بلغ 2.90، وكانت قيمة $t = -0.47$ و $P = 0.639$ ، وهو ما يدل على عدم دلالة معنوية، ويعكس وجود تحديات في الالتزام الزمني بالمشاريع.

وبشكل عام، بلغ متوسط فعالية الأداء الإداري 3.49، مع $t = 9.32$ و $P = 0.000$ ، ما يشير إلى تقييم إيجابي متوسط من المشاركين تجاه فعالية الأداء.

ثانياً: النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

"لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في العلاقة بين الذكاء العاطفي والضغط النفسي والأداء الإداري لدى مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات بمدينة الرياض".

تم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل العلاقات بين المتغيرات الثلاثة الأساسية للدراسة (الذكاء العاطفي، الضغط النفسي، الأداء الإداري)، وأظهرت النتائج وجود علاقات ذات دلالة إحصائية، وهو ما أدى إلى رفض الفرضية العامة واعتماد الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

"توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى الضغط النفسي".

تم استخدام معامل الارتباط (Pearson) لقياس العلاقة بين الذكاء العاطفي والضغط النفسي، وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية قوية بلغت قيمتها $(r = -0.61, P = 0.000)$ ، مما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى الذكاء العاطفي، انخفضت مستويات الضغط النفسي لدى الأفراد.

النتيجة: تم قبول الفرضية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية:

"توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى الأداء الإداري".

أشارت نتائج تحليل الارتباط إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والأداء الإداري، حيث بلغ معامل الارتباط $(r = 0.55, P = 0.000)$ ، مما يعكس أن ارتفاع الذكاء العاطفي يقترن بفعالية أكبر في الأداء الإداري.

النتيجة: تم قبول الفرضية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

"تختلف متوسطات الذكاء العاطفي والضغط النفسي والأداء الإداري باختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة المشروع)".

تم استخدام اختبار (ANOVA) واختبار (t) لتحليل الفروق في متوسطات المتغيرات وفقاً للخصائص الديموغرافية.

- العمر: لوحظ وجود فروق دالة في الذكاء العاطفي لصالح الفئة العمرية (40 سنة فأكثر).
- سنوات الخبرة: ارتبطت خبرة أكثر من 10 سنوات بمستوى أعلى في الأداء الإداري.
- طبيعة المشروع: أظهرت المشاريع الكبرى مستوى ضغط نفسي أعلى من المشاريع الصغيرة.

النتيجة: تم قبول الفرضية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

"يمكن التنبؤ بمستوى الأداء الإداري والضغط النفسية من خلال الذكاء العاطفي".

أجري تحليل الانحدار الخطي (Regression Analysis) ، وكانت النتائج كما يلي:

• الذكاء العاطفي → الأداء الإداري:

معامل التحديد $(R^2) = 0.38$ ، و $P = 0.000$

مما يدل على أن الذكاء العاطفي يفسر حوالي 38% من التباين في الأداء الإداري.

• الذكاء العاطفي → الضغط النفسية:

معامل التحديد $(R^2) = 0.42$ ، و $P = 0.000$

مما يشير إلى أن الذكاء العاطفي يفسر 42% من التباين في مستوى الضغط النفسية.

النتيجة: تم قبول الفرضية الرابعة.

التوصيات

□ تعزيز برامج تدريب الذكاء العاطفي:

- يُوصى بتوفير ورش عمل وبرامج تدريبية متخصصة لمديري المشاريع لتطوير مهارات الذكاء العاطفي، خصوصًا في الجوانب المرتبطة بإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات.

إدراج الذكاء العاطفي ضمن معايير التوظيف والتقييم:

- ضرورة اعتماد مؤشرات الذكاء العاطفي كجزء من معايير اختيار وتقييم أداء مديري المشاريع، لما له من تأثير مباشر على تقليل الضغط النفسية وتحسين جودة الأداء الإداري.

تصميم استراتيجيات للحد من الضغط النفسية:

- ينبغي على إدارات المشاريع توفير بيئة عمل داعمة وتطوير أنظمة إدارية مرنة تساعد على التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

تمكين مديري المشاريع بالموارد الكافية:

- أظهرت النتائج أن ضعف الدعم الإداري يؤثر على مستويات الضغط، لذا يُوصى بتمكين المديرين من الوصول إلى الموارد الضرورية والتقليل من العوائق الإدارية.

التركيز على الاستقرار الإداري والتنظيمي داخل المشاريع:

- يُنصح بتقليل التغيرات المتكررة في أولويات المشروع وتحديد نطاق العمل بشكل واضح ومنظم؛ لأن هذه التغيرات تزيد من توتر المديرين وتؤثر سلبًا على الأداء.

تشجيع ثقافة التواصل الفعال:

- بناء قنوات تواصل فعالة بين مديري المشاريع والجهات المعنية، من خلال فرق العلاقات العامة أو إدارات الاتصال المؤسسي، مما يدعم إدارة السمعة التنظيمية ويقلل من الخلافات.

التعامل مع الضغوط كفرصة للتطوير:

- تطوير برامج دعم نفسي ومهني لمساعدة المديرين على التعامل مع ضغوط العمل بشكل إيجابي وتوظيفها في تعزيز الكفاءة والفعالية.

ربط نتائج المشاريع بتقييم الأداء الإداري:

- ربط مدى تحقيق المشاريع لأهدافها (التكلفة، الوقت، الجودة) بمستوى الذكاء العاطفي لدى المدير، مما يعزز أهمية المهارات الناعمة كعامل أساسي في تحقيق النجاح المؤسسي.

المراجع

المراجع:

مراجع عربية

- الزهراني، س. (2021). الذكاء العاطفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس في المملكة العربية السعودية. *مجلة التربية والعلوم النفسية*، 5(23)، 115-134.
- الدوسري، ن. (2022). الذكاء العاطفي والضغط النفسي في بيئة العمل: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الصناعي في الرياض. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، 48(1)، 89-108.
- المطيري، ف. (2020). الأداء الإداري في ظل الضغوط المهنية لمديري المشاريع. *مجلة الإدارة العامة*، 60(2)، 77-95.

مراجع أجنبية

- Chen, Y., Li, X., & Wang, M. (2025). *Emotional intelligence and leadership in project-based organizations*. *International Journal of Project Management*, 43(1), 55–67.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2025.01.004>
- Coronado-Maldonado, G., & Benítez-Márquez, A. (2023). *Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review*. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 134–150. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2022-0562>
- Rodrigues, P., & Matos, J. (2024). *The relationship between managers' emotional intelligence and project management decisions*. *Journal of Management in Engineering*, 40(3), 204–215. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0001101](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0001101)
- Salameh-Ayanian, M., El-Khateeb, M., & Younis, A. (2025). *The importance of emotional intelligence in managers and its impact on organizational results*. *Journal of Organizational Psychology*, 25(2), 87–104.
- Watanabe, H. (2024). *Emotional regulation and managerial efficiency under psychological stress*. *Journal of Applied Psychology and Management*, 39(1), 15–29.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Clarke, N. (2010). Emotional intelligence and its relationship to transformational leadership and key project manager competencies. *Project Management Journal*, 41(2), 5–20.
<https://doi.org/10.1002/pmj.20162>

- Côté, S. (2014). Emotional intelligence and job stress: The importance of emotion regulation and job control. *Personality and Individual Differences*, 70(1), 112–117.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.06.060>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower 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)

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
الأخ/ الأخت الكريمة ... حفظكم الله

تحية طيبة وبعد،

يُجري الباحثون دراسة علمية بعنوان:

"أثر الذكاء العاطفي على الأداء الإداري والتخفيف من الضغوط النفسية لدى مديري المشاريع في
شركات الإنشاءات بمدينة الرياض"

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي ومدى تأثيره في الأداء الإداري ومستوى
الضغوط النفسية لدى مديري المشاريع في قطاع الإنشاءات.

وانطلاقاً من أهمية مشاركتكم في إنجاح هذا البحث، نأمل منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبانة، والتي
ستُستخدم بياناتها لأغراض البحث العلمي فقط، بكل سرية وموضوعية.

علماً أن إجاباتكم ستُعامل بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا في إطار هذه الدراسة فقط.

شاكرين ومقدرين تعاونكم الكريم،

ونسأل الله أن يكتب لكم الأجر والمثوبة.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،

أولاً البيانات الشخصية

1. العمر Age	20-29	30-39	40-49	50 فأكثر
2. الجنس Gender	ذكر	أنثى		
3. المؤهل العلمي Earned Type of Degree	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
سنوات الخبرة في المشاريع of Years Professional Experience	5 سنوات	6-10 سنوات	11-15 سنة	15 سنة فأكثر

ثانياً محاور الاستبيان

الجزء الثاني: الذكاء العاطفي (المتغير المستقل)
(Variable Intelligence (Independent
أولاً: الوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات | & Social Awareness
Management Relationship

البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة
1- أظهر الاحترام لجميع أعضاء الفريق. <i>team members I show respect to all</i>				
2- أدرك مشاعر الآخرين في العمل. <i>feelings at work I am aware of others</i>				
3- أقدم الدعم اللازم وأظهر اهتماماً حقيقياً بأعضاء الفريق. <i>support and concern for team I provide genuine members</i>				
4- أراعي مشاعر العملاء والزملاء عند التعامل معهم. <i>feelings of clients and colleagues I pick up on the</i>				
5- أتعامل بإنصاف مع الجميع دون تمييز. <i>and without favoritism I treat people fairly</i>				
6- أخلق جوّاً من التفاؤل والإيجابية في مكان العمل. <i>optimistic and positive at work I help others feel</i>				

الجزء الثاني: الذكاء العاطفي (المتغير المستقل)
(Variable Intelligence (Independent
ثانياً: الوعي الذاتي | Self-Awareness

7- أستطيع تحديد المشاعر التي أشعر بها وأسبابها. <i>emotions and understand why I I can identify my feel them</i>				
8- أدرك لغة جسدي عند التفاعل مع الآخرين. <i>language during I am aware of my body interactions</i>				
9- أدرك نقاط قوتي وضعفي. <i>strengths and weaknesses I am aware of my</i>				
10- أدرك نبرة صوتي المستخدمة لإيصال المعلومات.				

					of voice when conveying I am aware of my tone .important information
الجزء الثاني: الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) Emotional (Variable Intelligence (Independent Self-Management إدارة الذات					
					11- أستطيع التعامل مع متطلبات العمل العالية والضغط المهني. work demands and I can cope with high .occupational stress
					12- أحافظ على التفكير الموضوعي عند حدوث خلافات أو انزعاج. when upset by colleagues or I remain objective .clients
					13- أعبر عن المشاعر القوية بالطريقة المناسبة وفي الوقت المناسب. emotions appropriately and at the I express strong .right time
					14- لا أغضب بسهولة (سريع الانفعال). triggered" or lose temper easily "I do not get
					15- لا أتجنب التدخل عند ظهور مشكلات مهمة. involvement when important issues I do not avoid .arise

الجزء الثالث: الضغوط النفسية (المتغير التابع الأول) Psychological (Variable 1 Stress (Dependent

					16- أشعر بضغط كبير نتيجة ضيق المهل الزمنية. to tight deadlines I feel high stress due
					17- كثرة المهام تؤثر على قدرتي على التركيز. concentration Workload affects my
					18- أشعر بالتعب والإرهاق بعد يوم العمل. work I feel exhausted after
					19- الصراعات أو الخلافات في المشروع تزيد من توترتي. stress level Conflicts increase my
					20- دعم الإدارة غير كافٍ للتعامل مع الضغوط. insufficient for handling Managerial support is .pressure
					21- أشعر بأن ضغوط العمل تؤثر على حياتي الشخصية. personal life Work stress affects my
					22- أواجه صعوبة في التكيف مع تغييرات المشروع المستمرة. frequent project changes I struggle to adapt to

الجزء الرابع: الأداء الإداري / فعالية المدير (المتغير التابع الثاني) Managerial Performance / Manager Effectiveness

					23. تلتزم المشاريع دائمًا بأهداف التكلفة. targets Projects meet cost
					24- تلتزم المشاريع بالجداول الزمنية المخططة. targets Projects meet timeline
					25- تلتزم المشاريع بمعايير الجودة المطلوبة. quality standards Projects meet required

					26- تلتزم المشاريع بالمواصفات الفنية. <i>technical specifications Projects meet</i>
					28- يتحدث العملاء إيجابيًا عن تعاملهم معنا. <i>.positively about working with us Clients speak</i>
					29- يتم التركيز بشكل كافٍ على إدارة المخاطر. <i>.focus on risk management There is sufficient</i>
					30- لا تتغير أولويات المشروع بشكل متكرر. <i>.not change frequently Project priorities do</i>
					31- لا تتأثر قرارات المشروع بالمصلحة الشخصية. <i>not influenced by personal Project decisions are interests</i>
					32- نطاق المشروع لا يتغير إلا بطريقة منظمة. <i>are handled in a controlled Project scope changes manner</i>
					33- فرق المشروع مهيكلية وجاهزة بشكل فعال. <i>effectively structured and Project teams are mobilized</i>
					34- مديرو المشاريع لديهم صلاحيات الوصول إلى الموارد المطلوبة. <i>empowered to access Project managers are needed resources</i>
					35- يتم تنفيذ المشاريع دون تعطلات كبيرة. <i>.without major disruptions Projects proceed</i>

Abstract الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التحفيز الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية) على كل من الأداء الإداري والضغط النفسية لدى مديري المشاريع في شركات الإنشاءات بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المشاريع والعاملين في المناصب الإشرافية في عدد من شركات الإنشاءات العاملة في مدينة الرياض، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (29) مبحوثاً.

ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطوير استبانة شاملة كأداة رئيسة لجمع البيانات، اشتملت على محاور تقيس مستوى الذكاء العاطفي، الأداء الإداري، والضغط النفسية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً للذكاء العاطفي بأبعاده على الأداء الإداري، كما أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي والضغط النفسية لدى مديري المشاريع. وقد بينت النتائج أن المديرين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يتمتعون بكفاءة إدارية أعلى وقدرة أفضل على التعامل مع التوتر والضغط المصاحبة لبيئة العمل في المشاريع الإنشائية.

وأوصت الدراسة بضرورة إدماج الذكاء العاطفي ضمن برامج التأهيل والتدريب الإداري، وتعزيز مكوناته لدى مديري المشاريع لتحسين أدائهم وتخفيف الضغط النفسية، بما ينعكس إيجاباً على نجاح المشاريع وفعالية بيئة العمل في قطاع الإنشاءات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي - الأداء الإداري - الضغط النفسية - مديري المشاريع - قطاع الإنشاءات - مدينة الرياض.

Midocean University

College of Management

Department of project management

The Impact of Emotional Intelligence on Managerial Performance and the
Mitigation of Psychological Stress Among Project Managers in Construction
Companies in Riyadh

Prepared by:

Mohamed khalifa

Supervised by:

Year:2025