

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)

**Emotional Intelligence Strategies and Transformational Leadership and its Impact on
Human Capital within the Kingdom's Vision 2030 (With Application on a Sample of the
Managerial Leadership of a Group of Industrial Companies in the Eastern Region from
the Kingdom of Saudi Arabia)**

الدكتور/ سليمان بن أحمد الشهري

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: Slam44455@gmail.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون فرنسا

الدكتور/ ابهيجيت غوش

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

ملخص الدراسة

الهدف الرئيسي من الدراسة هو التعرف على مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، كذلك التعرف على واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية، كلك التعرف على مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية. قام الباحث باستهداف القيادات الإدارية لمجموعة من الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، واعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استعان الباحث بالاستبانة وذلك لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أظهرت النتائج أن افراد الدراسة موافقين بشدة على عبارات محور مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) و إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية، وقد جاء ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية الأثر الأكبر، ثم جاء تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية من حيث تأثيره على إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية،

كما توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية، وان ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية يمكن أن تفسر حوالي (67 %) من التغيرات في إدارة رأس المال البشري. قدمت الدراسة عدد من التوصيات، مساعدة القادة للمرؤوسين علي امتلاك الرؤية المستقبلية وسعيهم للتعلم الدائم.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، القيادة التحويلية، رأس المال البشري، القيادات الإدارية، رؤية المملكة 2030

Emotional Intelligence Strategies and Transformational Leadership and its Impact on Human Capital within the Kingdom's Vision 2030

(With Application on a Sample of the Managerial Leadership of a Group of Industrial Companies in the Eastern Region from the Kingdom of Saudi Arabia)

Dr. Suliman Ahmed Alshahri

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Email: Slam44455@gmail.com

Dr. Abhijit Ghosh

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Dr. Mohamed Anas Shamsy

PhD in Business Administration, University of Bourgogne, Dijon, France

Abstract

The main objective of the study is to identify the extent to which emotional intelligence strategies are applied in industrial companies in the eastern region of the Kingdom of Saudi Arabia within the vision of the Kingdom 2030, as well as to identify the reality of human capital management in industrial companies in the eastern region, all of which is to identify the extent to which transformational leadership is practiced in companies industrial area in the eastern region. The researcher targeted the administrative leaders of a group of industrial companies in the eastern region of the Kingdom of Saudi Arabia.

The study reached a number of results, the most important of which are: The results showed that the study members agreed strongly with the statements of the axis of the extent of the application of emotional intelligence strategies in industrial companies in the eastern region, and there is a positive direct correlation with statistical significance between the application of (emotional intelligence strategies and the practice of transformational leadership in industrial companies) and human capital management In industrial companies in the Eastern Province, the practice of transformational leadership in industrial companies has had the greatest impact, then came the application of emotional intelligence strategies in industrial companies in terms of its impact on human capital management in industrial companies in the Eastern Province, and there is a positive and significant positive correlation A statistic between the practice of transformational leadership in industrial companies and human capital management in industrial companies in the eastern region, and that the practice of transformational leadership in industrial companies can explain about (67%) of the changes in human capital management. The study made a number of recommendations, helping leaders to subordinates to own the future vision and their quest for permanent learning.

Keywords: Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Human Capital, Administrative Leaders, the Kingdom's Vision 2030.

1. المقدمة:

تعد موضوعات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية ورأس المال البشري من المواضيع التي أوليت اهتماماً كبيراً من الباحثين والمفكرين كونها تتمحور حول المكون الاجتماعي والعلاقات الإنسانية داخل المنظمات عموماً والصناعية منها بشكل خاص وحساسية ذلك ما بين الدراسات الحديثة والسابقة. يضاف لذلك التحديات والتطورات الحديثة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو تحول اقتصادي جديد يطل من خلال برنامج رؤية المملكة العربية السعودية 2030 مما يجعل معالجة ومواجهة هذه التحديات من خلال التأثير في سلوكيات الزملاء، المرؤوسين، والطاقت الإدارية والفني بشكل عام وكيفية وتنمية مقدراتهم الشعورية عن طريق فتح المجال لهم وتشجيعهم على مواجهة المشكلات والصعوبات التي تواجه منظماتهم وفقاً لمفهوم رأس المال البشري للرفع من الكفاءة وفقاً لسلوكيات وأخلاقيات مهنية رفيعة (باتلور، 2014).

ومن هنا نلمس أهمية الدراسة الحالية بضرورة إجراء دراسة ميدانية في البيئة الصناعية التي تعاني من قصور في تفهم وتلمس الأبعاد الاجتماعية والإنسانية في العمل على الرغم من كونها جهات ربحية تبحث بجد وتعمل لتحقيق ما يرضي المستثمرين وهذا يجعلها بحاجة الى قيادة أكثر وأفضل وكونها من أفضل الكيانات التنظيمية التي تتعامل مع متغيرات البحث، فضلاً عن تأثيرها الكبير في تطور بيئة ومجتمع المنطقة الشرقية على مر العقود.

1.1. مشكلة الدراسة:

تعد استراتيجيات الذكاء العاطفي كالقلب في جسم الإنسان ويعمل كمحرك لكل المستويات الإدارية في الهيكل التنظيمي ولجميع وظائف المنظمة أيًا كانت وأياً كان مستواها، مما يجعل الأداء مرتبطاً بشكل وثيق بهذه الاستراتيجيات. وبحسب الدراسات السابقة، يأتي التفكير الناقد بمرتبة متقدمة مع المهارات الإدراكية للقائد، مثل حل المشكلات والتفكير الاستراتيجي وحسن التواصل من حيث الأهمية في منظمات الاعمال، لان ذلك الشخص أيًا كانت صفته ممن يتمتع بذكاء عاطفي يكون أكثر سعادة في عمله مما يرفع درجات الانتماء للمنظمة (ايسه، 2018).

بعبارة أخرى، الحس الإداري وقوة الشخصية لدى القائد أو المدير تكتمل بقدرته على بناء الحس بأهمية العمل والإلهام وغرس قيم الولاء ومواجهة الاوضاع الصعبة التي قد تواجه المنظمة ومد جسور التواصل والاتصال بكافة الأطراف داخل وخارج المنظمة. وفي هذه الحالة بُني تصور على مر العقود الماضية بالتركيز على العمل داخل المنظمة وفق النظام الداخلي لها وهيكلها التنظيمي وآلية رفع التقارير مهملين الجانب المعنوي للموظف والذي يُعنى بجانب الأفكار والعلاقات البينية والعواطف في بيئة العمل لذلك فقد توجهت انظار الباحثين نحو دراسة عوامل ترتبط معظمها بالجوانب الانسانية والاجتماعية، اذ اكدت الدراسات والبحوث ان نجاح المنظمات وما تقدمه لا يقترن بالجوانب المادية فقط ولا يكون مكتملاً ما لم يكون مقترناً بالقدرة التأثيرية لقادتها فهي الداعم الاساسي والباعث المولد للطاقة والابداع وبناء على ذلك فقد تجسدت ملامح مشكلة البحث الحالية بالتساؤلات التالية:
هل تؤثر استراتيجيات الذكاء العاطفي على القيادة التحويلية، هل تؤثر استراتيجيات الذكاء العاطفي على رأس المال البشري، هل تؤثر القيادة التحويلية على رأس المال البشري، كيفية قياس أثر استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية مجتمعة على رأس المال البشري؟

2.1. أهداف الدراسة:

- 1) التعرف على مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.
- 2) التعرف على واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.
- 3) التعرف على مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

3.1. أهمية الدراسة:

تأتي أهمية البحث الحالي من أهمية المتغيرات المبحوثة (الذكاء العاطفي، القيادة التحويلية) وهذا سيؤدي حتماً إلى نجاح رأس المال البشري (المتغير الثالث)، وتحسين الأعمال التي بدورها تسهم في الريادة في مجال دور القائد في كشف وتمييز متطلبات العاملين حيث يلجأ إلى مبادئ الأخلاق وشعور العاملين بهدف الوصول إلى المقاصد الأخلاقية ويكون وكيلاً للتعبير، ويحفز العاملين ويوجههم نحو السلوكيات والقيم الجوهرية الجديدة، كما تعد القيادة التحويلية المشارك الرئيس مع العاملين في الرؤية أو الغرض وفي أعلى مستوياتها بدلاً عن تقييم الواقع الحالي لهؤلاء العاملين،

ويصبح الموظف في دائرته متحولاً متى ما أدرك أهمية المهام التي يؤديها ومتى ما تمت مساعدته لكي يسمو بمصالحه الذاتية لصالح غرض المنظمة، وان امتلاك القائد للمهارات والقدرات العاطفية تجعل منه قريباً من تقييم الوضع الراهن للمنظمة والعمل على صياغة الأهداف وتوضيحها وضمان اتساقها مع الرؤية المثالية للمستقبل للمملكة 2030م؛ وبالتالي القدرة على خلق وتوضيح رؤية مستقبلية للمنظمة تتصف بالواقعية والجاذبية وإمكانية الاعتماد عليها من قبل الجميع في المنظمة التي تنمو وتتطور بمرور الوقت.

4.1. فرضيات الدراسة:

من خلال اشكالية الدراسة تتضح لنا الفرضية الرئيسية للبحث والتي تتمثل فيما يلي:

يوجد علاقة بين استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتأثيرها في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030. ومنها تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية ورأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030.
2. توجد علاقة بين ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية ورأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار النظري للدراسة:

أولاً - الذكاء العاطفي:

يعد مفهوم الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في مجال السلوك الإنساني والذي يقوم على فكرة ان نجاح القائد لا يعتمد على القدرات الفكرية والفنية فقط بل يتطلب ذكاء عاطفياً، ويشير جولمان بأن معامل الذكاء يسهم في 20% فقط من العوامل التي تحدد النجاح في الحياة، تاركاً 80% للعوامل الأخرى (جولمان، 2000).

وأول من استخدم الذكاء العاطفي كمفهوم علمي العالمان (Mayer & Salovey, 1990) حيث عرفا على انه قدرة معرفة مشاعرنا وانفعالاتنا ومشاعر الآخرين وانفعالاتهم والتمييز بين المشاعر والانفعالات واستخدام المعرفة لتوجيه تفكير الشخص وافعاله.

وأصبح المفهوم أكثر تداولاً بعد أن نشر (Goleman, 1995) كتاب حمل اسم (Emotional) Intelligence في هذا الكتاب أوضح أن الذكاء العاطفي هو "القدرة على ادارة مشاعرنا وتحفيزها وادارة مشاعر الآخرين وعواطفهم بشكل جيد للنجاح في الحياة المهنية".

وترجع أهمية الذكاء العاطفي إلى أهمية العواطف في حياتنا عامة وفي بيئة العمل بشكل خاص، فالعاطفة تؤثر على كل شيء يفعله الأفراد، فيمكن للعواطف ان تزيد من الروح المعنوية بين العاملين، ولكن من ناحية أخرى يمكن ان يكون لها اثار سلبية، فالعواطف السلبية مثل الخوف والقلق والغضب والحيرة او التردد ربما تستهلك الكثير من طاقة الفرد وتقلل من الروح المعنوية لديه، والتي يمكن ان تؤدي إلى الغياب واللامبالاة.

يستند الذكاء العاطفي على فكرة ان نجاح الفرد في الحياة الاجتماعية أو المهنية لا تعتمد على ما يملك من قدرات عقلية (ذكاء معرفي) ولكن أيضا يعتمد على مهاراته العاطفية والاجتماعية فقدره الانسان على الاستخدام الفاعل لمجموعة من المهارات والكفاءات التي تمكنه من ادراك عواطفه وعواطف الاخرين وفهمها وادارتها وتقويمها هي جوهر الذكاء العاطفي وذلك ليكون الشخص أكثر قدرة وتوازنا على ترشيده سلوكه وتفكيره بوسائل متعددة تزيد من فرص نجاحه في التعامل مع ذاته ومع الآخرين في بيئة المنظمة وتقلل من مخاطر فشله (درة، 2015).

وللذكاء العاطفي عدد من المكونات التي يتألف منها، ويمكن ذكرها على النحو التالي (عثمان، 2010، ص 117 - 118):

- 1- **المعرفة الانفعالية:** وهي الركيزة الأساسية للذكاء العاطفي، وتتمثل في القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينهما والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر الذاتية والأحداث الخارجية،
- 2- **إدارة الانفعالات:** وتشير إلى القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية، وهزيمة القلق والاكتئاب وممارسة الحياة الاجتماعية والمهنية بفاعلية،
- 3- **تنظيم الانفعالات:** وتشير إلى القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق، واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بالانفعالات المختلفة، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى،
- 4- **التعاطف:** ويشير إلى القدرة على إدراك انفعالات الآخرين والتوحد معهم انفعالية وفهم مشاعرهم وانفعالاتهم والتناغم معهم والاتصال بهم،
- 5- **التواصل:** ويشير إلى التأثير الإيجابي والقوى في الآخرين عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم ومعرفة متى تقود ومتى تتبع الآخرين وتساندهم وتتصرف معهم بطريقة لائقة.

ويشكل الذكاء العاطفي أحد المتغيرات الأساسية، والتي أخذت في البروز كأحد الصفات الجوهرية للقائد الإداري، حيث إن قدرة القادة على اكتشاف واستغلال طاقات وقدرات العاملين الظاهرة والكامنة، ومساعدتهم في توظيفها وتنميتها، لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال اكتشاف القادة أنفسهم والوعي بقدراتهم، ومن هنا تبدأ رحلة البحث عن التميز في القيادة انطلاقاً من الداخل نحو الخارج، حيث ينبغي على القائد أن يتعرف على ذاته، وأن يكون على وعي تام برواه وأهدافه وقيمه وتصورات وافتراضاته، صادقاً في أقواله وأفعاله ومشاعره حتى يستطيع التأثير على الآخرين لتحقيق النتائج المطلوبة، ولتحقيق ذلك، يجب على القائد أن يكون واعياً أيضاً بمشاعر العاملين؛ لمساعدتهم على إدارة تلك المشاعر وحفز طاقاتهم وبناء الثقة اللازمة للارتقاء بمستويات ومعايير الأداء والخدمة (الخازندار، 2005، ص5)

ثانيا - القيادة التحويلية:

يعد مفهوم القيادة التحويلية من المفاهيم الإدارية الحديثة في الفكر الإداري والذي تلعب دورا رئيسة في إجراء التغييرات التنظيمية لتعزيز الوصول إلى الهدف من خلال سعي القائد إلى الارتقاء بمستوى مسؤوليه من أجل الانجاز والتطوير الذاتي والعمل على تنمية وتطوير العاملين والمنظمة ككل.

عرف ((Bass & Avolio 1994) القيادة التحويلية بانها القيادة التي تحدث عندما يحفز القائد على المنفعة بين الزملاء والتابعين لعرض اعمالهم بمنظور جديد، اذ ان القيادة التحويلية تولد ادراكا برسالة او رؤية المنظمة، وتطور التابعين لتقديم مستويات اعلى من القدرات والامكانات. (Mwangi, 2011, 30)

كما تعرف بأنها "العملية التي تحفز النشاط الهادف في الاخرين من خلال تغيير الطريقة التي ينظرون فيها إلى العالم من حولهم، وتربط الواحد بالآخر اذ انها تؤثر على الاعتقادات الشخصية للأفراد عن طريق لمس قلوبهم وعقولهم. (Modassir & Singh, 2008, 9)

وتكمن أهمية القيادة التحويلية في وجود قادة يتمتعون برؤى مستقبلية ثابتة من أجل اقتناص الفرص وتذليل الصعوبات لتحقيق أهدافهم مهما كانت الظروف المحيطة، ومن خلال التأكيد على أهمية الذكاء العاطفي ودوره بوصفه أداة لتوجيه سلوك القادة والأفراد في منظمات الأعمال (Goleman, 2010).

أما أهمية القيادة التحويلية في المنظمة فتبرز عندما تواجه ظروف معينة مثل البيئة المضطربة السريعة التغيير، المنافسة العالمية، الأسواق غير المنظمة؛ حيث تتمثل أهميتها في هذه الظروف بتحفيز والهام المرؤوسين ودفعهم لإنجاز المهام ورفع معنوياتهم وتعزيز قدراتهم الذاتية لمواجهة هذه الظروف وجعلهم راغبين في بذل جهود إضافية لتحقيق النجاح والهدف المطلوب (Mckenna, 2000, 383).

حيث تقوم القيادة التحويلية بدور بارز في وضع محددات للأداء التنظيمي، ضمن نسق متكامل ومتربط يجعلها قادرة على الاستجابة الفاعلة للتغييرات الداخلية والخارجية، وتضع قيما للمنظمة وتدعمها وتحديث تغييرات في ثقافتها ومعتقداتها.

وتبرز أهمية القيادة التحويلية وإمكانية تطبيقها في المنظمات من وجهة نظر المشار إليه في أنها قيادة فنية تتضمن أساليب إدارية على درجة عالية من الأهمية، وأنها تعمل على رفع مستوى الأداء التنظيمي، وتستجيب بشكل فاعل للتغيرات التي تحدث في مناخ عمل المنظمات، والتقلبات في حاجات العاملين وورغباتهم وكذلك شعارهم المتعاملين مع المنظمة، فضلا عن رفع ثقة العاملين بالمنظمة وأشعارهم بالمواطنة والانتماء، وتبعث فيهم الدافعية اللازمة لتحقيق الأداء المتميز. (حسون، 2016، ص36)

أما عن أهداف القيادة التحويلية، فقد حدد (Lethwood, 1990) ثلاثة أهداف جوهرية للقيادة التحويلية حث القائد التحويلي على الالتزام بها وهي على النحو التالي (Conger, 2002, 9) (Lethwood, 1990, 17):

1. مساعدة فريق العمل على تطوير وتحقق نقلة مهنية وذلك عن طريق وضع هدف تعاوني تسعى المنظمة إلى تحقيقه، وتقليل عزلة المرؤوس، واستخدام الكليات المناسبة لتحقيق التغييرات الثقافية نحو الأفضل، والاتصال بفاعلية والقيم

والمعتقدات والمعايير الثقافية بالمنظمة، ومشاركة القيادة مع الآخرين وذلك بتعويض السلطة لفريق عمل معين بالمنظمة نادر على التحسين والتطوير.

2. مساعدة العاملين على حل مشاكلهم بطريقة أكثر فاعلية فالمشاركة بين العاملين والمديرين يمكن أن يؤدي إلى تفسير المشكلة من وجهات نظر عديدة ورقي مختلفة، ووضع الحلول البديلة بناء على مناقشات المجموعة، وتجنب الالتزام بحلول محددة مسبقاً إضافة إلى الاستماع بطريقة فعالة للآراء المختلفة وتوضيحها، وتوضيح وتلخيص المعلومات الرئيسية عن موضوع المشكلة أثناء الاجتماعات.
3. تعزيز تنمية العامل دافعية المرؤوسين للتنمية يتم تعزيزها من خلال تبنيهم لمجموعة من الأهداف الداخلية للنمو المهنية ويتم تسهيل هذه العملية حينما يرتبطون ارتباطاً وثيقاً بأهداف ومنهج المنظمة ويشعرون أنهم ملتزمون بها بشكل قوي.

ومما سبق، يلاحظ الباحث أن تنمية وتعزيز العاملين يتم من خلال إعطائهم دور إيجابي في حل مشاكل المنظمة بهدف تحقيق الإصلاح المؤسسي والتأكيد على تحقيق الأهداف.

ثالثاً - رأس المال البشري:

يمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والخبرات المتواجدة بالمؤسسة من مختلف المستويات، فهو من أهم موارد المؤسسات الحديثة ذلك أنه الأداة الحقيقية لتحقيق الأهداف من خلال المزج بينه وبين الموارد الأخرى، ولأنه المصدر الرئيسي للمعرفة والتي تعتبر بدورها ميزة تنافسية لمؤسسات اليوم.

وقد أكد (Scholtz, 1993) أن رأس المال البشري يعبر عن العنصر الرئيسي للتحسين في المؤسسات والمتمثلة في الأصول والمستخدمين، والذين يعملون على إنتاج المنتجات الجديدة وتحقيق الميزة التنافسية، كما بين أن رأس المال البشري متعلق بالعمليات التي لها علاقة بالتعليم والتدريب، ومختلف المبادرات الأخرى التي تساهم في زيادة مستويات المعرفة، المهارات القدرات، القيم، والأصول الاجتماعية، حيث تساهم هذه المبادرات في تحقيق الرضا والأداء، وفي النهاية تساهم في رفع أداء المؤسسات (قوادرية، 2016، ص25).

ويعرف رأس المال البشري بأنه "ذلك الرصيد من المعارف والمهارات والقدرات التي يجسدها الأفراد والذي يحدد مستوى إنتاجيته، ومن حيث المبدأ فإنه يتضمن القدرات الفطرية والمهارات المكتسبة من خلال التعليم" (Alexander and Andraw, 2011, p2)

يمثل رأس المال البشري المحور الحاكم في رأس المال الفكري باعتباره المحرك الرئيس للإبداع، وباعتباره المورد المحدد للقيم غير الملموسة في عمر المعرفة، والذي يتحدد في القوى العاملة، المؤهلة والتي تمتلك التفكير والقدرة والابتكار والتجديد، من خلال المعرفة الضمنية الكامنة في فكر وأذهان القوى العاملة.

ولرأس المال أهمية كبرى في شتى مناحي الحياة، ويمكن ذكر بعضها على النحو التالي (أليفي، 2009، ص7):

1. يمكن للمورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدر غير متجدد وقابل للنفاد.
2. العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية
3. الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف إنتاجاته

وفيما يخص رأس المال البشري في المؤسسات، فقد أكد الاقتصاديون فيما مضى أن الأفراد هم جزء من ثروة الأمم، وأكدوا أن طاقة إنتاج الأفراد هي أكبر من الموارد الأخرى. وللتأكد من أهمية رأس المال البشري قام (Abramovitz, 1993) بدراسة النمو الاقتصادي الولايات المتحدة الأمريكية في القرن التاسع عشر، والنتيجة التي توصل إليها من خلال هذه الدراسة أن التقدم التكنولوجي كان متحيزا بشدة إلى استخدام رأس المال المادي، أما في القرن العشرين تحول هذا التحيز إلى استخدام رأس المال البشري، وهذا التحيز ساهم في نمو الإنتاجية. (قوادرية، 2016، ص31)

2.2. الدراسات السابقة:

دراسة الشايع والمطيري (2019) بعنوان: الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات.

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة لدى مديرات المدارس في محافظة المذنب بالمملكة العربية السعودية. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (264) معلمة، تم اختيارهم بشكل عشوائي، جمعت البيانات اللازمة للدراسة منهم عن طريق استبانة تم تطويرها من قبل الباحثين. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج هو انخفاض مستوى الذكاء العاطفي لمديرات المدارس وبشكل واضح، وأن هناك علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة.

دراسة الشاعر والخشالي (2019) بعنوان: أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية. واعتمدت الدراسة أربعة أبعاد لقياس الذكاء العاطفي وهي: الوعي بالذات، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات، كما تم قياس القيادة الأخلاقية من خلال أربعة أبعاد وهي: احترام الآخرين، وخدمة الآخرين، والعدالة مع الآخرين، والصدق مع الآخرين. أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية تناسبية مكونة من (265) عاملاً في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية، حيث مثل العاملون في تلك الشركات وحدة التحليل لهذه الدراسة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، حيث تمت الاستعانة بالاستبانة لجمع البيانات اللازمة. حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات أهمها الانحدار البسيط والمتعدد.

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات أهمية نسبية مرتفعة للذكاء العاطفي والقيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية، وأيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية. أوصت الدراسة بضرورة تركيز شركات الصناعات الكهربائية الأردنية على مساعدة العاملين فيها على إدارة الذات، والسيطرة على النفس في حالات الغضب، وتقوية العلاقات الإيجابية بين العاملين.

دراسة (Rajesh, Priksat, Shum and Suganthi, 2019) بعنوان: تأثير القيادة التحويلية في أداء المرؤوسين، والدور الوسيط للذكاء العاطفي.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير القيادة التحويلية في أداء المرؤوسين، والدور الوسيط للذكاء العاطفي. تم جمع البيانات من خلال المسح باستخدام الاستبانة من (908) موظفاً يعملون في ستة قطاعات مختلفة، مثل التصنيع وتكنولوجيا المعلومات والرعاية الصحية والضيافة والخدمات التعليمية والعامّة في جنوب الهند. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية والذكاء العاطفي، وأن الذكاء العاطفي يتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا نمو المرؤوسين في الوظيفة، وأن الذكاء العاطفي لم يكن له علاقة معنوية بشعور العاملين بالإجهاد الوظيفي، وأن الذكاء العاطفي لم يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا نمو المرؤوسين في الوظيفة، ولكن توسط الذكاء العاطفي ورضا النمو الوظيفي بشكل مشترك العلاقة بين القيادة التحويلية والإجهاد الوظيفي بشكل كامل.

دراسة الفلاح (2018) بعنوان: السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى عينة من العاملين في دولة الكويت.

هدفت إلى اختبار أثر الذكاء العاطفي في السعادة والرضا الوظيفي للعاملين في دولة الكويت. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (213) موظفاً تم اختيارهم وفق أسلوب عينة الصدفة غير العشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. اعتمدت الدراسة ثلاثة أبعاد لقياس الذكاء العاطفي وهي: الوعي بمشاعر الذات، والوعي بمشاعر الآخرين، وضبط الانفعالات. أوضحت نتائج الدراسة وجود مستويات مرتفعة للذكاء العاطفي لدى العاملين في دولة الكويت، كما تبين وجود ارتباط دال إحصائياً بين مشاعر الذات وضبط الانفعالات من جهة وبين مكونات السعادة والرضا الوظيفي في العمل من جهة أخرى، في حين كانت العلاقة سلبية بين الذكاء العاطفي والقلق والاكتئاب، وأن هناك علاقة إيجابية بين ضبط الانفعالات ومشاعر الرضا الداخلية والخارجية، كما بينت النتائج عدم وجود علاقة معنوية بين الوعي بمشاعر الآخرين وأياً من عناصر السعادة والرضا الوظيفي.

دراسة أبو الخير وأبو شعيره (2018) بعنوان: مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بتحسين أداء مديري المدارس في المرحلة الأساسية الدنيا التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة التعليمية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس في المرحلة الأساسية التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة التعليمية من وجهة نظر المشرفين التربويين، وأثره في أداء المديرين. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (39) مشرفاً تربوياً. لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس كان متوسطاً،

وان مستوى أداء المديرين كان مرتفعاً، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الذكاء العاطفي للمديرين وتحسين مستوى أدائهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي للمديرين يمكن أن تعزى للجنس وعدد سنوات الخدمة.

دراسة السامرائي (2018) بعنوان: الذكاء العاطفي وأثره في القيادة الاستراتيجية: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الاردني.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي كمتغير مستقل من خلال (فهم الذات، ادارة الذات، المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي في القيادة الاستراتيجية كمتغير تابع من خلال (التوجه الاستراتيجي، تطوير رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية، الرقابة الاستراتيجية). وطبقت الدراسة الحالية في البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها (13) بنك، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (366) فرداً، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اهتمام بالذكاء العاطفي (فهم الذات، ادارته الذات، المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي) في البنوك التجارية الاردنية حيث جاء مرتفع المستوى من وجهة نظر افراد عينة الدراسة. من حيث القيادة الاستراتيجية، بينت ان هناك اهتمام بجميع ابعاد المتغير التابع من قبل البنوك التجارية الاردنية في عمان حيث جاءت مرتفعة المستوى من وجهة نظر افراد عينة الدراسة. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر بالذكاء العاطفي وممارساته واعطائه الأولوية في العمل الاداري وضرورة تنمية قدرات ومهارات المديرين المنوط بهم صنع القرارات الاستراتيجية.

دراسة أرناؤوط (2017) بعنوان: تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها.

هدفت إلى التعرف على واقع إدارة رأس المال البشري بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء على ضوء متطلبات تنميتها وتقديم التصور المقترح لإدارة رأس المال البشري بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء على ضوء متطلبات تنميتها. واعتمدت الدراسة أسلوب دراسة الحالة، وتم تطبيق استبانة على عينة بلغت (183) من أعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي (الحكومية والخاصة) بشمال سيناء، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج، منها: جاءت متطلبات إدارة رأس المال البشري بمؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء متوسطة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة عند مستوى 0.05 في محاور الدراسة ككل، تعزى إلى متغير نوعية مؤسسات التعليم العالي (حكومية/خاصة)، لصالح مؤسسات التعليم العالي الحكومية.

دراسة المقوسي (2017) بعنوان: أثر استخدام استراتيجيات الذكاء الانفعالي في تنمية فاعلية الذات والتحصيل الدراسي في مبحث الحديث النبوي الشريف لدى طلبة الصف الثامن الأساسي في الأردن.

هدفت إلى معرفة أثر تدريس مبحث الحديث الشريف، المقرر في كتاب التربية الإسلامية، وفق استراتيجيات الذكاء الانفعالي في تنمية فاعلية الذات والتحصيل. وقد استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من 48 طالباً من طلبة الصف الثامن الأساسي، في مدرسة بيت المقدس للعام الدراسي 2015، تم توزيعهم على أربع مجموعات، مجموعتين تجريبيتين للذكور والإناث، ودرستا باستخدام استراتيجيات الذكاء الانفعالي، ومجموعتين ضابطتين للذكور والإناث، درستتا وفق الطريقة الاعتيادية،

وطبقت الدراسة أداتين هما: مقياس فاعلية الذات، والاختبار التحصيلي. وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية، على مقياس فاعلية الذات لدى الطلبة، لصالح المجموعتين التجريبيتين اللتين تعلمتا باستخدام استراتيجيات الذكاء الانفعالي.

دراسة رحيمة (2015) بعنوان: رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب GMSud – اوماش- بسكرة.

هدفت إلى معرفة اتجاهات المبحوثين في مؤسسة المطاحن الكبرى الجنوب أوماش - بسكرة نحو مساهمة رأس المال البشري كأحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة، ولتحقيق أهداف البحث، تم استخدام استبانة لجمع البيانات وقد وزعت على عينة بلغت (40) عامل وتم استرجاعها كلها، أي (40) استبانة وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظرا لتحقيق شروط الإجابة الصحيحة. واعتمدت الباحثة في تحليل البيانات على برنامج spssv.20، وباستخدام الأساليب الإحصائية المعلمية توصلت الدراسة في النتائج إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة بمختلف أبعادها بالموارد. وأخيرا تم تقديم توصيات للمؤسسة محل الدراسة للاهتمام بإدارة المعرفة وكذا الاهتمام البشرية.

دراسة حامد وحسون (2010) بعنوان: الذكاء الشعوري وعلاقته بنمط القيادة التحويلية: دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات القطنية.

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين أبعاد الذكاء الشعوري ونمط القيادة التحويلية في الشركة العامة للصناعات القطنية في الكاظمية بمعاملها السبعة، تكونت عينة البحث من (45) مدير شاعلي المناصب القيادية في المستويات الإدارية الثلاثة (العليا، الوسطى، الدنيا) واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات. توصل البحث إلى مجموعة استنتاجات أهمها توفر أبعاد الذكاء الشعوري لدى العينة المبحوثة وبمستويات عالية مما انعكس على توفر سلوكيات القيادة التحويلية لديها وهو ما يتفق مع الفرضية الرئيسية للبحث التي مفادها (وجود علاقة ارتباط موجبة بين الذكاء الشعوري للقائد وبين توجهه لنمط القيادة التحويلية)، كما قدّم البحث مجموعة توصيات كان أهمها ضرورة سعي المديرين للحفاظ على هذه الأبعاد وتطويرها لدى العاملين أيضاً.

3. منهجية الدراسة:

1.3. منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي والذي يدرس العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة، وذلك لأن الدراسة تهدف إلى التعرف على أثر استراتيجيات الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية في رأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030.

2.3. مصادر الحصول على البيانات والمعلومات.

مصادر أولية: وهي البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة من خلال الاستبيان والتي تم تحليلها فيما بعد بالبرنامج الإحصائي SPSS V21.

مصادر ثانوية: تم الاعتماد على الكتب والمراجع والمجلات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

3.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من القيادات الإدارية لمجموعة من الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية.

وتتمثل عينة الدراسة من القيادات الإدارية العاملة في مجتمع الدراسة، وبلغ عددهم (100).

4.3. أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وتتكون من المحاور التالية:

- **المحور الأول:** مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030
- **المحور الثاني:** واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.
- **المحور الثالث:** مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

5.3. التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

لخدمة اغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اداة الدراسة في الجانب الميداني، استُخدمت عدد من الاساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وذلك باستخدام اساليب المعالجة الإحصائية التالية:

- حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي
- معادلة ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
- حساب المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد الدراسة على كل عبارة.
- حساب الانحراف المعياري لحساب مدى تباعد القيم عن متوسطها الحسابي.
- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية ضمن رؤية المملكة 2030، ورأس المال البشري ضمن رؤية المملكة 2030.
- اختبار تحليل الانحدار الخطي.

6.3. صدق أداة الدراسة وثباتها:

قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يلي:

1.6.3. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة الظاهري، والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة، تم عرضها في صورتها الأولية على المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في الجامعة وخارجها، وذلك للحكم على درجة وضوح العبارات وتمثيلها للهدف الذي وضعت له، واستبعاد العبارات الغير مناسبة، واقتراح عبارات جديدة بالإضافة إلى تحديد العبارات الغامضة أو التي تحمل أكثر من معنى، ووفقاً لتوجيهاتهم ومقترحاتهم تم التعديل حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

2.6.3. ثبات الاستبيان:

وقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والجدول التالي يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وذلك كما يلي:

جدول (1) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحاور
0.863	10	المحور الأول: مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030
0.932	12	المحور الثاني: واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030
0.952	12	المحور الثالث: مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030
0.968	34	الثبات الكلي للاستبانة

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عالي، حيث يتراوح ما بين (0.863، 0.952)، وبلغت قيمة معامل الثبات العام للاستبانة (0.968)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

4. نتائج التحليل واختبار الفرضيات:

1.4. تحليل النتائج:

المحور الأول: مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

لمعرفة مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب، لاستجابات القيادات الإدارية في الإدارات التعليمية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية على محور " مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 "، وجاءت النتائج كما يبيئها الجدول التالي:

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازلياً لاستجابات أفراد الدراسة حول محور مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
2	تتمتع الشركات بجودة عملية اتخاذ القرار المتعلق بالعنصر البشري من أجل صنع قيادة فنية تتضمن أساليب إدارية جيدة.	4.62	0.53	1	موافق بشدة
4	اتباع سياسة تشجع على زيادة التعاون وتشجيع العلاقات مع العاملين لرفع ثقتهم بالمنظمة وإشعارهم بالانتماء لها.	4.62	0.60	2	موافق بشدة
6	تقوم إدارة الشركات بمساعدة الأفراد على الابتكار، والحب، والمسؤولية لزيادة قدرتهم على حل مشاكلهم بطريقة أكثر فاعلية.	4.62	0.60	3	موافق بشدة
1	هناك قدرة على فهم الأدوار والمسؤوليات لجميع الأفراد من أجل صنع قادة يتمتعون بروى مستقبلية ثاقبة.	4.60	0.57	4	موافق بشدة
3	تمتلك إدارة الشركات القدرة على توفير أهداف متعددة متوافقة مع بعضها من أجل تطوير وتحقق نقلة مهنية.	4.60	0.60	5	موافق بشدة
5	هناك تطوير لمهارات التفاوض وبناء فرق العمل الفعالة، من أجل وضع هدف تعاوني تسعى المنظمة إلى تحقيقه.	4.58	0.54	6	موافق بشدة
7	يتم اتخاذ القرارات وإعطاء الرأي الصحيح لمساعدة القيادات على غرس احساس القيمة وتوضيح الرؤية.	4.52	0.70	7	موافق بشدة

موافق بشدة	8	0.64	4.50	هناك اهتمام بتنمية الشعور الجماعي بالأهداف والغايات الى امتلاك الافراد للرؤية المستقبلية وسعيهم للتعلم الدائم.	9
موافق بشدة	9	0.67	4.44	هناك حرص على مساعدة القيادات على امتلاك انماط التفكير العليا لزيادة قدرتهم على مساعدة المرؤوسين ليكونوا مبدعين.	8
موافق	10	1.06	4.14	تتحلي القيادات بالمرونة في صنع القرار باستخدام عواطفهم، لزيادة قدرة مرؤوسهم إلى تحقيق إنتاجية عالية.	10
موافق بشدة		0.45	4.52	المتوسط العام	

يتبين من الجدول السابق ان افراد الدراسة موافقين بشدة على عبارات محور مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث ان المتوسط العام لموافقتهم (4.52 من 5.00)، وانحراف معياري (0.45)، كما بلغت متوسطات العبارات ما بين (4.14 - 4.62) وهذه المتوسطات جميعاً تقع في الفئة الرابعة و الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير الى (موافق / موافق بشدة).

المحور الثاني: واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

لمعرفة واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب، لاستجابات القيادات الإدارية في الإدارات التعليمية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية على محور " واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 "، وجاءت النتائج كما يبيّن الجدول التالي:

جدول (3): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازلياً لاستجابات أفراد الدراسة حول محور واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
4	هناك جهد مبذول لزيادة التعاون وتشجيع العلاقات مع العاملين نحو الأفضل والمساعدة على بناء شبكات اتصال فعالة.	4.54	0.54	1	موافق بشدة
6	يتم مساعدة الأفراد على الابتكار، والحب، والمسؤولية، والاهتمام بالآخرين.	4.44	0.78	2	موافق بشدة

5	هناك حرص على تطوير مهارات التفاوض وبناء فرق العمل الفعالة ومهارات القيادة وإدارة الصراع وحل المشاكل.	4.42	0.61	3	موافق بشدة
9	يتم تنمية الشعور الجماعي لدى الأفراد بأهمية الأهداف والغايات والتوجه نحو تحقيقها.	4.40	0.67	4	موافق بشدة
8	يتم مساعدة الأفراد على امتلاك عمليات معرفية مثل: التفكير الابتكاري، والاستنباطي، والتفكير الاستدلالي.	4.38	0.75	5	موافق بشدة
1	يوجد فهم للأدوار والمسؤوليات لجميع الأفراد باختلاف تخصصاتهم بصورة عملية أكثر.	4.36	0.69	6	موافق بشدة
11	تساعد الشركات الأفراد على الحفاظ على الإثارة والحماس والثقة، والتفاؤل والتعاون في المنظمة.	4.36	0.75	7	موافق بشدة
2	تتوافر بالشركات إمكانية جعل عملية اتخاذ القرار لدى العنصر البشري أكثر جودة.	4.34	0.74	8	موافق بشدة
3	يتم التنسيق بين الأهداف المتعددة والمعقدة التي يتبناها الأفراد بصورة متوافقة مع بعضها.	4.34	0.77	9	موافق بشدة
7	هناك تركيز على التميز في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعنصر البشري وإعطاء الرأي الصحيح.	4.34	0.87	10	موافق بشدة
10	تسعى القادة إلى معالجة المعلومات المتعلقة بالتحديات، والتهديدات التي تواجه العاملين فيها.	4.32	0.76	11	موافق بشدة
12	يحرص القادة على التحلي بالمرونة في صنع القرار المتعلقة بالأفراد باستخدام عواطفهم في تحسين صنع القرار.	4.12	0.98	12	موافق
المتوسط العام		4.36	0.57	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق ان افراد الدراسة موافقين بشدة على عبارات محور واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث ان المتوسط العام لموافقتهم (4.36 من 5.00)، وانحراف معياري (0.57)، كما بلغت متوسطات العبارات ما بين (4.12 - 4.54) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة و الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير الى (موافق / موافق بشدة).

المحور الثالث: مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

لمعرفة مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب، لاستجابات القيادات الإدارية في الإدارات التعليمية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية على محور " مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 "، وجاءت النتائج كما يبيّنها الجدول التالي:

جدول (4): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازلياً لاستجابات أفراد الدراسة حول محور مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يتبنى القادة يتمتعون رؤى مستقبلية ثاقبة من أجل اقتناص الفرص وتذليل الصعوبات لتحقيق أهداف الشركات.	4.48	0.64	1	موافق بشدة
2	يحفز القادة المرؤوسين معنوياً ويعززون قدراتهم الذاتية لإنجاز المهام لمواجهة هذه الظروف الصعبة.	4.46	0.61	2	موافق بشدة
12	يمتلك القادة القدرة على الوصول بمرؤوسيهـم إلى تحقيق إنتاجية عالية تفوق الأهداف المتوقعة منهم ومن المنظمة.	4.46	0.70	3	موافق بشدة
4	يحرص القادة على رفع ثقة العاملين بالمنظمة وإشعارهم بالانتماء، وزيادة دافعيتهم لتحقيق الأداء المتميز.	4.44	0.67	4	موافق بشدة
5	يشكل القادة فرق عمل لتطوير وتحقق نقلة مهنية من خلال هدف تعاوني تسعى الشركات إلى تحقيقه.	4.40	0.75	5	موافق بشدة
6	يساعد القادة العاملين على حل مشاكلهم بطريقة أكثر فاعلية بالمشاركة بين العاملين والمديرين بوجهات نظر.	4.40	0.67	6	موافق بشدة
7	يحرص القادة على غرس إحساس القيمة والاحترام والفخر وتوضيح الرؤية بين جميع العاملين معهم.	4.38	0.69	7	موافق بشدة

3	يلتزم القادة بأساليب إدارية فنية على درجة عالية من الأهمية، تساهم في رفع مستوى أداء الشركات.	4.36	0.69	8	موافق بشدة
9	يحرص القادة على التحلي بصفات العقلانية والذكاء وحل المشاكل التي يواجهونها بصبر وتآني.	4.36	0.80	9	موافق بشدة
10	يساعد القادة العاملين معهم على امتلاك الرؤية المستقبلية وسعيهم للتعلم الدائم.	4.34	0.68	10	موافق بشدة
11	يملك القادة الحضور الواضح، والنشاط البدني المتفاعل، ليشاركوا الموظفين مشاكلهم، ويقدموا لهم الحلول.	4.34	0.71	11	موافق بشدة
8	يسعى القادة على مساعدة المرؤوسين وتشجيعهم ليكونوا مبدعين في أفكارهم.	4.34	0.74	12	موافق بشدة
المتوسط العام		4.40	0.56	موافق بشدة	

يتبين من الجدول السابق ان افراد الدراسة موافقين بشدة على عبارات محور مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث أن المتوسط العام لموافقتهم (4.40 من 5.00)، وانحراف معياري (0.56)، كما بلغت متوسطات العبارات ما بين (4.34 - 4.48) وهذه المتوسطات جميعاً تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير الى (موافق بشدة)، وتشير الى أن افراد الدراسة موافقون بشدة على مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

2.4. اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر لتطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية) في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار لملاءمته لمثل هذا النوع من الفرضيات والجدول التالي توضح ذلك:

أولاً: حساب معاملات الارتباط:

قبل حساب الاثر تم حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (5): معامل ارتباط بيرسون بين تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030			المتغيرات
القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
علاقة طردية ذات دلالة احصائية	0.01	0.834**	استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) و إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث أن معامل الارتباط بلغ (0.834)، دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة بلغ (0.01) أي أقل من (0.05)، وهذا يدل على انه كلما تم تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) ادى ذلك الى زيادة تحسن مستوى إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

ثانياً: حساب تحليل الانحدار وتباين الانحدار.

جدول رقم (6): تحليل الانحدار وتباين الانحدار للمتغير المستقل (تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية)

مستوى الدلالة	قيمة f	متوسطة المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	التباين	المتغيرات المستقلة
0.01	111.17	11.10	2.00	22.20	الانحدار	تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية
		0.10	97.00	9.68	المتبقي	
			99.00	31.88	المجموع	
						معامل الارتباط $(R) = (0.834)$
						معامل التحديد $(R^2) = (0.70)$

أضح أنه يمكن التنبؤ بواقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من خلال تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية)، حيث أن قيمة ف بلغت (111.17) عند مستوى معنوية (0.01) والتي تعتبر قيمة ذات دلالة، مما يعني إمكانية الاعتماد على درجة تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) في التنبؤ بواقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

ويتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.834) أي أن متغير مستوى تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) مرتبطة ارتباطاً إيجابياً وقوياً بإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، و بلغت قيمة (R^2) أو ما يسمى بمعامل التحديد (0.70) وهذا يدل على ان درجة تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) يمكن أن تفسر حوالي (70%) من التغيرات في إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

ولمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فإن ذلك يتم من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول رقم (7): معاملات المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار الخاصة بأثر تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) على إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

المتغيرات	قيمة بيتا (B)	قيمة (t)	مستوى الدلالة
ثابت (معادلة الانحدار)	0.20	0.61	0.54
تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية	0.30	2.62	0.01
ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية	0.64	7.12	0.01

ويتضح من خلال الجدول السابق أن تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) لهما أثر كبير في التنبؤ بمستوى إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 حيث وقد جاء ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية الأثر الأكبر حيث بلغت قيمة بيتا (0.64) بمستوى دلالة (0.01)، ثم جاء تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية من حيث تأثيره على إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية حيث بلغت قيمة بيتا (0.30) بمستوى دلالة (0.01).

وبذلك تتحقق صحة الفرضية التي تنص على وجود أثر لتطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي وممارسة القيادة التحويلية) في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

➤ الفرضية الأولى: يوجد أثر لتطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار لملاءمته لمثل هذا النوع من الفرضيات والجداول التالية توضح ذلك:

أولاً: حساب معاملات الارتباط

قبل حساب الأثر تم حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والجداول التالي يوضح ذلك:

جدول (8): معامل ارتباط بيرسون بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030			المتغيرات
القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
علاقة طردية ذات دلالة احصائية	0.01	0.733**	تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث أن معامل الارتباط بلغ (0.733)، دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة بلغ (0.01) أي أقل من (0.05)، وهذا يدل على أنه كلما تم تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية أدى ذلك إلى زيادة تحسن مستوى إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

ثانياً: حساب تحليل الانحدار وتباين الانحدار.

جدول رقم (9): تحليل الانحدار وتباين الانحدار للمتغير المستقل استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية

مستوى الدلالة	قيمة f	متوسطة المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	التباين	المتغيرات المستقلة
0.01	113.87	17.14	1.00	17.14	الانحدار	تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية
		0.15	98.00	14.75	المتبقي	
			99.00	31.88	المجموع	
						معامل الارتباط $(R) = (0.733)$
						معامل التحديد $(R^2) = (0.54)$

أضح أنه يمكن التنبؤ بواقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من خلال تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية، حيث أن قيمة f بلغت (113.87) عند مستوى معنوية (0.01) والتي تعتبر قيمة ذات دلالة، مما يعني إمكانية الاعتماد على درجة تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في التنبؤ بواقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030. ويتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.733) أي أن متغير مستوى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية مرتبطاً ارتباطاً إيجابياً وقوياً بإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، وبلغت قيمة (R^2) أو ما يسمى بمعامل التحديد (0.54) وهذا يدل على أن درجة تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية يمكن أن تفسر حوالي (54%) من التغيرات في إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ولمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فإن ذلك يتم من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول رقم (10): معاملات المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار الخاصة بأثر تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية على إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية

المملكة 2030

مستوى الدلالة	قيمة (t)	قيمة بيتا (B)	المتغيرات
0.70	0.39	0.15	ثابت (معادلة الانحدار)
0.01	10.67	0.73	تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية

ويتضح من خلال الجدول السابق أن تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية له الأثر الأكبر للتنبؤ بمستوى إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 حيث بلغت قيمة بيتا (0.73) بمستوى دلالة (0.01).

وبذلك تتحقق صحة الفرضية التي تنص على "يوجد أثر لتطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030"

➤ الفرضية الثانية: يوجد أثر لممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار لملاءمته لمثل هذا النوع من الفرضيات والجدول التالي توضح ذلك:

أولاً: حساب معاملات الارتباط

قبل حساب الاثر تم حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (11): معامل ارتباط بيرسون بين ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030			المتغيرات
القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
علاقة طردية ذات دلالة احصائية	0.01	0.821**	ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث أن معامل الارتباط بلغ (0.821)، دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة بلغ (0.01) أي أقل من (0.05)، وهذا يدل على أنه كلما تم ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية أدى ذلك إلى زيادة تحسن مستوى إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

ثانياً: حساب تحليل الانحدار وتباين الانحدار.

جدول رقم (12): تحليل الانحدار وتباين الانحدار للمتغير المستقل ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية

مستوى الدلالة	قيمة f	متوسطة المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	التباين	المتغيرات المستقلة
0.01	203.38	21.51	1.00	21.51	الانحدار	ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية
		0.11	98.00	10.37	المتبقي	
			99.00	31.88	المجموع	
معامل الارتباط (R) = (0.821)						
معامل التحديد (R ²) = (0.67)						

أضح أنه يمكن التنبؤ بواقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من خلال ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية، حيث أن قيمة ف بلغت (203.38) عند مستوى معنوية (0.01) والتي تعتبر قيمة ذات دلالة، مما يعني إمكانية الاعتماد على درجة ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في التنبؤ بواقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030. ويتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.821) أي أن متغير مستوى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية مرتبطة ارتباطاً إيجابياً وقوياً بإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، وبلغت قيمة (R²) أو ما يسمى بمعامل التحديد (0.67) وهذا يدل على أن درجة ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية يمكن أن تفسر حوالي (67%) من التغيرات في إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ولمعرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فإن ذلك يتم من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول رقم (13): معاملات المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار الخاصة بأثر ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية على إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030.

مستوى الدلالة	قيمة (f)	قيمة بيتا (B)	المتغيرات
0.01	2.87	0.74	ثابت (معادلة الانحدار)
0.01	14.26	0.82	ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية

ويتضح من خلال الجدول السابق أن ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية له الأثر الأكبر للنتيجة بمستوى إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 حيث بلغت قيمة بيتا (0.82) بمستوى دلالة (0.01).

وبذلك تتحقق صحة الفرضية التي تنص على وجود أثر لممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030

5. النتائج والتوصيات

1.5. نتائج الدراسة:

- أظهرت النتائج أن أفراد الدراسة موافقين بشدة على عبارات محور مدى تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث ان المتوسط العام لموافقتهم (4.52 من 5.00)، كما بلغت متوسطات العبارات ما بين (4.14- 4.62) وهذه المتوسطات جميعاً تقع في الفئة الرابعة و الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير الى (موافق / موافق بشدة).
- كشفت النتائج ان افراد الدراسة موافقين بشدة على عبارات محور واقع إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث ان المتوسط العام لموافقتهم (4.36 من 5.00)، كما بلغت متوسطات العبارات ما بين (4.12- 4.54) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة و الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير الى (موافق / موافق بشدة).
- أتضح أن افراد الدراسة موافقين بشدة على عبارات محور مدى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، حيث ان المتوسط العام لموافقتهم (4.40 من 5.00)، كما بلغت متوسطات العبارات ما بين (4.34- 4.48) وهذه المتوسطات جميعاً تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير الى (موافق بشدة).
- توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) و إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، و ان تطبيق (استراتيجيات الذكاء العاطفي و ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية) يمكن أن تفسر حوالي (70 %) من التغيرات في إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وقد جاء ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية الأثر الأكبر، ثم جاء تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية من حيث تأثيره على إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية.

- توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، وان تطبيق استراتيجيات الذكاء العاطفي في الشركات الصناعية يمكن أن تفسر حوالي (54 %) من التغيرات في إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية وإدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030، وان ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الصناعية يمكن أن تفسر حوالي (67 %) من التغيرات في إدارة رأس المال البشري في الشركات الصناعية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ضمن رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

2.5. التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- ضرورة مشاركة القادة مشاكل الموظفين وتقديم الحلول لهم ومساعدتهم.
- مساعدة القادة للمرؤوسين علي امتلاك الرؤية المستقبلية وسعيهم للتعلم الدائم.
- ضرورة التفاعل البدني من قبل القادة وحضورهم الواضح والنشاط البدني المتفاعل.
- ضرورة توافر رؤي مستقبلية ثاقبة من اجل اقتناص الفرص وتذليل العقبات لتحقيق اهداف الشركات.
- ضرورة مساعدة الافراد على الابتكار، والحب، والمسؤولية، والاهتمام بالآخرين.
- الحرص على تطوير مهارات التفاوض وبناء فرق العمل الفعالة ومهارات القيادة وإدارة الصراع وحل المشاكل.
- تنمية الشعور الجماعي لدى الأفراد بأهمية الأهداف والغايات والتوجه نحو تحقيقها.
- مساعدة الأفراد على امتلاك عمليات معرفية مثل: التفكير الابتكاري، والاستنباطي، والتفكير الاستدلالي.
- إمكانية جعل عملية اتخاذ القرار بالشركة لدى العنصر البشري أكثر جودة.

6. المراجع:

1.6. المراجع العربية

- إبراهيمي، نادية. (2013). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- أبو الخير، احمد غنيم، وأبو شعيره، نور عادل (2018). مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بتحسين أداء مديري المدارس في المرحلة الأساسية الدنيا التابعة لوکالة الغوث بمنطقة غرب غزة التعليمية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، (2)3، 198-214.

- أبودية، عزة. (2009). الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن.
- أحمد، سعدية راغب راشد (2018). أثر الذكاء العاطفي في سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في جامعة الطائف. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 38(1)، 171-200.
- أرناؤوط، أحمد إبراهيم. (2017). تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها، مجلة الإدارة التربوية، مصر، العدد(15).
- ألبي، فرعون أحمد. (2009). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي "صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية"، جامعة المسيلة الجزائر، يومي 14-15 أبريل.
- جداشه، فاطمة. (2008). أثر الذكاء الوجداني على فعالية القيادة، مجلة المحاسبة والإدارة، ع(71)، ج(2).
- جرادات، ناصر محمد سعود، وآخرون. (2011). إدارة المعرفة، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- جواد، شوقي ناجي. (2010). السلوك التنظيمي، عمان: الأردن، دار الحامد للنشر.
- جولمان، دانيال (2000). الذكاء العاطفي، ترجمة ليلي الجبالي، سلسلة عالم المعرفة، العدد ٢٦٢، الكويت.
- حامد، سهير عادل؛ حسون، شفاء محمد. (2010). الذكاء الشعوري وعلاقته بنمط القيادة التحويلية: دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات القطنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثالث والثمانون.
- حسان، حسين أحمد. (2009). الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من مستوى ونوعية الطموح والرضا عن الحياة والإنجاز الأكاديمي، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر.
- حسون، محمد ياسين. (2016). أثر النمط القيادي في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة مقارنة بين المصارف التجارية العامة والخاصة في سورية، رسالة ماجستير، جامعة دمشق.
- حسين، سلامة عبد العاطي؛ حسين، طه عبد العظيم. (2006). الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- الخاندار، جمال الدين. (2005). ذكاء المشاعر مدخل للتميز في القيادة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- درة، عمر محمد، (2015). دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية فرق العمل: دراسة ميدانية على القطاع المصرفي الاردني. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 11، العدد 4.

- الدماطي، حنان السيد. (2013). دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي وفعالية النمط القيادي (دراسة تطبيقية على عينة من القطاعات الخدمية بوزارة المالية)، رسالة ماجستير، معهد التخطيط القومي، مصر.
- السامرائي، ندى طاهر. (2018). الذكاء العاطفي وأثره في القيادة الاستراتيجية: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الاردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- سعيد، هاشم عيسى. (2008). الاستثمار في رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة: دراسة تطبيقية في مجموعة الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، العراق.
- السيد عثمان، فاروق. (2010). سيكولوجية الفروق الفردية والقدرات العقلية، القاهرة: دار الأمين.
- الشاعر، سوسن عبد الله؛ والخشالي، شاكرا جار الله. (2019). أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية، مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج (6)، ع (2).
- الشايح، علي صالح، والمطيري، عواطف بطاح (2019). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 5(2)، 97-116.
- الطائي، علي حسون؛ دهام، علاء. (2008). تأثير الذكاء الشعوري في الذكاء المنظمي: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 14، العدد 52.
- العامري، أحمد. (2002). السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية. الكويت. جامعة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية. المجلد التاسع. العدد الأول.
- عبود، رشا حارث. (2013). أثر الذكاء العاطفي على القيادة التحويلية في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن.
- العربي، أشرف. (2007). رأس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس - الوضع النسبي، بحوث عربية اقتصادية، مصر، العدد (39).
- علاوي، صفية؛ بن تريح، بن تريح، مشراوي، سميرة. (2020). دور المورد البشري في تحسين الأداء البيئي في المؤسسات الاقتصادية - الإشارة إلى حالة سوناطراك، دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الأغواط: الجزائر، العدد (2)، المجلد (11).
- العلي، عبد الستار؛ وآخرون. (2012). المدخل في إدارة المعرفة، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

- العمرى، مشهور هور بن ناصر. (2004). العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية ومدى توفر مبادئ إدارة الجودة الشاملة. رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود، الرياض.
- العنزي، سعد علي وآخرون. (2009). إدارة رأس المال الفكرية في منظمات الأعمال، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الغالبى، طاهر محسن منصور؛ وادريس، وائل محمد صبحي. (2010). سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها في الابداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في قطاع الاتصالات الاردنية (مجلة دراسات ادارية، المجلد 3، العدد 6.
- الغالبى، طاهر محسن؛ علي، ليلي لفته. (2015). دور الذكاء العاطفي في تعزيز سلوكيات القيادة التحويلية من خلال التأثير الوسيط للحكمة: دراسة ميدانية لعينة من قيادات جامعات وسط وجنوب العراق، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، مج (8)، ع(15).
- الفلاح، عبد الرحمن أحمد. (2018). السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتهم بالذكاء الوجداني لدى عينة من العاملين في دولة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، 46(2)، 41-74.
- قاسم، عدنان سالم وآخرون. (2013). أثر استراتيجية التدريب في تنمية رأس المال البشري: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في الشركة العامة لكبريت المشراق، الملتقى الدولي العلمي السنوي الثاني عشر للأعمال "رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، 22-25 أبريل.
- القريشي، مدحت (2007). "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر، الأردن.
- قوادرية، ربيعة. (2016). الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل – فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- الكبيسي، حامد جهاد، (1999)، السلوك القيادي وعلاقته ببعض المتغيرات – دراسة ميدانية في هيئة المعاهد الفنية، أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة، جامعة بغداد.
- ماضي، خالد محمد. (2014). دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرين وإدارة الصراع التنظيمي بالتطبيق على المنظمات الحكومية المحلية بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، جامعة المنوفية، مصر.
- المبيضين، صفوان محمد. (2013). تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محسن، طاهر محسن؛ الخفاجي، نعمة عباس. (2008). قراءات في الفكر الإداري المعاصر، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن.

محمد حسين سيد. (2012). أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات، أطروحة دكتوراه في الموارد البشرية، جامعة بريطانيا، الأكاديمية العربية البريطانية.

المطهر، محمد بن محمد؛ الشامي؛ أحمد بن أحمد الشامي. (2003). أنماط القيادة الإدارية في المؤسسات الحكومية اليمنية، المؤتمر العربي الرابع في الإدارة: بعنوان "القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي"، دمشق.

المقوسي، ياسين علي. (2017). أثر استخدام استراتيجيات الذكاء الانفعالي في تنمية فاعلية الذات والتحصيل الدراسي في مبحث الحديث النبوي الشريف لدى طلبة الصف الثامن الأساسي في الأردن، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد السابع عشر، العدد الأول.

ميلودي، رحيمة. (2015). رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب GMSud – اوماش- بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

هلال، محمد عبد الغني. (2011). الذكاء العاطفي والاجتماعي، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر الجديدة.

الهوري، سيد. (1999). القائد التحويلي: للعبور بالمنظمات للقرن الحادي والعشرين، ط3، مصر: مكتبة عين شمس.

ياسين، سعد غالب. (2007). إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

2.6. المراجع الأجنبية:

Mayer, J. D., DiPaolo, M., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of personality assessment*, 54(3-4), 772-781.

Teresa Torres cornas, Mario Aria –oliva-, (2005). E-human Resources management: managing knowledge people, Idea group Publishing, USA.

Leithwood, K. and Others (1992): Transformational Leadership and School Restructuring .Paper Presented at the International Congress for School Effectiveness and Improvement, Victoria, B. C.

Conger, m (2002), Leadership: Learning to Share the Vision, Organizational Dynamics, winter, Vo191. (No. 3) p.p22-55.

Richard L. Daft and Dorothy Marcic. (2006). Understanding Management, the Thomson Corporation, 5th Edition, USA.

- Chen, Hsi-Tien, & Wang, Chih-Hung (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, DOI 10.1108/IJCHM-02-2018-
- Ma, Jie, & Liu, Cong (2019). The moderating effect of emotional intelligence on the relationship between supervisor conflict and employees' counterproductive work behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 30 (2), 227-245. Doi:org/10.1108/IJCMA-11-2017-0140.
- Gibson, J.; Donnley, J; Ivancevich, J and Konopask, R., (2003), Organizations: Behavior, Structure, Processes, McGraw-Hill, Irwin.
- Woolsey, C. J. (2016). The explanatory relationship between knowledge sharing, emotional intelligence, and generational cohorts for United States healthcare services employees (Doctoral dissertation, Capella University).
- Vahideh Asri, Dr. Farzaneh Ali Asghari Tabrizi (2017) "Comparing Emotional Intelligence, Sense of SelfEfficacy, And Job Satisfaction Among Nurse Educators: A Case of National University and Islamic Azad University of Ardabil", *Pharmacophore*,8(6), 34-41.
- Abraham, R. (2000). The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence–outcome relationships. *The Journal of Psychology*, 134(2), 169-184.
- Goleman, D. P. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character, health and lifelong achievement.
- Zhang, L., Cao, T., & Wang, Y. (2017). The mediation role of leadership styles in integrated project collaboration: An emotional intelligence perspective. *International Journal of Project Management*, 36(2), 317-330.
- George, J. M., (2000), Emotions and leadership: the role of emotional intelligence, *Human Relations*, Vol.53, No.8, pp.1027-1055.
- Fincham, R. & Rhodes, P. (1999), Principles of organizational Behavior, 3 th ed. Oxford university Press, Inc. New York.

Daft, R. L.,(2003) Management, 6th ed., South-Western, Thomson, USA.

Mwangi, Caroline Igoki., Mukulu , Elegwa., & Kabare ,Karanja., The significance of emotional intelligence in transformational leadership for Kenyan Public Universities , International Journal of Humanities and Social Science ,vol 1, no 7 ,2011,

Modassir ,Atika., Singh , Tripti., Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership andOrganizational Citizenship Behavior , International Journal of Leadership Studies , vol 4, Iss 1 ,2008.

Rajesh, J. Irudhaya, Prikshat, Verma, Shum, Paul, & Suganthi, L. (2019). Follower emotional intelligence: A mediator between transformational leadership and follower outcomes. Personnel Review, DOI 10.1108/PR-09-2017-0285.

Alexander Marry and Andraw sharpe, human capital and Productivity in British Colombia, CSLS Research report, 2011, p 02, on the site: http://www.bcbc.com / Events_Descriptions/2020.asp.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.37.6