

اللجنة الوطنية لمواجهة غسل الأموال
ومكافحة تمويل الإرهاب وتمويل
التنظيمات غير المشروعة



برنامج تدريبي دور القيادة والذكاء العاطفي في البيئة الاحترافية

SystemaHR

2024



القيادة والذكاء العاطفي في البيئة الاحترافية

إعداد وتقديم / د. أشرف عوض

أستاذ الإستراتيجية والتميز المؤسسي
مقيم معتمد في برنامج التميز الأوربي (EFQM)
مدرب معتمد من الحكومة الألمانية شتوتجارت
مدرب معتمد في مجال إدارة المعرفة والمقارنات المعيارية

الموضوعات الرئيسية للبرنامج

01 مفهوم الذكاء العاطفي

02 تطوير الوعي الذاتي

03 التواصل العاطفي مع الفريق

04 تحفيز الفرق وتعزيز الروح المعنوية

05 تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة

06 بناء بيئة عمل إيجابية ومرنة



مفهوم الذكاء العاطفي

مقدمة في الذكاء العاطفي

- تعريف الذكاء العاطفي ودوره في القيادة
- مكونات الذكاء العاطفي

تطوير الوعي الذاتي

- كيفية تحديد المشاعر وفهم تأثيرها على الأداء القيادي
- التقييم الذاتي وتحديد نقاط القوة ونقاط التحسين

مفهوم الذكاء العاطفي

• من حديث أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال: ليس الشديد بالصرعة، إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب. متفق عليه.

• إذا كانت الأداة الوحيدة التي لديك هي المطرقة

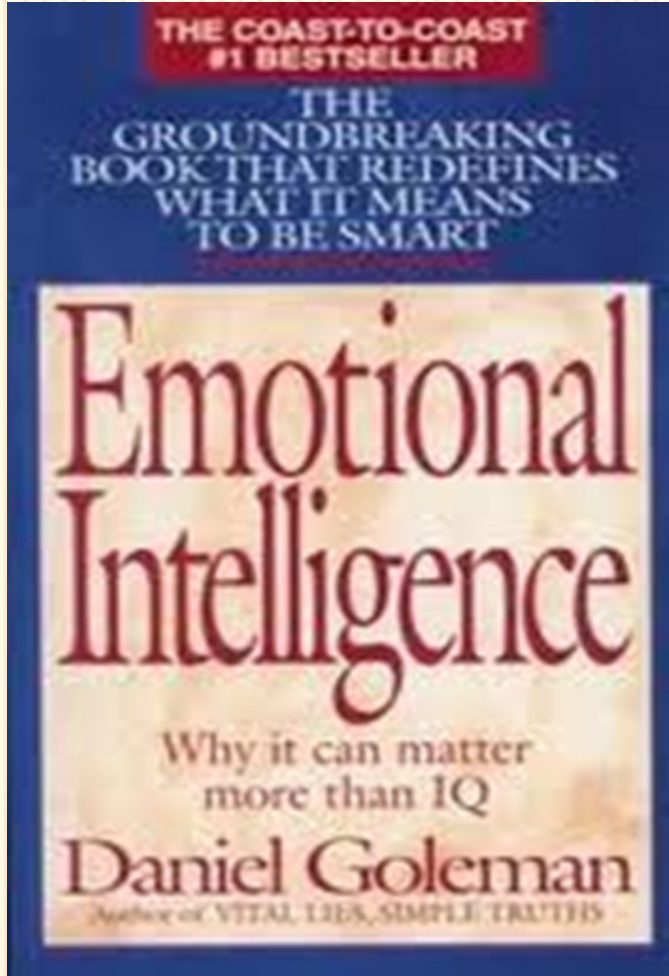
• فإن كل شيء حولك يبدو مساماراً..



مثال

- موظف كفاء – دائما ما كان يتشاكل مع المدير
- قدم استقالته وبعد فترة سأل الموظفين المدير لماذا ترك العمل
- كان كل مرة يذهب للمدير ويقول أن لديه رغبة عالية في أن يصبح المدير الجديد الذي تبحث عنه المؤسسة
- وكان المدير يرفض تعيينه لهذا المنصب ويستمر في البحث عن آخر
- قال المدير ان هذا الشخص لو عين مديرا لترك نصف الموظفين المؤسسة – لماذا لانه كان مسيطر – عنيف – يتعامل بالقوة – لا بالحجة والبرهان – يستهزأ بالجميع – كان متفوق – لكنه مستفز – ليس لديه القدرة على تحفيز الآخرين
- وهذا ما كنت انا دائما اراه بالرغم من صغري في هذا الوقت

ماهو الذكاء العاطفي؟



- قدرتي على فهم وإدارة مشاعري.
- قدرتي على فهم وإدارة الآخرين
- قدرتي على تحفيز نفسي وتحفيز الآخرين

ماهو الذكاء العاطفي؟

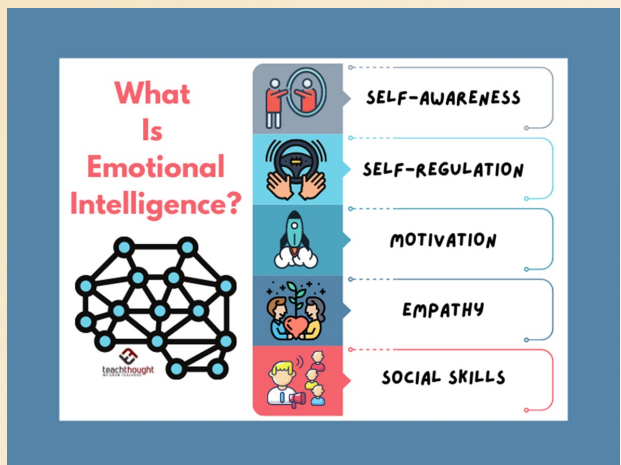
الذكاء العاطفي هو نوع من الذكاء الاجتماعي المرتبط بالقدرة على مراقبة الشخص لذاته ولعواطفه وانفعالاته ولعواطف وانفعالات الآخرين والتمييز بينها واستخدام المعلومات الناتجة عن ذلك في ترشيد تفكيره وتصرفاته وقراراته. (Salovey and Mayer)

الذكاء العاطفي هو القدرة على فهم وإدارة عواطفك، بالإضافة إلى التعرف على مشاعر الآخرين من حولك والتأثير فيها.

امتلاك الذكاء العاطفي لا يعني أنك شخص عاطفي، أو أنك ضعيف، أو أن عواطفك هي التي تحركك، وإنما هذا يعني أنك تتمتع بمهارات تواصل جيدة، وأنت قادر على فهم الآخرين، وتحديد أفضل الطرق للتعامل مع الموقف وفقاً لعواطفهم أو مشاعرهم.



تعريف الذكاء العاطفي



الذكاء العاطفي يمثل مقدرتنا على

التعرف بدقة على مشاعرنا الخاصة ومشاعر الآخرين.

فهم المشاعر والقدرة على توجيهها والتحكم في ردود الأفعال.

استخدام المشاعر والتعبير عنها تعبيرًا فعالًا.

تعريف الذكاء العاطفي- عرف جولمان الذكاء العاطفي بأنه:

القدرة على التعرف على شعورنا الشخصي وشعور الآخرين، وذلك لتحفيز أنفسنا، ولإدارة عاطفتنا بشكل سليم في علاقتنا مع الآخرين.

من الناحية العملية، هذا يعني أن تكون مدركًا أن العواطف يمكن أن تقود تصرفاتنا وتؤثر على الناس (إيجابًا وسلبًا) ، وتعلم كيفية إدارة تلك المشاعر - كل من مشاعرنا والآخرين

إن مفهوم الذكاء لم يعد يقتصر على المفاهيم القديمة مثل حصره في نطاق الذكاء المنطقي فقط، بل تخطى ذلك إلى التعامل مع الذات و التعامل مع الوسط الاجتماعي، مما يؤثر مباشرة في حياة الشخص

ومحيطه.



ماهو الذكاء العاطفي؟

- أجريت أبحاث خلال 25 سنة من قبل 1000 مؤسسة على عشرات الألوف من الأشخاص وكلها توصلت إلى نفس النتيجة:
- أثبتت الدراسات أن 90 % من أصحاب الأداء المتميز في بيئة العمل يتمتعون بأداء عالي المستوى لذا يتعين تطوير الذكاء العاطفي والاهتمام به بالإضافة إلى تعزيز العلاقات الشخصية، مع زيادة رغبة الفرد للتعلم للتمتع بحياة أفضل خالية من المشاكل
- "إن نجاح الإنسان يتوقف على مهارات لا علاقة لها بشهاداته وتحصيله العلمي!"
- عندما تسمح عبارة "قائد مثالي"، ما الذي يخطر ببالك؟
- قد تتخيل شخصاً لا يترك أعصابه تخرج عن نطاق السيطرة مهما كان الموقف صعباً، أو شخصاً يتمتع بثقة موظفيه الكاملة، ويستمتع إلى فريقه، ويسهل التحدث إليه، ويتخذ دوماً قرارات مدروسة ومستنيرة.
- هذه كلها صفات شخص يتمتع بدرجة عالية من الذكاء العاطفي.
- يدرك الأشخاص الذين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي ما يشعرون به، وما تعنيه مشاعرهم والتأثيرات التي يمكن أن تحدثها لدى الآخرين.
- صيغ هذا المصطلح لأول مرة عام 1990 من قبل الباحثين "جون ماير" و"بيتر سالوفي"، وتم تطويره في مجال الأعمال من قبل عالم النفس "دانييل جولمان".
- أظهر بحث أجرته شركة TalentSmart أن الذكاء العاطفي في العمل هو أقوى مؤشر على الأداء.
- وفي استطلاع لموقع CareerBuilder قال 71% من مديري التوظيف إنهم يقدرون الذكاء العاطفي في العمل أكثر من معدل الذكاء

العنصرية لاعب تم رميه بالموور وردة فعل اللاعب



sky news عربية

@skynewsarabia تابعونا www.skynewsarabia.com

العنصرية لاعب تم رميه بالموور وردة فعل اللاعب



العنصرية لاءب تم رميه بالموور وردة فعل اللاعب



ما الفرق بين الذكاء العاطفي والذكاء العقلي؟

• هناك ميزتان تميزان الذكاء العاطفي عن الذكاء العقلي:

1. هامش التطوير في الذكاء العاطفي أوسع بكثير من

هامش التطوير في الذكاء العقلي.

2. تأثير الذكاء العاطفي على نجاح الإنسان أكبر بكثير من تأثير

الذكاء العقلي.

الذكاء العاطفي

يتعاطف مع
الآخرين خاصة
في أوقات
ضيقهم.

يسهل عليه
تكوين
الأصدقاء
والمحافظة
عليهم

يتحكم في
الانفعالات
والتقلبات
الوجدانية.

يعبر عن
المشاعر
والأحاسيس
بسهولة.

يتفهم
المشكلات
بين
الأشخاص و
يحل الخلافات
بينهم بيسر.

أسئلة سريعة عن الذكاء العاطفي

- السؤال الأول : قم بكتابة جميع المرات التي فقدت بها أعصابك – وقم بكتابة ردة فعل مغايرة تدل على ذكاء عاطفي



ما الفرق بين الذكاء العاطفي والذكاء العقلي؟

• هناك ميزتان تميزان الذكاء العاطفي عن الذكاء العقلي:

1. هامش التطوير في الذكاء العاطفي أوسع بكثير من هامش التطوير في الذكاء العقلي.
2. تأثير الذكاء العاطفي على نجاح الإنسان أكبر بكثير من تأثير الذكاء العقلي.

EQ = 85%

IQ = 15%



من المعروف أن الملياردير البريطاني السير ريتشارد برانسون ترك المدرسة في سن السادسة عشرة، ولم يعد إليها مطلقاً. وعلى الرغم من ذلك؛ فإنه كان قادراً على جمع ثروة صافية تبلغ مليارات عدة من الدولارات. لذلك ربما ليس من المفاجئ أنه عندما سُئل عما إذا كان معدل «الذكاء العاطفي» أم معدل «الذكاء العام» أكبر أهمية للنجاح؛ أجاب بحزم: «الذكاء العاطفي».

حالة عملية الذكاء العاطفي

أمانى موظفة مجتهدة وتعمل بشركة خاصة – لكن ظروف الحياة ومصاريف مدارس أولاده أوصلتها إلى ضائقة مالية بالإضافة الى ان سياراتها تعطلت وتحتاج إلى إصلاح طلبت مقابلة المدير وشرحت له أن السيارة في حاجة ماسة للإصلاح – لأنها أساس نتساعدي كثيرة في عملي ومتابعة العملاء – طلب المدير منها عرض من ورشة الإصلاحات وجاءت بفاتورة 1200 دولار واعطاهم إياها من الشركة

كانت امانى قلقة أمام المدير -فقرر المدير ان يستكشف هذا القلق ومن ثم اتصل بورشة صيانة السيارات وسألهم وأخبروه بأن تكلفة الإصلاح 800 دولار وأمانى طلبت فاتورة بـ 1200 دولار.

لو أنت مكان المدير ماذا تفعل ()

أهمية الذكاء العاطفي

على المستوى الشخصي، يساعدنا الذكاء العاطفي في:

القيام بإجراء
ملاحظات غير
مريحة دون إيذاء
المشاعر.

تحسين
العلاقات
مع الأشخاص
الذين نهتم
بهم.

التحكم في
عواطفنا
عند التوتر أو
الشعور
بالإرهاق.



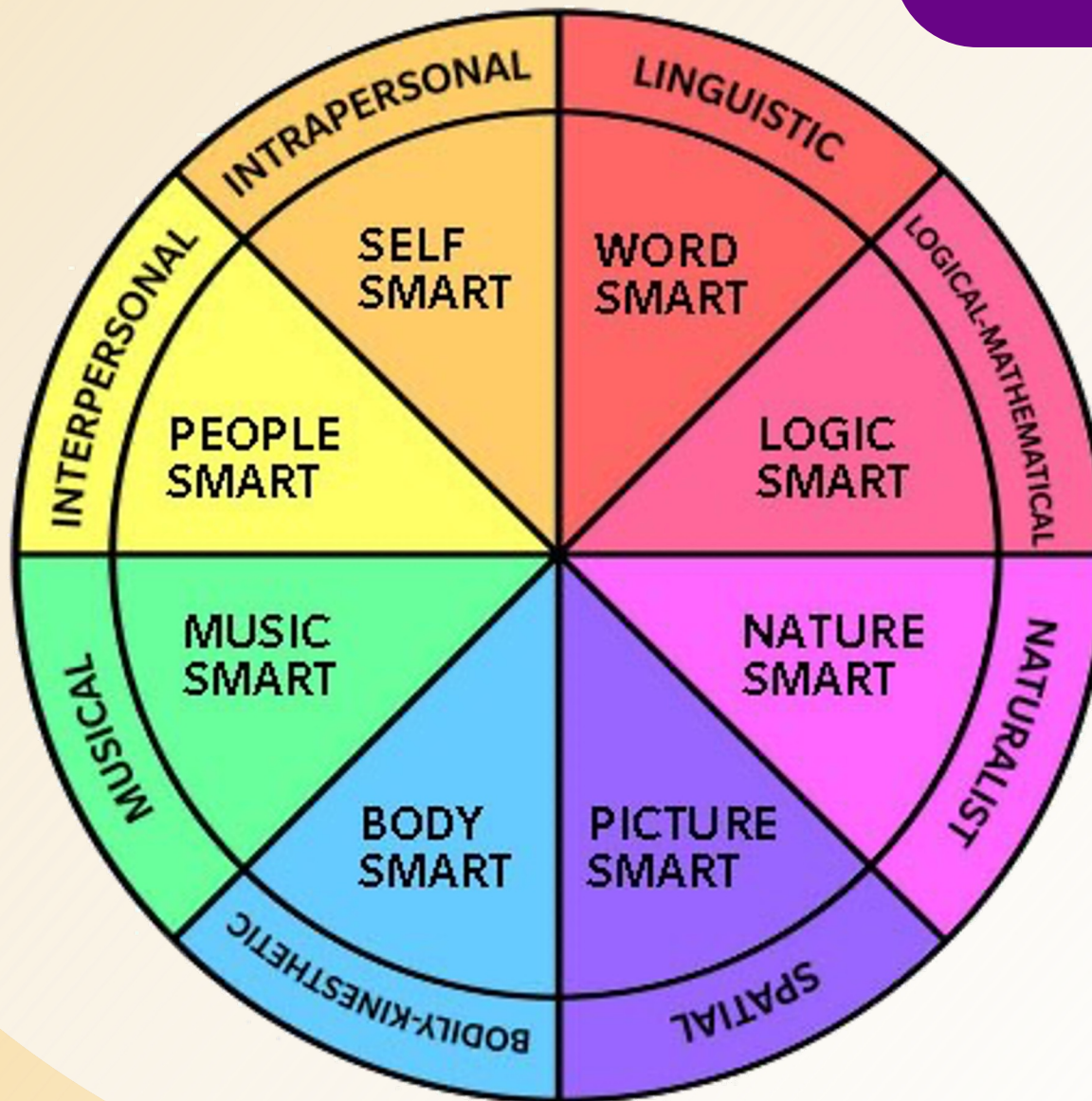
نظرية الذكاء المتعدد

إن الفروق بين الناس ليست في درجة ما يملكون من ذكاء وإنما نوعية هذا الذكاء، وقد توصل هوارد جاردنر إلى سبعة أنواع من الذكاء:

وتشير بحوث الذكاء العاطفي أن
80% من إنجازات البشر
مرجعها الذكاء العاطفي، بينما
20% مرجعها الذكاء التحليلي.

- 1- الذكاء اللفظي (اللغوي).
- 2- الذكاء التحليلي - الرياضي.
- 3- الذكاء المكاني.
- 4- الذكاء الموسيقي - الإيقاعي.
- 5- الذكاء الحركي - الجسدي.
- 6- الذكاء الاجتماعي (الخاص بالتعامل مع الآخرين).
- 7- الذكاء الانفعالي الذاتي (الشخصي).

نظرية الذكاء المتعدد



نظرية الذكاء المتعدد

إن الفروق بين الناس ليست في درجة ما يملكون من ذكاء وإنما نوعية هذا الذكاء، وقد توصل هوارد جاردنر إلى سبعة أنواع من الذكاء:

وتشير بحوث الذكاء العاطفي أن
80% من إنجازات البشر
مرجعها الذكاء العاطفي، بينما
20% مرجعها الذكاء التحليلي.

- 1- الذكاء اللفظي (اللغوي).
- 2- الذكاء التحليلي - الرياضي.
- 3- الذكاء المكاني.
- 4- الذكاء الموسيقي - الإيقاعي.
- 5- الذكاء الحركي - الجسدي.
- 6- الذكاء الاجتماعي (الخاص بالتعامل مع الآخرين).
- 7- الذكاء الانفعالي الذاتي (الشخصي).

الجدارات (الكفاءات) الوظيفية

المعارف
المهارات

جدارات المعرفة والمهارة هي
الجزء الظاهر من الشخصية-

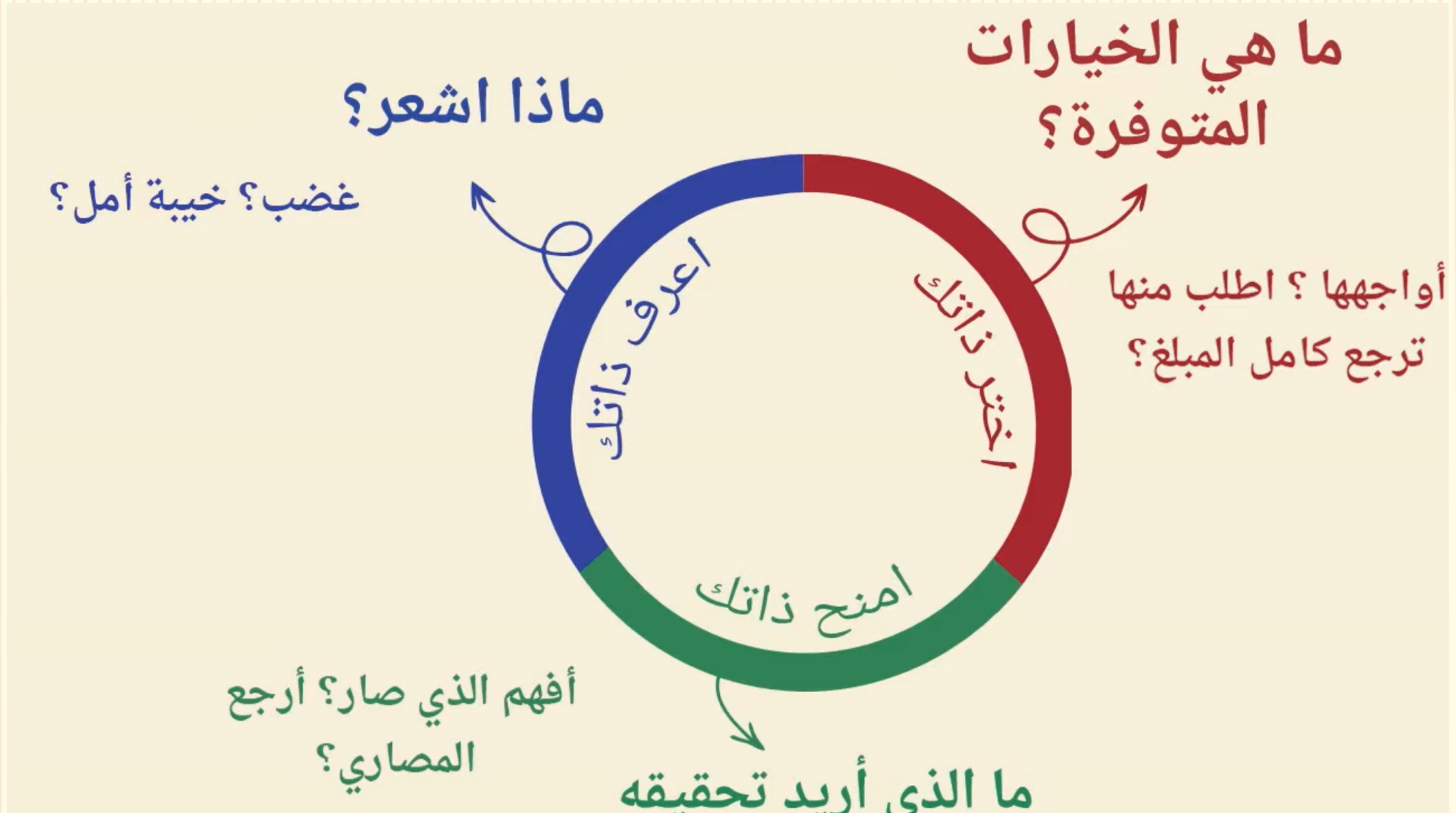
جدارات ظاهرة سهلة
الملاحظة والتطوير

- المفهوم الذاتي
- الصفات
- الدوافع

جدارات كامنة صعبة
الملاحظة والتطوير

جدارات أو كفاءات المفاهيم الذاتية
والصفات والدوافع أكثر خفاءاً
وعمقاً وتمركزاً في الشخصية

نموذج كفاءات الذكاء العاطفي



المهارات الأساسية للذكاء العاطفي

مهارات إدارة الذات

- الوعي الذاتي Self-awareness
- ضبط الذات Self-control
- التحفيز Motivation

مهارات إدارة العلاقات

- التعاطف Empathy
- المهارة الاجتماعية Social Skill

مكونات الذكاء العاطفي :



رحلة تطوير الذات
كيف تدير وتطور ذاتك ؟
الوعي الذاتي

مم يتكون الذكاء العاطفي؟

مكونات الذكاء العاطفي

• التعامل
الإيجابي مع
الآخرين



• فهم الآخرين



• التعامل
الإيجابي مع
الذات



• فهم الذات



فهم الذات



إدراك المبادئ والقيم والأهداف
إدراك مشاعر الذات
استخدام الحدس بشكل صحيح

إدراك المبادئ والقيم والأهداف

يعني أن يعرف الإنسان ما هو الصح
وما هو الخطأ وما هو المهم وما هو غير
المهم بالنسبة له وأن يعرف ما الذي
يسعى إلى تحقيقه في هذه الحياة

إدراك مشاعر الذات

هي قدرتك على ملاحظة
مشاعرك وتسميتها ومعرفة
الأسباب الكامنة وراءها



التعامل الإيجابي مع الذات



- التحكم بالمشاعر
- المبادرة وتحمل المسؤولية
- الثقة بالنفس
- التصميم
- التفاؤل
- المرونة
- الإبداع
- الانسجام الداخلي

التعامل الإيجابي مع الذات

الثقة بالنفس

هي إيمانك بقدرتك
على مواجهة
التحديات وأن
تعيش الحياة التي
اخترتها

المبادرة وتحمل المسؤولية

هي قدرتك على صنع
الفرص بدلاً من
انتظارها وعلى تحمل
المسؤولية في إحداث
التغيير بدلاً من
إلقائها على الغير

التحكم بالمشاعر

هي قدرتك على تخفيف
المشاعر وآثارها
السلبية وعلى توليد
المشاعر الإيجابية

التعامل الإيجابي مع الذات

فهم الآخرين

إدراك مشاعر
الآخرين

الانسجام

هي قدرتك على
الاستمرار في التعبير
بصدق عن نفسك في
جميع جوانب حياتك
وعلى جميع
المستويات

التصميم

هي قدرتك على بذل
جهد مستمر للوصول
إلى أهدافك

العناصر الخمسة للذكاء العاطفي

العناصر الخمسة للذكاء العاطفي

القدرات الاجتماعية (أنا والآخرين)
People Smart

القدرة على أن تضع نفسك
مكان الآخرين

المهارات الاجتماعية

القدرات الذاتية (أنا)
Self-Smart

الوعي الذاتي

تنظيم / ضبط الذات

تحفيز الذات

تأثير

اهتمام

لوم
التّخرين

دور
الضحية

الحفر
النفسية

الشكوى
المستمرة

مثال على التحكم في الذات وعدم التحكم في الذات مطلوب تعليقك



نافذة جوهاري

في عام 1955 قام العالمان جوسيف لوفت وهارنجتون إنجهام بابتكار نموذج جديد لادراك النفس وفهم الذات

وسمواهُ نافذة - جو هاري

طريقة حديثة للتعرف على الذات وأبعادها.

تتضمن هذه النافذة أربعة نماذج خاصة للتعرف على الذات وهي:

يتكون شبك جو- هاري من أربعة مناطق موزعة كالتالي:

المنطقة الأولى "المنطقة المفتوحة": أشياء أعرفها عن نفسي ويعرفها الناس عني. قم بكتابة الصفات التي ينطبق عليها هذا الوصف.

المنطقة الثانية "المنطقة العمياء": أشياء لا أعرفها عن نفسي لكن الآخرين يعرفونها عني. قم بكتابة الصفات التي ينطبق عليها هذا الوصف.

المنطقة الثالثة "المنطقة المخفية": أشياء أعرفها عن نفسي لكن الآخرين لا يعرفونها عني. قم بكتابة الصفات التي ينطبق عليها هذا الوصف.

المنطقة الرابعة "المنطقة المجهولة": أشياء لا أعرفها عن نفسي والآخرين لا يعرفونها عني.

في هذا النشاط احتاج معرفة أو تقليل المنطقة العمياء

مطلوب العرض على كل مشارك ابداء رأيه في الآخر



مثال للتوضيح:

جدول ملاحظة سلوكيات الشخص

نزيه	مستقل	منطقي	★ شديد الملاحظة ✓
منظم	✓ عملي	سريع	عقلاني
واسع الحيلة	مسؤول	✓ عاقل	مستقر
لبق	يسهل تعليمه	★ ثقة ✓	متفهم
أكاديمي	نشط	دقيق	✓ مغامر
مبدع	طموح	★ شجاع ✓	متفتح
هادئ	واضح التفكير	★ محب للمنافسة ✓	واثق من نفسه
★ غير متعاون ✓	مصمم	يعتمد عليه	كفاء
متحمس	ذكي	مرن	يحفز الآخرين
منصف	أمين	يحترم الآخر	✓ متفائل
حلال مشاكل	✓ مهتم بالآخرين	متحدث	متواصل

★ شديد الملاحظة	أنا
★ عندي ثقة	
★ شجاع	
★ محب للمنافسة	
★ غير متعاون	

الوصف الذي أراه لنفسي

ما الذي
أحتاج
أن أعرفه
عن نفسي؟



التصرف المبادر والتصرف الانفعالي

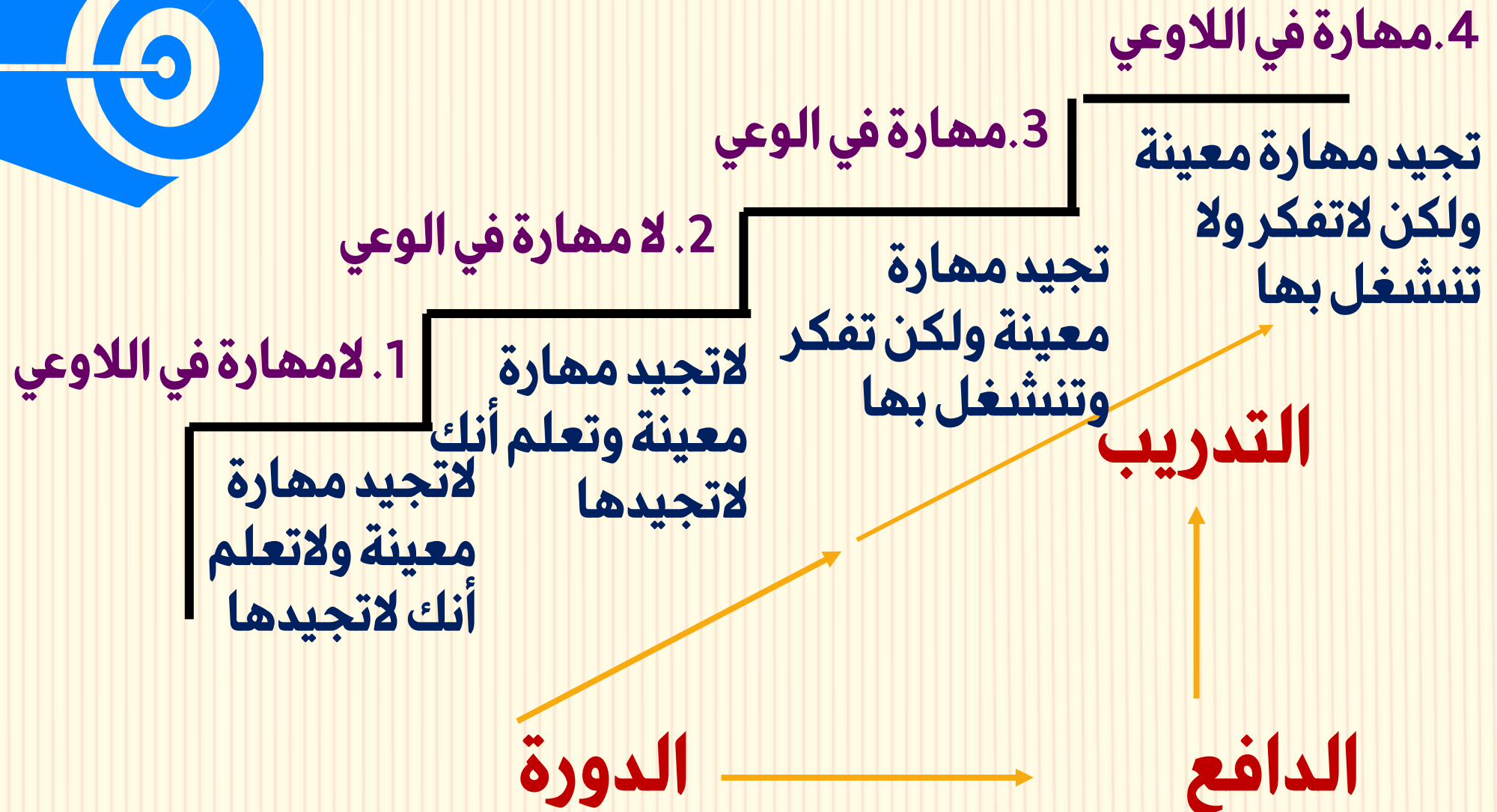
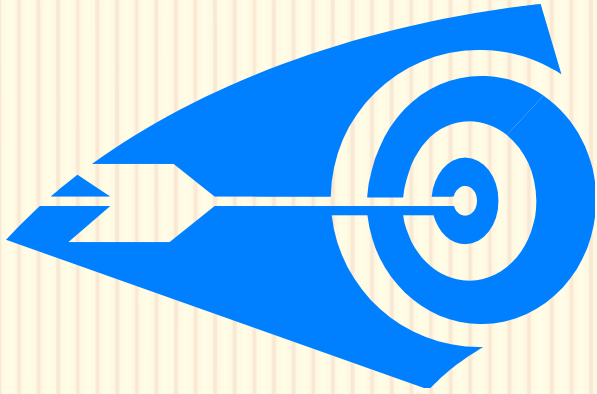


التحفيز الذاتي وإدارة التغيير

الإصرار في مواجهة الإحباط
وخلق المبادرات
دون التأثر بالضغوط الخارجية.

القدرة على خلق عاطفة
إيجابية وتوجيهها
لخدمة الهدف.

كيف يتم التغيير ؟ (سلم التعلم)

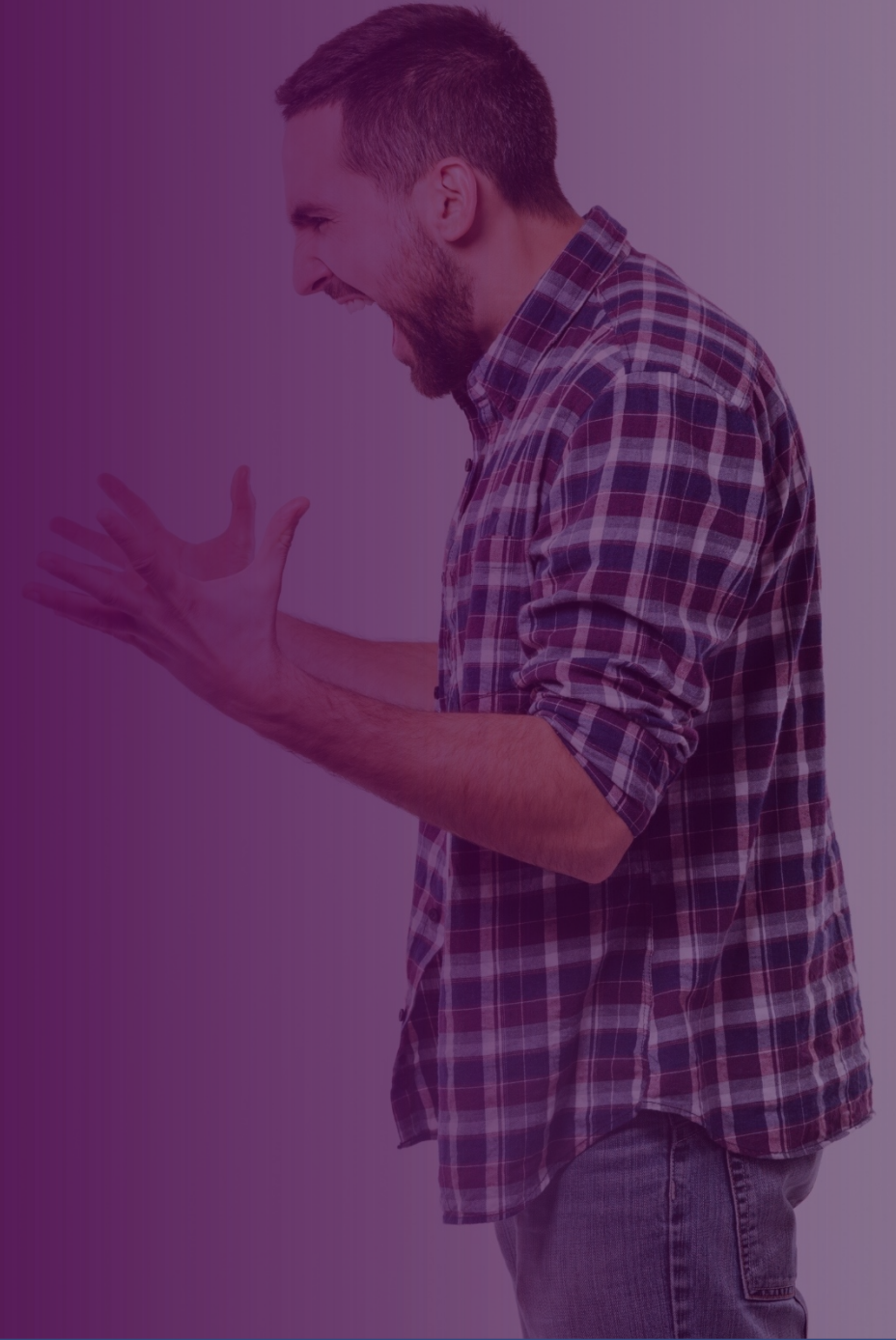


رد الفعل الانفعالي

الحدث

رد الفعل

شخص انفعالي



رد الفعل الإيجابي

الحدث

الاختيار

رد الفعل



التواصل العاطفي مع الفريق

التعاطف أساس النجاح في

العلاقات الاجتماعية

في رأيك

- ما تقييمك لأداء كابتن سولي كقائد؟
- هل تعتقد أنه لم يشعر بالخوف أو القلق؟
- هل كان كابتن سولي ذكي عاطفيًا؟ ما هي تصرفاته؟

التعامل الإيجابي مع فريق العمل



- التعاطف
- التعبير عن المشاعر
- التواصل مع الآخرين
- الخلاف البناء
- الثقة بالآخرين

التعامل الإيجابي مع الآخرين

التعبير عن المشاعر:

هي قدرتك على إظهار مشاعرك للآخرين وأن تجعل ذلك جزءاً أساسياً من تفاعلاتك اليومية مع الناس.

التعاطف

هي قدرتك على تفهم مشاعر الآخرين وإيشعارهم بذلك. يجب عدم الحكم على مشاعر الآخرين

إدراك مشاعر الآخرين

: هي قدرتك على الإحساس بما يشعربه الآخرون من خلال كلماتهم ولغة أجسادهم.

التواصل مع الآخرين : هي قدرتك على إنشاء شبكة من العلاقات مع الآخرين بحيث تجد في هذه العلاقات نفسك بشكل حقيقي وكامل وتستطيع أن تعبر عن اهتمامك بالآخرين وتقديرك لهم وأن تشاركهم آمالك وآمالك.

التعاطف أساس النجاح

تمرين:

فكر في محادثة ما وجدت فيها صعوبة كبيرة
في أن يفهمك الآخرون أو أن تفهمهم
استناداً إلى تلك التجربة ضع قائمة
بالحواجز التي تمنع حصول التواصل
الفعال بين الناس!!

(تفهمك لمشاعر الآخرين يساعدك على تسويق
نفسك وأفكارك وبضاعتهم إليهم)



التعاطف أساس النجاح

□ بقدر ما نضاعف إحساسنا بالآخرين نضاعف إحساسنا بحياتنا
ونضاعف هذه الحياة ذاتها في النهاية!!!

أثبتت الدراسات على الباعة أن
الذين يبيعون أكثرهم الذين
ينصتون أكثر وليس الذين
يتكلمون أكثر!!!



التعاطف أساس النجاح

- الإنصات الجيد أهم وسائل التعاطف مع الآخرين
- كسب ثقة الآخرين مقدم على تسويق بضاعتك إليهم
- تتجلى مشاعرنا في تصرفاتنا وتخبر عن نفسها دون وضعها في كلمات
- أحد أسباب فقدان التعاطف هو النظرة النمطية السلبية إلى الآخرين وعدم التعامل معهم كأشخاص متميزين.

التحكم بالعواطف

ليس الشديد بالصرعة – إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب

ماذا تعني قصة هذه الصور



التوافق rapport

إن تحقيق التوافق مع الآخرين يؤدي إلى الألفة والانسجام معهم.

1. التوافق في الأنماط: الصوري ، السمعي ، الحسي
2. التوافق في الحركات : طريقة الجلوس ، حركات اليدين والرجلين ، تعابير الوجه.
3. التوافق في الصوت
4. التوافق في الأفكار: القيم، المعتقدات ،الأذواق، الإجمال والتفصيل
5. التوافق في العبارات: استخدام العبارات التي يرددها الآخر
6. التوافق في التصنيف : بعض الناس يركزون في حديثهم على الناس –النشاطات والأماكن – الأشياء – المعلومات.
7. وسائل أخرى : إبداء اللطف والاحترام –
التحدث عن بعض الأمور الخاصة –
إبداء الإعجاب الصادق بشيء يملكه الآخر
استخدام عبارات مثل: سأكلمك بصراحة،
سأفتح لك قلبي، أنا أحبك

تطبيق الذكاء العاطفي في القيادة

القيادة

القيادة هي العملية التي يتم من خلالها توجيه أفراد أو مجموعة نحو تحقيق أهداف معينة من خلال التأثير والتوجيه. تشمل القيادة عدة جوانب، منها:

1. **التوجيه:** تحديد الاتجاه وإلهام الآخرين لتحقيق الأهداف.
2. **التواصل:** توصيل الأفكار والرؤى بوضوح وفعالية.
3. **اتخاذ القرارات:** القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة بناءً على المعلومات المتاحة.
4. **تحفيز الفريق:** تشجيع الأفراد على تقديم أفضل ما لديهم والمساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة.
5. **إدارة التغيير:** القدرة على إدارة التغييرات في بيئة العمل وتحفيز الفريق للتكيف معها.



من هو القائد الملهم؟- ألان مولالي



■ القائد الملهم هو الشخص الذي يمتلك القدرة على تحفيز الآخرين ودفعهم نحو تحقيق أهداف مشتركة من خلال تأثيره الإيجابي. يتميز القائد الملهم بعدة صفات: القيادة هي العملية التي يتم من خلالها توجيه أفراد أو مجموعة نحو تحقيق أهداف معينة من خلال التأثير والتوجيه. تشمل القيادة عدة جوانب، منها:

■ هو الشخص الذي يمكنه أن يؤثر بشكل إيجابي على الآخرين، من خلال مجموعة من المهارات والخصائص التي تساعد في تحقيق الأهداف المشتركة. يتعامل القائد الفعال بمرونة، ويعرف كيف يدعم ويحفز فريقه، ويتعامل مع التحديات بذكاء.

القيادة والذكاء العاطفي

■ - **تعريف القيادة:** القيادة تعني القدرة على توجيه وإلهام الأفراد أو الفرق لتحقيق أهداف معينة. القادة ليسوا فقط من يتخذون القرارات، بل هم من يشجعون الآخرين وينمون قدراتهم.

■ - **أهمية القيادة:**

■ - توجيه الرؤية: يساعد القائد في تحديد الأهداف ووجهة المؤسسة.

■ - تحفيز الفريق: بناء روح التعاون والمشاركة.

■ 3. **الذكاء العاطفي كعنصر حاسم في القيادة:**

■ - تحفيز الآخرين: القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع قادرون على فهم مشاعر فريقهم، وبناء الثقة وتعزيز الالتزام بالمشاريع والأهداف.

■ - إدارة الأزمات: خلال الأوقات الصعبة، مثل التحولات الكبرى أو الكوارث، يمكن للقيادة ذوي الذكاء العاطفي التعامل مع القلق والتوتر بفاعلية، مما يسهل عملية التغيير.

الذكاء العاطفي والقيادة وأهميتها في إحداث التغيير



■ الذكاء العاطفي (EI) هو القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين وإدارتها).

■ يُعتبر الذكاء العاطفي جزءًا أساسيًا من مهارات القيادة الناجحة، حيث دورًا حاسمًا في إحداث التغيير في المؤسسات والمجتمعات.

■ أبعاد الذكاء العاطفي: يشمل أربع مجالات رئيسية:

- - الوعي الذاتي: فهم المشاعر الخاصة ومدى تأثيرها على سلوكنا.
- - إدارة المشاعر: القدرة على السيطرة على العواطف والتحكم فيها.
- - الوعي الاجتماعي: فهم مشاعر الآخرين واحتياجاتهم.
- - إدارة العلاقات: بناء وتحسين العلاقات مع الآخرين بفعالية.

من هو القائد الملهم؟

1. الدعم:

– تقديم المساعدة: القائد الفعال دائماً موجود لدعم فريقه، سواء كان ذلك في العمل اليومي أو في أوقات الأزمات. يُظهر اهتمامه بنجاحهم ويساعدهم على تحقيق الأهداف.

– توفير الموارد: يسعى لتوفير الأدوات والموارد اللازمة لأفراد الفريق كي يتمكنوا من أداء مهامهم بكفاءة.

2. التحفيز:

– تشجيع الأفراد: يستخدم أساليب متنوعة لتحفيز فريقه. مثل تقديم المكافآت أو الاحتفال بالنجاحات الصغيرة.

– تحقيق الأهداف الشخصية: يساعد الأفراد على رؤية كيف تتماشى مهامهم اليومية مع الأهداف الكبرى للمؤسسة. هذا يخلق شعوراً بالانتماء والدافع للعمل بجد.

3. زرع الثقة:–

كسب الثقة: القائد الفعال يعمل على بناء الثقة من خلال الشفافية والمصداقية. عندما يشعر الأفراد بالأمان والثقة في قرار القائد، يكون لديهم استعداد أكبر للالتزام وتحقيق النتائج.

– دعم القرار: يتيح أفراد فريقه للمشاركة في اتخاذ القرار، مما يساهم في زيادة الثقة والتعاون.

أهمية الذكاء العاطفي في القيادة:

حل
النزاعات

إدارة
الضغوط

تحقيق
التواصل
الفعال

تعزيز
التعاون:

تحفيز
الفريق

القيادة الذكية عاطفياً

القيادة الذكية عاطفياً هي التي تمزج بين العاطفة والعقل، فالعقل يتحكم في العواطف، والعاطفة تساعد العقل في الوصول إلى القرارات الفعالة وإلى حل المشكلات، وهي أهم أدوار القادة، فالقيادة الذكية تعلم بأن العاطفة هي التي ترشد التفكير وتهدب السلوك، وتبين لنا كيف نتعامل مع محيطنا؛ كما أن القيادة الذكية عاطفياً هي التي تحقق للشركات والمؤسسات الميزة التنافسية في الوقت الحاضر،

وبالتالي يمكن اعتبار القيادة الذكية عاطفياً هي التي تؤثر في مشاعر الذات ومشاعر الآخرين. فالقيادة تعبر عن تفاعل بين القائد والمرؤوسين، وفهم القائد. لمرؤوسيه، والوصول لدرجة الفعالية في التواصل معهم، وهو جوهر القيادة الذكية عاطفياً.

3. تطوير الذكاء العاطفي للقيادة:

التدريب
والتطوير
المهني في الذكاء
العاطفي:

. التأمل والوعي
الذاتي

طلب التغذية
الراجعة
استبيانات
الزملاء

تعزيز التعاطف:
وفهم مشاعر
الآخرين

التفاعل
الاجتماعي
وبناء العلاقات

تطبيق المهارات
المكتسبة

المرونة في
التكيف

التفكير الإيجابي

صاحب الديك
والكلب والحصان.

الكأس.. ماذا
ترى ؟

الفشل الحقيقي
يوم أن تقرر
التوقف عن العمل

ليس هناك فشل
وإنما هناك خبرات
وتجارب .

ورشة عمل القائد الذكي عاطفياً في تعامله مع أحد الموظفين

ورشة عمل 1- القائد الملهم لديه موظف ضعيف المهارات والكفاءات – ما الذي يمكن أن يقوك به القائد في هذه الحالة:

1- هل سيعطيه الفرصة ويدفعه للتطور

2- أن يجعل مهاراته محدودة للأشياء التي يمكن عملها

أرجو التفكير في هذه الحالة

ورشة عمل 2-

ما الفرق بين القائد والمدير

تطبيق : من هو أفضل قائد عايشته

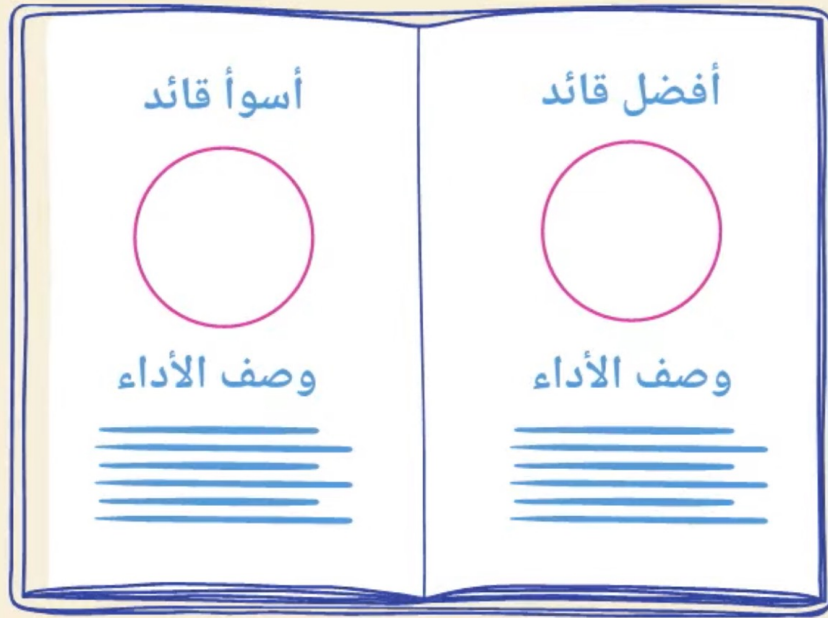
القائد الملهم هو الشخص الذي يمتلك القدرة على تحفيز الآخرين ودفعهم نحو تحقيق أهداف مشتركة من خلال تأثيره الإيجابي. من خلال الصفات التالية :

ركز على العواطف والمشاعر المصاحبة لهذا القائد –

هل هناك علاقة بين المشاعر

القائد صاحب اذكاء عاطفي لديه إيجابية تساعد على تحفيز الفريق

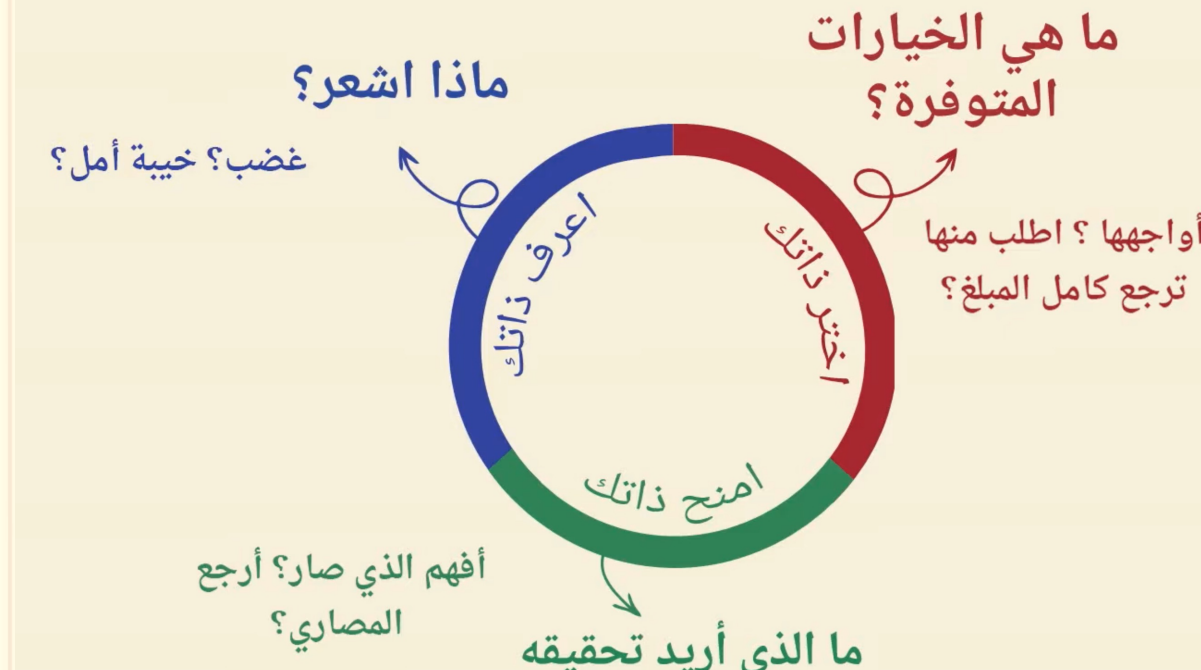
القائد الذي لا يمتلك ذكاء عاطفي لديه قدرة على استنزاف طاقة الآخرين



تطبيقات عملية لنموذج كفاءات الذكاء العاطفي في القيادة

■ بدأنا مشروع إعداد ملف اللجنة تطوير الهيئة وباقي أسبوعين على التسليم – والفريق متناغم وقائد الفريق يراقب ويلاحظ ويوجه – باستمرار – لكن المدير لاحظ أن واضع الجداول الرئيسية للمشروع قد تباطأ في عمله وقرر المدير العام أن يعطيك أمر بتغييره –

■ السؤال أنت قائد الفريق ومسؤول عن الفريق – كيف تتصرف في هذه الحالة



نموذج كفاءات الذكاء العاطفي

■ بدأنا مشروع إعداد ملف اللجنة لتطوير الهيئة وباقي أسبوعين على التسليم – والفريق متناغم وقائد الفريق يراقب ويلاحظ ويوجه – باستمرار – لكن المدير لاحظ تباطؤ العمل وأن واضع الجداول الرئيسية للمشروع هو السبب في هذا التباطؤ – قرر المدير العام ان يعطيك أمر بتغييره –

■ السؤال أنت قائد الفريق ومسؤول عن الفريق – كيف تتصرف في هذه الحالة – هل

■ ما هي الخيارات المتوفرة –

■ الفصل و تعيين بديل (حل سريع لكن أنت لست راضياً) – فهم ما الذي يجري (تحرير الأمور – ابنه مريض ويسهر كل يوم حتى الصباح)

■ أتحدث مع مديري حالة عضو الفريق – وانه محترف – وان الجديد لن يكون بسرعة القديم – وبالتالي يمكن الحاجة الى سكرتيرة مساعدة تساعد في اخراج الرسوم)

■ الذكاء العاطفي يلعب دور مهم جدا (دمج التفكير مع المشاعر)

القائد الملهم و المحفز

كيف تقترب من مفهوم القيادة الناجحة

القيادة مهارة تحتاج إلى صقل مستمر – ولاحظ الفرق بين القائد والمدير –

1- معرفة القدرة عن إمكانياتنا بطريقة واقعية

مثال (متميز في التخطيط – التصميم – قدراتي في التعامل مع الناس ضعيفة – اخذ دورة)

2- بناء الوعي والمشاعر (حزن – فرح – توتر) وبالتالي حل المشاعر

3- القدرة على التكيف من خلال فهم الطرف الآخر – ونبتعد عن التحيزات الشخصية

لا بد أن تعرف من أين أنت إليك أرائك الخاصة ولماذا أنت مقتنع بهذا الرأي دون غيره

4- تنمية القدرة على معرفة الشخصيات المختلفة في الفريق (نقاط القوة – الضعف)

القيادة العاطفية والتغيير

الذكاء العاطفي، القيادة واهميتها باحداث التغيير

- الأفراد تحب المألوف –
- وسوء الادراك للوضع الجديد –
- أو هناك تجارب سابقة للتغيير

صناعة التغيير

■ التغيير هو الاستجابة الإدارية للأحداث الجارية، فإذا كانت الاستجابة إيجابية، يصبح التغيير تطويراً،

■ أما إذا كانت الاستجابة سلبية، فحينئذ يصبح التغيير تطوراً، وتتحكم في مؤثرات الإيجابية والسلبية، والتقييم الموضوعي لأحداث التغيير، والتطور.

■ **أما التغيير:** فهو استجابة مخططة من قبل الأفراد، والجماعات والمجتمعات، والمؤسسات لردود الأفعال التي يتركها التقدم العلمي، والتطبيقي بين اللحظة والأخرى مادياً ومعنوياً، ويحتاج التغيير الفعال إلى تضافر المجهودات الفردية والجماعية، لتحقيق نتائجه المشبعة لحاجات الأفراد والمنظمات

صناعة التغيير

■ يمكن تعريف إدارة التغيير بأنها:

■ العملية التي من خلالها تتبنى قيادة المنظمة مجموعة معينة من القيم، المعارف والتقنيات...، مقابل التخلي عن قيم، معارف أو تقنيات أخرى...، وتأتي إدارة التغيير لتعبر عن كيفية استخدام أفضل الطرق اقتصادا، وفعالية لإحداث التغيير وعلى مراحل لحدوثه بقصد بلوغ الأهداف المنظمة المحددة للاضطلاع بالمسؤوليات التي تملئها أبعاد التغيير الفعال.

التغيير يقاد ولا يدار

السبب هو الإفراط في الإدارة وغياب الدور القيادي.

معظم المديرين أصحاب الخبرة لا يلعبون دور القائد، لكنهم يتقنون دور المدير بشكل جيد.

فهم يقومون بالتخطيط ووضع الموازنات والتنظيم وإدارة شئون الأفراد والرقابة وحل مشكلات العمل اليومية، وهذه المهام تدخل في صميم العملية الإدارية التي تحقق لهم أهدافهم العاجلة.

أما حين يتعلق الأمر ببرامج التغيير فإن مهارات الإدارة التي استعانوا بها بنجاح كبير في السابق لا تشفع لهم، بل إن العكس هو الصحيح.

و سوف تتعرف على ثمان طرق تنسف بها الشركات المفرطة في الإدارة جهود التغيير وتثقل حركتها. على سبيل المثال: - تعيش هذه الشركات على طموحات متواضعة وترضى بالقليل من الإنجازات.

- تفشل في تحقيق انتصارات في الأجل القصير.

- تفشل في غرس التغيير في ثقافة الشركة.

أهمية التغيير وإدارته

01 التكيف مع ومجارات التطورات التقنية والاجتماعية.

02 المساعدة والتشجيع على الابتكار والإبداع وأفاق جديدة.

03 التخلص من الهدر في الموارد عبر العمليات.



04 الروح المعنوية والحماس
بكسر الملل والروتين.

05 خفض مستوى الأخطاء

06 التغيير يمنح المؤسسة ديمومة البقاء
والمنافسة مع الآخرين.

كيف يحدث القادة ذوي الذكاء العاطفي التغيير؟

1. التفاعل الفعّال:

- التواصل الواضح: القادة ذوو الذكاء العاطفي يحسنون فن التواصل. يقدمون المعلومات بطريقة واضحة ومفهومة، مما يساعد الفريق على فهم الرؤية والأهداف.
- الاستماع النشط: يهتمون بالاستماع لما يقوله الآخرون، ويظهرون تعاطفهم مع مشاعرهم واحتياجاتهم، مما يخلق بيئة مفتوحة للتواصل.

2. بناء الثقة:

- تعزيز العلاقات: بفضل فهمهم للمشاعر واحتياجات الآخرين، يقوم القادة ببناء علاقات قوية مع فرقهم. الثقة تعزز من تعاون الفريق وتزيد من التزامهم.
- الشفافية: القادة الذين يتسمون بالذكاء العاطفي يميلون إلى أن يكونوا شفافين بشأن قراراتهم وتوقعاتهم، مما يزيد من شعور الأفراد بالأمان.

كيف يحدث القادة ذوي الذكاء العاطفي التغيير؟

3. التحفيز:

- **تحديد الأهداف الملهمه:** يسعى القادة لخلق أهداف محفزة ترتبط برغبات وطموحات الفريق. يستخدمون لغة تحفيزية تشجع الأفراد على المشاركة.
- **التشجيع على الابتكار:** يشجعون أعضاء الفريق على طرح الأفكار الجديدة والمشاركة في صنع القرار، مما يساعد على تعزيز الإبداع.

4. التعامل مع الضغوط والأزمات:

- **التحكم في المشاعر:** يعرف القادة كيف يديروا مشاعرهم الشخصية أثناء الأزمات، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات هادئة وعقلانية.
- **التوجيه في الأوقات الصعبة:** يقدمون الدعم والإسناد لأعضاء الفريق، ويساعدونهم على التعامل مع الضغوط بشكل أفضل.

إحداث التغيير من خلال الذكاء العاطفي

- - **تغيير الثقافة:** القادة غالبًا ما يقودون التحولات الثقافية في مؤسساتهم من خلال تعزيز قيم التعاطف والعمل الجماعي.
- - خلق بيئة شاملة: يسعون لإنشاء ثقافة عمل إيجابية حيث يشعر الجميع بالتقدير والاحترام.
- - **التدريب والتطوير:** يستثمرون في تطوير مهارات الفريق، مما يعزز من الكفاءة والمرونة تجاه التغيير.
- - **مشاركة الالتزام:** كسب التأييد من الأفراد يتطلب فهم احتياجاتهم ومشاعرهم، مما يسهل تعزيز التوجهات الجديدة.
- - **المرونة:** التغيير يتطلب مرونة عالية، والقادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي يمكنهم التكيف مع المواقف المتغيرة بشكل أسرع.

كيف يحدث القادة ذوي الذكاء العاطفي التغيير؟

■ **أمثلة على تأثير الذكاء العاطفي في التغيير:**

■ **الشركات:** في حالات إعادة الهيكلة، يمكن للقادة الذين يمتلكون ذكاء عاطفي أن يسهلوا انتشار التغييرات الجديدة من خلال التواصل الواضح ودعم موظفيهم.

■ **المجتمعات:** القادة المجتمعيون الفعالون يستخدمون ذكاءهم العاطفي لإنشاء حوارات إيجابية حول القضايا الاجتماعية، مما يعزز التغيير المجتمعي.

مفاتيح التغيير لدى القائد الذكي عاطفياً

1. الرؤية (الهدف النبيل):

- **تحديد الرؤية:** القادة الفعالون يبدأون بتحديد رؤية واضحة وملهمة. الرؤية دي مثش بس هدف، لكنها تعكس قيم المؤسسة وطموحاتها المستقبلية. الهدف النبيل يحفز الجميع على العمل لتحقيقه.
- **الإلهام:** من خلال تقديم عرض قوي للرؤية، يساعد القائد في تحفيز الآخرين وتشجيعهم على المشاركة في هذا الهدف.

2. دور القائد كمدرّب بشخصي:

- **توجيه الأفراد:** القائد الي يشوف دوره كمدرّب بيساعد الأفراد على تطوير مهاراتهم وتحقيق إمكاناتهم. هو مثش بس مدير، لكنه مرشد يدعم الفريق في مسيرتهم.
- **تقديم الدعم:** من خلال توفير الملاحظات البناءة والتحفيز، يمكن للقائد استثمار الوقت في تطوير قدراتهم.

مفاتيح التغيير لدى الائد الذكي عاطفياً

3. الارتباط:

- بناء العلاقات: يعتبر الارتباط بوسيلة لبناء الثقة وتعزيز الروابط بين القائد والفريق. لما يشعر الموظفون بأنهم جزء من الفريق، تزداد طاقتهم للتغيير.
- المشاركة: تشجيع التواصل الفعال يساعد في تعزيز الانتماء ويؤدي إلى نتائج أفضل خلال التحولات.

4. الديمقراطية:

- تطوير القدرة على الانصات: القيادة الديمقراطية تعزز من دعم الآراء المختلفة. القادة يشجعون أعضاء الفريق على التعبير عن أفكارهم وملاحظاتهم، مما يولد بيئة للإبداع والابتكار.
- دعم الفريق: من خلال مناقشة القرارات بشكل جماعي، يشعر الجميع بأنهم مشاركون في عملية اتخاذ القرار، مما يحفزهم للعمل بجدية أكبر نحو الأهداف المشتركة.

مفاتيح التغيير لدى الائد الذكي عاطفياً

5. الابتعاد عن مثبتتي العزيمة:

- - تجنب السلبية: القادة الفعالون يعرفون أهمية الابتعاد عن الأشخاص اللي يثبطوا العزيمة. يجب أن يتم التركيز على الأفراد الإيجابيين والموهوبين الذين يدعمون التغيير.
- - تحفيز الإيجابية: من خلال تعزيز السلوكيات الإيجابية والتخلص من الأجواء السلبية، يخلق القائد بيئة عمل مواتية للتغيير والنمو..

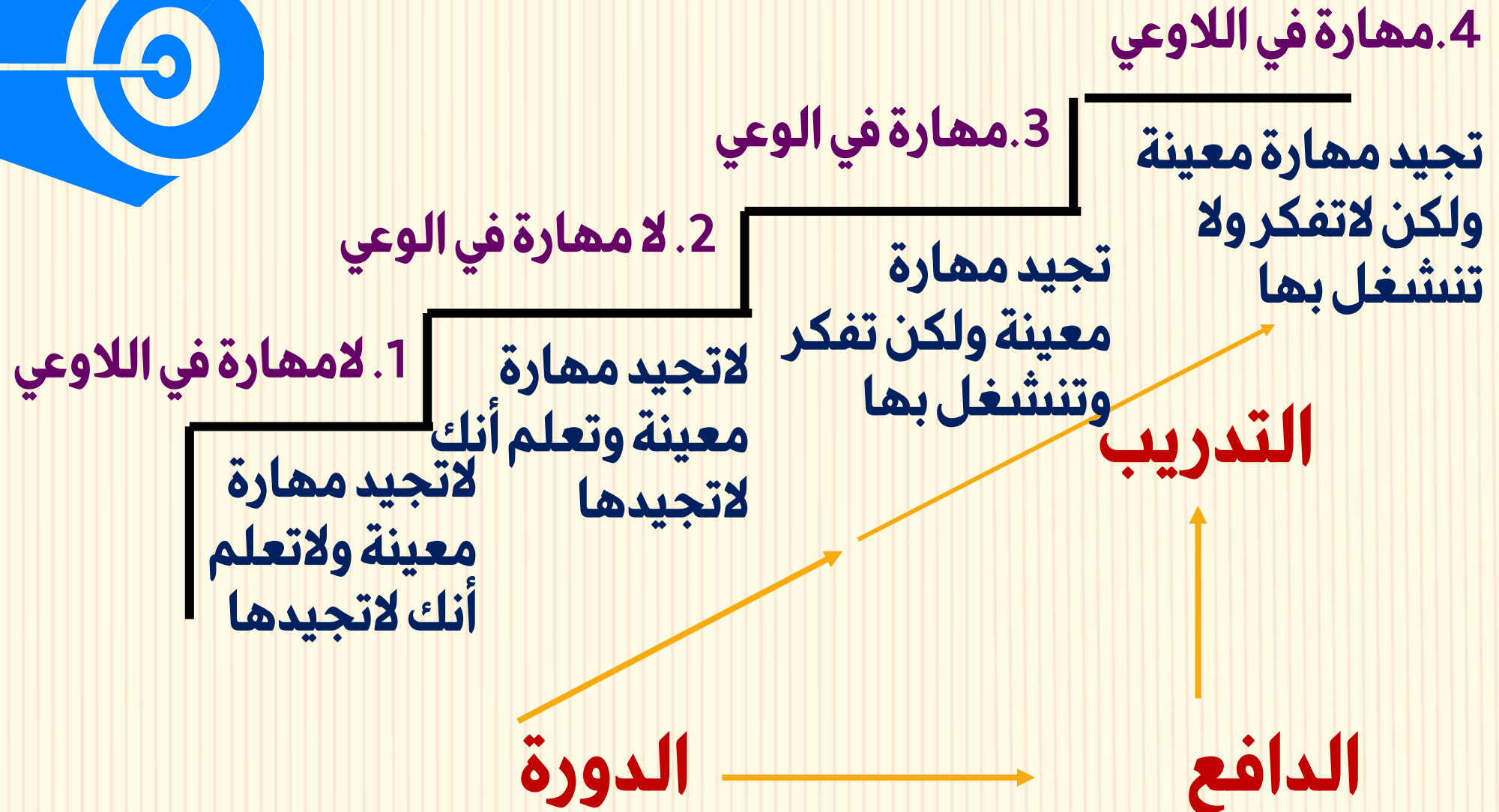
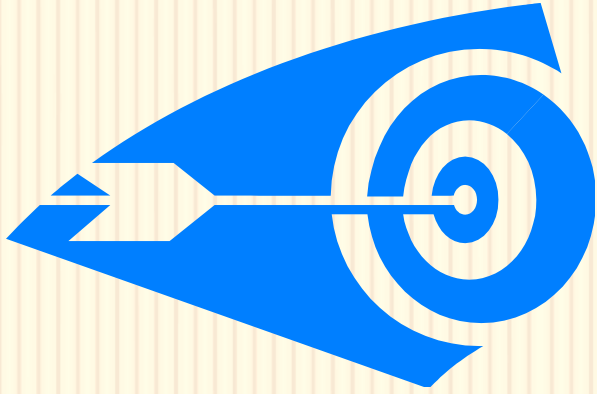
مثال

الموقف موظف مهمل جدا – متأخر دائماً – دائماً تعبان – اداءه ضعيف
كيف نغير الوضع الحالي من خلال نموذج الذكاء العاطفي

--

الموقف -	اعرف ذاتك (ما هو شعورك
ما هي الخيارات المتوفرة والتي تمتلكها وما هي النتيجة التي تود الوصول اليها - والمهم هنا التفكير في الأهداف قريبة وبعيدة المدى)	ما الذي اريد تحقيقه

كيف يتم التغيير ؟ (سلم التعلم)





مواجهة ضغوط العمل والحياة ودور القيادة الذكية عاطفياً

الضغوط

يُقصد بالضغط النفسي الشعور بالألم والإحساس بالخوف والتوتر الناتج عن وضعيات إنسانية كالحزن والفرح وغيرها... ينتج هذا الضغط جراء مواقف مختلفة تتخلل حياتنا العادية حينما نكون في انتظار توقعات وحقائق ويلزمنا التكيف معها.

. 80% من الأمراض العضوية أسبابها نفسية

. كل إنسان معرض للتوتر والضغوط

. الضغوط قد تكون إيجابية أو سلبية

متى يظهر الشعور بالضغط؟

الخروج من دوائر
الأمان الاجتماعية
والمهنية

عدم القدرة على
إدارة الوقت
بشكل جيد

اقتراب موعد
تسليم المهام
وتكاليف العمل

إخفاق الموظف
أو عدم تناسبه
مع طبيعة عمله

غياب الثقة وفقدان
القدرة على
السيطرة على
النفس

غياب كل أشكال
التواصل مع
المحيط

أنواع الضغوط

ضغوط الأسرية

- الاحتياجات والأعباء المادية
- أولويات الإنفاق
- تأمين مستقبل الأولاد

ضغوط المالية

- القروض والديون
- البطالة
- الراتب والتضخم
- الالتزامات والأعباء المالية

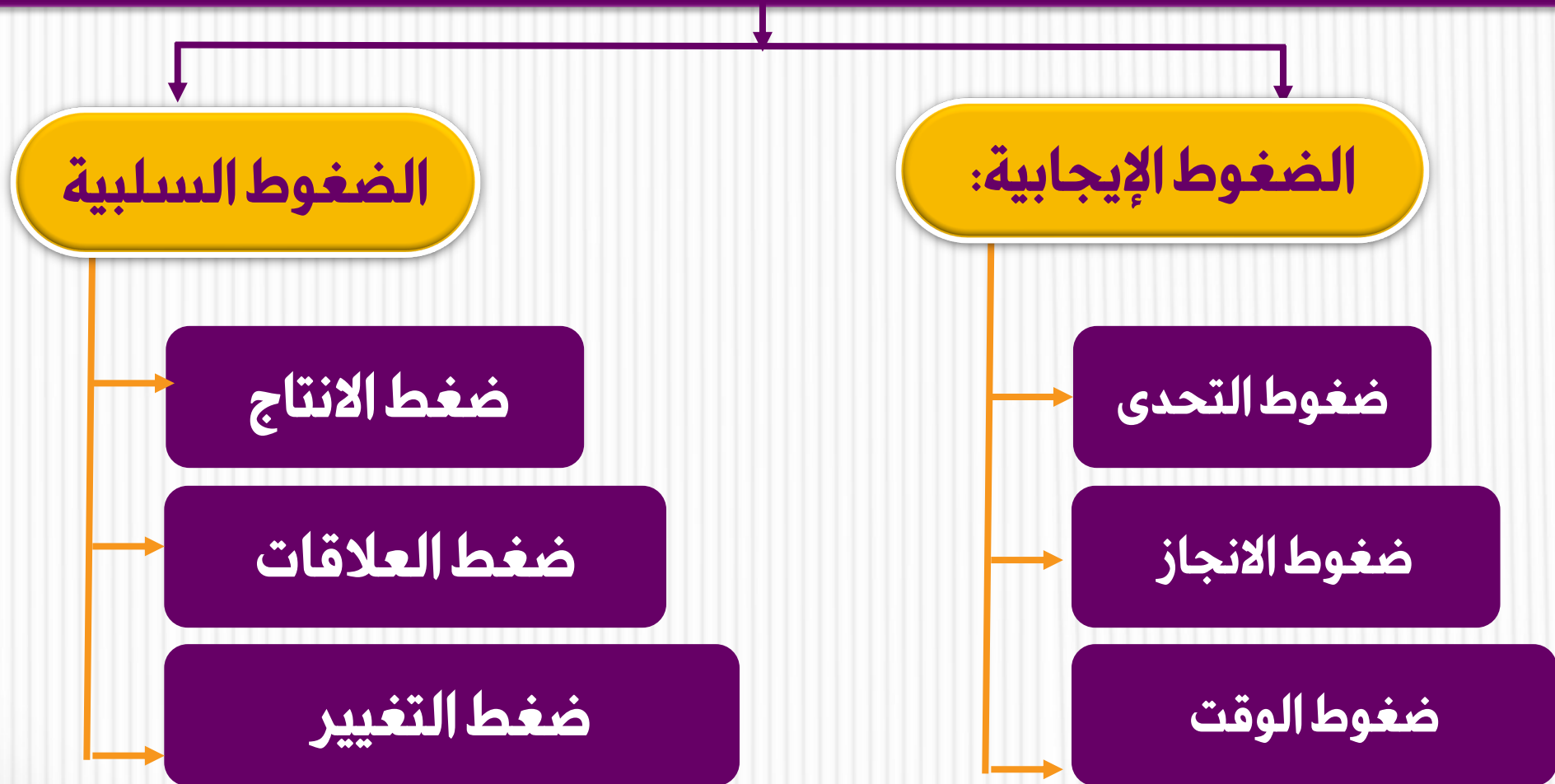
ضغوط اقتصادية

- الأزمات الاقتصادية
- التقشف
- نقص فرص العمل

ضغوط العمل

- الواجبات والأعباء الوظيفية
- زملاء العمل
- المديرون
- ضغوط العمل والبيت

أنواع الضغوط



ضغوط العمل ودور القيادة الذكية عاطفياً

الضغوط الإيجابية:

ضغط التحدي: يدفع الأفراد لتجاوز حدودهم وتحفيزهم على الابتكار وتحقيق أهداف جديدة.

ضغط الإنجاز: يوفر حافزاً لتحقيق الإنجازات ويشجع على الأداء العالي.

ضغط الوقت: يمكن أن يعمل كدافع لإنجاز المهام في مواعيدها وتحسين إدارة الوقت.

الضغوط السلبية:

ضغط الإنتاج: يؤدي إلى شعور بالإرهاق وقلة التحفيز عندما تكون الأهداف غير قابلة للتحقيق.

ضغط العلاقات: ينشأ من النزاعات أو التوترات بين الزملاء، مما يؤثر على الأداء العام.

ضغط التغيير: يحدث عندما يحدث تغييرات غير متوقعة في بيئة العمل، مما يسبب الشعور بعدم الاستقرار.

فهم نوع الضغوط يمكن أن يساعد في إدارة البيئة العملية بشكل أكثر فعالية.

علامات وأعراض الضغط العصبي

صعوبة في
التركيز

اضطرابات في
الذاكرة

سرعة
الانفعال

أفكار متسارعة
ومُقلقة

مهارة إدارة الضغوط

- إدارة الضغوط هي تدابير نتبعها لتدبير الموقف الذي يسبب لنا الضغط، ويتطلب ذلك مهارة ووعي كبير بالذات والمحيط وطبيعة العمل.
- لإدارة الضغوط أهمية بالغة في تمكين الشخص من تمالك زمام الأمور، والتفكير بشكل منطقي وعقلاني في المواقف المختلفة أثناء الضغط، كما أنها تتيح للفرد فرصة لإعادة تقييم حياته وتفكيره حتى يتمكن من الاستجابة لمطالبه النفسية والاجتماعية والاقتصادية

كيف تحل مشكلة بين زميلين بالذكاء العاطفي

إذا كنت قائدًا وتواجه مشكلة بين زميلين في فريقك، إليك الخطوات التي يمكنك اتخاذها باستخدام مهارات الذكاء العاطفي:

1. **تقييم الموقف:** - اجمع المعلومات: قبل ما تتدخل، حاول تعرف تفاصيل المشكلة من كلا الطرفين. إيه اللي حصل؟ ومين بدأ المشكلة؟

- **التقييم الذاتي:** تأكد إنك مش متحيز لأحد الطرفين، وحاول تبني موقف محايد.

2. **الاستماع الفعال:** - استمع لكل زميل: اعقد اجتماع مع كل واحد منهم على حدة وادعهم يتحدثوا عن وجهة نظرهم. اعطهم فرصة للتعبير عن مشاعرهم ودوافعهم.

- **استخدم التعاطف:** أظهر إنك تفهم لمشاعرهم. يمكنك قول عبارات مثل "أنا شايف إنك زعلان وهذا منطقي، ممكن تشرح لي أكثر."

3. **فتح باب المناقشة:**

- **اجمعهم مع بعض:** بعد ما تجمع معلومات كافية، اجمع الزميلين في غرفة أو مكان هادي.

- **أوضح لهم هدف الاجتماع:** اشرح لهم إن الهدف هو حل المشكلة وتحسين التعاون بينهم، وليس توبيخ أو لوم.

4. **تسهيل الحوار:** - شجع على الحوار البناء: ابدأ بمساعدة كل واحد فيهما على التحدث دون مقاطعة. يمكنك أن تسأل: "هل ممكن كل واحد فيكم يناقش رأيه في الموقف؟"

- **التوجيه الإيجابي:** استعن بأسئلة مفتوحة لتحفيز النقاش، مثل "كيف يمكن أن نحل المشكلة دي سوياً؟"

5. **تحديد الحلول:** - استعرض الحلول: بعد ما يتحدثوا، اجعلهم يقترحوا حلول. شجعهم على التفكير بشكل إيجابي.

- **اختيار الحلول العملية:** ساعدهم في الوصول لحل توافقي يرضي الطرفين، ويركز على المعالجة وليس الحكم.

6. **متابعة الوضع:** - **تقييم تنفيذ الحل:** بعد الاتفاق على الحل، تابع مع الزملاء حول كيفية تنفيذ الاتفاق. اسألهم عن تقدمهم.

- **التأكيد على التواصل المستمر:** شجعهم على التحدث عندما يكون هناك أي تعارضات في المستقبل، بدلاً من ترك الأمور تتصاعد.

7. **تعزيز الروح الفريق:** - **تقديم الدعم:** في نهاية الأمر، اعبر عن دعمك لكل فرد في الفريق واحتياجه للعمل معًا بنجاح.

- **تنظيم نشاطات جماعية:** بعد الأزمة، يمكنك تنظيم نشاط أو اجتماع غير رسمي لزيادة تواصل الفريق وتعزيز الروابط بينهم.

ضغوط العمل ودور القيادة الذكية عاطفياً

■ **المهارات والإستراتيجيات.** المطلوبة لكي تحقق إدارة جيدة للضغوط

■ **الوعي الذاتي:** يجب على القادة التعرف على مشاعرهم وكيف تؤثر على قدرتهم على اتخاذ القرار. ممارسة التأمل أو كتابة اليوميات يمكن أن يساعد في تعزيز هذا الوعي.

■ **إدارة العلاقات:** بناء علاقات قوية مع الفريق يعزز من الدعم المتبادل أثناء الأوقات الصعبة. التواصل المفتوح والمستمر يعزز الثقة والتعاون.

■ **الإيجابية:** تبني نظرة إيجابية في الأوقات العصيبة يمكن أن يساهم في رفع الروح المعنوية للفريق. استخدم التحفيز والتشجيع لتوليد طاقة إيجابية.

■ **تحديد الأولويات:** بترتيب المهام حسب الأولويات لتقليل الضغط. التركيز على الأهداف المهمة يساعد في تقليل الفوضى والشعور بالإرهاق.

■ **المرونة:** تحمل الضغوط يتطلب قوة مرونة. كن مستعداً لتعديل الخطط والتكيف مع الظروف المتغيرة.

■ **استراحة ودعم نفسي:** فترات راحة قصيرة خلال اليوم للحفاظ على التركيز والطاقة. كما يمكنك اللجوء إلى الدعم المهني إذا لزم الأمر.

■ **تنمية المهارات:** استثمر في تطوير مهاراتك القيادية، مثل إدارة الوقت، حل المشكلات، والتفاوض، مما يسهل عليك مواجهة التحديات.

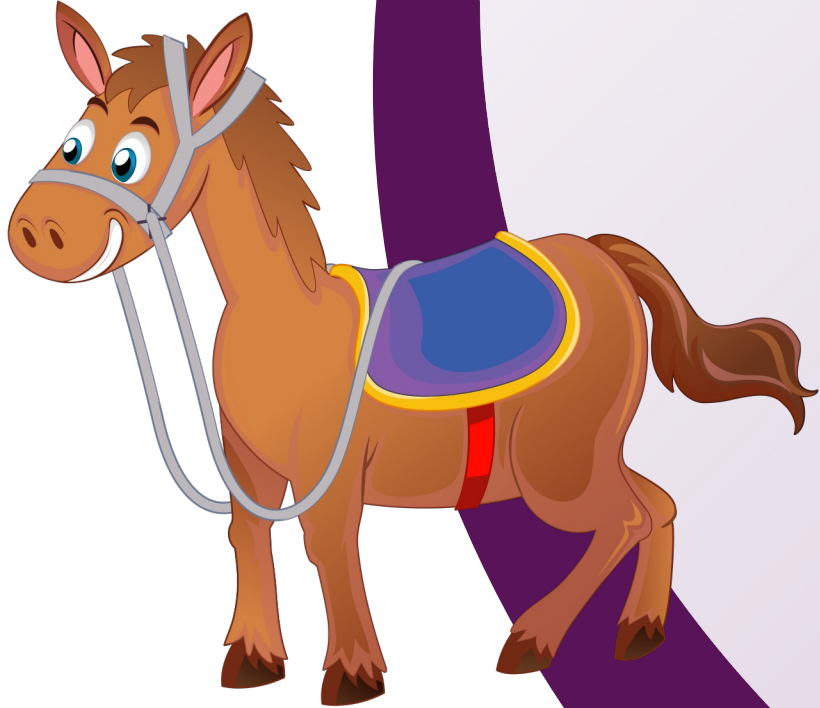
■ **ابتكار بيئة عمل إيجابية** وجعل العناية بالصحة النفسية جزءاً من الثقافة المؤسسية يمكن أن يعزز من قوة الفريق ويساعد في التعامل مع ضغوط العمل بشكل أفضل.

القائد الفعال يجامل ولا ينافق- أكتب جمل المجالة - جمل النفاق

إرشادات: يرجى قراءة كل عبارة بعناية وتقييم مدى توافقك معها باستخدام المقياس التالي: 1- غير متوافق تمامًا 2 - غير متوافق 3 - محايد 4 - متوافق 5 - متوافق تمامًا

5	4	3	2	1	العبارة
					الوعي الذاتي: يشعر القائد بالوعي بمشاعره وكيف تؤثر على قراراته.
					التواصل الفعال: يستخدم القائد أسلوبًا واضحًا وشفافًا في التواصل مع الموظفين، مما يسهل عليهم فهم التغييرات.
					التعاطف: يظهر القائد تعاطفًا مع الموظفين عند التعامل مع الضغوط، مما يساهم في تحسين الروح المعنوية.
					التحفيز والإلهام: ينجح القائد في تحفيز الفريق على العمل تحت الضغط من خلال تقديم رؤية ملهمة.
					حل النزاعات: يتمكن القائد من معالجة النزاعات بشكل فعال وسريع، مما يساعد على تقليل التوتر داخل الفريق.
					الصمود تحت الضغط: يظهر القائد القدرة على البقاء هادئًا وموضوعيًا عندما يواجه ضغوطًا وأنواعًا مختلفة من الأزمات.
					إدارة التغيير: يتبنى القائد التغييرات بشكل إيجابي، ويشجع الموظفين على تقبل تلك التغييرات بدلاً من مقاومتها.
					دعم الموظفين: يوفر القائد الدعم الكافي للموظفين لمساعدتهم على إدارة الضغوط وتحقيق النجاح.
					استراتيجية التعامل مع الضغوط: يمتلك القائد استراتيجيات واضحة وفعالة لمساعدة الفريق في التعامل مع الضغوط اليومية.
					الاستجابة للانتقادات: يتقبل القائد الانتقادات بشكل بناء ويستخدمها كفرصة لتحسين الأداء.
					تفسير النتائج: 10-20 نقاط: القيادة بحاجة إلى تحسين في إدارة الضغوط والتواصل العاطفي. 21-35 نقاط: يوجد وعي تحت مستوى المتوسط وقدرة على التعامل مع بعض الضغوط، ولكنه يحتاج إلى تطوير. 36-45 نقاط: القائد يمتلك مهارات جيدة في الذكاء العاطفي وإدارة الضغوط. 46-50 نقاط: القائد يعد نموذجًا ملهمًا وذو ذكاء عاطفي عالٍ في البيئة العملية، قادر على إدارة الضغوط بفعالية. ملاحظات:

هل أنت قادر على التوصل للحل الصحيح



تاجر الأحصنه يذهب إلى السوق

يشترى حصان بـ 60 دولار

بعد فترة يبيع الحصان بـ 70 دولار.

حزن على بيع الحصان الأصيل ، أعاد شرائه بمبلغ 80 دولار.

ارتفعت أسعار الأحصنه في السوق وقرر أن يبيع الحصان وباعه بـ 90 دولار

ما هو المبلغ الذي ربحه التاجر هذا اليوم ؟

تاجر الحصان
The horse
deal

تحقيق التواصل الفعّال:

تحقيق التواصل الفعال:

1. الاستماع الفعال

1

2. التواصل الواضح والتكيف مع أنماط التواصل المختلفة:

2

3. بناء الثقة:

3

علاقات قائمة على الثقة من خلال الشفافية والانفتاح في التعامل. - يلتزم بتنفيذ وعوده ويتحمل المسؤولية عن أي قرارات تتخذ.

4

4. إظهار التعاطف:

فهم مشاعر أعضاء الفريق وأهميتها في عملية اتخاذ القرار.
- الدعم العاطفي ومعالجة الضغوط والتحديات أمام الأفراد.

6

5. تفعيل النقاشات المفتوحة واستخدام المهارات الاجتماعية:

5

يقدم القائد ملاحظات توجيهية تهدف إلى تحسين الأداء، مع التركيز على الجوانب الإيجابية

6. تقديم التغذية الراجعة البناءة:

تحقيق التواصل الفعال:

■ يمكن للقائد تحقيق تواصل فعال من خلال عدة استراتيجيات تتعلق بالذكاء العاطفي،

1. الاستماع الفعال:

يخصص القائد وقتاً للاستماع إلى آراء ومخاوف أعضاء الفريق، مما يُظهر الاحترام والتقدير.

– يظهر التعاطف من خلال الانتباه الكامل أثناء الحديث، ويستخدم لغة الجسد المناسبة.

2. التواصل الواضح: – يعبر عن أفكاره وآرائه بوضوح وبساطة، مما يساعد على تقليل احتمالات سوء الفهم.

– يتأكد من أن الرسائل التي يرسلها دقيقة، سواء كانت شفوية أو مكتوبة.

– يشجع على التوازن بين العمل والحياة، مما يساهم في تحسين الروح المعنوية للفريق.

– 3. بناء الثقة: بناء علاقات قائمة على الثقة من خلال الشفافية والانفتاح في التعامل. – يلتزم بتنفيذ وعوده ويتحمل المسؤولية عن أي قرارات تُتخذ.

– 4. إظهار التعاطف: يفهم القائد مشاعر أعضاء الفريق ويعتبرها جزءاً مهماً من عملية اتخاذ القرار.

– يقدم الدعم العاطفي ويساعد في معالجة الضغوط أو التحديات التي قد يواجهها الأفراد.

– 5. تفعيل النقاشات المفتوحة: يشجع القائد على خلق بيئة توفر مساحة لكل عضو في الفريق للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية.

– يضمن أن الجميع يشعر بأنه مسموع ومقدر.

6. تقديم التغذية الراجعة البناءة:

– يقدم القائد ملاحظات توجيهية تهدف إلى تحسين الأداء، مع التركيز على الجوانب الإيجابية.

إليك طريقة كسب قلوب الناس وليس عقولهم فقط

- كن متحضرا -
- احترم وجهة نظر الشخص الآخر،
مهما بدت لك بسخيفة ولا تستحق إلا
السخرية
- "الشخص الذي يتمتع بقدر عال من
الثقة في النفس يكون أكثر تقبلا
للمعلومات التي تتحدى معتقداته"



كيف يقوم القائد بالتواصل مع الفريق

• أمامك شكل معين حاول نقله إلى زميلك

تطوير الوعي الذاتي

الوعي الذاتي

الوعي الذاتي هو القدرة على فهم وتقدير النفس، ومعرفة مشاعر الفرد، أفكاره، وسلوكياته.
إنه يشمل الوعي بالمشاعر الداخلية وكيف تؤثر على قرارات الفرد وتفاعلاته مع الآخرين.

المفاهيم الأساسية المتعلقة بالوعي الذاتي:

فهم الذات: يتطلب الوعي الذاتي القدرة على معرفة نقاط القوة والضعف الخاص بك، بالإضافة إلى قيمك وأهدافك.

التحكم في العواطف: يعزز الوعي الذاتي القدرة على التعرف على العواطف وإدارتها بشكل فعال، مما يساعد في تحسين العلاقات الشخصية.

التفكير النقدي: يمكن أن يعزز الوعي الذاتي التفكير النقدي، حيث تساعدك على تقييم أفكارك وسلوكياتك بشكل منطقي.

المبادرة وتحمل المسؤولية

• هي قدرتك على صنع الفرص بدلاً من انتظارها وعلى تحمل المسؤولية في إحداث التغيير بدلاً من إلقاءها على الغير



الوعي الذاتي

الثقة بالنفس

- هي إيمانك بقدرتك على مواجهة التحديات وأن تعيش الحياة التي اخترتها

التحكم بالمشاعر

هي قدرتك على تخفيف المشاعر وآثارها السلبية وعلى توليد المشاعر الإيجابية

المبادرة وتحمل المسؤولية

هي قدرتك على صنع الفرص بدلاً من انتظارها وعلى تحمل المسؤولية في إحداث التغيير بدلاً من إلقاءها على الغير

أنواع الضغوط

ضغوط الأسرية

- الاحتياجات والأعباء المادية
- أولويات الإنفاق
- تأمين مستقبل الأولاد

ضغوط المالية

- القروض والديون
- البطالة
- الراتب والتضخم
- الالتزامات والأعباء المالية

ضغوط اقتصادية

- الأزمات الاقتصادية
- التقشف
- نقص فرص العمل

ضغوط العمل

- الواجبات والأعباء الوظيفية
- زملاء العمل
- المديرون
- ضغوط العمل والبيت

الذكاء العاطفي

التعامل الإيجابي
مع الآخرين



فهم الآخرين



التعامل الإيجابي
مع الذات



فهم الذات





الذكاء العاطفي: مفتاح اتخاذ القرار الفعال

لذكاء العاطفي ما هو وكيف يؤثر على عملية صنع القرار؟

الذكاء العاطفي: الذكاء العاطفي: مفتاح اتخاذ القرار الفعال

العناوين الرئيسية

1. فهم أهمية الذكاء العاطفي
2. ما هو وكيف يؤثر على عملية صنع القرار؟
3. دور الوعي الذاتي في اتخاذ القرار الفعال
4. كيف يعزز الذكاء العاطفي فهم الآخرين
5. إدارة العواطف من أجل اتخاذ قرارات أفضل
6. قوة الذكاء العاطفي في حل النزاعات
7. بناء علاقات أقوى من خلال الذكاء العاطفي
8. تحسين القيادة وديناميكيات الفريق
9. تنمية الذكاء العاطفي من أجل اتخاذ قرارات أفضل

لذكاء العاطفي ما هو وكيف يؤثر على عملية صنع القرار؟

1. تعزيز الوعي الذاتي:

- التناغم مع عواطفنا وإدارك تأثيرها على أفكارنا وأفعالنا،
- فهم نقاط قوتنا وحدودنا.
- عندما اتخاذ القرار، فإن الوعي الذاتي يسمح لنا بتحديد أي تحيزات أو محفزات عاطفية قد تؤثر على حكمنا.
- مثال، إذا كنا ندرك أننا نميل إلى اتخاذ قرارات متهورة عندما نشعر بالتوتر، فيمكننا التراجع خطوة إلى الوراء، والتفكير في الموقف، واتخاذ خيار أكثر عقلانية.

الذكاء العاطفي ما هو وكيف يؤثر على عملية صنع القرار؟

2. التعاطف وفهم الآخرين:

- فهم ومشاركة مشاعر الآخرين.
- عند اتخاذ القرارات التي تشمل العديد من أصحاب المصلحة أو أعضاء الفريق، فإن التعاطف يساعدنا في النظر في وجهات نظرهم واحتياجاتهم. وهذا يمكن أن يؤدي إلى قرارات أكثر شمولاً وشمولاً.
- مثال، قد يأخذ المدير الذي يتمتع بذكاء عاطفي عالٍ وقتاً للاستماع إلى مخاوف أعضاء فريقه قبل اتخاذ قرار يؤثر على الفريق بأكمله. ومن خلال القيام بذلك، يمكنهم ضمان أخذ آراء الجميع في الاعتبار، مما يعزز الشعور بالثقة والتعاون.

الذكاء العاطفي ما هو وكيف يؤثر على عملية صنع القرار؟

3. إدارة العواطف تحت الضغط:

اتخاذ القرار في مواقف الضغط العالي، ترتفع المشاعر. وحينها يزود الذكاء العاطفي الأفراد بالقدرة على إدارة عواطفهم بفعالية، حتى في الظروف العصيبة.

مثال، قد يظل القائد الذي يتمتع بذكاء عاطفي مرتفع هادئاً ومتماسكاً أثناء الأزمة، مما يسمح له بالتفكير بوضوح واتخاذ قرارات سليمة.

الشخص الذي يفتقر إلى الذكاء العاطفي قد يسمح لعواطفه بأن تملي عليه خياراته، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات متهورة أو غير عقلانية.

دراسة حالة: ستيف جوبز والذكاء العاطفي



4. : غالباً ما يتم الترحيب بـستيف جوبز، المؤسس المشارك لشركة أبل، باعتباره قائداً صاحب رؤية. ومع ذلك،

اتسم أسلوب قيادته أيضاً بالافتقار إلى الذكاء العاطفي. كان معروفاً بسلوكه العدواني والكاشط في كثير من الأحيان تجاه موظفيه. وكان لهذا الافتقار إلى التعاطف وفهم مشاعر الآخرين تأثير سلبي على عملية صنع القرار داخل الشركة. وأدى ذلك إلى ظهور ثقافة الخوف والترهيب، وخنق الإبداع والابتكار. تسلط دراسة الحالة هذه الضوء على أهمية الذكاء العاطفي في القيادة وتأثيره المباشر على اتخاذ القرار داخل المنظمات.



وكذلك العنيف إيلون ماسك ذكاءه العاطفي 100/15

دور الوعي الذاتي في اتخاذ القرار الفعال

يلعب الوعي الذاتي دوراً حاسماً في اتخاذ القرار الفعال. إنه ينطوي على فهم واضح لمشاعرنا ونقاط القوة والضعف والقيم والمعتقدات لدينا. ومن خلال الوعي الذاتي، يمكننا اتخاذ قرارات تتوافق مع أهدافنا وقيمنا، وتجنب التأثير بالعوامل أو التحيزات الخارجية. في هذا القسم، سوف نستكشف أهمية الوعي الذاتي في اتخاذ القرار ونقدم أمثلة ونصائح ودراسات حالة لتوضيح تأثيره.

1. التعرف على العواطف:

يتيح لنا الوعي الذاتي التعرف على عواطفنا وفهمها، وهو أمر حيوي عند اتخاذ القرارات. على سبيل المثال، إذا أدركنا أننا نشعر بالغضب أو الإحباط، فيمكننا الرجوع خطوة إلى الوراء وتقييم الموقف بموضوعية قبل اتخاذ القرار. يساعدنا هذا الوعي على تجنب الاختيارات المتهورة أو غير العقلانية التي قد نندم عليها لاحقاً.

2. تحديد القيم الشخصية:

ويساعدنا الوعي الذاتي أيضاً على تحديد قيمنا ومعتقداتنا الشخصية، والتي تعمل كمبادئ توجيهية في عملية صنع القرار. عندما ندرك قيمنا، يمكننا تقييم الخيارات بناءً على ما إذا كانت تتماشى مع ما نعتز به. على سبيل المثال، إذا كان الصدق قيمة أساسية، فمن المرجح أن نتخذ قرارات تعطي الأولوية للصدق، حتى في المواقف الصعبة.

دور الوعي الذاتي في اتخاذ القرار الفعال

دراسة الحالة:

في دراسة أجرتها مجلة هارفارد بيزنس ريفيو، طُلب من مجموعة من المديرين اتخاذ قرارات بشأن ترقية الموظفين. أظهر المدبرون الذين خضعوا للتدريب على الوعي الذاتي قبل اتخاذ القرارات حكماً وإنصافاً أفضل مقارنة بأولئك الذين لم يتلقوا التدريب. وكان المدبرون الذين يتمتعون بالوعي الذاتي أكثر وعياً بتحيزاتهم وكانوا قادرين على اتخاذ القرارات على أساس الجدارة، مما أدى إلى عملية ترقية أكثر إنصافاً.

نصائح لتطوير الوعي الذاتي:

- مارس اليقظة الذهنية والتأمل لتصبح أكثر انسجاماً مع عواطفك وأفكارك.
- اطلب تعليقات الآخرين للحصول على نظرة ثاقبة لنقاط قوتك وضعفك والنقاط العمياء لديك.
- احتفظ بمذكرة لتتبع مشاعرك ومحفزاتك وأنماطك، والتي يمكن أن تكشف عن رؤى قيمة حول الوعي الذاتي.

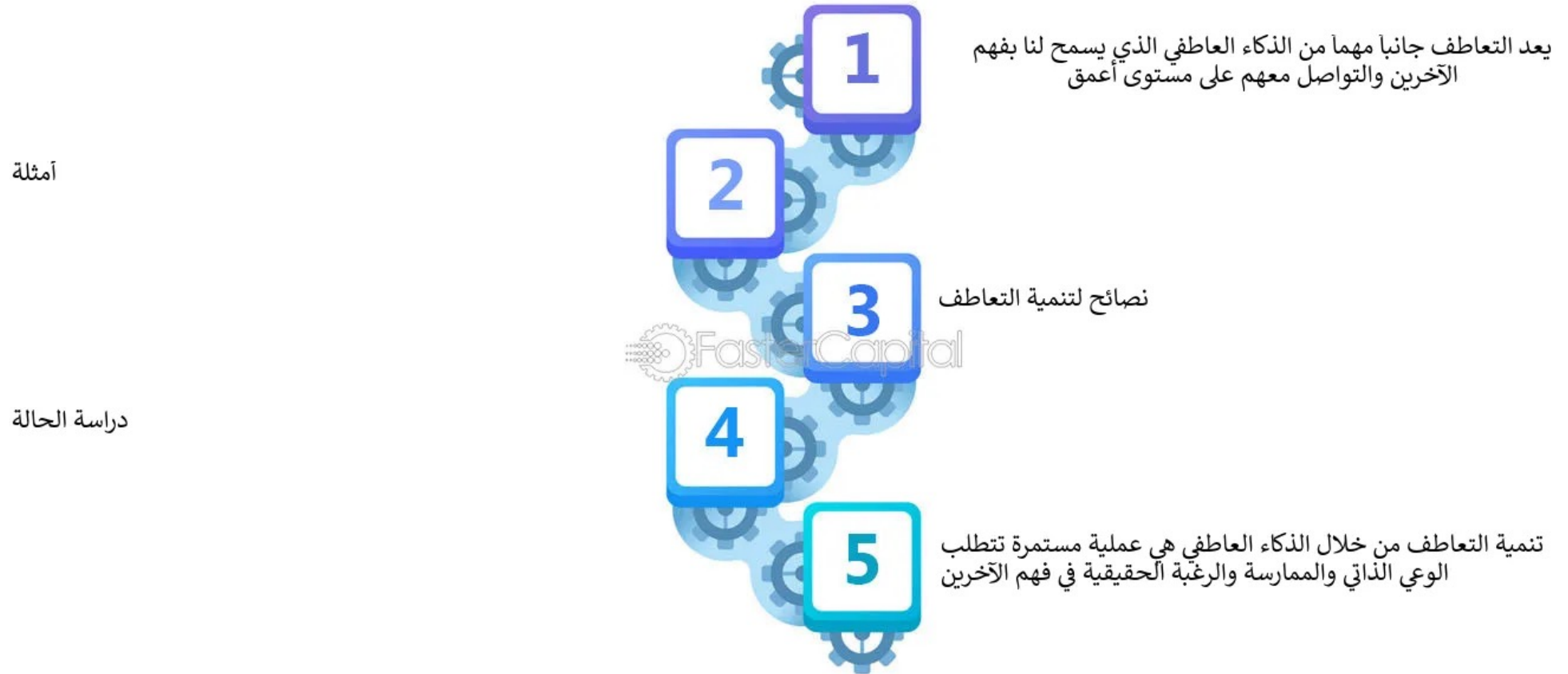
دور الوعي الذاتي في اتخاذ القرار الفعال

دور الوعي الذاتي في اتخاذ القرار الفعال



دور الوعي الذاتي في اتخاذ القرار الفعال

كيف يعزز الذكاء العاطفي فهم الآخرين



5. إدارة العواطف من أجل اتخاذ قرارات أفضل

إدارة العواطف من أجل اتخاذ قرارات أفضل

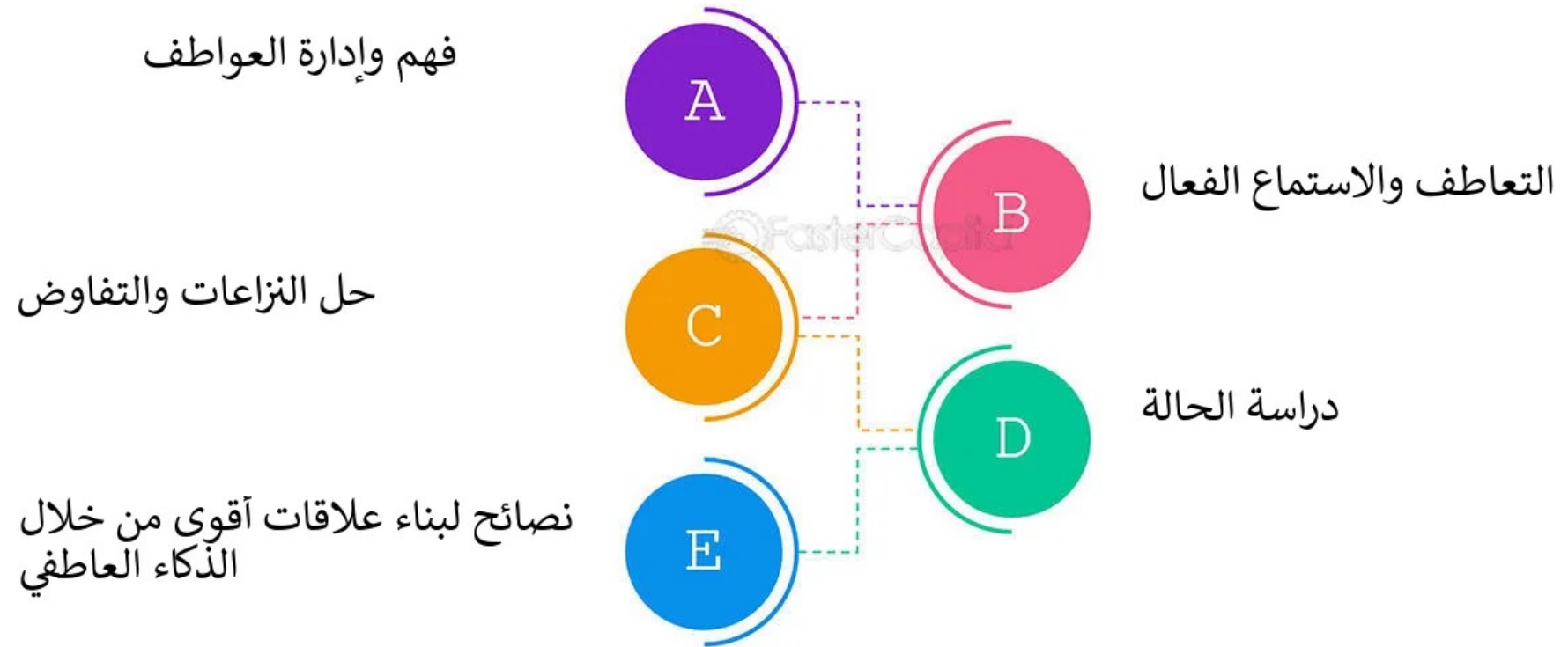


6. قوة الذكاء العاطفي في حل النزاعات

قوة الذكاء العاطفي في حل النزاعات



بناء علاقات أقوى من خلال الذكاء العاطفي



6. قوة الذكاء العاطفي في حل النزاعات

بناء علاقات أقوى من خلال الذكاء العاطفي - الذكاء العاطفي: مفتاح اتخاذ القرار الفعال

8. تحسين القيادة وديناميكيات الفريق

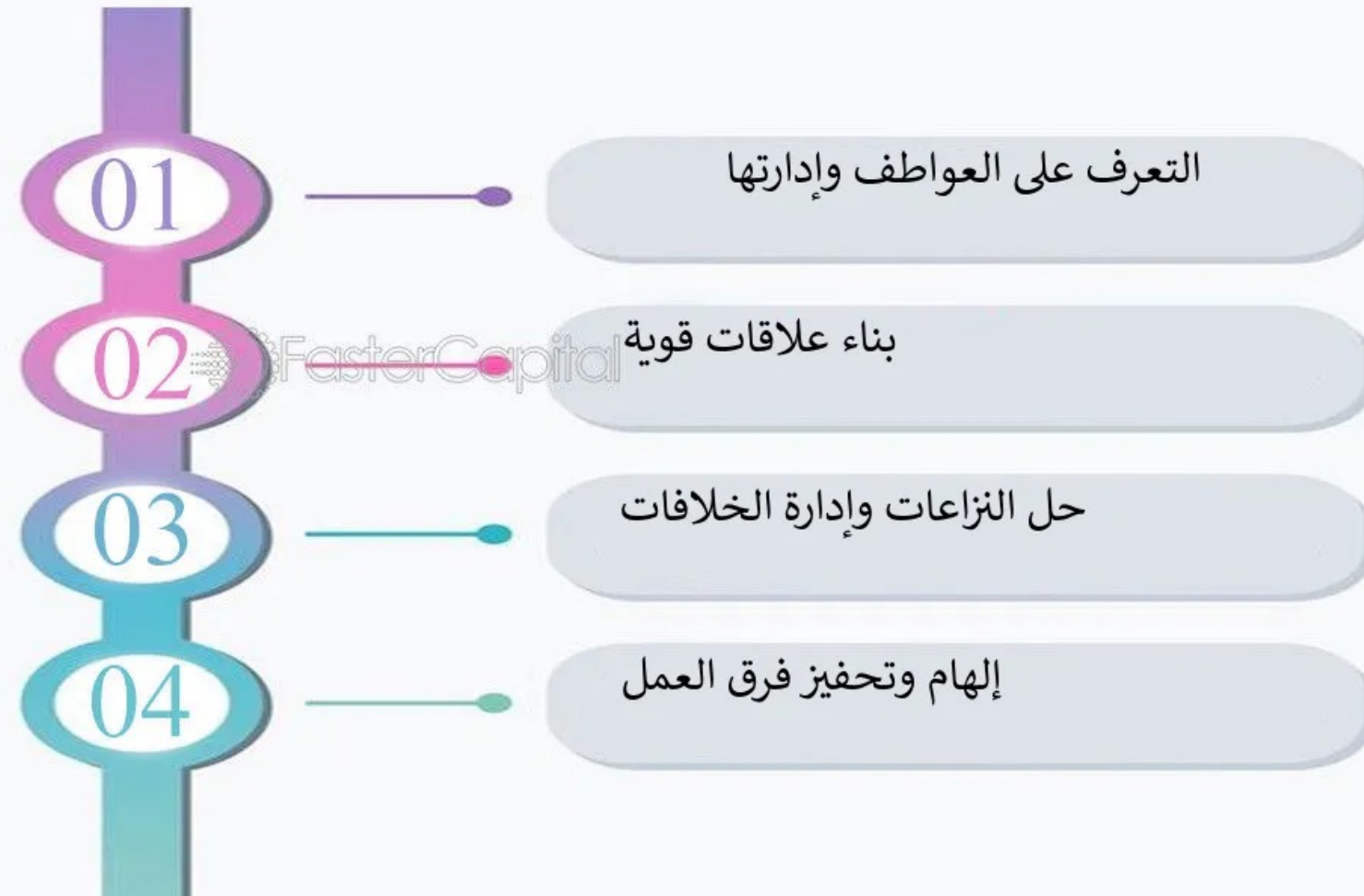
1. التعرف على العواطف وإدارتها:

أحد الجوانب الرئيسية للذكاء العاطفي في مكان العمل هو القدرة على التعرف على العواطف وإدارتها بشكل فعال. يمكن للقادة الذين يمتلكون ذكاءً عاطفياً عالياً تحديد مشاعرهم وفهم كيفية تأثيرها على عملية صنع القرار والتفاعل مع الآخرين. من خلال التعرف على المشاعر، يمكن للقادة اتخاذ خطوات لتنظيم ردود أفعالهم والتحكم فيها، مما يضمن استجابتها بطريقة مدروسة وبناءة. على سبيل المثال، قد يشعر القائد الذي يتلقى تعليقات انتقادية من أحد أعضاء الفريق بالدفاع في البداية. ومع ذلك، من خلال الاعتراف بهذه المشاعر وتخصيص لحظة للتفكير، يمكن للقائد أن يستجيب بتعاطف ويتعامل مع التعليقات بطريقة بناءة، مما يعزز بيئة عمل إيجابية.

2. بناء علاقات قوية:

6. قوة الذكاء العاطفي في حل النزاعات

تحسين القيادة وديناميكيات الفريق



6. قوة الذكاء العاطفي في حل النزاعات

9. تنمية الذكاء العاطفي من أجل اتخاذ قرارات أفضل

1. إن تنمية الذكاء العاطفي أمر بالغ الأهمية لتعزيز قدراتنا على اتخاذ القرار. ومن خلال فهم وإدارة عواطفنا، فضلاً عن التعرف على مشاعر الآخرين والتعاطف معها، يمكننا اتخاذ قرارات أكثر فعالية وشمولاً. خلال هذه المدونة، اكتشفنا أهمية الذكاء العاطفي في اتخاذ القرار، والآن حان الوقت لاختتام مناقشتنا من خلال تلخيص النقاط الرئيسية.

2. الذكاء العاطفي يسمح لنا بالتعامل مع عملية صنع القرار بإحساس قوي بالوعي الذاتي. من خلال فهم عواطفنا، يمكننا أن ندرك بشكل أفضل كيف يمكن أن تؤثر على عملية صنع القرار لدينا. على سبيل المثال، إذا كنا نشعر بالتوتر أو الإرهاق، فقد نكون أكثر عرضة لاتخاذ قرارات متهورة أو غير عقلانية. ومع ذلك، من خلال تنمية الذكاء العاطفي، يمكننا أن نتعلم التوقف والتأمل وتنظيم عواطفنا قبل اتخاذ قرارات مهمة.

3. الجانب الرئيسي الآخر للذكاء العاطفي هو القدرة على التعرف على مشاعر الآخرين والتعاطف معها. هذه المهارة ذات قيمة خاصة في عملية صنع القرار التي تنطوي على التعاون أو القيادة. ومن خلال فهم مشاعر ووجهات نظر من حولنا، يمكننا اتخاذ قرارات تأخذ في الاعتبار احتياجات واهتمامات جميع أصحاب المصلحة. على سبيل المثال، قد يتمكن قائد الفريق الذي يتمتع بذكاء عاطفي عالٍ من تحديد متى يشعر أحد أعضاء الفريق بالإرهاق وتعديل عبء العمل وفقاً لذلك، مما يؤدي إلى نتائج أفضل للقرار بشكل عام.

6. قوة الذكاء العاطفي في حل النزاعات

تنمية الذكاء العاطفي من أجل اتخاذ قرارات أفضل

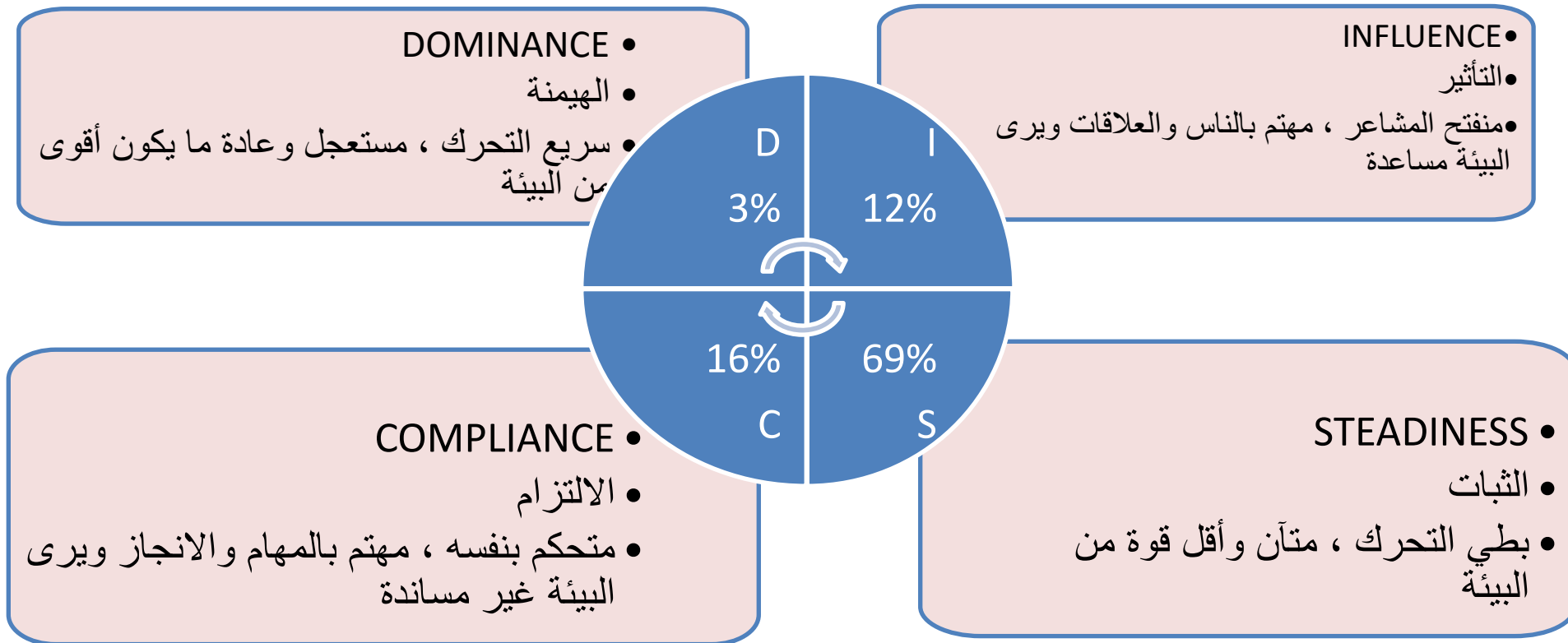


اختبار قوة الاقناع بالذكاء العاطفي

- في هذا التمرين يمكنك معرفة موقفك وقدرتك على الاقناع، اختر الإجابة وتابع التعليمات حسب اجابتك في نهاية التمرين

نظرية ديسك DISC

توصل الباحثون إلى مجموعتين من السلوك القيادي ، سلوك يهتم بالناس وسلوك يهتم بالعمل وتعتبر نظرية DISC للعالم ويليام مارستن 1928م النظرية المفضلة في السلوك القيادي وهي نظرية تعني بلغة السلوك المشاهد وذلك على النحو الاتي :



Disc

- قررت الوزارة إحدى الوزارات تشكيل فريق تفاوضي من 6 أشخاص ، وقد تم اختيار ثلاثة منهم وأنت أحدهم ثم طلبنا من كل واحد من هؤلاء الثلاثة أن يختار شخصاً ليكون عضواً في الفريق ليكمل العدد ، وهذا العضو سيكون زميلاً في الفريق (لست مسؤولاً عنه ولا هو مسؤول عنك). وأمامك الآن صفات بشرية نرجو منك أن تعطى كل واحدة منها درجة من صفر إلى خمسة (0-5) (صفر للصفات التي لا تفضلها بتاتاً في عضو الفريق الذي ستختاره وخمسة للصفة الأفضل في نظرك) ويمكن إعطاء درجات بين الصفر وخمسة ، (ولكن بدرجات كاملة فقط ، أى بدون أنصاف الدرجات) ، وتذكر أن المهمة هي تخطيطية وتنفيذية :

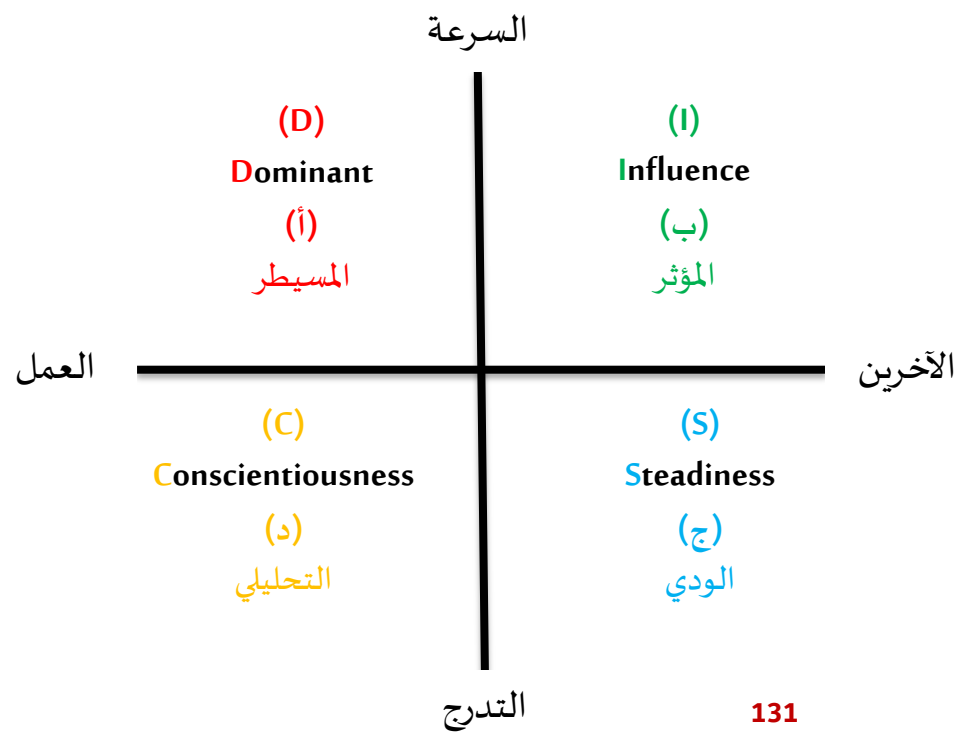
الدرجة	العبارة	الدرجة	العبارة
1	قيادي حريص على النتائج العملية	23	ولاؤه عالٍ للجهة التي يعمل فيها ويدافع عنها
2	يستمتع بمخالطة الآخرين	24	مطيع لمن فوقه
3	من السهل توقع كيف يتصرف	25	لا تضايقه التغييرات الجذرية
4	يحب الأعمال التنفيذية التي فيها احتكاك بالناس	26	يحب مساعدة الآخرين
5	قوي الشخصية	27	لا يحب العجلة في العمل
6	محبوب وقيادي	28	يخشى الأخطاء حتى لا يعاتبه أحد
7	يفضل البقاء في عمل واحد	29	يفضل أن يدير العمل ويوجه الآخرين
8	محبوب وعلاقاته واسعة	30	يفضل أن يشاركه الآخرين في إدارة العمل
9	يقبل التحدي	31	هادئ ومهدئ للآخرين
10	بارع في الإلقاء	32	يقف لتقييم العمل باستمرار
11	صبور على العمل الدقيق والتفاصيل	33	يبرز في الأنشطة الجماعية
12	لا يضايقه أن يراقبه رئيسه	34	مستمع جيد
13	سريع في اتخاذ القرار	35	يحب التطور المتدرج
14	يحفز من حوله	36	يفكر بحذر حتى لا يخسر علاقاته
15	لا يحب كثرة التغييرات	37	يحل المشاكل بحز وبدون مراعاة للمشاعر
16	حسن المعاشرة والكلام	38	يخالف اللوائح بطرق ذكية
17	يكسر التعليمات لمصلحة العمل	39	حريص على الالتزام بالأنظمة
18	كثير الإنتاج وسريع الإنتاج من خلال الآخرين	40	مرن مع الآخرين
19	لا يتشتت في أعمال كثيرة بل ينهي مهمة قبل البدء بأخرى	41	أوامره واضحة ومباشرة
20	يقدم العلاقات ورضى الناس على الإنجاز	42	يحرك الآخرين بدون أوامر واضحة
21	يحب أخذ المزيد من الصلاحيات	43	يحب الأنظمة لا الأوامر
22	يترك انطباعاً جيداً لدى من يقابله لأول مرة	44	لا تضايقه الأوامر

الرقم	د
4	
8	
12	
16	
20	
24	
28	
32	
36	
40	
44	
مجموع :	

الرقم	ب
2	
6	
10	
14	
18	
22	
26	
30	
34	
38	
42	
مجموع :	

الرقم	ج
3	
7	
11	
15	
19	
23	
27	
31	
35	
39	
43	
مجموع :	

الرقم	أ
1	
5	
9	
13	
17	
21	
25	
29	
33	
37	
41	
مجموع :	



تفسير ديسك

D+I سريع البديهة وشفهي		الآخرين I+S التي تتعامل مع
D عملية ومباشر وحازم	I تعبيري وملهم ومؤثر وعفوي	
C تحليلي وحذر ودقيق ومستقيم	S ودي ومخلص معتدل متعاطف	
C+S هادئ ومتحفظ		

- قياس ديسك لفرق العمل هو المفضل لقدرته على إعطاء الكثير من المعلومات المعروضة بشكل مبسط والتي يسهل تطبيقها. إنه عبارة عن أداة تجمع كل التقييمات الفردية لأعضاء الفريق في تقرير واحد. تقرير ديسك المطور لفريق العمل يعطي إطار سهل الاستخدام لفهم القضايا المعقدة بسرعة، مما يفسح المجال لحل الخلافات بهدف تطوير وتحسين الأداء. إنه يساعد على إبراز الصورة العامة للفريق في الوضع الحالي مما يسمح بصنع قرارات مدروسة بشكل صحيح بناء على المعلومات المقدمة. إنه يعرض ديناميكية الفريق، نقاط قوته و مناطق التطوير. كما أنه يشرح كيف يعمل أعضاء الفريق سلوكهم في بيئة العمل الحالية. ديسك المطور لفرق العمل قادر على استيعاب عدد كبير من الأفراد مما يسمح لعملاءنا بتحليل نتائج مختلفة أكثر تعقيداً وبتكلفة اقتصادية.

المسيطر:

السلبيات: وجود روح تعاونية أقل؛ فهو يحب العمل الفردي ولا يبالي بشعور الآخرين، يتراوح من الجفاف إلى الفظاظة وقلة التبصر في المنظور البعيد.
الايجابيات: دؤوب في سبيل تحقيق الهدف، كما انه صريح وغير منحاز ويتعامل بمقتضى الواقع (بلا مشاعر).

المؤثر

لسلبيات: انه لا يصغي للآخرين، وهو غير صبور وغير عملي وفوضوي احياناً.
الايجابيات: نشيط جداً متحمس واسع الخيال مرح ويحب التسلية ويستطيع اقناع الآخرين بسهولة.

المحافظ

السلبيات: انه يتجنب الاختلاف مع الآخرين، تابع للتغير، متساهل، يسهل جرح مشاعره، كثير الشكوى.
الايجابيات: لبق، سياسي، يعتمد عليه، يساند ويتعاون، يتحمل الضغوط والعلاقات الاجتماعية.

الواعي

السلبيات: صعب الارضاء لا يبالي بشعور الآخرين كما انه روتيني وهذا قد يعطي ايجاء بالجمود.

الايجابيات: متعقل، متبصر، مخلص، يحب اتقان العمل، يحب انجاز المهام.

هل نظرية واختبار Disc يقيمان صفات الانسان؟ Disc

ليست وصفاً ل الذكاء والمعتقدات والمهارات والخبرات والتعليم والتدريب، انما هي لغة السلوك المشاهد هي كأداة من ادوات التحليل النفسي السلوكي.

زراعة المرونة العاطفية في القيادة

تعد المرونة العاطفية في القيادة جانبًا حاسمًا من القيادة الفعالة. إنها تنطوي على القدرة على التكيف والارتداد من التحديات والنكسات والمواقف العصيبة مع الحفاظ على الصحة العاطفية. إن تنمية المرونة العاطفية تسمح للقادة بالتنقل عبر الظروف الصعبة برباطة جأش واتخاذ قرارات سليمة.

من وجهة نظر الموظفين، فإن القادة الذين يظهرون المرونة العاطفية يخلقون بيئة عمل إيجابية. إنهم يلهمون الثقة، حيث أن قدرتهم على التعامل مع الضغط والحفاظ على سلوك هادئ يطمئن أعضاء فريقهم. وهذا بدوره يعزز الشعور بالسلامة النفسية ويشجع التواصل والتعاون المفتوح.

زراعة المرونة العاطفية في القيادة

من وجهة نظر المنظمة، يساهم القادة الذين يتمتعون بالمرونة العاطفية في خلق ثقافة مرنة وقابلة للتكيف. إنهم بمثابة قدوة لفرقهم،

الوعي الذاتي:

1. اليقظة الذهنية وإدارة التوتر: (التأمل أو تمارين التنفس العميق،

2. بناء شبكة دعم: تعزيز العلاقات المبنية على الثقة والاحترام المتبادل.

4. التعلم المستمر والنمو: تبني عقلية النمو والنظر إلى التحديات على أنها فرص للتعلم والتطوير.

5. التواصل الفعال:

6. التوازن بين العمل والحياة: توازن صحي بين العمل والحياة.

القيادة العاطفية وتحفيز فرق العمل

قواعد التحفيز التسع

تحفز
لتحفز

للتحفيز
هدف

التحفيز لا
يدوم

التحفيز يتطلب
لمسة شخصية

لتحفز يجب
أن تشارك

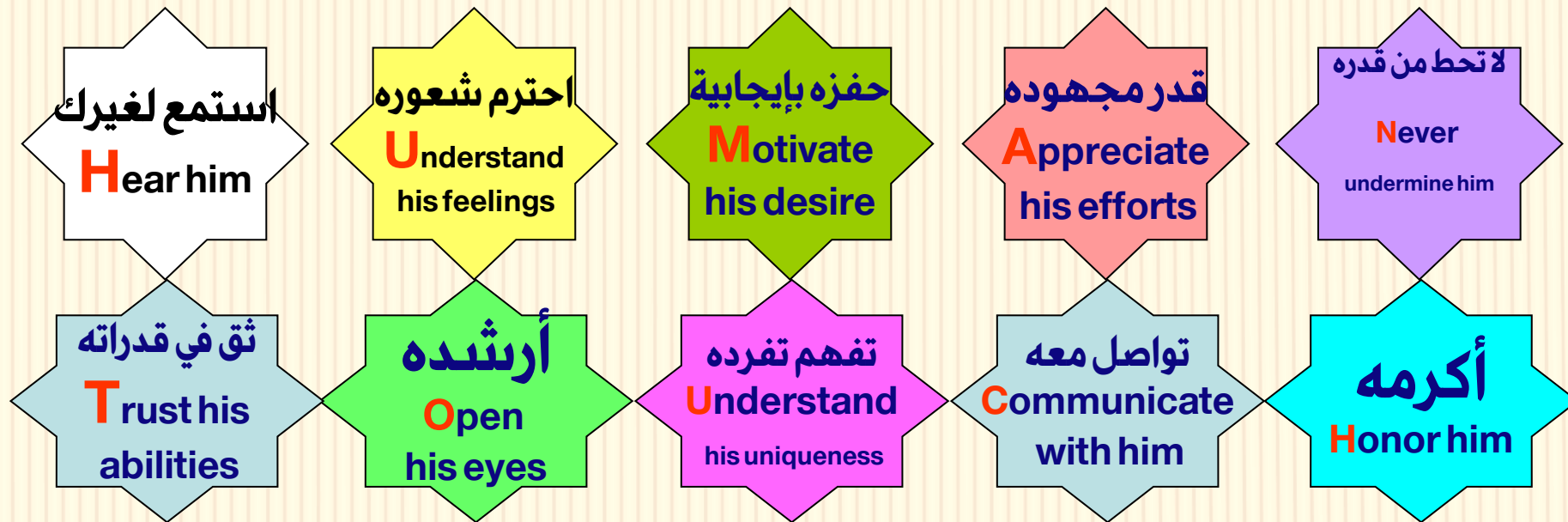
التقدم
والنجاح
يحفزان

التحديات
البسيطة لا
تحفز

محركات
مختلفة
للتحفيز

عضوية الفرق
تحفز الأفراد

الكاريزما حالة وموقف ولا تعبر دائما عن استعداد
فطري. يمكنك أن تمتلك الشخصية الجذابة بامتلاكك
ما يسمى ”الحس الإنساني“



المراجع

المراجع العربية

- د. مأمون المبيض، الذكاء العاطفي والصحة العاطفية، المكتب الإسلامي، بيروت، دون سنة الطبع.
د. محمود الخوالدة، الذكاء العاطفي والذكاء الانفعالي، دار الشروق، عمان، ط1، 2004م.
د. حسين أبو رياش، وآخرون، الدافعية والذكاء العاطفي، دار الفكر ناشرون، عمان، ط1، 2006م.
أ.د. السيد إبراهيم السمدوني، الذكاء الوجداني، دار الفكر ناشرون، عمان، ط1 2007م.

أبحاث مقبولة

أحمد العلوان، "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيري التخصص والنوع الاجتماعي للطالب"، تاريخ القبول: 24/2/2011، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد7، عدد2، ص125 – ص144، 2011.

علي إبراهيم سعود عجين، الذكاء العاطفي الذاتي وتطبيقاته في السنة النبوية، مجلة المنارة، المجلد15، العدد2. أستاذ مساعد، كلية الدراسات
الفقهية والقانونية، جامعة آل البيت. تاريخ قبول البحث: 6/3/2009

المراجع الانجليزية

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, Bloomsbury, London, 1996

Margaret Chapman, the emotional intelligence pocketbook, Management Pocketbooks, 2001

Meet your happy Chemicals – Loretta Graziano Breuning, PHD

Meet your happy Chemicals – Loretta Graziano Breuning, PHD

Meet your happy Chemicals – Loretta Graziano Breuning, PHD

نبذة عامة

SystemaHR

في Systema HR،

نسعى لإعادة تعريف أساليب التعلم والتطوير، مستهدفين تمكين الأفراد والمؤسسات لتحقيق التميز. نلتزم بتقديم حلول تدريبية فعّالة تعتمد على خبراتنا العميقة، ونؤمن بأن التعلم المستمر هو الأساس لتحقيق التطور المستدام. من خلال تحويل كل تجربة تعليمية إلى قيمة مضافة، نساعد عملاءنا على تحقيق أهدافهم بكفاءة واحترافية.