



الفيصل القابضة
Al Faisal Holding



الذكاء العاطفي وأثره علي قيادة التغيير

د/ إيناس الخباز

جمهورية مصر العربية





الفيصل القابضة
Al Faisal Holding



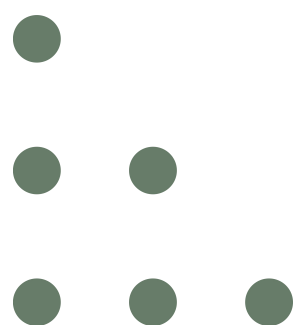
وقفة خريجيها



المقدمة

يشهد عالم الأعمال المعاصر تحولات متسارعة تفرض علي المنظمات تبني التغيير المستمر كإستراتيجية حتمية للبقاء والنمو . وفي خضم هذه الديناميكية لم تعد القيادة التقليدية القائمة علي التوجية الصارم كافية لإنجاح المبادرات التحولية . وهنا برز دور (الذكاء العاطفي)

كأحد اهم الركائز الإستراتيجية والمحركات الأساسية لإدارة العنصر البشري . ولذلك برزت الحاجة الإدارية لمهارات القائد الوجدانية كقدرة القائد علي فهم إنفعالاته الذاتيه وضبطها وقراءة مشاعر الآخرين وإستيعاب مخاوفهم . يشكل الجسر الذي يربط بين الخطط النظرية للتغيير والتطبيق العملي الناجح لها علي أرض الواقع .



المحاور الرئيسية



المحور الأول : الذكاء العاطفي

تطور ونشأة الذكاء العاطفي

مفهوم الذكاء العاطفي

أهمية الذكاء العاطفي

المحور الثاني : قيادة التغيير

مفهوم قيادة التغيير

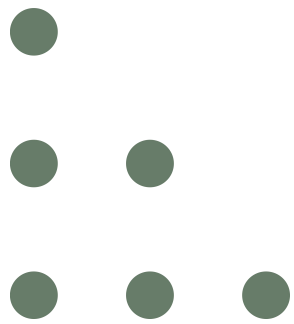
إستراتيجيات قيادة التغيير

المحور الثالث : علاقة الذكاء العاطفي بقيادة التغيير

القيادة بالذكاء العاطفي

أهمية ممارسة قادة التغيير لمهارات الذكاء العاطفي

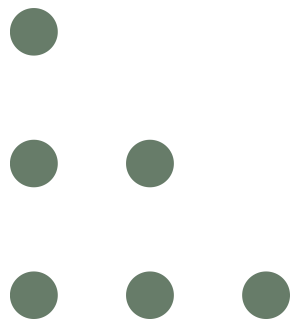
المحور الرابع : النتائج والتوصيات



المحور الأول : الذكاء العاطفي

أولا : تطور ونشأة الذكاء العاطفي

- 1- مرحلة الذكاء العقلي فقط . حيث كان الاعتقاد السائد ان التفوق العقلي هو العامل الأهم للنجاح في الحياة
- 2- ظهور مفهوم الذكاءات المتعددة الذي قدمه العالم (هوارد جاردنر)
عام 1983 الذي اوضح ان فهم الإنسان لنفسه و الآخرين وتوظيف هذا الفهم يعد أحد أنواع الذكاء.
- 3- ظهور مصطلح الذكاء الإنفعالي عام 1990 وقد قدمه الباحثان (بيتر سالوفي – جون ماير) وذلك من خلال كتابهما (الخيال – المعرفة – الشخصية)
- 4- واخيرا في عام 1995 أصدر دانيال جولمان كتابه الشهير (الذكاء العاطفي) واصبح المفهوم معروفا عالميا والذي أكد أن النجاح لا يعتمد علي الذكاء العقلي فقط بل علي القدرة علي إدارة المشاعر والعلاقات .



مفهوم الذكاء العاطفي

هناك العديد من التعريفات ومن اهمها ...

- تعريف (جولمان) أنه القدرة علي التعرف علي مشاعرنا وفهمها وإداراتها والتعرف علي مشاعر الآخرين وفهمها والتعامل معها بفاعلية بما يساعد علي توجيه التفكير والسلوك وبناء علاقات ناجحة .

- تعريف (بار- أون) انه مجموعة من القدرات والكفاءات والمهارات غير المعرفية التي تؤثر في قدرة الفرد علي فهم نفسه والتعبير عن مشاعره والتعامل مع الضغوط والتكيف مع البيئة .

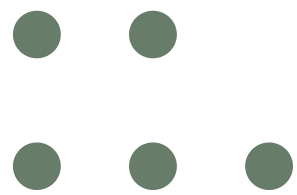
-تعريف (ابو حطب) انه القدرة علي فهم الأنفعالات والمشاعر وإداراتها وتوظيفها بصورة تساعد الفرد علي التوافق مع نفسه ومع الآخرين .

أهمية الذكاء العاطفي

- يعزز الثقة والمصداقية
- يسهل العمل الجماعي والشعور بالانتماء .
- القدرة علي التكيف مع المواقف المختلفة.
- إدارة الصراعات بفعالية .
- قيادة التغيير بنجاح
- القدرة علي التعامل مع الضغوط والأزمات .
- بناء بيئة عمل إيجابية .



(الناس قد تنسي ما قاله القائد .. وقد تنسي ما فعله .. لكنها لا تنسي أبدا كيف جعلها تشعر)



المحور الثاني : قيادة التغيير

- تعريف قيادة التغيير : (جون كوتر)
- هي عملية توجيه الأفراد والمنظمات نحو مستقبل أفضل من خلال رؤية واضحة للتغيير وتحفيز الآخرين علي تبنيها وتنفيذها .
- تعريف (بيتر سينج)
- تمكين الأفراد والمنظمات من التعلم المستمر والتكيف مع التغيرات لتحقيق نتائج أفضل ومستدامة .

إذن : فقيادة التغيير هي نمط قيادي يعني الالتزام وخلق الحماس والدافعية لدي العاملين لإحداث التغيير . وتخلق الدافع لديهم لضمان أداء فعال وناجح ومبتكر .

إستراتيجيات قيادة التغيير



- إستراتيجية الإقناع والتوعية
- إستراتيجية المشاركة
- إستراتيجية التمكين
- إستراتيجية التواصل المستمر
- إستراتيجية بناء التحالفات
- إستراتيجية التغيير التدريجي
- إستراتيجية التغيير الجذري (التحولي)

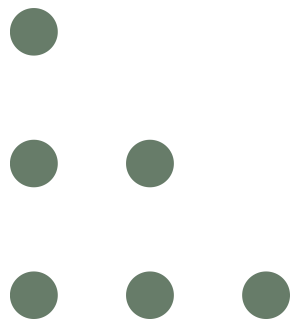
علاقة الذكاء العاطفي بقيادة التغيير

تعد القيادة بالذكاء العاطفي من بين النظريات الحديثة في القيادة والتي تتمثل في
- أولا : الوعي بالذات



- ثانيا : إدارة الذات

- ثالثا : إدارة العلاقات



النتائج والتوصيات

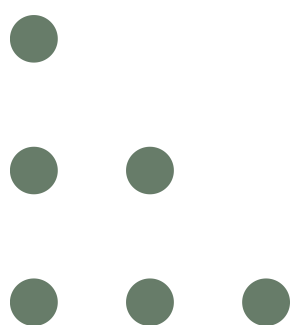
1- علاقة إرتباطية طردية وقوية : القادة الأكثر وعيا بانفعالاتهم هم الأقدر علي توجيه مروضيهم نحو تقبل التغيير

2- القائد الذكي عاطفيا يساعد في خفض مستوي مقاومة التغيير لدي الموظفين وتفهم مخاوفهم .

3-زيادة الدافعية للإنجاز والالتزام التنظيمي لدي الأفراد .

4- تمكين القادة من إتخاذ قرارات إستراتيجية عقلانية وموضوعية خلال الأزمات المصاحبة لعمليات التغيير .

5- ينعكس الذكاء العاطفي للقائد إيجابيا علي مناخ العمل العام مما يؤدي إلي تحسين أداء العاملين وتبني الأنظمة الحديثة .



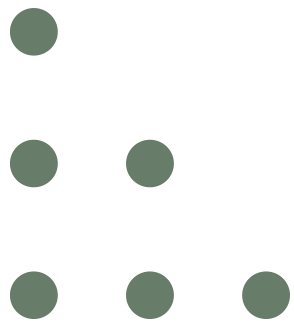
التوصيات

- 1- علي مستوي التنمية المهنية والتدريب :
العمل علي إدراج حقائب تدريبية متخصصة في تنمية مهارات الذكاء العاطفي (الوعي بالذات – التعاطف – إدارة العلاقات – التحفيز) ضمن خطط إعداد القيادات الإدارية والتربوية .
- 2-تصميم ورش عمل لتدريب القادة علي كيفية التعامل مع المقاومة النفسية والسلوكية للتغيير
دي مروؤسيهم بأساليب عاطفية ذكية .
- 3-علي مستوي معايير الاختيار والتعيين :
- إدخال اختبارات ومقاييس الذكاء العاطفي المقتنة مثال (نموذج جولمان) كمعيار أساسي ضمن اختبارات المفاضلة والترشيح للمناصب القيادية العليا والوسطي .



التوصيات

- 4- علي مستوي البيئة التنظيمية والاتصال :
-تشجيع سياسة الباب المفتوح والاتصال الصاعد والهابط القائم علي الدعم النفسي والتقدير لشرح أهداف التغيير ومكتسباته وتبديد المخاوف .
- 5- تحفيز القادة علي ممارسة أبعاد القيادة التحويلية القائمة علي الإقناع بدلاً من سلطة الإكراه الإداري .
- 6- علي مستوي البحث العلمي المستقبلي :
- توسيع نطاق الدراسات والبحوث الميدانية لبحث أثر المتغيرات الوسيطة او المعدلة (كالثقافة التنظيمية او الحوافز او مرونة الهيكل الإداري) في العلاقة بين ذكاء القائد وعملية التغيير .





الفصل القابضة
Al Faisal Holding



غاندي

كن أنت التغيير الذي
تريد أن تراه في العالم.



/bessuccessful1



hope-for-success.blogspot.com



@HopeFSuccess



الفيصل القابضة
Al Faisal Holding

