

خطة البحث

دور الذكاء العاطفي كسمة لدى القادة وتأثيرها في زيادة أرباح الشركات

إعداد الباحثة/

أماني عبدالله العتيبي

إشراف/

الدكتورة/ مياروليد

فهرس المحتويات

المحتويات

3	مقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
4	أهمية الدراسة:
4	الأهمية العلمية:
6	تساؤلات الدراسة:
7	فرضيات الدراسة:
8	المنهجية المقترحة:
10	مصادر البحث:
11	المراجع:

مقدمة:

سيتناول هذا البحث دور الذكاء العاطفي كسمة في القادة وتأثيره في زيادة أرباح الشركات، فالدراسة تفترض أن هناك تأثيراً كبيراً من سمة الذكاء العاطفي في القادة على الأداء القيادي وتحقيق الأهداف التنظيمية، فالدراسة تهدف إلى استكشاف العلاقة هذا التأثير بين الذكاء العاطفي لدى القادة والأداء المالي للمؤسسات (الباحث، 2024).

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات في المملكة العربية السعودية تحولات كبيرة ضمن رؤية 2030، حيث تسعى لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الربحية والاستدامة في بيئة تتطلب مهارات قيادية متقدمة (vision20230,2024a). لذا تظهر الحاجة إلى استكشاف دور الذكاء العاطفي لدى القادة السعوديين وكيفية تأثيره على زيادة أرباح المؤسسات في ظل التقدم والتركيز على تنمية القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية (vision20230,2024b)، وأكدت الباحث في دراسته الشهري وآخرون (2020) بأنه هناك نقص الدراسات التي تسلط الضوء على أهمية الذكاء العاطفي في النجاح المالي. أما على المستوى العربي، ذكر إكريم، (2019) بأنه تعاني المؤسسات من تحديات في معرفة علاقة مستوى الذكاء العاطفي وفعاليتها في أداء فرق عمل المشاريع في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة مثلاً. وأكد الشهري وآخرون (2020) من جهة أخرى بأن القيادة التحويلية كانت لها التأثير الأكبر، حيث تفسر حوالي 76% من التغيرات في إدارة رأس المال البشري. أذن سوف يسد هذا البحث الفجوة المعرفية للمؤسسات التي تعاني من تحديات اقتصادية وتنظيمية تستدعي استراتيجيات قيادة فعالة لتعزيز الأداء المالي. وعلى الصعيد العالمي، تدرك المؤسسات أهمية العوامل النفسية والعاطفية في القيادة لتحقيق النجاح المالي، وأكد كرين و وسيلي (2021) في دراستهما دور الذكاء العاطفي في الأداء التنظيمي وخلصا إلى أن بعض الكفاءات العاطفية ترتبط بالأداء، مثل الوعي بالذات وإدارة الذات والوعي بالآخرين. وقد تم إثبات أن هذه العوامل تؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي في الشركات الناجحة ماليًا لكن لا تزال هناك حاجة للمزيد من الأبحاث لتأكيد دور الذكاء العاطفي كسمة رئيسية للقادة في تحسين الأداء المالي، هنا تكمن مشكلة البحث في النقص النسبي في الدراسات التي تستكشف العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء المالي للمؤسسات عالمياً، مما يبرز الحاجة إلى أبحاث تساهم في فهم أعمق لهذه العلاقة.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

البحث يساهم في فهم أعمق للعلاقات بين الذكاء العاطفي والقيادة الناجحة، ويضيف إلى الأدبيات الأكاديمية في هذا المجال. من خلال استكشاف كيفية تأثير الذكاء العاطفي على الأداء القيادي وزيادة أرباح المؤسسات، يوفر البحث رؤى جديدة حول:

- تحليل الصفات القيادية: دراسة كيفية تأثير الذكاء العاطفي على القدرات القيادية والقدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
- تطوير نماذج القيادة: توفير إطار علمي يمكن الاعتماد عليه لتطوير نماذج تدريبية وتحليلية للقيادة مبنية على الذكاء العاطفي.
- قياس الأداء المؤسسي: تقديم مؤشرات جديدة لقياس الأداء المؤسسي من خلال الربط بين الذكاء العاطفي والأرباح.

وتكمن كذلك أهمية البحث العلمية في:

- أنها تساهم في إثراء المكتبة العلمية بمادة نظرية مهمة حول تطوير الاداء المؤسسي وزيادة الربحية وعلاقته بموضوع الذكاء العاطفي كسمة في القادة.
- تساهم الدراسة الحالية في توجيه الباحثين المستقبليين لإجراء دراسات تتعلق بموضوع الدراسة وب تطوير الذكاء العاطفي لدى القادة لرفع إنتاجية الموظفين وتحسين أداء المؤسسة.
- دعم وتزويد المكتبات العلمية بدراسة جديدة في دور الذكاء العاطفي كسمة لدى القادة وتأثيرها في زيادة أرباح الشركات وتشجيع المهتمين سواء الباحثين وراة الأعمال للاهتمام بتطبيقه.

الأهمية العملية:

أما من الناحية العملية، فإن نتائج البحث يمكن أن تكون مفيدة للعديد من المؤسسات والقادة من خلال:

- تحسين الأداء القيادي: تطوير برامج تدريبية تركز على تعزيز الذكاء العاطفي لدى القادة، مما يساهم في تحسين أدائهم الشخصي والمؤسسي.
- زيادة الربحية: توضيح العلاقة بين الذكاء العاطفي وزيادة الأرباح يمكن أن يحفز المؤسسات على الاستثمار في تطوير هذه السمة لدى قادتها.
- تطوير السياسات التنظيمية: تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية دمج الذكاء العاطفي في سياساتها وإجراءاتها لزيادة الإنتاجية والأرباح.
- التوظيف والتطوير المهني: توفير معايير جديدة لاختيار وتطوير القادة بناءً على مستوى ذكائهم العاطفي، مما يساهم في تحقيق نجاحات أكبر للمؤسسات.

بهذا الشكل، يلعب البحث دوراً مهماً في تعزيز الفهم العلمي والتطبيق العملي للذكاء العاطفي في القيادة، مما يساهم في تحسين الأداء والربحية على مستوى المؤسسة.

أهداف الدراسة:

1. فهم الذكاء العاطفي كسمة قيادية:
 - 1.1. تقديم تعريف واضح وشامل لمفهوم الذكاء العاطفي وكيفية تمييزه عن أنواع الذكاء الأخرى.
 - 1.2. تحديد السمات والخصائص الأساسية للذكاء العاطفي لدى القادة.
2. تحليل تأثير الذكاء العاطفي على الأداء القيادي:
 - 2.1. دراسة تأثير الذكاء العاطفي على أساليب القيادة واتخاذ القرارات.
 - 2.2. تقييم كيفية تأثير الذكاء العاطفي على بناء العلاقات مع الموظفين وتعزيز التفاعل الجماعي.
3. تقييم العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء المالي:
 - 3.1. تحليل العلاقة بين مستويات الذكاء العاطفي لدى القادة وزيادة الأرباح والإنتاجية في الشركات.
 - 3.2. دراسة تأثير الذكاء العاطفي على مؤشرات الأداء المالي المختلفة.

4. استكشاف ممارسات تطوير الذكاء العاطفي:

4.1. استعراض الأساليب والاستراتيجيات الفعالة لتطوير الذكاء العاطفي لدى القادة.

4.2. تقديم توصيات حول كيفية دمج برامج تنمية الذكاء العاطفي في بيئة العمل.

5. تقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي:

5.1. تقديم مجموعة من التوصيات العملية للشركات حول كيفية تعزيز الذكاء العاطفي بين القادة.

5.2. اقتراح سياسات وبرامج يمكن تنفيذها لزيادة فعالية القيادة وتحقيق نمو مستدام في الأرباح.

تساؤلات الدراسة:

يهدف البحث الى استكشاف وتحليل تأثير الذكاء العاطفي كصفة شخصية لدى القادة على زيادة الأرباح وتحسين الأداء المالي للشركات، وتقديم توصيات عملية لتعزيز هذه السمة لتحقيق مكاسب مالية ملموسة، بالإضافة إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال تحقيق بيئة عمل إيجابية ومنتجة، وبهذا تساؤلات الدراسة ستكتشف التالي:

السؤال الرئيسي الأول: ما هو الذكاء العاطفي وكيف يتم تمييزه عن أنواع الذكاء الأخرى؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هو التعريف الواضح والشامل لمفهوم الذكاء العاطفي؟
- كيف يمكن تمييز الذكاء العاطفي عن أنواع الذكاء الأخرى؟
- ما هي السمات والخصائص الأساسية للذكاء العاطفي لدى القادة؟

السؤال الرئيسي الثاني: كيف يؤثر الذكاء العاطفي على الأداء القيادي؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هو تأثير الذكاء العاطفي على أساليب القيادة واتخاذ القرارات؟
- كيف يؤثر الذكاء العاطفي على بناء العلاقات مع الموظفين وتعزيز التفاعل الجماعي؟

السؤال الرئيسي الثالث: ما هي العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء المالي للشركات؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي العلاقة بين مستويات الذكاء العاطفي لدى القادة وزيادة الأرباح والإنتاجية في الشركات؟
- كيف يؤثر الذكاء العاطفي على مؤشرات الأداء المالي المختلفة؟

السؤال الرئيسي الرابع: ما هي الممارسات الفعالة لتطوير الذكاء العاطفي لدى القادة؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي الأساليب والاستراتيجيات الفعالة لتطوير الذكاء العاطفي لدى القادة؟
- كيف يمكن دمج برامج تنمية الذكاء العاطفي في بيئة العمل؟

السؤال الرئيسي الخامس: ما هي التوصيات العملية لتحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز الذكاء

العاطفي لدى القادة؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي التوصيات العملية للشركات حول كيفية تعزيز الذكاء العاطفي بين القادة؟
- ما هي السياسات والبرامج التي يمكن تنفيذها لزيادة فعالية القيادة وتحقيق نمو مستدام في الأرباح؟

فرضيات الدراسة:

تم ربط الفرضيات بالأهداف والتساؤلات الرئيسية الخمسة للدراسة والفرضيات هي عبارة عن تسعة

فرضيات وهم كالتالي:

1. فرضية الفهم والتعريف:

H1: الذكاء العاطفي يمكن تمييزه بوضوح عن أنواع الذكاء الأخرى من خلال سماته وخصائصه الفريدة.

2. فرضية تأثير الذكاء العاطفي على الأداء القيادي:

H2: الذكاء العاطفي يؤثر بشكل إيجابي على أساليب القيادة واتخاذ القرارات.

H3: الذكاء العاطفي يعزز بناء العلاقات مع الموظفين ويعزز التفاعل الجماعي.

3. فرضية العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء المالي:

H4: هناك علاقة إيجابية بين مستويات الذكاء العاطفي لدى القادة وزيادة الأرباح والإنتاجية في الشركات.

H5: الذكاء العاطفي يؤثر بشكل إيجابي على مؤشرات الأداء المالي المختلفة.

4. فرضية ممارسات تطوير الذكاء العاطفي:

H6: هناك أساليب واستراتيجيات فعالة لتطوير الذكاء العاطفي لدى القادة يمكن تطبيقها بنجاح.

H7: دمج برامج تنمية الذكاء العاطفي في بيئة العمل يساهم في تحسين الأداء القيادي.

5. فرضية التوصيات لتحسين الأداء المؤسسي:

H8: تطبيق التوصيات العملية لتعزيز الذكاء العاطفي بين القادة يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي.

H9: السياسات والبرامج الموصى بها لزيادة فعالية القيادة يمكن أن تحقق نموًا مستدامًا في الأرباح.

المنهجية المقترحة:

سوف يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي:

سوف يعتمد هذا البحث على التصميم الوصفي التحليلي الذي سيجمع بين المناهج الكمية والنوعية

لاستكشاف دور الذكاء العاطفي لدى القادة وتأثيره على زيادة أرباح المؤسسات:

• سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي في وصف أبعاد متغيرات الدراسة المستقلة والمتمثلة في

الذكاء العاطفي لدى القادة كسمة والمتغيرات التابعة نمو الإيرادات و تحسين الأداء التنظيمي.

- المنهج التحليلي بغرض تحليل الظواهر المتعلقة بالذكاء العاطفي لدى القادة وتحليل تأثيرها على الأداء المالي للشركات. يتيح هذا المنهج جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها بطريقة تمكن من فهم العلاقات والأنماط.

عينة الدراسة:

حجم العينة المتوقعة: سيتراوح حجم العينة بين 100 إلى 150 قائدًا من مؤسسات متنوعة تشمل قطاعات مختلفة لضمان تمثيل كافٍ.

اختيار العينة: سيتم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل متوازن للقطاعات المختلفة والمؤسسات ذات الأحجام المتفاوتة.

أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات: سيتم تصميم استبيان لقياس مستويات الذكاء العاطفي لدى القادة باستخدام مقياس الذكاء العاطفي المعروف مثل EQ-i يحتوي الاستبيان على أقسام تقيس مختلف جوانب الذكاء العاطفي مثل التعاطف، التفاعل الاجتماعي، الوعي الذاتي، وإدارة العلاقات، وسيتم توزيع الاستبيان على القادة المشاركين وجمع البيانات الكمية للتحليل.

المقابلات: سيتم إجراء مقابلات نصف موجهة مع عينة مختارة من القادة للحصول على بيانات نوعية تعمق فهم تأثير الذكاء العاطفي على الأداء المالي، ستشمل المقابلات أسئلة مفتوحة تتعلق بتجارب القادة وآرائهم حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي على قراراتهم وأداء مؤسساتهم المالي.

الاعتبارات الأخلاقية:

الحصول على موافقة مسبقة من جميع المشاركين في الدراسة، لضمان سرية البيانات وحماية خصوصية المشاركين، والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي والمعايير المعتمدة في جمع وتحليل البيانات.

مصادر البحث

- مصادر أولية: وتشمل البيانات والمعلومات من خلال الاستعانة بأداة الاستبانة والمقابلة
- مصادر رئيسية: الكتب والمؤلفات الجامعية
- مصادر ثانوية: المجلات والأطروحات والرسائل الجامعية وشبكة العنكبوتية

المراجع:

1. Vision2030.(2024a). تم زيارته على الرابط التالي:
<https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs/fiscal-sustainability-program>
(تمت زيارة الموقع في تاريخ: 7 أغسطس 2024).
2. Vision2030.(2024b). تم زيارته على الرابط التالي:
<https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs/human-capacity-development-program>
(تمت زيارة الموقع في تاريخ: 7 أغسطس 2024).
3. إكريم، ب. س. س. (2019). مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بفعالية أداء فرق عمل المشاريع في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة [Master's thesis, جامعة القدس].
4. الشهري، س. أ.، شمسي، م. أ.، و غوش، أ. (2020). استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتأثيرها في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030: بالتطبيق على عينة من القيادات الإدارية لمجموعة من الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للنشر في البحوث والدراسات، 7064-2709.
5. كرين، ه.، وسيلي، ب. (2021). دور الذكاء العاطفي في الأداء التنظيمي. الدورية المتعددة العلوم الاجتماعية والإدارية، 29(1)، 9-1. <https://doi.org/10.3311/PPso.15879>