



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

عنوان البحث

استكشاف تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القيادة في المنظمات غير الربحية: دراسة حالة على المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

أميرة حزام الدويش

٢٤٢٠٠١٣٤٧

إشراف/

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2	قائمة المحتويات:
3	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة:
8	أهمية الدراسة:
11	اهداف الدراسة:
13	تساؤلات الدراسة:
14	فرضيات الدراسة:
16	الدراسات السابقة:
18	المنطلقات النظرية للدراسة
20	المنهجية وطرق البحث:
21	أدوات الدراسة:
23	حدود الدراسة:
25	المراجع:

مقدمة:

لقد برز الذكاء العاطفي كعامل حاسم في فعالية القيادة، وخاصة في القطاع غير الربحي حيث تلعب العلاقات الشخصية والتعاطف أدوارًا محورية. في بيئة تتسم بالتحديات الاجتماعية والحاجة إلى التعاون، يكون القادة الذين يمتلكون مستويات عالية من الذكاء العاطفي مجهزين بشكل أفضل لإلهام وتحفيز فرقهم، والتنقل عبر المناظر العاطفية المعقدة، وتعزيز ثقافة التفاهم والرحمة. يهدف هذا التقديم إلى استكشاف تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القيادة، مع التركيز بشكل خاص على المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية (Coronado-Maldonado، 2023).

لقد شهد القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية نموًا كبيرًا في السنوات الأخيرة، مدفوعًا بالطلب المتزايد على الخدمات الاجتماعية ودعم المجتمع. وبينما تسعى هذه المنظمات إلى تحقيق مهامها، تصبح فعالية قيادتها ذات أهمية قصوى. على عكس الكيانات الربحية التي تقيس النجاح في المقام الأول من خلال الأداء المالي، تقيس المنظمات غير الربحية فعاليتها بناءً على قدرتها على تحقيق الأهداف الاجتماعية، وتعبئة المتطوعين، والحفاظ على علاقات المانحين. يجب على القادة في هذا القطاع أن يتنقلوا عبر تحديات فريدة، مثل الموارد المحدودة، والدعم العام المتقلب، والحاجة إلى إلهام الالتزام بين أصحاب المصلحة المتنوعين. وبالتالي، يصبح دور الذكاء العاطفي في تعزيز فعالية القيادة ذا أهمية متزايدة (Masoud، 2023).

إن الذكاء العاطفي، الذي يُعرّف على نطاق واسع بأنه القدرة على التعرف على عواطف المرء وفهمها وإدارتها مع التعاطف مع عواطف الآخرين، أمر حيوي بشكل خاص في سياق المنظمات غير الربحية. إن القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع ماهرون في خلق بيئة شاملة حيث يشعر أعضاء الفريق بالتقدير والفهم. وهذا لا يعزز الروح المعنوية فحسب، بل يعزز أيضًا التعاون والابتكار، وهما عنصران أساسيان لنجاح المبادرات غير الربحية. وفي المملكة العربية السعودية، حيث تؤكد القيم الثقافية على الجماعية والعلاقات الشخصية القوية، قد يلعب الذكاء العاطفي دورًا أكثر أهمية. يمكن للقادة القادرين على التعامل مع هذه الفروق الثقافية الدقيقة إشراك المتطوعين والمانحين والمستفيدين بشكل فعال، وبالتالي زيادة احتمالية تحقيق نتائج ناجحة للمشروع (Jain، 2023).

تشير الأبحاث إلى أن القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي قوي يميلون إلى امتلاك مهارات اتصال أفضل، وهي ضرورية لتحفيز وتوجيه الفرق في القطاع غير الربحي. يعزز الاتصال الفعال الشفافية، ويبني الثقة، ويشجع الحوار المفتوح بين أعضاء الفريق.

في مجال حيث يكون للمتطوعين وأعضاء الفريق غالبًا خلفيات ودوافع مختلفة، يمكن للقادة ذوي الذكاء العاطفي سد هذه الاختلافات، ومواءمة وجهات النظر المتنوعة نحو الأهداف التنظيمية المشتركة. هذا التوافق مهم بشكل خاص في المنظمات الخيرية، حيث يجب على القادة حشد الدعم وزراعة الشعور بالهدف المشترك بين الأفراد الذين قد يكونون مدفوعين بالإيثار أو التجارب الشخصية أو احتياجات المجتمع (Koutsoumpa، 2023).

علاوة على ذلك، غالبًا ما يكون القادة ذوو الذكاء العاطفي أكثر مرونة وقدرة على التكيف في مواجهة التحديات. يمكن أن يكون القطاع غير الربحي غير متوقع، مع عوامل خارجية مثل الركود الاقتصادي أو التحولات في المشاعر العامة التي تؤثر على التمويل ومشاركة المتطوعين. يمكن للقادة الذين يمتلكون الذكاء العاطفي إدارة ضغوطهم وعواطفهم بشكل فعال، مما يسمح لهم بالاستجابة للنكسات بهدوء وتفكير استراتيجي. لا تؤثر هذه المرونة على عمليات صنع القرار فحسب، بل تحدد أيضًا نغمة المنظمة بأكملها، وتشجع ثقافة المثابرة والإيجابية.

في سياق المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية، يمكن أن يوفر فهم تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القيادة رؤى قيمة لتعزيز الأداء التنظيمي. إن التقاطع بين الذكاء العاطفي والديناميكيات الثقافية داخل المجتمع السعودي يمثل فرصة فريدة لاستكشاف كيف يمكن للقادة التواصل بشكل أفضل مع فرقهم وأصحاب المصلحة. على سبيل المثال، يمكن للقادة الأذكياء عاطفياً الاستفادة من المعايير الثقافية التي تعطي الأولوية للاحترام والشرف والمجتمع لخلق روابط قوية بين أعضاء الفريق وتعزيز بيئة مواتية للتعاون والابتكار (Jaiswal، 2024).

وعلاوة على ذلك، فإن آثار الذكاء العاطفي تمتد إلى ما هو أبعد من الديناميكيات التنظيمية الداخلية؛ فهي تؤثر أيضًا على العلاقات الخارجية مع المانحين والمستفيدين. تعتمد المنظمات الخيرية بشكل كبير على دعم المانحين والمتطوعين، مما يجعل إدارة العلاقات جانبًا بالغ الأهمية من القيادة. يمكن للقادة ذوي الذكاء العاطفي العالي أن يزرعوا علاقات قوية ودائمة من خلال إظهار التعاطف والتفاهم، وبالتالي زيادة الاحتفاظ بالمانحين ومشاركة المتطوعين. في بلد حيث تعتبر الأعمال الخيرية ودعم المجتمع جزءًا لا يتجزأ من القيم المجتمعية، يمكن للقيادة الذكية عاطفياً أن تعزز سمعة المنظمة ومصداقيتها (Alkamoua، 2023).

إن دمج الذكاء العاطفي في برامج تدريب وتطوير القيادات داخل القطاع غير الربحي أمر ضروري لتنمية القادة الفعالين. ومن خلال تعزيز الوعي والفهم للذكاء العاطفي، يمكن للمنظمات تمكين قادتها من تعزيز مهاراتهم الشخصية، والمرونة، والقدرة على التكيف. ولا يعود هذا الاستثمار في تنمية القيادة بالفائدة على القادة أنفسهم فحسب، بل يخلق أيضًا تأثيرًا متموجًا في جميع أنحاء المنظمة، مما يحسن ديناميكيات الفريق، وإشراك أصحاب المصلحة، والفعالية التنظيمية الشاملة (Kumar، 2024).

مع تعمقنا في هذه الدراسة، من الأهمية بمكان أن ندرك أن الذكاء العاطفي ليس مجرد سمة فطرية، بل مهارة يمكن تطويرها وصقلها بمرور الوقت. تتمتع المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية بفرصة تعزيز ثقافة الذكاء العاطفي من خلال التدريب المستمر والتطوير المهني. ومن خلال إعطاء الأولوية للذكاء العاطفي في أطر القيادة الخاصة بها، يمكن لهذه المنظمات تعزيز قدرتها على الاستجابة للاحتياجات المعقدة والديناميكية لمجتمعاتها (Alharbi، 2018).

وفي الختام، فإن استكشاف الذكاء العاطفي وتأثيره على فعالية القيادة في المنظمات غير الربحية، وخاصة داخل المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية، يحمل وعدًا كبيرًا. ومن خلال فهم قوة الذكاء العاطفي والاستفادة منها، يستطيع القادة خلق بيئات تعزز التعاون والابتكار والمرونة، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى دفع منظماتهم نحو مزيد من الفعالية والتأثير. ومع استمرار تطور القطاع غير الربحي، فإن دمج الذكاء العاطفي في ممارسات القيادة سيلعب بلا شك دورًا حاسمًا في تشكيل مستقبل المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية، وتعزيز قدرتها على تلبية الاحتياجات المتنوعة للمجتمعات التي تخدمها. وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة حول هذه العلاقة الحيوية، والمساهمة في الخطاب الأوسع حول القيادة الفعالة في القطاع غير الربحي.

مشكلة الدراسة:

تركز مشكلة الدراسة على فهم العلاقة بين الذكاء العاطفي وفعالية القيادة في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. نظرًا لأن المنظمات الخيرية تواجه تحديات فريدة، مثل الموارد المحدودة والحاجة إلى المشاركة المجتمعية، فإن استكشاف هذه العلاقة يمكن أن يحدد طرقًا لتعزيز قدرات القيادة وتحسين الأداء التنظيمي العام في تحقيق مهامها.

(1) فهم محدود للذكاء العاطفي في القيادة:

تفتقر العديد من المنظمات غير الربحية إلى فهم شامل لكيفية تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القيادة. يمكن أن تمنع هذه الفجوة في المعرفة القادة من الاستفادة الكاملة من مهاراتهم وكفاءاتهم العاطفية. وبالتالي، قد يفشلون في بناء علاقات قوية مع فرقهم، مما قد يؤدي إلى انخفاض الدافع والمشاركة والرضا الوظيفي العام بين الموظفين. من خلال تسليط الضوء على أهمية الذكاء العاطفي، تهدف هذه الدراسة إلى تمكين القادة من تنمية ثقافة تنظيمية أكثر دعمًا وإنتاجية، مما يعزز في النهاية قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية وخدمة مجتمعاتهم بشكل فعال (Shakeel، 2023).

(2) التحديات في التعاون الجماعي:

غالبًا ما يواجه قادة المنظمات غير الربحية صعوبات كبيرة في تعزيز التعاون بين الفرق المتنوعة المكونة من أفراد من خلفيات وخبرات ودوافع مختلفة. إن انخفاض الذكاء العاطفي قد يؤدي إلى سوء التواصل وسوء الفهم والصراعات بين أعضاء الفريق، مما قد يقوض العمل الجماعي ونجاح المشروع. من خلال التحقيق في تأثير الذكاء العاطفي على ديناميكيات الفريق، تسعى هذه الدراسة إلى تحديد استراتيجيات محددة لتعزيز العمل الجماعي وخلق بيئة تعاونية داخل المنظمات الخيرية. يمكن لهذه الأفكار تمكين القادة من تسهيل التواصل والتعاون بشكل أفضل، مما يؤدي في النهاية إلى مبادرات أكثر نجاحًا تحقق مهمة المنظمة (Thabit، 2024).

(3) التأثير على إدارة المتطوعين:

تعتمد المنظمات الخيرية بشكل كبير على دعم المتطوعين، مما يجعل إدارة المتطوعين الفعالة ضرورية لتحقيق أهدافها. قد يكافح القادة الذين يفتقرون إلى الذكاء العاطفي للتواصل مع المتطوعين على المستوى الشخصي وفهم دوافعهم الجوهرية للتبرع بوقتهم. يمكن أن يؤدي هذا الانفصال إلى انخفاض مشاركة المتطوعين وارتفاع معدلات دوران العمل، مما يعرض في النهاية قدرة المنظمة على خدمة مجتمعها بشكل فعال للخطر. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يعزز مشاركة المتطوعين، ويحسن الاحتفاظ بهم، ويخلق قاعدة متطوعين أكثر التزامًا، وبالتالي المساهمة في نجاح المنظمة وقدرتها على تحقيق مهمتها في مساعدة المحتاجين (Ilyas، 2020).

4) التأثير على علاقات أصحاب المصلحة:

إن بناء علاقات قوية ودائمة مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الجهات المانحة وأعضاء المجتمع والمنظمات الشريكة، أمر بالغ الأهمية لتحقيق النجاح الطويل الأجل للمنظمات غير الربحية. إن القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع مجهزون بشكل أفضل لتعزيز الثقة والتعاطف في تفاعلاتهم مع أصحاب المصلحة، مما قد يؤدي إلى تحسين التواصل والتعاون. سيبحث هذا البحث في كيفية تأثير الذكاء العاطفي على وجه التحديد على هذه العلاقات، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الدعم والتمويل والموارد للمنظمات الخيرية. إن فهم هذه الديناميكيات يمكن أن يساعد في تقديم أفضل الممارسات في إشراك أصحاب المصلحة وتعزيز الفعالية الإجمالية للمبادرات غير الربحية (Mato-Santiso، 2021).

5) المرونة في مواجهة التحديات:

غالبًا ما تواجه المنظمات غير الربحية تحديات غير متوقعة، مثل تخفيضات التمويل، وتحولات احتياجات المجتمع، وزيادة المنافسة على الموارد. يميل القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع إلى إظهار قدر أكبر من المرونة والقدرة على التكيف في مواجهة الشدائد. يمكنهم إدارة عواطفهم الخاصة مع البقاء مستجيبين للاحتياجات العاطفية لفرقهم وأصحاب المصلحة. ستستكشف هذه الدراسة كيف يساهم الذكاء العاطفي في قدرة القادة على التعامل مع الشدائد، وتمكين المنظمات من الحفاظ على فعاليتها والتزامها بالوفاء بمهامها على الرغم من الضغوط الخارجية. من خلال تحديد هذه العوامل، يمكن للبحث أن يوجه المنظمات في تنمية ممارسات القيادة المرنة.

6) الحاجة إلى برامج تنمية القيادة:

تفتقر العديد من المنظمات غير الربحية حاليًا إلى برامج تنمية القيادة المنظمة التي تركز بشكل خاص على الذكاء العاطفي. ونتيجة لذلك، قد يفوت القادة المحتملون فرصًا قيمة للنمو الشخصي والمهني. تؤكد هذه الدراسة على الأهمية الحاسمة لدمج تدريب الذكاء العاطفي في مبادرات تنمية القيادة الحالية. من خلال تزويد القادة بالأدوات والمهارات اللازمة لتعزيز كفاءاتهم العاطفية، يمكن للمنظمات تحسين فعالية القيادة بشكل عام، والتأثير بشكل إيجابي على الثقافة التنظيمية، وفي النهاية تحقيق نتائج أفضل في عملها القائم على المهمة. سيساهم هذا التركيز على تنمية القيادة في بناء قطاع غير ربحي أكثر قدرة وفعالية في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

يحلل هذا البحث وظيفة الذكاء العاطفي في تعزيز القيادة داخل قطاع الأعمال الخيرية في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على العواقب العلمية والعملية. من خلال استكشاف كيفية تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القيادة، يهدف البحث إلى تعزيز تقنيات القيادة في الشركات حيث يكون التأثير الاجتماعي ودعم المجتمع وتحسين الموارد أمراً أساسياً.

• الأهمية العلمية:

(1) توسيع البحث حول الذكاء العاطفي في المنظمات غير الربحية:

تضيف الدراسة إلى أبحاث الذكاء العاطفي من خلال التركيز على كيفية تأثير الذكاء العاطفي على القيادة داخل الشركات غير الربحية، والتي تعمل بشكل مختلف عن الشركات الربحية. تواجه المنظمات غير الربحية عمومًا قضايا شخصية محددة، مثل إدارة المتطوعين والموارد المحدودة، والتي تحتاج إلى قادة لتطبيق المهارات العاطفية بشكل فعال. يوسع هذا البحث فهم الذكاء العاطفي في البيئات التنظيمية حيث يكون الهدف الأساسي هو التأثير الاجتماعي وليس الربح، مما يوفر منظورًا دقيقًا للدور التكيفي للذكاء العاطفي في إدارة توقعات أصحاب المصلحة المتنوعين، وبالتالي إثراء المجال الأوسع لعلم النفس التنظيمي ودراسات القيادة (Gilar-Corbi، 2019).

(2) دراسة الذكاء العاطفي في القيادة الفريدة ثقافيًا:

من خلال تحليل الذكاء العاطفي ضمن البيئة الثقافية للمملكة العربية السعودية، يقدم هذا البحث رؤى حول كيفية تفاعل الذكاء العاطفي مع تقنيات القيادة المتميزة ثقافيًا. يعمل القادة السعوديون في ظل نظام يعطي الأولوية للمسؤولية التعاونية والاحترام ودعم المجتمع. يوضح استكشاف تأثيرات الذكاء العاطفي في هذه البيئة كيف ينشر القادة بنجاح صفات الذكاء العاطفي، مثل التعاطف والمرونة، بطرق ذات صلة ثقافية. لا تعمل هذه المعلومات على تعزيز معرفة ممارسات القيادة في المملكة العربية السعودية فحسب، بل إنها تعلم المنظمات العالمية أيضًا حول الاستخدامات الحساسة ثقافيًا للذكاء العاطفي، مما يجعل الدراسة مهمة لدراسات القيادة المحلية والدولية (Miao، 2018).

(3) المساهمة في علم النفس التنظيمي:

يساهم البحث في علم النفس التنظيمي من خلال تسليط الضوء على أهمية الذكاء العاطفي في الديناميكيات الشخصية للمنظمات غير الربحية، والتي عادةً ما يكون لها أهداف مختلفة، وتركيبات فريق، وإعدادات عمل مختلفة. من خلال التركيز على المنظمات غير الحكومية، تكشف الدراسة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يغير السلوك التنظيمي بما يتجاوز النماذج المدفوعة بالربح. إن هذه الاكتشافات تثرى المهنة من خلال إظهار أهمية الذكاء العاطفي في تطوير أماكن العمل الواعية عاطفياً، حيث يمكن للقادة الذين يفهمون الديناميكيات العاطفية تعزيز الثقافات المؤيدة للتعاون والمرونة. تقدم هذه الدراسة معلومات أساسية للتحقيقات المستقبلية حول كيفية عمل النظريات النفسية للذكاء العاطفي عبر أنظمة تنظيمية متنوعة (Al-Abri، 2021).

4) تقدم نظريات القيادة في القطاعات التي تحركها المهمة:

يساعد هذا البحث في تعزيز نظريات القيادة من خلال دراسة كيفية مساهمة الذكاء العاطفي في القيادة الناجحة في الشركات التي تحركها المهمة. في الجمعيات الخيرية، حيث يكون التركيز الرئيسي على الخدمة المجتمعية والتأثير، قد لا تنطبق نماذج القيادة القياسية بالكامل. القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي جيد هم أكثر قدرة على التعامل مع الاحتياجات الخاصة للعمل الخيري، مثل الحفاظ على الدافع بين الموظفين والمتطوعين. لذلك، تقدم الدراسة إضافات مفيدة لنظريات القيادة، وخاصة تلك التي تركز على القيادة الذكية عاطفياً، والتي يمكن تعديلها بشكل أكبر للصناعات التي تفضل القيمة الاجتماعية فوق الأرباح المالية (Somanathan، 2024).

5) يسد فجوات البحث في تحديات القيادة غير الربحية:

هناك دراسة ضئيلة حول القضايا الفريدة التي يواجهها الرؤساء التنفيذيون للمنظمات غير الربحية، مثل التغلب على حدود الميزانية، وإدارة مجموعات المتطوعين المختلفة، واكتساب ثقة المجتمع. يعالج هذا البحث هذه الفجوات من خلال دراسة كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يخفف من القضايا النموذجية للمنظمات غير الربحية. من خلال هذه الدراسة، قد يحصل قادة الجمعيات الخيرية على رؤى حول إدارة العلاقات بنجاح أكبر والرد على الطبيعة المعقدة والمجهدة أحياناً للعمل الخيري. تساعد هذه المساهمة في الأدبيات في شرح الصفات الفريدة المطلوبة في القيادة غير الربحية، وتقديم اقتراحات عملية يمكن للمنظمات غير الربحية تطبيقها لزيادة فعالية قيادتها (Meehan، 2017).

• الأهمية العملية:

(1) إرشاد برامج تنمية القيادة:

يقدم التقرير أفكارًا عملية للمنظمات غير الربحية لبناء برامج تنمية القيادة القائمة على الذكاء العاطفي. قد تعزز هذه البرامج قدرة القادة على التواصل مع فرقهم، والتعاطف مع المتلقين، وإدارة الضغوط بنجاح. في قطاع الجمعيات الخيرية، حيث تحد القيود الميزانية عادةً من موارد التدريب، يساعد تنفيذ برنامج تطوير الذكاء العاطفي المصمم خصيصًا على تعظيم قدرات القيادة، مما يؤدي إلى إدارة مشاريع أكثر نجاحًا وثقافة داعمة للشركة. ومن خلال تحديد قدرات الذكاء العاطفي المحددة التي يتعين بناؤها، توفر الدراسة للمنظمات الأساس لتصميم برامج تدريبية متخصصة تتوافق مع الأهداف الفريدة للقطاع.

(2) تحسين التعاون بين الفريق وإشراك المتطوعين:

تعتمد المنظمات غير الربحية بشكل كبير على العمل الجماعي بين الموظفين والمتطوعين. القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع هم أكثر ملاءمة للتعامل مع ديناميكيات الفريق، وتسوية الخلافات، والحفاظ على الروح المعنوية. من خلال تعزيز الذكاء العاطفي للقادة، قد تعزز الشركات التواصل، مما ينتج عنه جو أكثر سلامًا وإنتاجية. يسلط هذا البحث الضوء على كيفية تطوير الذكاء العاطفي للقادة لثقافة مكان العمل التي تؤكد على الشفافية والاحترام، والتي قد تكون مفيدة بشكل خاص في إدارة المتطوعين. لا تعمل المشاركة التطوعية المعززة على تعزيز كفاءة المنظمة فحسب، بل إنها تعزز أيضًا سمعة المنظمة بين المجتمع، مما يساهم في قابليتها للاستمرار على المدى الطويل (Barreiro, 2020).

(3) تقوية العلاقات مع أصحاب المصلحة:

إن بناء علاقات قوية ودائمة مع أصحاب المصلحة - مثل الممولين وأعضاء المجتمع والمنظمات الشريكة - أمر حيوي للمنظمات غير الحكومية. قد يعزز القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي قوي التعاطف والثقة في هذه اللقاءات، وهو أمر بالغ الأهمية لتأسيس الولاء والدعم لهدف المنظمة. يحلل هذا البحث كيف تعمل القيادة الذكية عاطفيًا على تعزيز التواصل مع أصحاب المصلحة، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأموال والموارد والدعم العام. من خلال إدراك وظيفة الذكاء العاطفي في بناء العلاقات، يمكن لقادة الجمعيات الخيرية أن يزرعوا هذه القدرات عمدًا لضمان استمرار مشاركة أصحاب المصلحة وتدفق الموارد بشكل ثابت (Parker, 2024).

4) يعزز مرونة القيادة:

تواجه المنظمات غير الربحية عددًا من العقبات، بما في ذلك المخاوف المالية، وتغيرات احتياجات المجتمع، وحدود الموارد. غالبًا ما يكون القادة ذوو الذكاء العاطفي العالي أكثر مرونة وأكثر قدرة على التكيف مع مثل هذه المواقف، والتحكم في عواطفهم ومساعدة موظفيهم على البقاء متحفزين. يقدم هذا البحث رؤى حول كيفية مساعدة الذكاء العاطفي للقادة في الحفاظ على هدوئهم تحت الضغط، وتحفيز موظفيهم على مواصلة جهودهم على الرغم من الخسائر. من خلال تدريب القادة على تقنيات إدارة الإجهاد وتطوير المرونة، تقدم الدراسة مهارات عملية للمنظمات للبقاء في ظروف صعبة، وضمان الأداء التنظيمي المستمر (Martini، 2017).

5) يشجع التدريب الفعال للذكاء العاطفي:

يؤكد البحث على الحاجة إلى دمج التدريب الذي يركز على الذكاء العاطفي في المنظمات الخيرية لتطوير موظفين أكثر قدرة على التكيف والتعاطف. قد يزود التدريب الفعال للذكاء العاطفي القادة بإدارة المشاكل الشخصية بنجاح أكبر، مما يؤدي إلى تعاون أكبر، وزيادة رضا المتطوعين، وتعزيز العلاقات العامة. ومن خلال حل المنظمات غير الحكومية على التركيز على التدريب على الذكاء العاطفي، يساعد البحث المنظمات على إنشاء فريق قيادي مرن ومجهز لمواجهة صعوبات الخدمة الاجتماعية. وفي نهاية المطاف، تخدم هذه الاستراتيجية هدف المنظمة غير الربحية، حيث يكون القادة القادرون على فهم العواطف والتحكم فيها في وضع أفضل لإلهام نتائج عظيمة وتأثير مجتمعي طويل الأمد.

اهداف الدراسة:

• الهدف الرئيسي:

دراسة تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القيادة في المنظمات غير الربحية

• الأهداف الفرعية:

1) تقييم تأثير الذكاء العاطفي على تماسك الفريق والتواصل:

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف كيفية تأثير الذكاء العاطفي لدى القادة على تماسك الفريق والتواصل والتعاون داخل المنظمات غير الربحية. ويحلل كيف تساعد صفات الذكاء العاطفي، مثل التعاطف والتفاهم بين الأشخاص، القادة على إنشاء أماكن عمل داعمة حيث يشعر أعضاء الفريق بالتقدير والدافع. من خلال التعرف على وظيفة الذكاء العاطفي في تعزيز ديناميكيات الفريق، قد تنفذ المنظمات غير الحكومية تقنيات تعزز وجود موظفين أكثر توحيداً، مما يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية بنهج تعاوني ومتناغم.

(2) تقييم دور الذكاء العاطفي في تعزيز العلاقات مع أصحاب المصلحة:

يركز هذا الهدف على كيفية قيام القادة الأذكياء عاطفياً بتطوير علاقات قوية قائمة على الثقة مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الممولين والشركاء والمتطوعين. من خلال استكشاف وظيفة الذكاء العاطفي في إدارة العلاقات، يحاول البحث تحديد كيفية بناء القادة لتصورات إيجابية وتحسين الثقة والاحتفاظ بالدعم للأعمال. ستشجع النتائج المستخلصة من هذا الهدف المنظمات غير الحكومية على تنفيذ مناهج تركز على الذكاء العاطفي لتحسين الروابط الضرورية للدعم المستدام والنجاح في القطاع غير الربحي.

(3) البحث في تأثير الذكاء العاطفي على مشاركة المتطوعين والاحتفاظ بهم:

تعتمد المنظمات غير الربحية بشكل كبير على المساعدة التطوعية، مما يجعل مشاركة المتطوعين أمراً بالغ الأهمية لعملياتها. يحلل هذا الهدف كيف يؤدي الذكاء العاطفي لدى القادة إلى رضا المتطوعين والتزامهم ومشاركتهم على المدى الطويل. من خلال دراسة الوعي العاطفي الذي يظهره القادة تجاه المتطوعين، يأمل البحث في شرح كيف يؤثر الذكاء العاطفي بشكل إيجابي على تجارب المتطوعين، مما يؤدي إلى استقرار تنظيمي أعلى. ستساعد الرؤى المستخلصة من هذا الهدف المنظمات غير الحكومية في تطوير أماكن عمل صديقة للمتطوعين تعزز المشاركة والرضا.

(4) فحص مساهمة الذكاء العاطفي في مرونة القيادة في الأوقات الصعبة:

تعتبر مرونة القيادة أمراً بالغ الأهمية في المنظمات غير الحكومية، حيث يواجه القادة عمومًا حدوداً مالية ومتطلبات مجتمعية متقلبة. يهدف هذا الهدف إلى تحليل كيفية مساهمة قدرات الذكاء العاطفي، مثل إدارة الإجهاد والتكيف، في مرونة القادة. من

خلال فهم كيفية دعم الذكاء العاطفي في التعامل مع العقبات، قد تتمكن المنظمات غير الحكومية من إعداد القادة بشكل أفضل للبقاء متحفزين ومركزين وناجحين تحت الضغط. ستوفر الرؤى المستمدة من هذا الهدف منصة لتدبير بناء المرونة التي تضمن استمرار الأداء التنظيمي.

(5) تحديد الكفاءات الرئيسية للذكاء العاطفي من أجل قيادة فعالة في المنظمات غير الربحية:

يتضمن هذا الهدف تحديد بعض خصائص الذكاء العاطفي الأكثر فائدة لفعالية القيادة في السياقات غير الربحية. سيبحث البحث في كيفية مساهمة أجزاء مختلفة من الذكاء العاطفي - مثل التنظيم الذاتي والمهارات الاجتماعية والدافع - في قدرة القائد على تحفيز وإدارة موظفيه. من خلال تسليط الضوء على أهم قدرات الذكاء العاطفي، سيقدم البحث للمنظمات غير الحكومية إطارًا لبرامج تطوير القيادة التي تركز على تعزيز هذه الكفاءات، وبالتالي تعزيز الإدارة الناجحة وتحقيق الأهداف التنظيمية.

(6) التوصية بمبادرات تطوير القيادة التي تركز على الذكاء العاطفي:

استنادًا إلى النتائج، فإن هذا الغرض هو اقتراح تقنيات تطوير القيادة الفعالة التي تركز على الذكاء العاطفي للمنظمات غير الربحية. وقد تتضمن هذه المقترحات جلسات تدريبية وندوات وبرامج إرشادية تركز على تحسين مهارات الذكاء العاطفي المرتبطة بقيادة الأعمال الخيرية. وسوف تساعد نتائج الدراسة الشركات على تبني جهود مركزة تعمل على تطوير القيادة الذكية عاطفياً، وتوليد قادة أقوى وأكثر نجاحاً ومستعدين لمواجهة الصعوبات الخاصة التي يواجهها القطاع غير الربحي.

تساؤلات الدراسة:

• السؤال الرئيسي:

كيف يؤثر الذكاء العاطفي على أداء القيادة في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية؟

• الأسئلة الفرعية:

- (1) كيف يؤثر الذكاء العاطفي على تماسك الفريق والتواصل في المنظمات غير الربحية؟
- (2) كيف يؤثر الذكاء العاطفي على التفاعلات بين المسؤولين التنفيذيين في المنظمات غير الربحية وأصحاب المصلحة الخارجيين؟
- (3) كيف يساعد الذكاء العاطفي في إشراك المتطوعين والاحتفاظ بهم في البيئات غير الربحية؟
- (4) كيف يمكن للذكاء العاطفي مساعدة قادة المنظمات غير الربحية على خلق المرونة في مواجهة التحديات التنظيمية؟
- (5) كيف تعمل بعض قدرات الذكاء العاطفي على تعزيز فعالية القيادة في المنظمات غير الربحية؟
- (6) كيف يمكن أن تساعد تقنيات الذكاء العاطفي في تطوير القيادة في المنظمات غير الربحية؟

فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

الذكاء العاطفي يحسن بشكل إيجابي أداء القيادة في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية.

• الفرضيات الفرعية:

- (1) الذكاء العاطفي يزيد من تماسك الفريق والتواصل في الشركات غير الربحية
من المرجح أن ينشئ القادة ذوو الذكاء العاطفي العالي ثقافات تدعم التواصل المفتوح والثقة المتبادلة، مما يمكن أعضاء الفريق من العمل بشكل مشترك. تحليل هذه الفرضية كيف يمكن للقادة الأذكياء عاطفياً تعزيز علاقات الفريق، وزيادة التماسك العام والفعالية الجماعية.
- (2) يزيد الذكاء العاطفي من التفاعلات مع أصحاب المصلحة الخارجيين، بما في ذلك الرعاة والشركاء المجتمعيين والمتطوعين

تشير هذه النظرية إلى أن القادة الأذكياء عاطفياً أكثر قدرة على التعاطف والتواصل مع أصحاب المصلحة، وتوليد الثقة والتفاهم الذي قد يؤدي إلى دعم أكثر استدامة. من خلال توظيف قدرات التعاطف وإدارة العلاقات، يمكن للقادة تعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، وهو جانب حيوي لاستدامة المنظمات غير الربحية.

(3) يحسن الذكاء العاطفي بشكل كبير مشاركة المتطوعين والاحتفاظ بهم في المنظمات غير الربحية

نظراً لأن المتطوعين يشكلون أهمية بالغة لنجاح الأعمال الخيرية، فإن هذه الفرضية تحلل ما إذا كان القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع قادرين على إنشاء بيئة عمل ودية وجذابة تحفز المتطوعين على البقاء منخرطين. قد يفهم القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي جيد دوافع المتطوعين بشكل أفضل ويعترفون بالجهود، مما يؤدي إلى تحسين الرضا والالتزام الطويل الأجل.

(4) يضيف الذكاء العاطفي إلى مرونة القائد في المنظمات غير الربحية، ويساعد في التعامل مع الصعوبات والتغيير

تحلل هذه الفرضية وظيفة الذكاء العاطفي في مساعدة القادة على التكيف مع العقبات وإدارة الإجهاد والاحتفاظ بالتركيز على الأهداف المؤسسية. من المرجح أن يُظهر القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع مرونة أعلى، وهو أمر حيوي للمنظمات التي تواجه عادةً قيود الميزانية والأهداف المتغيرة.

(5) إن الصفات المحددة داخل الذكاء العاطفي، مثل الوعي الذاتي والتحكم العاطفي، تعزز فعالية القيادة.

تقترح هذه النظرية أن خصائص الذكاء العاطفي المحددة لها تأثير مباشر على أداء القيادة، مما يمكن القادة من اجتياز التفاعلات الاجتماعية المعقدة واتخاذ خيارات مدروسة ومستنيرة. من خلال تحديد هذه القدرات، يساعد البحث في اقتراح مجالات لتطوير القيادة المركزة داخل الجمعيات الخيرية.

(6) إن تنفيذ مبادرات التطوير التي تركز على الذكاء العاطفي يزيد من قدرات القيادة في المنظمات غير الربحية.

ترجم هذه الفرضية أن المنظمات غير الربحية التي تتبنى برامج التدريب وأنشطة التطوير التي تركز على الذكاء العاطفي من شأنها أن تولد قادة أكثر نجاحاً. ومن خلال دمج الذكاء العاطفي في التدريب، قد يكتسب القادة مهارات شخصية أقوى، وقدرات أكبر على حل المشكلات، ومرونة متزايدة، مما يساعد في نهاية المطاف على دعم الأعمال وتحقيق أهدافها.

الدراسات السابقة:

تعتبر القيادة في المملكة العربية السعودية أحد الأهداف الأساسية لرؤية 2030، والتي تهدف إلى تعزيز الشركات والمنظمات العامة وغير الربحية في البلاد. وبالتالي، يتعين على القيادة دمج المخاوف المهمة التي تنشأ في سياق بناء القدرات الحاسمة لإدارة مثل هذه الشركات في المستقبل. تقدم هذه الدراسة رؤى نوعية حول ممارسة القيادة من خلال تقييم التأثيرات على تحقيق القيادة المستدامة من خلال اكتساب فهم شامل للأساليب التي يستخدمها قادة القطاع غير الربحي لدفع الاستدامة والتحول في منظماتهم. يحتاج تشجيع الاستدامة إلى قدرات فريدة، والقيادة الفعالة مهمة لعملية ضمان استدامة الحوكمة. في هذه الدراسة تم تصميم منهجية نوعية، وشارك خمسة عشر مديراً تنفيذياً من المنظمات غير الربحية في مقابلات شبه منظمة بالإضافة إلى مجموعة مركزة تضم ستة محترفين من قطاعات الشركات غير الربحية بما في ذلك التعليم والصحة والأندية البيئية والمؤسسات والموارد البشرية. تم استخدام التحليل الموضوعي لتقييم المكونات الحاسمة التي أثرت على قدرات الأفراد على المساهمة في النجاح المؤسسي. أشارت النتائج إلى ثماني فئات من الوظائف والأنشطة القائمة على النتائج للقيادة المستدامة غير الربحية لكشف رؤى حول القيادة. وتشمل هذه الهياكل الإدارية، والقيادة كدور ديناميكي، وتمكين مجموعات العمل، وإجراءات الاستراتيجية والإجراءات، وموارد الرقابة والحوكمة، والتعاون والروابط الشبكية، ودعم الاستثمار الاجتماعي، ونتائج القيمة الاجتماعية. وتشير النتائج إلى أن قادة المنظمات غير الربحية المختلفة يجب أن يتغلبوا على المشاكل الخارجية والداخلية بنجاح من أجل النجاح في مهمتهم مع التركيز على الأسباب المالية والاجتماعية. إن استكشاف طبيعة قدرات القيادة المستدامة في المنظمات غير الربحية السعودية من شأنه أن يؤدي إلى التعلم والابتكار والتحول من حيث النتائج من خلال السماح للقادة بالمساهمة بالقيمة الاجتماعية كجانب أساسي من غرضهم (Mohammed، 2024).

لقد أثر استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بشكل كبير على القطاعات والمنظمات المختلفة في المملكة العربية السعودية. على وجه الخصوص، يتمتع الذكاء الاصطناعي بالقدرة على تغيير عملية التوظيف في الشركات الكبرى من خلال تبسيط وتحسين عملية التوظيف. تهدف هذه المقالة الدراسية إلى دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على عملية التوظيف في الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية. ستركز الدراسة على مزايا وعيوب استخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، بما في ذلك إمكانية التحيز والتمييز. سيقوم البحث أيضاً بتقييم الدرجة التي تستخدم بها الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية الآن الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والمتغيرات التي تؤثر على اختيارها لاستخدام الذكاء الاصطناعي. عملية

التوظيف هي إجراء صعب ويستغرق وقتاً طويلاً ويحتاج إلى الكثير من العمل والموارد من الشركة. قد يساعد تطبيق الذكاء الاصطناعي في أتمتة العديد من المهام المشاركة في عملية التوظيف، مثل تقييم السير الذاتية، وترتيب المقابلات، وحتى إجراء المقابلات الأولية. قد يساعد هذا في تقليل العبء على خبراء الموارد البشرية، وتمكينهم من التركيز على الأنشطة الحاسمة الأخرى. ميزة أخرى لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف هي أنه قد يساعد في تقليل التحيز والتمييز. قد يتم تدريب خوارزميات الذكاء الاصطناعي على إزالة التحيز أو تقليله في عملية التوظيف من خلال إزالة معايير مثل العمر والجنس والعرق. قد يساعد هذا في ضمان أن تكون عملية التوظيف عادلة ونزيهة، وأن يتم اختيار أفضل الأفراد بناءً على قدراتهم ومؤهلاتهم. ومع ذلك، هناك أيضًا بعض الجوانب السلبية المحتملة لاعتماد الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف. تتمثل إحدى القضايا الرئيسية في أن خوارزميات الذكاء الاصطناعي قد تكون متحيزة بطبيعتها، اعتمادًا على البيانات المستخدمة لتدريبها. على سبيل المثال، إذا كانت البيانات المستخدمة لتدريب نظام الذكاء الاصطناعي متحيزة ضد فئات معينة من الأفراد، فقد تكون الخوارزمية متحيزة أيضًا ضد هذه المجموعات. هناك مخاوف أخرى تتمثل في أن خوارزميات الذكاء الاصطناعي قد لا تكون قادرة على تقييم المواهب والصفات المحددة التي تعتبر حاسمة لمهن معينة. على سبيل المثال، قد لا يكون نظام الذكاء الاصطناعي قادرًا على تقييم المهارات الناعمة مثل التواصل والتعاون، والتي تعد حيوية للعديد من المهن. وعلى الرغم من هذه القضايا، فإن العديد من الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية تتبنى بالفعل الذكاء الاصطناعي في إجراءات التوظيف الخاصة بها. سيتناول البحث مدى توظيف الذكاء الاصطناعي في الوقت الحالي، والمتغيرات التي تحفز المؤسسات على تبني الذكاء الاصطناعي. كما سيقوم البحث آراء المتخصصين في الموارد البشرية فيما يتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، وأي تحفظات قد تكون لديهم. ستتبع الدراسة نهجًا مختلطًا، يشتمل على أساليب جمع البيانات النوعية والكمية. سيتم استخدام منهجيات نوعية لإجراء مقابلات مع المتخصصين في الموارد البشرية لدراسة أفكارهم وتجاربهم في توظيف الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف. سيتم استخدام منهجيات كمية لجمع البيانات من المؤسسات الكبرى في المملكة العربية السعودية لتقييم الدرجة التي يتم بها توظيف الذكاء الاصطناعي الآن، والمتغيرات التي تؤثر على تبنيه. ستساعد نتائج هذه الدراسة في فهم أفضل لإمكانات الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، والتأثير على وضع اللوائح والمعايير للاستخدام الأخلاقي والناجح للذكاء الاصطناعي في هذا السياق. سيعطي الاستطلاع أيضًا رؤى حول مواقف وتجارب المتخصصين في الموارد البشرية فيما يتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، وأي مشكلات قد يواجهونها (Mahmoud، 2024).

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الأسس النظرية لهذا البحث إلى نماذج تربط الذكاء العاطفي بفعالية القيادة والسلوك التنظيمي وإدارة المنظمات غير الربحية. توفر هذه الأسس منصة لفهم كيفية تأثير قدرات الذكاء العاطفي على ديناميكيات القيادة وعلاقات الفريق والنجاح التنظيمي.

1) نظرية الذكاء العاطفي

تنص نظرية الذكاء العاطفي التي طورها بيتر سالوفي وجون د. ماير وروج لها دانييل جولمان على أن الذكاء العاطفي يتألف من صفات مثل الوعي الذاتي وتنظيم الذات والدافع والتعاطف والمهارات الاجتماعية. قد يتمكن القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي جيد من تنظيم عواطفهم بشكل أفضل والتواصل مع الآخرين وإنشاء بيئة عمل صحية. تقدم هذه الفكرة أساساً رئيسياً لهذا البحث، حيث تزعم أن القادة الأذكياء عاطفياً أكثر إنتاجية، وخاصة في الشركات غير الربحية حيث تكون القدرات التي تركز على الناس بالغة الأهمية (Craig، 2019).

2) نظرية القيادة التحويلية

تؤكد نظرية القيادة التحويلية، التي ابتكرها جيمس ماكجريجور بيرنز وطورها برنارد باس، على أن القادة يلهمون ويحفزون شعبيهم من خلال تطوير شعور بالهدف والرؤية المشتركة. إن القادة الذين يتمتعون بالذكاء العاطفي قادرون على التحول بشكل عام، حيث يمكنهم اكتشاف الاحتياجات العاطفية لأعضاء فريقهم والاستجابة لها. وتدعم هذه الفكرة مفهوم أن الذكاء العاطفي يعزز فعالية القيادة من خلال مساعدة القادة على تطوير الثقة والولاء والدافع، والتي تعد حاسمة في تحقيق الأهداف التنظيمية في السياقات غير الربحية (Moffitt، 2023).

3) نظرية التبادل الاجتماعي

تزعم نظرية التبادل الاجتماعي، التي اقترحها عالم الاجتماع جورج هومانز، أن الروابط الاجتماعية تقوم على التبادلات المتبادلة والمنافع المتبادلة. في منظمة غير ربحية، قد يقيم القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع علاقات اجتماعية مع أصحاب المصلحة الداخليين (العمال، المتطوعون) والخارجيين (المانحون، الشركاء)، مما يشجع الثقة والولاء. تفيد هذه

الفرضية تحليل الدراسة لكيفية تعزيز الذكاء العاطفي لمشاركة أصحاب المصلحة والاحتفاظ بهم، حيث يفضل القادة الأذكاء عاطفياً تطوير الروابط التي تفيد كل من الناس والشركة (Ahmad، 2023).

(4) نظرية تقرير المصير

تركز نظرية تقرير المصير، التي طورها إدوارد ديشي وريتشارد راين، على كيفية تعزيز تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية (الكفاءة والاستقلالية والارتباط) للدافع. إن القادة الذين يظهرون التعاطف والفهم - وهي السمات الأساسية للذكاء العاطفي - قادرون على تلبية هذه المطالب لأعضاء فريقهم، وبالتالي خلق الدافع والالتزام الجوهريين. تدعم هذه الفكرة تقييم الدراسة لتأثير الذكاء العاطفي في إشراك المتطوعين والاحتفاظ بهم، حيث من المرجح أن يظل المتطوعون في المنظمات غير الربحية الذين يشعرون بالتقدير والفهم منخرطين (Ackerman، 2018).

(5) نظرية المرونة

نظرية المرونة، المهمة في علم النفس التنظيمي، تتعلق بكيفية تكيف الأشخاص والمنظمات مع الشدائد. إن القادة الأذكاء عاطفياً الذين يتمتعون بالبراعة في تنظيم العواطف وإدارة الإجهاد هم أكثر ملاءمة لمواجهة المشاكل، وهو أمر بالغ الأهمية في البيئة الديناميكية والمحدودة الموارد للجمعيات الخيرية. تقدم هذه الفرضية منصة لاستكشاف كيف يعزز الذكاء العاطفي مرونة القيادة، وتمكين القادة من التكيف والاحتفاظ بالنجاح في مواجهة الشدائد التنظيمية (Wut، 2022).

(6) نظرية إدارة المنظمات غير الربحية

تغطي نظرية إدارة المنظمات غير الربحية العناصر الفريدة لإدارة الشركات التي تحركها المهمة والتي تؤكد على التأثير الاجتماعي فوق الربح. ونظراً للتأكيد على ثقة أصحاب المصلحة، ومشاركة المتطوعين، ودعم المجتمع، يجب على مديري المنظمات غير الربحية إظهار مهارات شخصية جيدة. إن الذكاء العاطفي يشكل أهمية بالغة في هذا الموقف، لأنه يساعد القادة على التفاعل مع مجموعات مختلفة وتعزيز ثقافة تحفيزية. وتدعم هذه الفكرة أهمية الدراسة في فهم وظيفة الذكاء العاطفي في القيادة غير الربحية، وخاصة في تطوير الروابط القوية التي تدعم هدف المنظمة.

المنهجية وطرق البحث:

يتبنى هذا البحث نهجًا مختلطًا يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية لتقييم تأثيرات الذكاء العاطفي على أداء القيادة في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية بشكل كامل. تتضمن العملية استطلاعات منظمة، وتحليل البيانات الكمية، ومنهجيات تحليلية فعالة، ونمذجة البيانات، وتحليل متعدد المتغيرات لضمان استنتاجات قوية.

(1) الاستبيانات:

الطريقة الرئيسية لجمع البيانات لهذا البحث هي استبيان منظم يهدف إلى فحص جوانب متعددة من الذكاء العاطفي وارتباطه بفعالية القيادة. يجمع الاستبيان بين المقاييس المعتمدة التي تقيم خصائص الذكاء العاطفي المهمة، مثل الوعي الذاتي، والتعاطف، والتنظيم العاطفي، مع الأسئلة التي تقيم مؤشرات نجاح القيادة، بما في ذلك تماسك الفريق، ومشاركة المتطوعين، واتصالات أصحاب المصلحة. سيتم توزيع الاستبيان على المديرين التنفيذيين وأعضاء الفريق عبر المنظمات الخيرية المتنوعة، مما يوفر عينة تمثيلية. سيرد المشاركون باستخدام مقياس ليكرت لقياس انطباعاتهم، مما يوفر تحليلًا إحصائيًا مباشرًا للارتباطات بين العوامل.

(2) تحليل البيانات الكمية:

سيتم إجراء تحليل البيانات الكمية باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو R. ستشمل المراحل الأولية إحصاءات وصفية لوصف البيانات وفحص توزيعها. وسيتبع ذلك إحصاءات استدلالية لاختبار فرضيات الدراسة. سيتم تنفيذ تقنيات مثل تحليل الارتباط لتقييم الروابط بين الذكاء العاطفي ومقاييس أداء القيادة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام تحليل الانحدار لتحليل قوة وأهمية هذه الروابط، وتصحيح أي عوامل مربكة. سيحاول التحقيق العثور على خصائص الذكاء العاطفي الرئيسية التي تتنبأ بقوة بنجاح القيادة في القطاع غير الربحي.

(3) نمذجة البيانات:

ستتضمن نمذجة البيانات تطوير نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لشرح الروابط بين الذكاء العاطفي وفعالية القيادة والنتائج التنظيمية الأخرى. يوفر SEM التحقيق في التفاعلات المعقدة، بما في ذلك التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، ضمن إطار واحد.

ستساعد هذه النمذجة في توضيح كيفية مساهمة جوانب مختلفة من الذكاء العاطفي في فعالية القيادة وإلهام إنشاء رؤى قابلة للتنفيذ للمنظمات غير الربحية. سيتم تقييم النموذج من حيث مدى ملاءمته للتحقق من ملاءمته في عكس البيانات.

(4) التحليل الفعال:

سيركز التحليل الفعال في هذا البحث على دمج البيانات من المكونات الكمية والنوعية. وفي حين يقدم التحليل الكمي رؤى إحصائية، يمكن تطبيق الأساليب النوعية، مثل الأسئلة المفتوحة ضمن الاستطلاعات أو المقابلات المتابعة مع مجموعة مختارة من القادة. يوفر نهج الأساليب المختلطة هذا فهمًا أكبر لكيفية ظهور الذكاء العاطفي في سلوكيات القيادة وتأثيره على ديناميكيات المنظمة. سيحاول التحليل الفعال إيجاد روابط بين البيانات الرقمية والعواقب في العالم الحقيقي، مما يعزز الاستنتاجات العامة للدراسة.

(5) التحليل المتعدد المتغيرات:

سيتم تطبيق أساليب التحليل المتعدد المتغيرات لدراسة الارتباطات بين العديد من المتغيرات في وقت واحد. ويشمل ذلك مناهج مثل تحليل الانحدار المتعدد، والذي يسمح بفحص كيفية تأثير قدرات الذكاء العاطفي المتميزة معًا على أداء القيادة مع التعديل وفقًا للخصائص الديموغرافية والتنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن إجراء تحليل المكونات للعثور على الأبعاد الأساسية للذكاء العاطفي ضمن مجموعة البيانات، مما يساعد على تحسين البنيات التي تم تقييمها في الاستبيان. من خلال تطبيق التحليل المتعدد المتغيرات، يهدف البحث إلى تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير الذكاء العاطفي على ديناميكيات القيادة في المنظمات غير الربحية، مما يؤدي إلى نتائج واقتراحات أكثر شمولاً.

أدوات الدراسة:

لتقييم تأثيرات الذكاء العاطفي على فعالية القيادة في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية بنجاح، ستستخدم الدراسة ثلاث أدوات بحثية أساسية: الاستبيانات والمقابلات الشخصية وتحليل الوثائق. كل أداة تؤدي دورًا مختلفًا، مما يساهم في فهم كامل لموضوع الدراسة.

(1) الاستبيانات

إن تقنية جمع البيانات الرئيسية لهذا البحث هي استبيان منظم يهدف إلى اختبار الذكاء العاطفي وتداعياته على فعالية القيادة. سيتضمن الاستبيان مقاييس معتمدة تختبر عناصر متعددة من الذكاء العاطفي، مثل الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، سيتضمن أسئلة لقياس مؤشرات نجاح القيادة، بما في ذلك تماسك الفريق، والمشاركة التطوعية، واتصالات أصحاب المصلحة.

سيتم توزيع الاستبيان على المديرين التنفيذيين وأعضاء الفريق عبر العديد من المنظمات الخيرية، مما يضمن عينة واسعة وتمثيلية. سيقوم المستجيبون بتقييم انطباعاتهم باستخدام مقياس ليكرت، مما يوفر بيانات كمية يمكن دراستها إحصائيًا. ستساعد هذه الأداة في الكشف عن الأنماط والصلات بين قدرات الذكاء العاطفي وفعالية القيادة، مما يوفر إطارًا كمياً قوياً للبحث.

(2) المقابلات الشخصية

لاستكمال البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من خلال الاستطلاعات، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع المسؤولين التنفيذيين المختارين في المنظمات غير الربحية وأصحاب المصلحة المهمين. ستسمح هذه المقابلات شبه المنظمة بإجراء دراسة متعمقة لتجارب المشاركين ووجهات نظرهم بشأن الذكاء العاطفي في المناصب القيادية. سيتم تنظيم المقابلات لاستخراج بيانات نوعية غنية، مما يسمح للمشاركين بالتعبير عن أفكارهم حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي على أنماط قيادتهم وديناميكيات الفريق والتفاعلات مع المتطوعين وأصحاب المصلحة.

سيوفر الأسلوب شبه المنظم المرونة، مما يمكن المستجيبين من استكشاف القضايا المهمة التي ربما لم يتم تغطيتها في الاستبيانات. سيتم تسجيل المقابلات (بموافقة المشاركين) ونسخها للتحليل. سيعزز هذا المكون النوعي البحث من خلال تقديم السياق والعمق للنتائج، مع التركيز على العواقب والقضايا الواقعية التي يواجهها قادة الجمعيات الخيرية.

(3) تحليل المستندات

سيعمل تحليل المستندات كتقنية بحث إضافية لإعطاء سياق أوسع للدراسة. ستستلزم هذه العملية تقييم الأوراق التنظيمية المهمة، مثل الخطط الاستراتيجية والتقارير وتقييمات الأداء من المنظمات الخيرية المختارة. من خلال دراسة هذه الأوراق، سيكتسب البحث رؤى حول ثقافة الشركة وأساليب القيادة والتركيز على الذكاء العاطفي داخل القطاع غير الربحي.

سيساعد تحليل المستندات في تحديد البيانات من الاستبيانات والمقابلات، مما يعزز صحة وموثوقية البحث. كما سيتمكن من اكتشاف الاتجاهات والأنماط المرتبطة بالذكاء العاطفي وفعالية القيادة عبر مؤسسات متعددة. تضمن هذه المنهجية الشاملة أن الدراسة توفر فهمًا كاملاً للعلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة في سياق المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

• الحدود البشرية

ستركز الحدود البشرية لهذا البحث على القادة وأعضاء الفريق داخل المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية. وسيشمل المشاركون أولئك الذين يشغلون أدوارًا قيادية، مثل المديرين التنفيذيين ومديري البرامج وقادة الفريق، فضلاً عن العمال والمتطوعين العاملين داخل هذه المنظمات. يوفر هذا الاختيار تقييمًا كاملاً لكيفية ظهور الذكاء العاطفي على مستويات مختلفة من القيادة وتأثيراته على ديناميكيات الفريق وكفاءة المنظمة.

بالإضافة إلى ذلك، سيحاول البحث تجنيد مجموعة متنوعة من المشاركين من مختلف التركيبة السكانية، مثل العمر والجنس والخلفيات المهنية، لضمان أن تعكس النتائج السياق الأوسع للمنظمات غير الربحية في المنطقة. سيكون التركيز على أولئك الذين يشاركون بشكل مباشر في مناصب قيادية أو عمليات تنظيمية، مع استبعاد أصحاب المصلحة الخارجيين مثل الممولين أو أعضاء المجتمع ما لم يتأثروا بشكل مباشر بممارسات القيادة التي يتم التحقيق فيها.

• الحدود الزمنية

ستشمل الحدود الزمنية لهذا البحث نطاقاً زمنياً محدداً مسبقاً لجمع البيانات وتحليلها. سيتم إجراء الدراسة على مدى فترة زمنية محددة، وعادة ما تمتد لعدة أشهر للسماح بجمع البيانات وتحليلها على نطاق واسع. قد يتضمن هذا مرحلة تحضيرية لتوليد واختبار الاستبيانات، تليها مرحلة جمع البيانات الرئيسية التي تتضمن كل من الاستبيانات والمقابلات الشخصية. قد يحلل البحث أيضاً الذكاء العاطفي وفعالية القيادة في سياق القضايا المعاصرة التي تواجهها المنظمات غير الربحية، مثل تلك التي جلبتها التغيرات الاقتصادية أو آثار وباء كوفيد-19. من خلال التركيز على حقبة معينة، ستحاول الدراسة التقاط التفاعل الديناميكي بين الذكاء العاطفي وفعالية القيادة استجابة للقضايا التنظيمية الحديثة.

• الحدود المكانية

ستقتصر القيود المادية للبحث جغرافياً على المنظمات غير الربحية العاملة داخل المملكة العربية السعودية. يسمح هذا النهج بالتحقيق السياقي في الذكاء العاطفي واستراتيجيات القيادة الخاصة بالبيئة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمملكة العربية السعودية. لن يمتد البحث إلى المنظمات غير الربحية خارج المملكة أو إلى قطاعات أخرى، مما يوفر تقييماً مركّزاً للسمات الخاصة للقيادة غير الربحية في هذا المجال.

وفي المملكة العربية السعودية، قد يستهدف البحث المنظمات غير الربحية عبر قطاعات متعددة، مثل الرعاية الصحية والتعليم والخدمات الاجتماعية، لجمع مجموعة واسعة من الخبرات والآراء. ومع ذلك، لن يشمل البحث المجموعات الحكومية أو الشركات الربحية، مع الاحتفاظ بالتركيز الواضح على القطاع غير الربحي.

- 1) Ackerman, C. E. (2018). Self Determination Theory and How It Explains Motivation. Retrieved from <https://positivepsychology.com/self-determination-theory/>
- 2) Ahmad, R. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9878386/>
- 3) Al-Abri, N. K. (2021). Role of Organizational Psychology in Dealing with Human Resources and the Performance of the Organizations. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=112441>
- 4) Alharbi, M. F. (2018). Emotional intelligence of Saudi children in the basic education program. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6146225/>
- 5) Alkamoua, Z. (2023). The Impact of Artificial Intelligence on Donor Engagement For nonprofit Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373627757_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_on_Donor_Engagement_For_nonprofit_Organizations
- 6) Barreiro, C. A. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341796050_What_makes_an_engaged_employee_A_facet-level_approach_to_trait_emotional_intelligence_as_a_predictor_of_employee_engagement
- 7) Coronado-Maldonado, I. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10543214/>
- 8) Craig, H. (2019). The Theories of Emotional Intelligence Explained. Retrieved from <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-theories/>
- 9) Gilar-Corbi, R. (2019). Can emotional intelligence be improved? A randomized experimental study of a business-oriented EI training program for senior managers. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6808549/>
- 10) Ilyas, S. (2020). Drivers for Non-Profits' Success: Volunteer Engagement and Financial Sustainability Practices through the Resource Dependence Theory. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2227-7099/8/4/101>

- 11) Jain, V. (2023). The Importance of Emotional Intelligence in Effective Leadership. Retrieved from <https://semaphoreci.com/blog/emotional-intelligence-leadership>
- 12) Jaiswal, R. (2024). Exploring The Impact Of Emotional Intelligence On Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis In Management Studies. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379822830_Exploring_The_Impact_Of_Emotional_Intelligence_On_Leadership_Effectiveness_A_Meta-Analysis_In_Management_Studies
- 13) Koutsoumpa, E. M. (2023). Contribution of Emotional Intelligence to Efficient Leadership. A Narrative Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374549975_Contribution_of_Emotional_Intelligence_to_Efficient_Leadership_A_Narrative_Review
- 14) Kumar, N. (2024). Enhancing Leadership Effectiveness Through Emotional Intelligence Training. Retrieved from <https://elearningindustry.com/enhancing-leadership-effectiveness-through-emotional-intelligence-training>
- 15) Mahmoud, T. (2024). Artificial Intelligence Impact on the recruitment process in large organizations in Saudi Arabia V2.0. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380263447_Artificial_Intelligence_Impact_on_the_recruitment_process_in_large_organizations_in_Saudi_Arabia_V20
- 16) Martini, B. (2017). Leadership and Resilience. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318034847_Leadership_and_Resilience
- 17) Masoud, R. Y. (2023). Leadership Competencies in Non-Profit Organizations: Insights from Qualitative Research. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=125510>
- 18) Mato-Santiso, V. (2021). Managing multi-stakeholder relationships in nonprofit organizations through multiple channels: A systematic review and research agenda for enhancing stakeholder relationship marketing. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/352009423_Managing_multi-stakeholder_relationships_in_nonprofit_organizations_through_multiple_channels_A_systematic_review_and_research_agenda_for_enhancing_stakeholder_relationship_marketing
- 19) Meehan, W. F. (2017). Filling Essential Gaps in Nonprofit Leadership. Retrieved from https://ssir.org/articles/entry/filling_essential_gaps_in_nonprofit_leadership
- 20) Miao, C. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior.

Retrieved from

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951617304066>

- 21) Moffitt, D. (2023). Unlocking the Power of Transformational Leadership. Retrieved from <https://www.kumospace.com/blog/transformational-leadership>
- 22) Mohammed, R. Y. (2024). Sustainability Leadership in Saudi Non-profit Organizations: A Qualitative Insight Governance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378765169_Sustainability_Leadership_in_Saudi_Non-profit_Organizations_A_Qualitative_Insight_Governance
- 23) Parker, M. E. (2024). Building Strong Relationships with Stakeholders. Retrieved from <https://michaelparkerca.medium.com/building-strong-relationships-with-stakeholders-40e446f51704>
- 24) Shakeel, M. (2023). The Importance of Emotional Intelligence for Transformational Leaders: A Critical Analysis. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369550055_The_Importance_of_Emotional_Intelligence_for_Transformational_Leaders_A_Critical_Analysis
- 25) Somanathan, S. (2024). Why is Emotional Intelligence Important in Leadership? Retrieved from <https://clickup.com/blog/emotional-intelligence-in-leadership/>
- 26) Thabit, I. A. (2024). What are the challenges of applying emotional intelligence in diverse teams? Retrieved from <https://www.linkedin.com/advice/3/what-challenges-applying-emotional-intelligence-6ifkf>
- 27) Wut, T.-M. (2022). Role of Organizational Resilience and Psychological Resilience in the Workplace—Internal Stakeholder Perspective. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9517200/>

Midocean University

Management College

Specialization of Business Administration



Research Title

**Exploring the Impact of Emotional Intelligence on Leadership Effectiveness in Nonprofit
Organizations: A Case Study of Charitable Organizations in Saudi Arabia**

Student preparation/

Amira Hozam Aldawish

242001347

Supervisor/

Prof / Fayeze Jarad

Year:

2024