

الفجوات البحثية

Prepared by:

م. حسن أبو قبالة حسن منصور

دراسات نقدية 003
المهمة السابعة 007

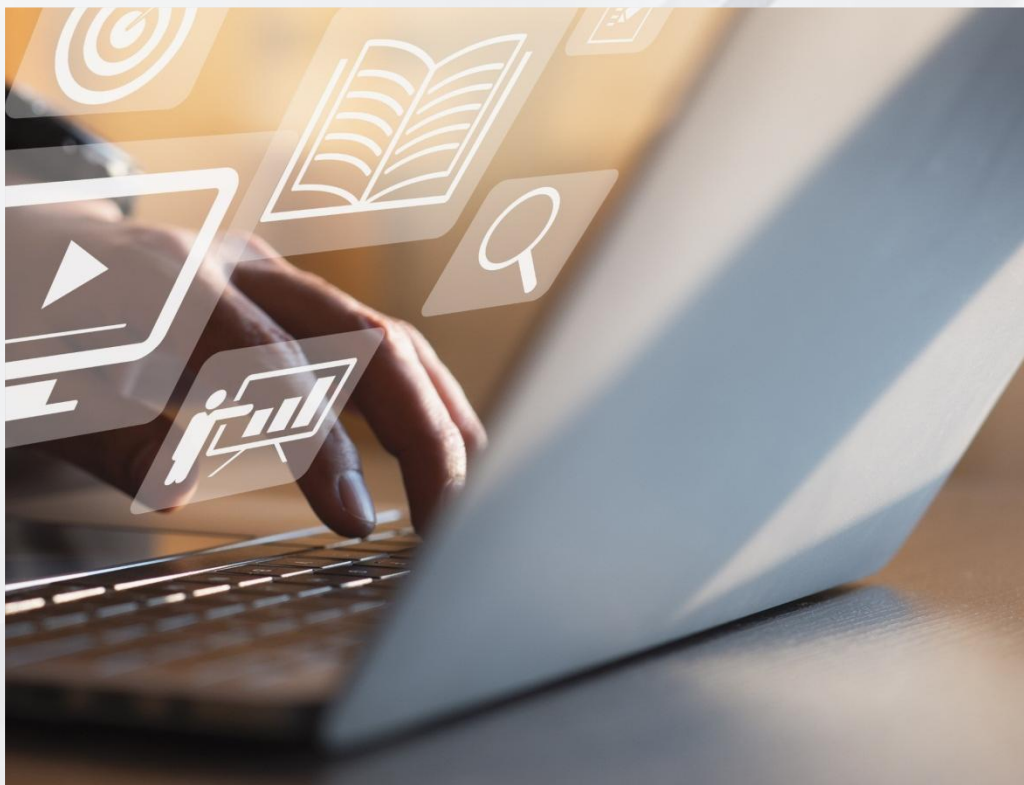


المهمة السابعة 007

Chapter

01

رابط الورقة البحثية



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

رابط الدراسة:

=

Chapter
01

أولاً: نبذة عن الدراسة

نبذة مختصرة عن الدراسة

□ عنوان الدراسة:

“أثر الذكاء الاجتماعي على تحسين كفاءة إدارة المشاريع: دراسة تحليلية”

- ✓ تناول البحث دراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي لدى قادة المشاريع وكفاءة إدارة المشاريع.
- ✓ اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 18 مدير مشروع.
- ✓ ركزت الدراسة على:

- تأثير مهارات الذكاء الاجتماعي (مثل التواصل، التعاطف، حل المشكلات).
- العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأداء المشاريع.
- تأثير المتغيرات الديموغرافية.

وكانت أهم النتائج:

- ✓ وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الاجتماعي وتحسين أداء المشاريع.
- ✓ المهارات الاجتماعية والوعي الظرفي لهما تأثير كبير في مواجهة التحديات.
- ✓ الحاجة إلى تدريب القادة على تنمية الذكاء الاجتماعي.

Chapter
02

ثانياً: الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث

الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث

من خلال تحليل مشكلة الدراسة والدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوات التالية:

- ✓ ندرة الدراسات التطبيقية المباشرة التي تربط بين الذكاء الاجتماعي وكفاءة إدارة المشاريع تحديدًا.
- ✓ تركيز الدراسات السابقة على:
 - الذكاء العاطفي أكثر من الاجتماعي.
 - الأداء الوظيفي بشكل عام وليس أداء المشاريع.
- ✓ ضعف الدراسات في البيئة العربية وخاصة في قطاع إدارة المشاريع.
- ✓ غياب نماذج تطبيقية واضحة لدمج الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع.
- ✓ قلة الدراسات التي تربط الذكاء الاجتماعي بعوامل ديموغرافية في هذا السياق.

Chapter
03

ثالثاً: الإيجابيات والملاحظات النقدية

الإيجابيات ونقاط القوة

- ✓ وضوح مشكلة الدراسة وأهميتها.
- ✓ اختيار موضوع حديث ومهم في إدارة المشاريع.
- ✓ الربط بين القيادة والذكاء الاجتماعي.
- ✓ استخدام منهج مناسب (وصفي تحليلي).
- ✓ وجود نتائج منطقية ومتسقة مع الأدبيات.
- ✓ تقديم توصيات تطبيقية (التدريب، تطوير المهارات).

الملاحظات النقدية (نقاط الضعف)

- ✓ ضعف حجم العينة (18 فقط غير كافية إحصائيًا).
- ✓ الاعتماد على أداة واحدة (الاستبانة) دون تنويع (مقابلات، ملاحظات).
- ✓ غياب:
 - نموذج نظري متكامل
 - إطار مفاهيمي واضح
- ✓ محدودية التحليل الإحصائي (يبدو بسيطًا).
- ✓ عدم التوسع في:
 - أنواع المشاريع
 - القطاعات المختلفة
- ✓ ضعف الربط بين النتائج والتطبيق العملي التفصيلي.
- ✓ عدم التمييز بوضوح بين الذكاء الاجتماعي والعاطفي.

Chapter

04

رابعاً: مدى إسهام الرسالة في سد الفجوات البحثية

مدى إسهام الرسالة في سد الفجوات البحثية

ساهمت الدراسة بشكل جزئي إلى متوسط في سد الفجوات، وذلك على النحو التالي:

□ الإسهامات:

- ✓ قدمت ربطاً مباشراً بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع.
- ✓ دعمت الأدبيات العربية في هذا المجال.
- ✓ تناولت المتغيرات الديموغرافية وتأثيرها.
- ✓ قدمت دليلاً ميدانياً (ولو محدوداً) على العلاقة بين المتغيرين.

□ حدود الإسهام:

- ✓ حجم العينة صغير (18 فقط)، مما يضعف التعميم.
- ✓ لم تقدم نموذجاً تطبيقياً متكاملًا أو إطاراً عملياً.
- ✓ لم تتعمق في تحليل الأسباب أو الآليات (How & Why).

بالتالي: الدراسة فتحت المجال لكنها لم تغلق الفجوة بالكامل.

رأي الشخصي العلمي

الدراسة جيدة كبداية استكشافية في موضوع مهم، خاصة في البيئة العربية، لكنها تظل دراسة محدودة العمق والتعميم.

يمكن اعتبارها:

- ✓ مفيدة أكاديميًا في بناء خلفية نظرية.
- ✓ لكنها غير كافية عمليًا لاتخاذ قرارات استراتيجية في إدارة المشاريع.

توصيات التحسين

لتطوير الدراسة أو دراسات مستقبلية:

□ **منهجياً:**

- ✓ زيادة حجم العينة (+100).
- ✓ استخدام منهج مختلط (كمي + نوعي).
- ✓ تطبيق أدوات تحليل متقدمة (SEM أو Regression).

□ **علمياً:**

- ✓ بناء نموذج متكامل يربط:
 - الذكاء الاجتماعي
 - القيادة
 - نجاح المشاريع (Time, Cost, Scope, Quality).
- ✓ المقارنة بين: الذكاء الاجتماعي والعاطفي ودراسة تأثيره على أداء فرق المشاريع وإدارة أصحاب المصلحة

□ **تطبيقياً:**

- ✓ تطوير نموذج PMO Framework يدمج الذكاء الاجتماعي.
- ✓ تقديم أدوات قياس عملية للقادة.

✓ خلصت الدراسة إلى أن الذكاء الاجتماعي عنصر مهم في تحسين كفاءة إدارة المشاريع، إلا أن إسهامها ظل في إطار إثبات العلاقة دون التعمق في كيفية التطبيق أو بناء النماذج العملية.

✓ وعليه، فإن المجال لا يزال بحاجة إلى:

- دراسات أعمق
- نماذج تطبيقية
- ربط مباشر بمنهجيات إدارة المشاريع الحديثة

ويمكن اعتبار هذه الدراسة نقطة انطلاق نحو تطوير فهم أكثر نضجًا لدور المهارات القيادية والسلوكية في نجاح المشاريع.



خاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You



أثر الذكاء الاجتماعي على تحسين كفاءة إدارة المشاريع: دراسة تحليلية

مجلة
ميدأوشن
للبحوث والدراسات



الباحثة / غيداء عبد الله السريحي
ماجستير إدارة المشاريع / جامعة ميدأوشن

المستخلص: Abstract:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع، باعتباره عاملاً حيويًا يؤثر على القيادة، التفاعل الاجتماعي، وتحقيق الأهداف التنظيمية. ركز البحث على تحليل العلاقة بين مستوى الذكاء الاجتماعي للقادة ومدى تأثيره على أداء المشاريع، مع تسليط الضوء على العوامل الديموغرافية ذات الصلة.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان شمل عينة من مديري المشاريع بلغ عددهم ١٨ فردًا. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الاجتماعي وتحسين أداء المشاريع، مع تأثير كبير للمهارات الاجتماعية والوعي الظرفي في التعامل مع التحديات المختلفة.

أوصى البحث بضرورة تعزيز مهارات الذكاء الاجتماعي لدى القادة من خلال التدريب المستمر وتنظيم ورش عمل تستهدف تطوير القدرات القيادية والاجتماعية، مما يساهم في تحسين كفاءة المشاريع وتعزيز الابتكار في بيئات العمل.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاجتماعي، إدارة المشاريع، القيادة، الأداء الوظيفي، التفاعل الاجتماعي.

This research aims to study the impact of social intelligence on project management, as a vital factor that affects leadership, social interaction, and the achievement of organizational goals. The research focused on analyzing the relationship between the level of social intelligence of leaders and its impact on project performance, highlighting relevant demographic factors.

The study adopted the descriptive analytical approach, where data was collected through a questionnaire that included a sample of 18 project managers. The results showed a positive relationship between social intelligence and improved project performance, with a significant impact of social skills and situational awareness in dealing with various challenges.

The study recommended the need to enhance social intelligence skills among leaders through continuous training and organizing workshops that aim to develop leadership and social capabilities, which contributes to improving project efficiency and enhancing innovation in work environments. Keywords: Social intelligence, project management, leadership, job performance, social interaction

المقدمة:

يعتبر الذكاء الاجتماعي من الجوانب الهامة في الشخصية لكونه مرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة أي انه بقدر ما يكون الإنسان متمتعاً بالقدرة على التفاعل الاجتماعي وإقامة علاقات مع الآخرين بقدر ما يكون ذكياً وهذا ما يطلق عليه الذكاء الاجتماعي. (أبو عشة ، ٢٠١٥ : ٩٩)

أن الذكاء الاجتماعي قد يكون المفتاح لتحسين النجاح الوظيفي لمديري المشاريع كقائد ونتائج المشروع. الأفراد ذوو الذكاء العاطفي العالي قادرون على اتخاذ قرارات مستنيرة ، والتعامل بشكل أفضل مع المتطلبات والضغوط البيئية ، والتعامل بشكل فعال مع الصراع ، والتواصل بطرق مثيرة وحازمة ، وجعل الآخرين يشعرون بتحسين في بيئة عملهم بالنسبة لمديري المشاريع الذين يواجهون باستمرار مشكلات الاتصال والعلاقات المعقدة داخل فريق المشروع ، فإن صياغة حلول مرضية أمر ضروري. حققت بعض الدراسات السابقة في العلاقة بين الذكاء العاطفي لمدير مشروع والمخرجات على مستوى المشروع ، مثل أداء المشروع أو نجاح المشروع ، لكنها لم تصف بعد العلاقة بين الذكاء الاجتماعي للقائد وفعالية فريق المشروع. (الدسوقي، ٢٠١٧ : ٥٦).

علاوة على ذلك ، يمكن أن تكون العلاقة بين الذكاء الاجتماعي لمدير المشروع وفعالية الفريق معقدة ولا يمكن تفسيرها ببساطة من خلال التأثير المباشر. تعتمد مساهمة القيادة في فريق فعال على العملية أو الآلية التي يساعد فيها قادة الفريق الأعضاء على العمل معا وتحقيق عتية تأزرية حيث ينجز الجهد الجماعي أكثر من مجموع القدرات الفردية أو الجهود. وبالتالي ، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن عملية تقديم دليل على كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي على تحسين كفاءة إدارة المشاريع . (أبوناعم، ٢٠١٨ : ٨٤)

مشكلة الدراسة

على الرغم من أهمية الذكاء الاجتماعي في تعزيز الكفاءة الإدارية، إلا أن الدراسات المتعلقة بدوره المباشر في تحسين أداء إدارة المشاريع لا تزال نادرة، خصوصاً في ظل التحديات المعاصرة المتعلقة بالتواصل الفعال وحل المشكلات ضمن فرق العمل. لذلك، تبرز الحاجة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وفعالية إدارة المشاريع لتقديم حلول عملية تساهم في تحسين الأداء التنظيمي.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

- كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على كفاءة إدارة المشاريع ؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما مدى تأثير مهارات الذكاء الاجتماعي (مثل التواصل التعاطف، وحل المشكلات على أداء قادة المشاريع ؟
٢. هل توجد علاقة بين مستوى الذكاء الاجتماعي للقيادة وفعالية فرق العمل في المشاريع ؟
٣. ما دور الذكاء الاجتماعي في التغلب على التحديات الوظيفية وحل المشكلات في إدارة المشاريع ؟
٤. كيف تؤثر الخصائص الديموغرافية للقيادة (مثل العمر، الخبرة، والمستوى التعليمي) على مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم؟
٥. ما هي استراتيجيات تعزيز الذكاء الاجتماعي لتحسين كفاءة إدارة المشاريع ؟

أهمية الدراسة

تتضح أهمية هذه البحث بما يلي:

الأهمية النظرية : توفير أدب نظري في الذكاء الاجتماعي والمشاريع ، وكيفية توظيف الذكاء الاجتماعي في تحسين أداء المشاريع .

ويعد هذا البحث إضافة جديدة الى الدراسات التي تناولت موضوع الذكاء الاجتماعي وأثره على المشاريع ومن شأنه توفير معلومات ضرورية للباحثين والمؤسسات العلمية ومراكز البحوث والجهات الرسمية ذات العلاقة..

تزويد المكتبة العربية بنوعية جديدة ومهمة من الأبحاث العلمية التي تربط بين مجالين من أهم المجالات البحثية ، فالدراسة الحالية تعد من الدراسات القليلة في المجتمع العربي عامة والمجتمع السعودي خاصة ، وذلك في حدود علم الباحثة التي ربطت بين الذكاء الاجتماعي وأثره على إدارة المشاريع وتتبع أهمية البحث من أهمية الذكاء الاجتماعي بشكل عام وخاص للأسر التي تقدم على عمل المشروعات.

الأهمية التطبيقية : قد تفيد نتائج الدراسة المشاريع في توظيف الذكاء الاجتماعي في تحسين الأداء بما يسهم في حل العديد من المشكلات الوظيفية وحسن التصرف في الكثير من المواقف الاجتماعية، وقيام المعنيين بعمل دورات تدريبية للقادة تختص بتنمية مهارات الذكاء الاجتماعي.

-أهداف الدراسة-

- ١- الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات .
- ٢- التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على الذكاء الاجتماعي .
- ٣- التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على إدارة المشروعات .
- ٤- هدفت الدراسة إلى الكشف درجة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالمشاريع وإلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والقيادة لدى أصحاب المشاريع.
- ٥- كما أنها تهدف إلى تبصير أصحاب المشاريع بأهمية الذكاء الاجتماعي في أثناء الاداء الوظيفي

- فروض الدراسة

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة المشروعات تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- ٣- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان الذكاء الاجتماعي واستبيان إدارة المشروعات .
- ٤- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان الذكاء الاجتماعي واستبيان إدارة المشروعات ومتغيرات الدراسة .

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو الذي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً وتحليلها وتفسيرها واستخلاص التعليمات والاستنباطات منها.

الدراسات السابقة

من خلال اطلاعي على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، الذكاء الاجتماعي والمشاريع ؛ وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث سوف نذكر في هذا الفصل الدراسات السابقة ومن ثم التعقيب عليها وبعدها الإطار النظري.

-الدراسات السابقة

إذ قام البيرت (Albrecht، ٢٠١٩) بدراسة هدفت الى تقصي أثر الذكاء الاجتماعي (SI) كبعد من أبعاد الاداة التنموية (IM) الذي كان يعرف بالقدرة على الحصول على علاقات جيدة مع الآخرين ضمن مجموعة من المهارات العملية، لتساعده على التفاعل بنجاح في أي مكان. وقد تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية في الولايات المتحدة الامريكية في ولاية جورجيا. ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث الملاحظة للحالة. وأظهرت النتائج أن اجتماع هذه الابعاد في

الأداة التنموية يخلق عملية تكامل شاملة لوصف وتقييم الذكاء الاجتماعي وتطويره على المستوى الشخصي باعتبارها أداة تنموية فعالة لتحقيق النجاح على الصعيدين المهني والشخصي، وأن الذكاء الاجتماعي يتكون من بصيرة وسلوك وأنه ليس من الضروري أن يكونوا الأكاديميين وعلماء النفس والمربين درسو بجد ليتكون لديهم هذا الذكاء وإنما تكون عن طريق التعاون والتعامل مع الآخرين.

كما أجرى جولمان وبوياتز (Goleman & Boyatzis، ٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى توضيح أثر الذكاء الاجتماعي وتأثيره في القيادة على مجموعة من الموظفين. حيث أجريت عينة الدراسة على موظفة في شركة فورتشن ٥٠٠ البريطانية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الملاحظة للحالة. أظهرت نتائج الدراسة أن سلوكيات القائد وذكائه الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في التأثير على أداء الموظفين وزيادة دافعيتهم للإنجاز كما أنه يسهم بشكل واضح في تنمية لها القدرة على التعامل مع الموظفين وفهم سلوكياتهم وبالتالي القدرة على التعامل معها؛ بحيث تصب في مصلحة المنظمة.

وهدفت دراسة وايس (Weis، ٢٠٢١) إلى تطوير الأبحاث المتعلقة بالذكاء الاجتماعي والكفاءة الاجتماعية وتأسيسها لتقوم على بناء قدرة الإنسان وقياس تغيرها من سنة لأخرى. وقد تكونت عينة البحث من عينة عشوائية في ألمانيا في الفترة ما بين ١٩٦٠ و٢٠٠٦. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الملاحظة للحالة. وأشارت النتائج بوجود علاقة طردية بين الذكاء الاجتماعي والكفاءة الاجتماعية من سنة إلى أخرى.

وتناول بو عطيط (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٩٧) عاملاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم في الدراسة الاستبيان لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها وجود علاقة موجبة متوسطة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي لمعاملات الارتباط الخاصة ببعدي الاتصال النازل والصاعد.

وفي دراسة الجيشي (AlJishi، ٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للمرضين والممرضات للعمل، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بالاستفادة من تحليل نتائج الدراسات السابقة، إضافة إلى دراسة الحالة الخاصة بالدراسة، حيث أشارت النتائج إلى أن الممرضين هم الأكثر تحمساً للعمل كما أن أدائهم هو الأكثر إيجابية، وبالتالي فهم الأقل احتمالاً لترك المهنة، بينما كان أداء الممرضات منخفضاً مقارنة بالممرضين، فضلاً على أن تحمسهم للعمل كان سلبياً، كما وأشارت أيضاً إلى أن الممرضات يقمن بمغادرة المهنة بسبب العنف في مكان العمل، والمخاطر والإصابات، وطول ساعات العمل، والدوام الليلي والشعور بعدم التقدير، وبذلك تظهر النتائج عدم وجود تأثير للحوافز المعنوية والمادية في تحسين أداء الممرضات.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة نجد أن الدراسات تناولت الذكاء الاجتماعي بطرق متباينة حيث هدفت بعض الدراسات إلى تفصي أثر الذكاء الاجتماعي وتأثيره على متغيرات مختلفة مثل زيادة الأداء كدراسة البيرت (Albrecht)، متغير القيادة كدراسة وبوياتز (Goleman. D & Boyatzis.R)، وعلى الرغم من أن الدراسات تناولت الذكاء الاجتماعي في سياقات مختلفة، إلا أنها لم تركز على دوره في إدارة المشاريع بشكل مباشر، وهو ما يسعى هذا البحث إلى معالجته. كما تناولت بعض الدراسات مستوى الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات بما فيها الجنس، والمستوى الدراسي والمعدل التراكمي والتخصص، مثل دراسة (حسن والعسكري بو عطيط ٢٠١٩ دراسة الجيشي (٢٠١٩) Al Jish، من الدراسات من بحثت في مستوى الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات كدراسة (ناصر، ٢٠٢٠)، فيما اتفقت الدراسة الحالية مع باقي الدراسات في استخدامها المنهج الوصفي. (٢٠١٩) أما بالنسبة للدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي فمن الدراسات من تناولت أثر بعض المتغيرات على الأداء الوظيفي كدراسة التحليلي، وفي اختيار عينة الدراسة وهي المرشدين النفسيين التربويين، واستعرضت الدراسات السابقة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وسلوكيات القيادة في سياقات متنوعة، كما أوضحت تأثير المهارات الاجتماعية على التفاعل بين فرق العمل. ومع ذلك، تفتقر هذه الدراسات إلى تحليل معمق لدور الذكاء الاجتماعي في تحسين كفاءة إدارة المشاريع، وهو ما يهدف البحث الحالي إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة تطبيقية شاملة.

وقد اختلفت الدراسة الحالية في بحثها العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وتحسين أداء المرشدين التربويين وهي الدراسة الأولى التي تناولت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وتحسين الأداء للمرشدين.

-الإطار النظري-

ان الذكاء الاجتماعي هو القدرة على الوصول التحكم، تقييم المشاعر عندما تظهر على السطح. وتعني أيضا أن تكون واع بنفسك وتكون قادرا على تنظيم مشاعرك وضبط انفعالاتك حتى يظهر سلوكك بشكل جيد أيضا يعني القدرة على التعرف على مشاعر الآخرين والتعاطف معها وأن تدير علاقاتك معهم بنجاح الأشخاص الذين يعانون من تدني مستوى الذكاء العاطفي لديهم مشكلة في التعرف على والتحكم بمشاعرهم أي أنهم غير قادرين على التحكم بمشاعر البهجة والغضب.

ويعرف إدارة المشاريع بأنه عبارة عن تنظيم للأفراد والموارد والوقت وكافة المدخلات اللازمة بهدف إنجاز عمل معروف أو تحقيق هدف محدد ضمن قيود الوقت والمواسفات والموازنة.

ويوضح العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع أنه يعتبر من الجوانب الهامة في الشخصية لكونه مرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة أي انه بقدر ما يكون الإنسان متمتعا بالقدرة على التفاعل الاجتماعي وإقامة علاقات مع الآخرين بقدر ما يكون ذكيا وهذا ما يطلق عليه الذكاء الاجتماعي .

وتمثل المشاريع إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية والباحثين في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية ، وذلك بسبب دورها المحوري في الإنتاج والتشغيل وإدراج الدخل والتقدم التكنولوجي علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول .

تعريف الذكاء الاجتماعي ومكوناته :

يقترح العديد من العلماء مفاهيم مماثلة - الذكاء الشخصي أو العاطفي والشخصي أو الذكاء الاجتماعي. أخيراً ، الذكاء الثقافي هو نوع آخر من "الذكاء" الذي اقترحه.(أبو ناشي، ٢٠١٦ : 22)

تعريف الذكاء الاجتماعي :

من المتفق عليه عمومًا أنه يختلف عن الذكاء المعرفي على الرغم من عدم وجود اتفاق على تعريف البناء ، الكثيرون أن الذكاء الاجتماعي مرتبط بفهم تفكير الآخرين ومشاعرهم وسلوكياتهم ، والتفاعل معهم بشكل صحيح ، والتصرف بفعالية في المواقف المختلفة. وبالتالي ، يُعرف الذكاء الاجتماعي بأنه على دراية بالسياقات الظرفية الاجتماعية ذات الصلة ، والتصدي للتحديات بفعالية ، وفهم مخاوف الآخرين ومشاعرهم وحالاتهم العاطفية ، والتواصل من خلال معرفة ما يجب قوله ، ومتى يقوله وكيف يقوله ، و بناء علاقات إيجابية مع الآخرين والحفاظ عليها . يتكون هذا التعريف من أربع فئات من القدرات - الوعي الظرفي ، ، والتعاطف المعرفي ، والمهارات الاجتماعية. (أبو ناعم ، ٢٠١٨)

مكونات الذكاء الاجتماعي :

- ١- تنظيم المجموعات : تستلزم المهارة اللازمة للقائد أن يبدأ بتنسيق جهود مجموعة مشتركة من الأفراد .
- ٢- الحلول التفاوضية : موهبة الوسيط الذي يستطيع أن يمنع وقوع المنازعات أو يستطيع إيجاد الحلول للنزاعات التي تنشأ بالفعل..
- ٣- العلاقات الشخصية : لا شك في أن موهبة بعض الناس هي موهبة تعاطف وتواصل ، وهذا يسهل القدرة على المواجهة .
- ٤- التحليل الاجتماعي : القدرة على اكتشاف مشاعر الآخرين ببصيرة نافذة ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم . (الحربي، ٢٠١٩ : ١٨٩)

قياس ومظاهر الذكاء الاجتماعي :

يواجه قياس الذكاء الاجتماعي عدة صعوبات ، ترجع الى صعوبة الاتفاق على تعريفه أو مؤشرات أو أبعاده كما ترجع أيضا الى اختلاف النظريات التي حولت تفسيره ، كما يضاف الى ذلك تداخله وعلاقاته بأنواع أخرى من الذكاء ، مثل الذكاء الوجداني أو العاطفي والذكاء الشخصي ، ومن الصعوبات التي تواجه قياس الذكاء الاجتماعي تأثره بالثقافة السائدة والظروف الاجتماعية والمستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي .(الحارثي ، ٢٠٢٠ : ٨٣)

التوافق الاجتماعي : ويعني السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية ، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي ، وتقبل التغير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم . الكفاءة الاجتماعية: ومعناها الكفح الاجتماعي وبذل الجهد والمسايرة: وتتضمن الالتزام سلوكياً بالمعايير الاجتماعية في المواقف والمناسبات . آداب السلوك الخلقي : وهو ما يعرف بالإتيكيت ، وهي تتبع السلوك المرغوب به اجتماعياً ، ومراعاة أصول المعاملة والتعامل السليم مع الآخرين وأساليبه وفنائه . (الرشدي، ٢٠٢١ : ٣٦)

وقد ارتبط الوعي بالظروف وذلك بمقدرة الفرد على تجميع البيانات وتكوين ضياغة المشكلة.. في حين ترتبط الظرفية بقدرة الفرد على استخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات فعالة لتحقيق المرجوة أو الكفاءات ، ضرورة لنجاح الفرد في الحياة أو القيادة الفعالة. هناك حاجة إلى التعاطف المعرفي والمهارات الاجتماعية لفهم مشاعر واحتياجات الناس بشكل أفضل ، والتواصل معهم بشكل فعال ، وبناء العلاقات والحفاظ عليها. من الممكن أن تتوسط هاتان المقدرتان أو تخفان العلاقة بين الوعي الظرفي الظرفية. يتم وصف الأساس النظري لتسمية الفئات الأربع للبناء على النحو التالي.(الدماغ ، ٢٠١٨ : ٧٦)

كتب مهارات الذكاء العاطفي من حيث أربع مجموعات الوعي الذاتي ، والإدارة الذاتية ، والوعي الاجتماعي ، وإدارة العلاقات. أطلق على هاتين المجموعتين الأخيرتين من الوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات اسم الذكاء الاجتماعي.(الزهراني ، ٢٠٢٠ : ٦٨)

أهمية الذكاء الاجتماعي في بيئات العمل :

الذكاء الاجتماعي في بيئة العمل يتم عن طريق قدره على فهم وتفسير العواطف والمشاعر للآخرين والتفاعل والتواصل معهم بفعالية ويلعب دوراً حاسماً في نجاح الفرد في بيئة العمل وفي بناء علاقات مهنية قوية.

القيادة

فهم مشاعر واحتياجات فريق العمل، وبالتالي يمكنهم إلهامهم وتحفيزهم بشكل أفضل.

التعاون

بناء علاقات إيجابية مع زملائهم والتعاون معهم بشكل فعال، مما يساهم في تحقيق أهداف المشروع المشترك.

حل النزاعات

فهم جذور النزاعات وتحقيق التوازن بين مختلف الأطراف، وبالتالي تساهم في حل النزاعات بشكل بناء.

التفاعل مع التنوع

فهم واحترام الاختلافات الثقافية والاجتماعية والعرقية، وبالتالي تعزيز التعاون والاندماج.

الاتصال الفعال

يمكن للأفراد أن يعبروا عن أفكارهم ومشاعرهم بوضوح وتواصل فعال مع الآخرين.

الذكاء الاجتماعي والقيادة

أكد العمل الأخير على أهمية الذكاء العاطفي للقيادة. هو عامل حيوي في قدرة الأفراد على أن يكون فعالاً اجتماعياً ويُنظر إليه في أدب القيادة على أنه أحد المحددات الرئيسية للقيادة الفعالة يبرز الحجة القائلة بأن التعقيد السلوكي هو

عنصر أساسي في فعالية القائد يجادلون بأن الذكاء الاجتماعي هو القدرة الأساسية التي تحكم التعقيد السلوكي للقادة من في فعالية القائد بناءً على المناقشة المذكورة أعلاه ، يمكننا القول يُنظر إليه على أنه متغير أساسي في التأثير على فعالية القائد.(السكرانة، ٢٠٢١: ١٠٥)

تلعب دوراً حاسماً للغاية في أداء الإدارة في مكان العمل. ومع ذلك ، فقد تم إجراء معظم عمليات البحث في الإعدادات المختبرية باستخدام عينة التي نظرت في العلاقة بين القيادة في السياقات التنظيمية نتائج مختلطة. لم أي ارتباطات كبيرة بين القيادة التحويلية. (الشهري ، ٢٠١٧: ٨٥)

أسلوب القيادة

أسلوب القائد هو نهج موجه نحو السلوك لفهم القيادة. إنه يشير إلى أنه يمكن تصنيف القيادة إلى نوعين من السلوكيات سلوكيات المهمة والعلاقة. نشأ هذا التصنيف من ثلاث دراسات أولية إلى أن القادة الأكثر فعالية هم أولئك الذين يشاركون في سلوكيات المهمة والعلاقة. ربما يكون النهج الأكثر شعبية لفهم القيادة على أساس الأسلوب هو الشبكة الإدارية ، والتي تم تنقيحها وتنقيحها منذ ذلك الحين من قبل وشبكة القيادة.(السيد، ٢٠١٥: ٧٦)

تتضمن سلوكيات العلاقة الاستماع بعناية للآخرين لفهم مخاوفهم ، وتوفير الدعم والتشجيع. تتعلق سلوكيات المهمة إلى حد كبير بتحسين العمليات التي تسهل إنجاز المهام تتضمن سلوكيات المهام تنظيم الأنشطة والموارد ، وتوضيح توقعات الأدوار ومعايير أداء المهام ، وحماية المعلومات ، وحل المشكلات.(الفليت، ٢٠١٨: ١٣٣)

الآثار المترتبة على الآثار النظرية

يقدم ثلاثة مساهمات جديدة بالملاحظة على الأقل في الأدب. أولاً ، يساعد على تحسين الأدبيات من خلال الكشف عن العلاقات بين الذكاء الاجتماعي وأسلوب القيادة (الموجهة نحو المهام ، الموجهة للأشخاص في كل من بيئات المشروع الافتراضية والأكثر ا. ثانياً ، يحدد التمايز في نوعين من المشاريع بناءً على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأسلوب القيادة. ثالثاً ، العديد من الأسئلة البحثية المثيرة للاهتمام فيما يتعلق بآثار الذكاء الاجتماعي على سلوكيات القيادة في بيئة مشروع تكنولوجيا المعلومات فيما يتعلق بكيفية قيام سلوك معين يؤدي إلى إدارة المشروع الفعالة في بيئات المشروع . (القواسمة ، ٢٠١٥: ٣٣)

تماسك الفريق

يصف تماسك الفريق التزام أعضاء الفريق بمهمة الفريق الشاملة وقرب السندات الشخصية بين أعضاء الفريق. تصف عملية الفريق تفاعلات أعضاء الفريق الموجهة نحو إنجاز المهام وتصف كيفية تحويل مدخلات الفريق لتحقيق الفعالية. يعد التماسك متغيراً مهماً للعملية ، وقد تم اعتباره دائماً عاملاً غير ملموساً حاسماً لربط أعضاء الفريق وتحسين حجة الفريق ، حتى يتجاوز الثقة ويعكس إحساساً قوياً بالعلاقة والرغبة في البقاء معا ، وربما يمتد إلى ما بعد سياق المهمة الحالي. " علاوة على ذلك ، يتعامل تماسك الفريق مع قوة ارتباط العضو العاطفي والعاطفي بالجماعية الأكبر. لذلك ، تعتقد هذه الدراسة أن الجوانب العاطفية والعاطفية لتماسك الفريق هي قيمة للدراسة كنتيجة للذكاء العاطفي لمدير المشروع.(الكبال ، ٢٠١٤: ٣٢)

وفقاً لذلك ، يمكن للقادة الأذكياء عاطفياً التأثير بمهارة على ممارسات الموظفين في العمل ، مثل بناء تماسك الفريق. أظهر أيضاً أن الذكاء العاطفي يمكن أن يشكل طريقة جديدة مثيرة للاهتمام لبناء فرق متماسكة. كما نعلم ، يميل مديرو المشاريع الأذكياء عاطفياً إلى التعبير عن المشاعر بشكل إيجابي. عادة ما تكون المشاعر التي يعبر عنها القائد إشارة ، مما يعني أن القائد راض عن أداء المهمة الحالي. يمكن أن تجعل هذه الإشارة أعضاء الفريق يشعرون بالراحة والرضا عن عملية الاتصال والتعاون الحالية في العمل وتعزيز تماسك الفريق. يساهم الفهم العاطفي لمدير المشروع وقدرته على الإدارة أيضاً في حل النزاع البناء ، والذي تمت الموافقة عليه باعتباره المتغير السابق لتماسك الفريق من المنظور الثقافي ، تدعم بعض الأبحاث أن القادة في الثقافة الجماعية المؤسسية يميلون إلى استخدام ذكائهم العاطفي لبناء هوية جماعية داخل الفريق لتنمية ولاء الفريق وتماسكه متأثرة بالثقافة ، هي أمة جماعية مهمة. من الناحية التجريبية ، وجد ارتباطاً إيجابياً بين قدرة القادة والذكاء العاطفي وتماسك الفريق بناءً على المسح الذي تم إجراؤه في إدارات الحكومة

البريطانية؛ وجدت أن النتيجة الإجمالية للذكاء العاطفي للقائد في فرق المشاريع التجارية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بشكل كبير بتماسك الفريق. لذلك ، يفترض هذا البحث ما يلي. (النمري ، ٢٠٢٢ : ٤٥)

عملية تطوير الفريق والوقت المتغير

أكد المنظرون أن الوقت يلعب دوراً مهماً في أداء الفريق متغير الوقت في الورقة الحالية هو مدة فريق المشروع. يمكن اعتباره متغيراً مستمراً يبدأ في اليوم الأول لفريق المشروع. (حرب ، ٢٠١٩ : ٨٨)

من الناحية المفاهيمية ، تقارب باحثو الفريق على وجهة نظر الفرق على أنها أنظمة معقدة وقابلة للتكيف وديناميكية. بالنظر إلى الفشل التقليدي في النقاط الطبيعية المعقدة والتكيفية والديناميكية لفريق المشروع ، استخدمت هذه الدراسة نظرية تطوير الفريق ونظرية متقدمة. تشير نظرية تطوير الفريق إلى أن فرق المشروع تتنضج وتتطور من بداية تشكيل الفريق نحو تحقيق الأهداف. قوة عملية تطوير الفريق تحول الفريق الفضفاض إلى مجموعة فعالة بالنظر إلى استخدام العلماء للنموذج التنموي (نوع واحد من نموذج الاكتتاب العام المتقدم) لتصوير تأثير الوقت في الفريق يشير إلى أن الفريق موجود في السياق لأنه يؤدي عبر الوقت. يعكس هذا النموذج المتقدم كيف تتأثر تفاعلات الأعضاء بشكل مختلف بكيفية تغيير الفرق نوعياً بمرور الوقت. يُظهر الخط الصلب الذي يتم تشغيله في الجزء السفلي من الشكل ١ عمليات التطوير تتكشف بمرور الوقت مع نضوج الفرق. تشير النظرية الحالية إلى أنه من المحتمل أن تتأثر عمليات الفريق بتقدمهم بمرور الوقت. (حسنين ، ٢٠١٦ : ١٢٥)

تعريف إدارة المشاريع وأهميتها :

يعرف النمروطي وصيدم (٢٠١٢م) إدارة المشروعات بأنها كيان اقتصادي أو وحدة اقتصادية تتألف من مجموعة من العناصر البشرية يستخدمون وسائل وطرائق مختلفة وفق سياسيات وإجراءات وبرامج وأشكال تنظيمية محددة لتحقيق العاملين إلى جانب الأهداف الاجتماعية . (شامي ، ٢٠١٨ : ٦٨)

وأكد (أبو ناعم ، ٢٠١٨) بتعريفه لإدارة المشاريع أنه المشروع الصغير الذي يمتلكه ويديره صاحبه بمفرده لكن حجم مبيعاته محدودة داخل الصناعة التي يعمل بها . (الشرفاع ، ٢٠١٩ : ١٠٩)

أهمية المشاريع في الاقتصاد الوطني :

١. تعتبر المصدر الرئيسي لتغطية احتياجات الأفراد من السلع والخدمات ، وتمد المشاريع الكبيرة بما تحتاجه من مستلزمات وقطع غيار .
٢. تمثل القنوات الأساسية في استهلاك ما تنتجه المشاريع الكبيرة من المواد الوسيطة والمواد الخام .
٣. تساهم في علاج الاختلالات الهيكلية لموازن المدفوعات في الدول النامية ، وذلك من خلال إحلال الواردات .
٤. تعمل على توظيف عدد كبير من العمالة العاطلة وتحويلها إلى عمالة منتجة ، مع توفر فرص التدريب ، والابتكارات مما يساهم في الحد من البطالة. (حرب ، ٢٠١٩) .
٥. تحقيق الاكتفاء الذاتي في كثير من السلع والخدمات والحد من العجز التجاري في اقتصاد الدولة.
٦. عامل أساسي للاستقرار الاجتماعي والسياسي ، ولاسيما أنها تعطي فرصة لجميع الفئات الاجتماعية لتفاعلهم في العملية الإنتاجية مما يحقق إعادة دمجهم في الحياة العملية .

(Ang,2010: 41)

أهداف المشروعات :

- المساهمة في استيعاب قوة العمل المتدفقة الى سوق العمل باستمرار .
- زيادة القيمة المضافة المتحققة في ظل تطوير واستغلال الموارد الطبيعية والبشرية المحلية للمشروعات .
- توفير العديد من السلع والخدمات التي تلبي احتياجات المجتمع وتزيد من درجة الاكتفاء الذاتي
- القدرة على التشغيل الذاتي لمحدودي الدخل وخريجي الجامعات والمعاهد.
- قدرتها على تشكيل نواة مغذية للصناعات الكبيرة سواء محلية أو خارجية .

- استثمار المهارات والقدرات البشرية في الصناعات التقنية والبرمجيات التي تعتمد على أساس المعرفة والمهارة.
- توفير القدرة على التكيف مع ظروف العمل المحيطة مع تبني سياسات جديدة (الشريف ، ٢٠٢٠ : ٤٤) .

مميزات المشروعات :

- الطابع الشخصي للخدمات المقدمة للعميل .
- المعرفة التفصيلية بالعملاء والسوق .
- قوه العلاقات بالمجتمع نظراً الى الطبيعة الشخصية التي يتميز بها التعامل مع العملاء والمعرفة الشخصية بظروفهم وظروف وأحوال المجتمع المحلي .
- العلاقات الشخصية التي تربط صاحب العمل بالعاملين ، نظراً لقلّة العاملين وأسلوب وطريقه اختيارهم والتي تقوم أحيانا على اعتبارات شخصية .
- القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة . (Brney,2013: 155)

أسباب ودوافع إقامة المشاريع :

- بعض الأنشطة يحتاج المبتدئ فيها لرأس مال صغير والمعونة الفنية السهلة .
- رغبة الأفراد بالعمل لحسابهم الخاص دون شراكات .
- التخصص في بعض العمليات والأنشطة التي تعززها المشروعات الكبيرة .
- التخصص في بعض الأنشطة المكملّة للصناعات الكبيرة أو التي تكون مدخلا لها .
- انخفاض معدل تشغيل الطاقة الإنتاجية مما يؤدي إلى ضياع مزايا الإنتاج الكبير نتيجة الركود وضعف الطلب . (Baron,2000: 116)

تطوير المشروعات :

- تحديد الغاية : أي الهدف العام المراد تحقيقه في المدى البعيد .
- تحديد الاستراتيجية : ويقصد بها المسار الرئيسي لتحقيق الغاية من حيث إحداث تغيير إيجابي حقيقي في المجتمع.
- توفير البيانات والمعلومات عن قطاع المشروعات : حيث أن وجود المعلومات المتعلقة بحجم وأنشطة هذه المنشآت واحتياجاتها ودراسة نقاط القوى والضعف يعمل على إعداد الصياغة الصحيحة الاستراتيجية لدعم هذه المشروعات .
- توفير مناخ صحي سليم لنمو وتطور المشروعات يحقق لها كل متطلبات النجاح . إنشاء شركات أو وكالات متخصصة للتسويق لمساندة المشروعات كقنوات لتوزيع وتصدير منتجات هذه المشروعات.
- وضع بعض المحفزات الموجهة للبنوك لإقراض المشروعات . (Carr,2002: 296)

الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع :

يتم إنشاء القيادة الفعالة والتواصل الجيد والقدرة على العمل تحت الضغط وفي بيئة معقدة باعتبارها عمليات قتل مهمة لمديري المشاريع تسرد مهارات الأشخاص التالية المهمة لمديري المشاريع ، بصرف النظر عن المعرفة التقنية ومهارات اتخاذ القرار التي يحتاجون إليها : التواصل ، والتحفيز والتفاوض ، والثقة بالنفس ، والموثوقية ، والنضج والاستقرار العاطفي ، والموقف البناء والإيجابي ، والمرونة والتسامح مع الغموض وعدم اليقين معظم هذه المهارات المطلوبة من قبل مديري المشاريع ، والتي تعتبر ضرورية لأسلوب قيادة فعال يؤدي إلى إدارة فعالة للمشروع ، تتناسب مع إطار عمل الذكاء الاجتماعي ، نقترح أن هذه المهارات ضرورية لأسلوب القيادة الفعال في عدد أقل فأكثر من المشاريع الافتراضية وتؤدي إلى الفعالية. نحن هنا نشير إلى الاهتمام الكبير لكل من المهمة والأشخاص كجزء من أسلوب القيادة الفعال. (الرحيلي، ٢٠١٩ : ٤٣)

النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع:

-النظريات الضمنية:

تتضمن هذه النظرية مجموعة من الأفكار حول مميزات الشخص الذكي اجتماعياً، وفق ما ذكره فورد FORD في دراسته عن طبيعة الذكاء الاجتماعي، والذي ركز على أربعة خصال رئيسية وهي:

- أن يكون حساساً لمشاعر الآخرين، ومخلصاً لهم ومهماً بهم.
- أن تكون لديه مهارات ووسيلة جيدة، كما يملك مهارة الاتصال عالية الكفاءة.
- أن تتوفر لديه الكفاءة الاجتماعية.
- أن تكون له قوة التأثير النفسي أي لديه استبصار جيد بذاته والنظرة الواقعية للحياة

-النظرية الظاهرية:

تؤكد على وجود مجموعتين من القدرات التي يتميز بها الشخص الذكي اجتماعياً وهي:

- سهولة التكيف وتتمثل في قدرة الفرد على التكيف والانسجام مع أي مجموعة بشرية والتأقلم معها.
- قوة الشخصية: وتتمثل في التصرف الجيد في المواقف الاجتماعية (أم الجليلي و كورات) (١٦) (٢٠٢٢، صفحة

نظرية جيلفورد:

تُعرف بنظرية بُنية العقل أو مُكعب جيلفورد، والذي رفض فكرة وجود عامل عام أو قدرات عقلية أولية.

ويرى بأن الذكاء يتضمن عوامل كثيرة، أي أن للذكاء وجوه مختلفة، وتحتوي على ثلاث أبعاد متداخلة وهي:

- بعد المحتوى: وتتضمن خمس محتويات (السمعي البصري، الرمزي، الدلالي، السلوكي)
- بعد العمليات: وتتمثل في الإجراءات التي تحدث للمحتوى وتتضمن ٥ عمليات (المعرفة، الذاكرة، التقويم، التفكير التقاربي، التفكير التباعدي)
- بعد النواتج وهي ستة أنواع الوحدات، الفئات، العلاقات، النظم، التضمينات، التحولات.

حيث تناول مفهوم الذكاء الاجتماعي، وكان مهتما بدراسة القدرات العقلية، وذلك عن طريق دراسة الارتباطات بين الأصناف المختلفة. حيث طرح نظريته بُنية العقل وأكد على وجود ١٢٠ قدرة.

ومن خلال البحوث التي قام بها، وباستخدام التحليل العاملي، قام بفصل عوامل الذكاء العام عن عوامل الذكاء الاجتماعي، حيث يُمثل المحتوى السلوكي الذكاء الاجتماعي، الذي يحتوي على ٣٠ قدرة من ١٢٠، وبما أن أي نشاط عقلي يتضمن واحدة من كل الأبعاد الثلاثة، فإن الذكاء الاجتماعي يرتبط أيضاً مع الأزواج الممكنة للعمليات الخمس والنتائج الستة.

- يشير المحتوى السلوكي إلى القدرة على إدراك سلوك أو أفعال الإنسان ذاته أو الآخرين.

وتتمثل عوامل الذكاء الاجتماعي الستة في:

- معرفة الوحدات السلوكية كالحروف والأرقام.
- معرفة الفئات السلوكية كالأعداد الزوجية أو الحروف المتحركة.
- معرفة العلاقات السلوكية مثل العشرة ضعف الخمسة.
- معرفة المنظومات السلوكية كنظم الأعداد.
- معرفة التحويلات السلوكية كتغير الخواص الحسية للمواد.
- معرفة المضامين السلوكية كالتوقعات والتنبؤات

منهجية الدراسة

إن منهجية البحث هي الطريقة المتبعة من قبل الباحث من أجل إعداد بحث علمي بشكله الصحيح بحيث يتمكن من ترتيب و تنسيق أفكاره من أجل التوصل لاستنتاجات و لحلول و نتائج صحيحة حول الموضوع الذي تدور حولها الدراسة العلمية.

-المنهجية وطرق البحث.

منهج البحث :

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو الذي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا وتحليلها وتفسيرها واستخلاص التعليمات والاستنباطات منها ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة .

مجتمع البحث

تكون مجتمع الدراسة من جميع إدارة المشاريع وعددهم (١٨) خلال العام الدراسي ٢٠٢٤ / ١٤٤٦).

أدوات البحث :

استبيان الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات : تم إعداد استبيان الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات بهدف التعرف على تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشروعات ، وتكون الاستبيان من (١٢) عبارة و١٨ من الذين اجابو على الاستبيان .

حدود البحث :

- أ- الحدود المكانية : بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد طبق البحث الحالي على أصحاب المشاريع في مناطق العالم .
- ب- الحدود الزمانية : هي الفترة التي تم فيها توزيع الاستبيان على أصحاب المشروعات موضوع الدراسة خلال سنة ١٤٤٦ هـ واستغرقت ستغرق فترة جمع البيانات أسبوع" .

عينة الدراسة :

قمت باختيار عينة من مجتمع الدراسة تكونت من (١٨) اداري من المشاريع ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

تحليل البيانات الأحصائية :

صدق الاستبيان :

يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه .

صدق الاتساق الداخلي :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
١	٠.٨٣٧	٠.٠١	١١	٠.٩٥٦	٠.٠١
٢	٠.٧٩٦	٠.٠١	١٢	٠.٨٦٤	٠.٠١
٣	٠.٦١٧	٠.٠٥	١٣	٠.٧٥٨	٠.٠١

٤	٠.٧٠٢	٠.٠١	١٤	٠.٨٤٣	٠.٠١
٥	٠.٨٥٧	٠.٠١	١٥	٠.٦٢٧	٠.٠٥
٦	٠.٩١٥	٠.٠١	١٦	٠.٨٨٤	٠.٠١
٧	٠.٨٩٠	٠.٠١	١٧	٠.٨٠١	٠.٠١
٨	٠.٦٠٦	٠.٠٥	١٨	٠.٧١٣	٠.٠١
٩	٠.٦٣٨	٠.٠٥	١٩	٠.٩٢٨	٠.٠١
١٠	٠.٧٦٩	٠.٠١			

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١ - ٠.٠٥) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان .

النتائج :

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص ، و تم حساب الثبات عن طريق :

١. معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢. طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣. جيوتمان Guttman

جدول (٢) قيم معامل الثبات لاستبيان الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع

ثبات استبيان الذكاء الاجتماعي ككل	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
٠.٨٥٣	٠.٩١٤-٠.٨٠٩	٠.٨٤١	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان .

الجدول (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٨	٤٧.١٪ □
	انثى	٩	٥٢.٩٪ □
	المجموع	١٨	١٠٠٪ □
العمر	١٨-١٦	١	٦.٣٪ □
	٢٥-١٩	٧	٤٣.٨٪ □
	٣٠-٢٦	١	٦.٣٪ □
	أعلى من ٣٠	٧	٤٣.٨٪ □
	المجموع	١٨	١٠٠٪ □
	بكالوريوس	٩	٥٢.٩٪ □
المؤهل التعليمي	دبلوم عالي	٣	١٧.٦٪ □
	ماجستير	٤	٢٣.٥٪ □
	دكتورة	١	٥.٩٪ □
	المجموع	١٨	١٠٠٪ □

اما بالنسبة لسؤال الأول وهو يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً اذ ان نسبة كبيرة من هم موافقين اذ بلغت نسبتهم ٦٦.٧٪ □ اما الغير موافقين فقد بلغت نسبتهم ٥.٦٪ □ وهي اقل نسبة اما الذين اجابو بر بما فقد بلغت نسبتهم ٢٧.٨٪ □.

الجدول (٤)

يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً

الفئات	العدد	النسبة المئوية
موافق	١٢	٦٦.٧٪
غير موافق	١	٥.٦٪
ربما	٥	٢٧.٨٪

اما بالنسبة لسؤال الثاني وهو تمتلك الادارة القدرة على قراءة الانفعالات في وجوه الآخرين اذ ان نسبة كبيرة من هم موافقين اذ بلغت نسبتهم ٧٧.٨٪ اما الغير موافقين فقد بلغت نسبتهم ٥.٦٪ وهي اقل نسبة اما الذين اجابو برربما فقد بلغت نسبتهم ١٦.٧٪.

الجدول (٥)

تمتلك الادارك القدرة على قراءة الانفعالات في وجوة الاخرين

الفئات	العدد	النسبة المئوية
موافق	١٤	٧٧.٨٪
غير موافق	١	٥.٦٪
ربما	٣	١٦.٧٪

اما بالنسبة لسؤال الثالث وهو يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء اذ ان نسبة كبيرة من هم موافقين اذ بلغت نسبتهم ٧٧.٨٪ اما الغير موافقين فقد بلغت نسبتهم ٥.٦٪ وهي اقل نسبة اما الذين اجابو برربما فقد بلغت نسبتهم ١٦.٧٪.

الجدول (٦)

يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء

الفئات	العدد	النسبة المئوية
موافق	١٤	٧٧.٨٪
غير موافق	١	٥.٦٪
ربما	٣	١٦.٧٪

اما بالنسبة لسؤال الرابع وهو تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات اذ ان نسبة كبيرة من هم موافقين اذ بلغت نسبتهم ٧٧.٨٪ اما الغير موافقين فقد بلغت نسبتهم ١١.١٪ وهي اقل نسبة اما الذين اجابو برربما فقد بلغت نسبتهم ١١.١٪.

الجدول (٧)

تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات

الفئات	العدد	النسبة المئوية
موافق	١٤	٧٧.٨٪
غير موافق	٢	١١.١٪
ربما	٢	١١.١٪

اما بالنسبة لسؤال الخامس وهو تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال بأسلوب متجدد اذ ان نسبة كبيرة من هم موافقين اذ بلغت نسبتهم ٦١.١٪ اما الغير موافقين فقد بلغت نسبتهم ١١.١٪ وهي اقل نسبة اما الذين اجابو برربما فقد بلغت نسبتهم ٢٧.٨٪.

الجدول (٨)

تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال باسلوب متجدد

الفئات	العدد	النسبة المئوية
موافق	١١	٦١.١٪
غير موافق	٢	١١.١٪
ربما	٥	٢٧.٨٪

اما بالنسبة لسؤال السادس وهو تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل اذ ان نسبة كبيرة من هم موافقين اذ بلغت نسبتهم ٧٦.٥٪ اما الغير موافقين فقد بلغت نسبتهم ٥.٩٪ وهي اقل نسبة اما الذين اجابو بر بما فقد بلغت نسبتهم ١٧.٦٪.

الجدول (٩)

تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل

الفئات	العدد	النسبة المئوية
موافق	١٣	٧٦.٥٪
غير موافق	١	٥.٩٪
ربما	٣	١٧.٦٪

اما بالنسبة لسؤال السابع وهو يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار لمساعدة الآخرين اذ ان نسبة كبيرة من هم موافقين اذ بلغت نسبتهم ٥٠٪ اما الغير موافقين فقد بلغت نسبتهم ١٦.٧٪ وهي اقل نسبة اما الذين اجابو بر بما فقد بلغت نسبتهم ٣٣.٣٪.

الجدول (١٠)

يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار لمساعدة الآخرين

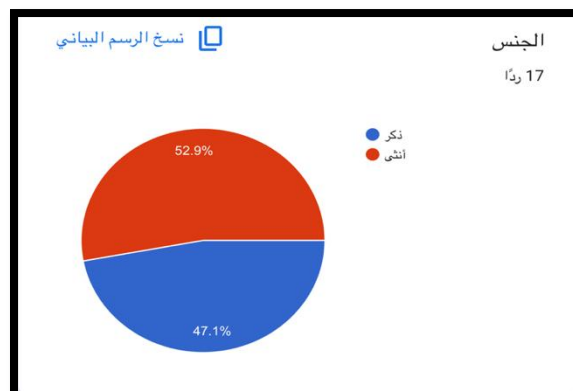
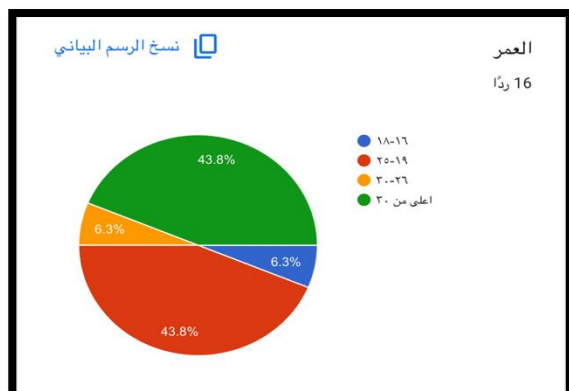
الفئات	العدد	النسبة المئوية
موافق	٩	٥٠٪
غير موافق	٣	١٦.٧٪
ربما	٦	٣٣.٣٪

اما بالنسبة لسؤال الثامن وهو من وجهة نظرك ماهي الاشياء التي تساعد على تخفيف شعور العاملين بالملل من تكرار الإجراءات المتعبة في إنجاز العمل؟ فكانت اجابته مفتوح من وجهة نظر إدارة المشاريع الصغيره اذ ان بعضهم اجاب بالانشطة - تطوير العمل ذاته - توفير بيئة جيدة - استخدام طرق حديثه للعمل مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات- تغيير الأعمال اليومية بشكل دوري - زيادة الدخل او الحوافز المالية - التجديد والتطوير - تنظيم دورات وفعاليات دورية لكسر الروتين بوجود القادة والمسؤولين وفتح مجال للنقاش والفكاهة وخلق روح التواضع والمساواة خارج نطاق العمل - المكافآت التغيير - اشارككم في أجزاء من اهتمامات المنظمه - الرحلات والأنشطة الاجتماعية - ان يكون في مكافآت لتحفيز انجاز العمل - التطور - تنوع طرق العمل - التغيير المستمر في الروتين - التغيير المستمر والفعاليات.

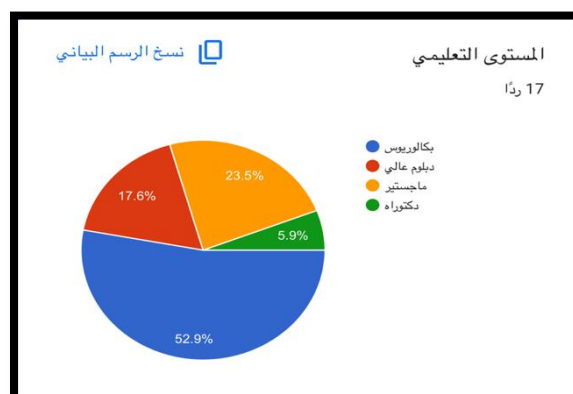
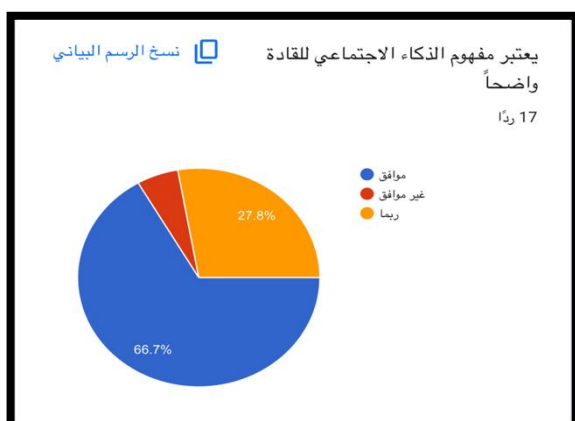
اما بالنسبة لسؤال التاسع وهو ماهي الخطط التي تساعد لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تحدث في العمل؟ فكانت اجابته مفتوح من وجهة نظر إدارة المشاريع الصغيره اذ ان بعضهم اجاب الاستماع للعاملين وعن مشاكلهم - التغيير من جو بيئة العمل - اشارك اعضاء المنظمه والشفافية- توزيع المهام

عمل تقسيمات للموظفين وتقسيمهم- اعتماد أسلوب تواصل واضح بين الموظفين - ان يتم تحليل المشكلة بشكل صحيح - العصف الذهني - الوقاية - مبلغ مالي - منح صلاحيات للمشرفين لاتخاذ اجراءات سريعة قبل تفاقم المشكلة - احتواءها وعلاجها في نفس الوقت بأي طريقة كانت.

نتائج الاستبيان :

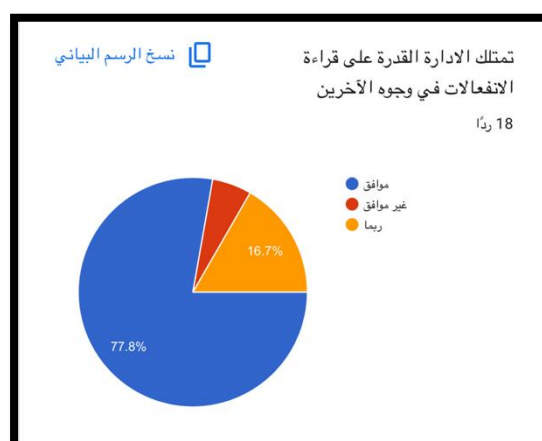
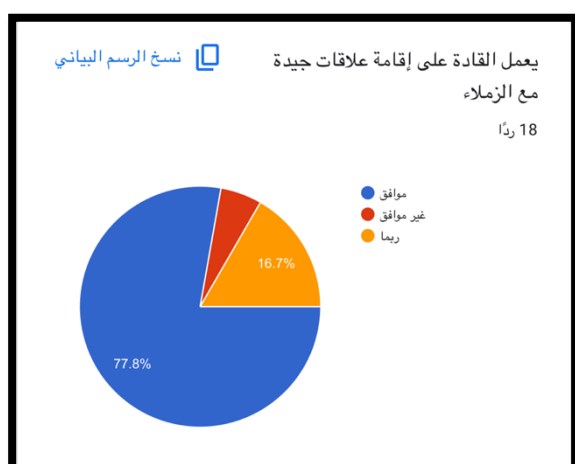


الشكل (١) النسبة المئوية للجنس.



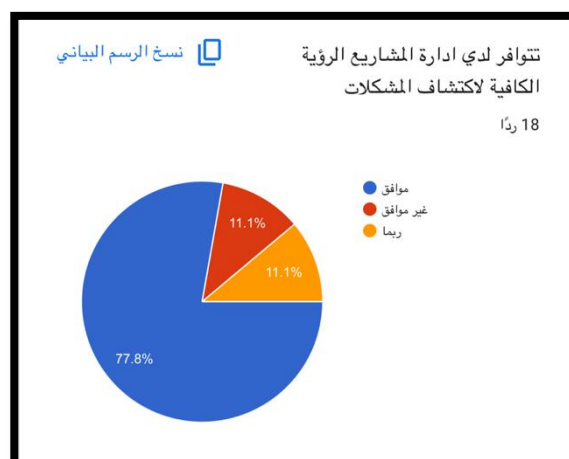
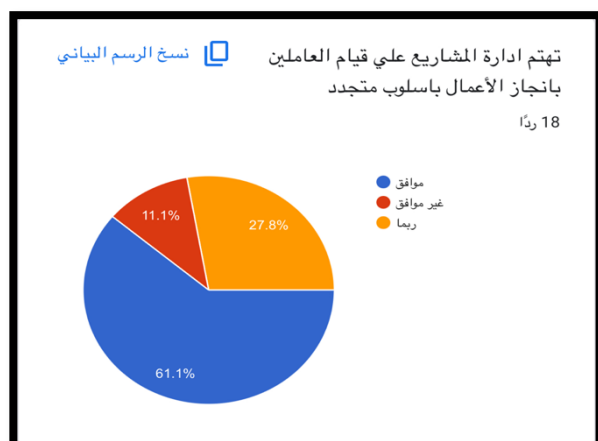
الشكل (٢) النسبة المئوية للعم

الشكل (٤) النسبة المئوية لسؤال (يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً)

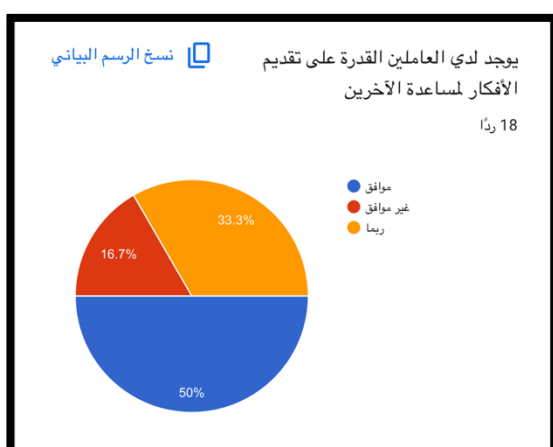
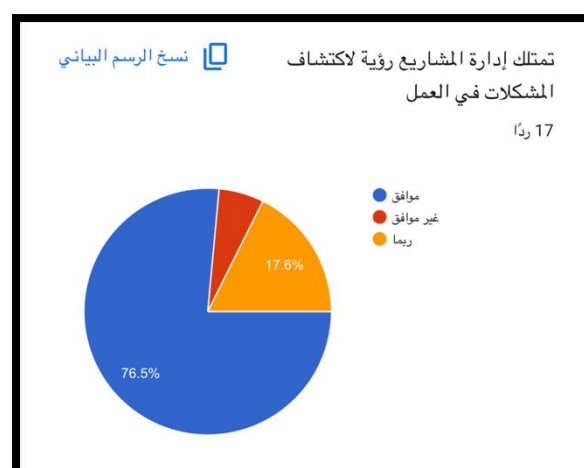


الشكل (٥) النسبة المئوية لسؤال (تمتلك الادارة القدرة على قراءة الانفعالات في وجوه الآخرين).

الشكل (٦) النسبة المئوية لسؤال (يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء)



الشكل (٧) النسبة المئوية لسؤال (تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات)



الشكل (٨) النسبة المئوية لسؤال (تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال باسلوب متجدد).

الشكل (٩) النسبة المئوية لسؤال (تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل).

(١٠) النسبة المئوية لسؤال (يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار المساعدة الآخرين)

-النتائج-

- يختلف الذكاء الاجتماعي عن الذكاء المعرفي على الرغم من عدم وجود اتفاق على تعريف البناء ، الكثيرون أن الذكاء الاجتماعي مرتبط بفهم تفكير الآخرين ومشاعرهم وسلوكياتهم ، والتفاعل معهم بشكل صحيح ، والتصرف بفعالية في المواقف المختلفة.
- ان هناك إقبالاً على إقامة المشروعات من قبل الشباب والخريجين من مختلف التخصصات ، وهذا يدل إمكانية نشر فكرة العمل الحر بين الخريجين وذلك بدفع إيجاد فرص وظيفية ولتحقيق الأمان الوظيفي ، والاستقلالية والمكانة الاجتماعية والثراء مما يزيد مساهمة المشروعات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للفرد والأسرة والمجتمع.
- تمثل المشروعات إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية والباحثين في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية ، وذلك بسبب دورها المحوري في الإنتاج والتشغيل وإدارة الدخل والتقدم التكنولوجي علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول.
- علاقة الذكاء الاجتماعي بسلوك القيادة في فرق أقل وأكثر افتراضية تسلط الحالي الضوء على أهمية الذكاء الاجتماعي والقلق للمهمة في المزيد من المشاريع مقارنة بالمشاريع الأقل شهرة. تشير الدراسات أن الذكاء الاجتماعي لا يهتم في إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات أقل وأكثر افتراضية في الطبيعة، ومن الضروري لمزيد من المشاريع. لا تزال هناك العديد من الأسئلة ، لكن تعزز فهم أهمية الذكاء الاجتماعي في أسلوب القيادة ، وتشير إلى أن الأبحاث المستمرة على هذه الخطوط من المحتمل أن تسفر عن رؤى نظرية جديدة أيضاً كتدخلات عملية لتعزيز إدارة المشاريع الفعالة في كل من المشاريع.

-التوصيات-

بناءً على ما ترتب من نتائج انبثقت عن هذه الدراسة، بما يلي:

- ١- تعزيز الذكاء الاجتماعي لدى القادة:
 - تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية:
 - تطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات الذكاء الاجتماعي لدى القادة، مثل مهارات التواصل الفعال، التعاطف، وحل النزاعات.
 - استخدام أدوات تقييم حديثة:
 - اعتماد أدوات قياس دقيقة لتقييم مستويات الذكاء الاجتماعي لدى القادة بشكل دوري لمعرفة نقاط القوة والضعف والعمل على تحسينها.
- ٢- تحسين استراتيجيات إدارة المشاريع:
 - دمج الذكاء الاجتماعي في خطط إدارة المشاريع:
 - تضمين مهارات الذكاء الاجتماعي كجزء من معايير اختيار قادة المشاريع.
 - بناء فرق عمل متماسكة:
 - تشجيع القادة على استخدام الذكاء الاجتماعي لبناء ثقافة عمل إيجابية وتحفيز الفرق لتحقيق أهداف المشروع بكفاءة.
- ٣- تطوير السياسات التنظيمية:
 - إنشاء بيئة داعمة:
 - تصميم سياسات تنظيمية تدعم التفاعل الاجتماعي الإيجابي وتقلل من النزاعات داخل بيئة العمل.
 - تعزيز التواصل الداخلي:
 - وضع آليات للتواصل الفعال داخل المشاريع، مثل الاجتماعات الدورية وجلسات العصف الذهني.
- ٤- البحث المستقبلي:
 - توسيع نطاق الدراسة:

- إجراء دراسات مماثلة على عينات أكبر وأكثر تنوعاً لفهم تأثير الذكاء الاجتماعي في قطاعات ومجتمعات مختلفة.
- تحليل أبعاد أخرى:
 - استكشاف تأثير الذكاء الاجتماعي على جوانب أخرى من إدارة المشاريع، مثل الابتكار، إدارة المخاطر، وتحسين الجودة.
- ٥- الاستفادة من التكنولوجيا:
 - توظيف التكنولوجيا لتطوير الذكاء الاجتماعي:
 - استخدام تقنيات مثل تطبيقات الذكاء الاصطناعي وأدوات التعلم الإلكتروني لتدريب القادة على تحسين مهاراتهم الاجتماعية.
 - أتمتة التقييم والتغذية الراجعة:
 - تطوير أنظمة إلكترونية لتقييم أداء القادة من منظور الذكاء الاجتماعي بشكل مستمر.
- ٦- التوجيه العملي للمشاريع:
 - تصميم دليل عملي:
 - إعداد دليل عملي للقادة يتضمن استراتيجيات تطبيق الذكاء الاجتماعي في مواقف العمل اليومية.
 - التركيز على القطاعات الحرجة:
 - تطبيق نتائج البحث على قطاعات حساسة، مثل التعليم والصحة، لتقييم فعالية الذكاء الاجتماعي في تحسين إدارة المشاريع في هذه المجالات.
- ٧- تعزيز التعاون الأكاديمي والميداني:
 - شراكات مع المؤسسات:
 - التعاون مع الشركات والمؤسسات لتطبيق التوصيات في بيئات العمل الحقيقية وقياس تأثيرها.
 - إجراء دراسات حالة:
 - استخدام دراسات حالة حية لتقييم أثر الذكاء الاجتماعي على نجاح المشاريع وإيجاد أفضل الممارسات.

المراجع:

-المراجع العربية-

١. أبو عشمه، إبراهيم باسل (٢٠١٥) : الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتهما بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة ، دراسة تجريبية ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الأزهر بغزة ، ٩٩-٨٩.
٢. أبو ناشي ، منى سعيد (٢٠١٦) : الذكاء الشخصي وعلاقته بالذكاء الاجتماعي والذكاء الموضوعي ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، المجلد الرابع عشر ، ٢٢ .
٣. أبو ناعم ، عبد الحميد مصطفى (٢٠١٨) : إدارة المشروعات ، دار الفخر للنشر والتوزيع ، القاهرة.
٤. الحارثي، خديجة حامد محمد (٢٠٢٠) : إدارة التغيير في الأسرة السعودية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى الزوجين ، رسالة ماجستير ، قسم السكن وإدارة المنزل ، كلية التصاميم ، جامعة أم القرى ، ٨٣.
٥. الحربي ، بدر بن فيحان (٢٠١٩) : الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلاب جامعة القصيم ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، ١٨٠.
٦. الدسوقي ، محمد غازي (٢٠١٧) : الذكاء الاجتماعي تحديده وقياسه ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٥٦.
٧. الدماغ ، حنين (٢٠١٨) : دور التمويل في تنمية المشاريع ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، ٧٦.
٨. الرشدي، بنان باني (٢٠٢١) : أساليب التنشئة الوالدية وعلاقتها بمهارات الذكاء الانفعالي في ضوء بعض المتغيرات النفسية لدى طلبة جامعة حائل ، ٣٦-٣٤.

٩. الرحيلي، غسان (٢٠١٩) : دراسة الفروق في الذكاء الوجداني لدى طلبة التعليم المفتوح في جامعة دمشق وفقا لبعض المتغيرات ، مجلة جامعة دمشق ، ٢٧ - ٤٣ .
١٠. - الزهراني ، نورة مسفر عطية (٢٠٢٠) : إدارة المشروعات ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة بمنطقة الباحة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، ٦٨-٥٥ .
١١. السكرانة (٢٠٢١) : المشاريع الصغيرة والريادة ، الأردن ، ١٠٥ .
١٢. السيد ، محمد أبو هاشم (٢٠١٥) : مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلاقي بينها لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين ، جامعة بنها ، مجلة كلية التربية ، المجلد الثامن ، ٧٦ .
١٣. الشهري، سعد محمد علي (٢٠١٧) : الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى، ٧٢-٨٥ .
١٤. الفليت، عودة جميل (٢٠١٨) : المشاريع الصغيرة في قطاع غزة ودورها في التنمية الاقتصادية ، جامعة القدس المفتوحة ، خان يونس ، قطاع غزة ، فلسطين ، ١٣٣ .
١٥. القواسمة، ميسون محمد (٢٠١٥) : واقع حاضرات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية ، جامعة الخليل كلية الدراسات العليا والبحث العلمي قسم إدارة الأعمال ، ٣٣ .
١٦. الكيال ، مختار أحمد (٢٠١٤) : الإسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي وتنظيم الذات في التواء بالأداء المهني للمعلمين والأداء الأكاديمي لطلاب المرحلة الثانوية ، دراسة في نمذجة العلاقة ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٣٢ .
١٧. النمري، أحمد معتوق (٢٠٢٢) : الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ٤٥ .
١٨. حرب ، بيان (٢٠١٩) : دور المشروعات المتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق ، ٨٨ .
١٩. حسنين، جميل عهود طلال (٢٠١٦) : إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بالقدرة الابتكارية لدى المرأة السعودية ، رسالة ماجستير ، قسم السكن وإدارة المنزل ، كلية الفنون والتصميم الداخلي بمكة المكرمة ، جامعة أم القرى ، ١٢٥ .
٢٠. السويسي، أ. (٢٠١٤) معوقات العملية الإرشادية لمستشاري التوجيه المدرسي ببعض ثانويات ولايات الجنوب الشرقي". رسالة ماجستير غير منشورة جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجمهورية الجزائرية، ١٨-٣٤ .
٢١. شامي، ص. (٢٠١٨). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر ، ٤٥-٦٨ .
٢٢. الشرفاع. (٢٠١٩). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية ، ٨٢-١٠٩ .
٢٣. غزة. الشريف، ر. (٢٠٢٠). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الاداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ٤٤ .

-المراجع الأجنبية-

- Ang, R. P., & Goh, D. H. (2010). Cyberbullying among adolescents: The role of affective and cognitive empathy, and gender. *Child Psychiatry: Human Development*, 41, 387-397
- Barney, J., & Felin, T. (2013). What are microfoundations? *The Academy of Management Perspectives*, 27, 138-155
- Baron, R. A., & Markham, G. D. (2000). Beyond social capital: How social skills can enhance entrepreneurs' success. *Academy of Management Executive*, 14, 106-116

Baron, R. A., & Tang, J. (2009). Entrepreneurs' social skills and new venture performance: Mediating mechanisms and

.cultural generality. *Journal of Management*, 35, 282-306

Carr, C. L. (2002). A psychometric evaluation of the expectations, perceptions, and difference scores generated by the IS- Adapted SERVQUAL Instrument. *Decision Sciences*, 33, 281-296

Balthazard, P., Potter, R. E., & Warren, J. (2004). Expertise, extraversion, and group interaction styles as performance indicators in virtual teams. *The Data Base for Advances in Information Systems*, 35(1), 41-64

Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 75, 197

Zhang, Q., & Hao, S. (2022). Construction Project Manager's Emotional Intelligence and Team Role of Team Cohesion and the Moderating Effect of Time. *Frontiers in Psychology*, 13

Effectiveness: The Mediating Kahai, S., Carroll, E., & Jestice, R. (2007). Team collaboration in virtual worlds. *The Data Base for Advances in Information Systems*, 4

Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: the moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*, 47(2), 175-192. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211

الملاحق

الاستبانة

العمر

☐ ١٦-١٨

☐ ١٩-٢٥

☐ ٢٦-٣٠

☐ أعلى من ٣٠

الجنس

☐ ذكر

☐ أنثى

يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

المستوى التعليمي

☐ بكالوريوس

☐ دبلوم عالي

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

تمتلك الإدارة القدرة على قراءة الانفعالات في وجوه الآخرين

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال
باسلوب متجدد

- ☐ موافق
- ☐ غير موافق
- ☐ ربما

تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات

- ☐ موافق
- ☐ غير موافق
- ☐ ربما

من وجهة نظرك ماهي الاشياء التي تساعد على تخفيف
شعور العاملين بالملل من تكرار الإجراءات المتعبة في إنجاز
العمل؟

إجابتك

تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل

- ☐ موافق
- ☐ غير موافق
- ☐ ربما

ماهي الخطط التي تساعد لمواجهة المشكلات التي يمكن أن
تحدث في العمل؟

إجابتك

يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار لمساعدة
الآخرين

- ☐ موافق
- ☐ غير موافق
- ☐ ربما

-الملخص Abstract-

وتحدثت في بحثي هذا عن الذكاء الاجتماعي ودوره في إدارة المشاريع ووضعنا بالبداية مقدمة للبحث ومن ثم وضعنا مشكلة البحث ومن ثم قمنا بوضع اهداف واهمية البحث والنظرية المتبعه في اعداد هذا البحث ومن ثم يأتي الفصل الثاني والذي تحدثنا فيه عن الدراسات السابقة والتعقيب عليها والاطار النظري لدراسة وبعدها يأتي الفصل الثالث والذي كان منهجية البحث وتحدثنا فيه عن منهج البحث وعينة الدراسة وحدود البحث وأدوات الدراسة ومجتمع الدراسة ومن ثم يأتي الفصل الرابع والذي كان فيه النتائج والتوصيات وتحليل البيانات وتكلمنا عن النتائج التي توصلنا لها في نهاية هذا البحث ومن ثم المراجع باللغة العربية والمراجع الأجنبية ومن ثم الملاحق ووضعنا فيها الاستبانة .

In this research, I talked about social intelligence and its role in managing small projects. At the beginning, we put an introduction to the research, then we explained the research problem, then we set the goals and importance of the research and the theory followed in preparing this research. Then comes the second chapter, in which we talked about previous studies and commented on them and the theoretical framework of the study. After that comes the third chapter, which was the research methodology, and in it we talked about the research methodology, the study sample, the research limits, the study tools, and the study community. Then comes the fourth chapter, which contained the results, recommendations, and data analysis. We talked about the results we reached at the end of this research, then the references in Arabic and foreign references, then the appendices, and in them we put the questionnaire.