

أثر الذكاء الاجتماعي على أداء إدارة المشروع:
بالتطبيق على قطاع التعليم العام (المرحلة الثانوية)
في جدة - المملكة العربية السعودية .

اعداد:

رنا أبو بكر سالم باقتادة

2021203583

مشروع التخرج 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني -2024

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين ، تبارك وتعالى ، له الكمال وحده .

والصلاة والسلام على نبيه ورسوله الأمين .

احمد الله الذي بارك لي في وقتي لاتمام هذا البحث بعد رحلة من الجهد والاجتهاد .

كما لايسعني الا ان أخص بأسمى عبارات الشكر والتقدير للدكتورة (منى مصطفى العشري) لما قدمته لنا من نصح ومعرفة وارشاد طيلة انجاز هذا البحث .. جزاها الله عني خير الجزاء .

كما أتقدم بالشكر والامتنان الى والدي ووالدتي ، لغرسهم في حب العلم والمثابرة للحصول عليه .

وكان لهم الفضل لما وصلت اليه ..

فلا املك لهم سوى الدعاء بأن يرحمهما كما ربياني صغيرا ..

ولكل من ساعدني واسدى الي معروفا في سبيل انجازي للبحث فلهم مني جزيل الشكر والتقدير .

الإهداء

يا من أحمل اسمك بكل فخر
يا من أفنقذك كثيرا واشتاق اليك
يا من يرتعش قلبي لذكرك
يا من أودعتني لله .. أهديك هذا البحث
يا أبي ..
وإلى بلسم الشفاء (والدتي الحبيبة شفاء)
إلى زوجي ورفيق دربي .
إلى اخوتي القلوب الطاهرة النقية
إلى ابنائي ثمرة نجاحي وفلذات كبدي .
إلى صديقاتي الاخوة بالروح والقلب ، نعم الأصدقاء..

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والكفاءات القيادية لإدارة المشروع لدى قادة المؤسسات التربوية .

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة ، حيث تم استخدام قطاع التعليم وتضمن عددهم 36 شخص . وتم تطبيق الدراسة على عينة الدراسة المكونة من 36 شخص من المعلمين والاداريين في قطاع التعليم في مدينة جدة ، المملكة العربية السعودية .

النتائج:

أظهرت الدراسة النتائج التالية :

1. أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى قادة المؤسسات التربوية هو مستوى متوسط، ما عدا بعد الذات الاجتماعية والتي كان المستوى عال .

2. الكفاءة القيادية الأكثر توافرا لدى قادة المؤسسات التربوية هي

كفاءة القيادة إلى التغيير، ثم كفاءة قيادة الموظفين وتطوير قدراتهم على الترتيب .

3. وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والكفاءات القيادية لقادة المؤسسات التعليمية .

المساهمة النظرية :

تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين (الذكاء الاجتماعي و أداء إدارة المشروع)

التطبيقات والأهمية:

تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في قطاع التعليم حول أهمية تطبيق مهارات الذكاء الاجتماعي وعلاقته بتحسين جودة أداء إدارة المشروع والرفع من مستواها .

الكلمات المفتاحية:

(الذكاء الاجتماعي – الكفاءة القيادية – إدارة المشروع)

Study Abstract

Objective:

This study aims to explore the relationship between social intelligence and leadership competencies in project management among leaders of educational institutions.

Study Methodology:

The researcher employed a descriptive analytical approach, targeting a sample of 36 individuals from the education sector, including both teachers and administrators in Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia.

Results:

1. Social intelligence among educational leaders was generally at an average level, with the exception of the social self dimension, which was high.
2. The most prevalent leadership competency among these leaders was the ability to lead change, followed by competencies in leading employees and developing their capabilities.
3. A significant correlation was found between social intelligence and leadership competencies among educational leaders.

Theoretical Contribution:

This study enriches the literature by examining the relationship between social intelligence and leadership effectiveness in project management contexts.

Applications and Importance:

The findings highlight the importance of integrating social intelligence skills into leadership development programs to enhance project management performance and overall quality within educational institutions.

Keywords:

Social intelligence, Leadership competencies, Project management

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
4	الجداول.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
11	1.2. مشكلة الدراسة.....
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
12	1.5. أهداف الدراسة.....
13	1.6. فرضيات الدراسة.....
13	1.7. نموذج الدراسة.....
14	1.8. الدراسة الميدانية.....
14	1.9. مخطط المشروع.....
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
16	2.1. المقدمة:.....
17	2.2. المتغير المستقل.....
23	2.3. المتغير التابع.....
26	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
31	2.5. الخاتمة.....
33	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
34	3.1. المقدمة.....
34	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
35	3.3. تصميم البحث.....
36	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
37	3.5. طريقة جمع البيانات.....

39	3.6. أنواع البيانات.....
39	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
40	3.8. الخاتمة.....
41	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
42	4.1. المقدمة.....
43	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
46	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
50	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
54	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
55	4.6. الخاتمة.....
56	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
57	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
57	5.2. توصيات الدراسة:.....
58	5.3. الخاتمة:.....
59	قائمة المراجع.....
62	الملاحق.....

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة (الباحث, 2024)	13
2	مخطط المشروع (الباحث, 2024)	14
3	تصميم البحث (بصلة البحث) (الباحث, 2024)	35
4	اختيار فرضية البحث (الباحث, 2024)	55

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	مجتمع البحث (الباحث, 2024)	36
2	عينة البحث (الباحث, 2024)	36
3	المقياس المستخدم للمتغير المستقل (أبو هاشم, 2008)	37
4	المقياس المستخدم للمتغير التابع (عمر سعود, 2019)	38
5	توصيف عينة البحث (الباحث, 2024)	42
6	قياس الصدق التقاربي للاستنباطية (الباحث, 2024)	47
7	ثبات أداة الدراسة (الباحث, 2024)	49
8	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الباحث, 2024)	50
9	نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الباحث, 2024)	51
10	Inter-Item Correlation Matrix (الباحث, 2024)	52
11	Inter-Item Correlation Matrix (الباحث, 2024)	52
12	اختبار فرضيات البحث (الباحث, 2024)	53
13	Model summary (الباحث, 2024)	54
14	ANNOVA (الباحث, 2024)	54
15	Coefficients (الباحث, 2024)	54
16	أسئلة الاستبيان للمتغير الأول (الباحث, 2024)	65
17	أسئلة الاستبيان للمتغير الثاني (الباحث, 2024)	66

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تسود العلاقات الاجتماعية جميع جوانب الحياة كنتاج للتفاعل البشري بين الأفراد في المواقف الشخصية والمهنية، وتؤدي القدرة على التفاعل الإيجابي مع الآخرين دوراً محورياً في نجاح الفرد أو فشله في الحياة الاجتماعية والمهنية، فالفرد لا يحيا في فراغ ، وإنما يعيش في مجتمع يتفاعل معه، ويؤثر فيه ويتأثر به.

حيث يصنف الذكاء الاجتماعي (social intelling) القدرة البشرية الحصرية على التنقل والتفاوض في العلاقات الاجتماعية المعقدة والبيئات المختلفة بفعالية .

ويرى الباحث الاجتماعي (honeywill, 2019) ان الذكاء الاجتماعي هو حسيطة مجموع الوعي النفسي والاجتماعي، والمعتقدات الاجتماعية ، والمواقف المتطورة ، والقدرات ، والادارة في التغيير الاجتماعي المعقد .

فالذكاء الاجتماعي هو قدرة الشخص على فهم بيئته تماماً والتصرف بشكل ملائم لسلوك ناجح اجتماعياً.

وقد صنف كلاً من (Mayer & Salovey, 1993) الذكاء الاجتماعي إلى نوعين :

الأول : هو الذكاء الدافعي . ويتضمن فهم الدوافع مثل الحاجة إلى التحصيل ، والإنجاز ، والانتماء ، بالإضافة إلى فهم المعرفة الضمنية المرتبطة بتلك الدوافع، ووضع الأهداف .

والثاني : هو الذكاء الوجداني ويتضمن التعرف على الإنفعال، والتفكير المنطقي باستخدام المعلومات الوجدانية ، ومعالجة المعلومات المرتبطة بالوجدان . كأحد جوانب القدرة العامة على حل المشكلات .

وأظهرت نتائج دراسة (Kobe et al., 2001)

أن الذكاء الوجداني والاجتماعي تركيب متداخل ويؤكد ذلك وجود ارتباط موجب بينهما .

ويضيف (Liff , 2003) أن الذكاء الاجتماعي يشتمل على ستة مكونات

. هي الوعي بالذات ، والدفاع عن الذات ، وتحديد الأهداف ، ومراقبة الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. بينما يرى (Goleman , 2006) أن هناك مكونين للذكاء الاجتماعي ؛

هما الوعي الاجتماعي ويشمل (التعاطف وأساليب الصداقة، والمعرفة الاجتماعية) .

والوسيلة الاجتماعية ويشمل (تقديم الذات، والتأثير الاجتماعي ، والقلق الاجتماعي).

وتظهر أهمية الذكاء الاجتماعي في النظر إلى أحوال الناس، والإقدام على إصدار الأحكام ومعرفة طبيعة البشر، وطبائع العلاقات الاجتماعية المتشابهة (أحمد, 2003) .

وتأتي القدرات العقلية والتي تسمى بالذكاءات المتعددة ومنها الذكاء الاجتماعي في مقدمة هذه الموصفات ،

حيث يعتبر الذكاء الاجتماعي أحد المفاهيم الحديثة في علم النفس، ويعتبر العالم (Thorndike, 1920) من أوائل علماء النفس الذين ناقشوا هذا النوع من الذكاء ويرى أن الذكاء الاجتماعي هو أحد مكونات الذكاء العام.

وصنف (Thorndike, 1920) الذكاء إلى ثلاث فئات: الذكاء الميكانيكي ويشير إلى التفاعل مع الأشياء المادية،

بينما يمثل الذكاء المجرد أداء الفرد المتعلق بفهم الأفكار ،

والذكاء الاجتماعي يرتبط بالذكاء .

فالذكاء الاجتماعي يمثل أهمية قصوى في تحقيق ذلك حيث أنه يساعد الفرد على بلوغ أرقى مستويات الأداء الوظيفي في كافة أوجه العمل داخل المؤسسة، كما أنه يزود القائد بمزيد من المرونة والقابلية للتغييرات التي تحدث داخل البيئة المحيطة، والقدرة على إدارة المشاريع بشكل أدق أشمل.

ويساعد في إدارة الانفعالات الذاتية للأفراد، وخلق بيئة إيجابية ، وبالتالي تقليل السلوكيات العكسية .

هذا ويرتبط الذكاء الاجتماعي بشكل وثيق بالدافعية والتحفيز الذي له علاقة بالسلوك التحفيزي فالأفراد الذين يحافظوا على نظرة تفاؤلية يستطيعون تجاوز الأثر السلبي للانهايار والإحباط والإجهاد (Li & LawK, 2008).

وبما أن المدارس هي المؤسسات التعليمية المسؤولة عن إعداد الطلاب وتزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد على الانخراط في الحياة المستقبلية. فإنه من الضروري إعطاء المدارس جُل الاهتمام .
إذ تلعب إدارة المدارس الأساسية ومعلميها الدور الأكبر في حياة الطالب .
وهذا يتطلب إدارة ذات مواصفات خاصة للقيام بهذا الدور .

كما أن الذكاء الاجتماعي يلعب دوراً مهماً لدى مديري المدارس ؛ من خلال كسب تعاون الآخرين، حيث يساهم الذكاء الاجتماعي في مساعدة قادة المدارس على فهم المواقف وتفسير سلوكيات الآخرين وفقاً لأهدافهم. كما يتيح للآخرين تفسير أفكار القائد ، وصياغة آرائه ، وتوصيل المعلومات بدقة وسلاسة ، وتوضيح آرائه وأفعاله (أمل علام، 2012).

ويرى الباحث أن الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس يشكل اللبنة الأساسية لنجاحهم في الإدارة ، واستثمار كافة قدرات وإمكانات العاملين في المدرسة، وضرورة بناء علاقات اجتماعية بين جميع الموظفين مبنية على احترام الآراء وإبداء الرأي والصدق وغيرها ، إذ انها جميعها مهارات تتعلق بالذكاء الاجتماعي (أبو فروة، 2017).
كما بينت الدراسات أن معرفة درجة الذكاء الاجتماعي لدى الفرد تساعد في تشخيص بعض جوانب القصور والاضطراب التي تعوق توافقهم الشخصي والاجتماعي ،

حيث ان الذكاء الاجتماعي ضروري للتعامل الناجح مع مواقف المواجهة مع الآخرين، فالمعلم الذي يفهم ويقدر الذكاء الذي يمتلكه كل طالب، يجتهد في تعديل أسلوبه وطريقته بما يتناسب مع مستوى ذكاء هؤلاء الطلاب ،

كمثال : الفرق بين البائع الماهر وغير الماهر إلى قدرة كل منهما على فهم احتياجات عملائه ، وقدرته على التعامل البناء معهم، وإقناعهم . (كتاب الموسوعة، 2013) .

كما أظهرت الدراسات أن استخدام الذكاء الاجتماعي في عملية التعليم يؤدي إلى زيادة تحقيق الذات، والقدرة على حل المشكلات، والتحصيل الأكاديمي ، والانجاز الملحوظ في ادارة المشروع بشكل جيد .
ولكي يستطيع قادة المدارس مواجهه التحديات والصعوبات والنجاح في حلها ، وامتلاك القدرة على البقاء مع جميع عناصر العملية التعليمية على درجة من تماس والانسجام ،

كان لابد من تمتع قادة المدارس بشخصية قيادية وذكاء اجتماعياً يساعدهم في ادارة الذات ، وإيجاد علاقات اجتماعية ناجحة مع المجتمع المحلي والذي يساهم في خلق بيئة تعليمية مريحة لكافة العناصر (الشخانة، 2020) .
وهناك صلة بين الذكاء الاجتماعي والنجاح في القيادة، فالذكاء يجعل لدى القائد بعدا تصوريا يتعرف من خلاله المشكلات ويستطيع مواجهتها، كذلك الذكاء الاجتماعي يمد الفرد بسرعة البديهة والفطنة ومواجهة الأمور بحزم، ومن هنا فان على قائد المدرسة أن يمتلك مهارات معرفية واسعة في علم النفس وأصول التربية كي يستطيع أن يساير الطابع البشرية التي يتعامل معها لان الإدارة تتطلب باستمرار التعامل مع البشر على كافة مستوياتهم سواء داخل المدرسة ، أم على مستوى المجتمع المحلي بكافة مؤسساته والعاملين فيه (الكابد، 2008) .

هذه المهمة تتطلب من قائد المدرسة بصفته قائدا للعلاقات الاجتماعية أن يكون مطلعاً بعمق في الطابع البشرية ويستطيع توجيه تلك العلاقات الاجتماعية بطريقة مدروسة ومحددة لتفعيل العملية التربوية .

تعد المدارس مجتمعا تربويا تظهر فيه أنواع متعددة من المواقف وتنشط بداخلها صور مختلفة من التفاعل وتتضح بين أفرادها أشكال متنوعة من العلاقات، وهي تهدف إلى تزويد طلابها بالخبرات ، والمهارات ، والقيم الاجتماعية التي تساهم في تكوين الشخصية السوية (الراشد، 1988) .

ويشير (حسين، 2006) إلى أن امتلاك المدير لمهارات الذكاء الاجتماعي تزوده بالقدرة على إدراك أهمية المناخ المحيط وضرورة الانفتاح عليه والتعامل معه، باعتباره مصدرا للموارد المختلفة، واستيعاب التكنولوجيا الجديدة والمتجددة وتوظيفها بكفاءة لتحقيق مزيد من التفوق والتميز، والعمل على تنمية العمل الجماعي وروح الفريق والاتصال والتواصل، والسلوك والقوة الحسنة .

كما تلعب المهارات الفنية والذكاء الاجتماعي دورا بارزا في نجاح القائد في العمل وادارة المشاريع .

1.2. مشكلة الدراسة

بما أن قادة المدارس هم الركيزة الأولى والأهم والمحرك لجميع العناصر التعليمية ، فنجاح العملية التعليمية أو فشلها يعود بالمقام الأول على هؤلاء القادة ، برزت مشكلة البحث .

(هوش وخميس , 2021) .

وبجانب التحديات والصعوبات التي قد تواجههم ومدى علاقتها بالالتزام الوظيفي ، كان لابد من تمتعهم بشخصية قيادية وذكاء اجتماعيًا يساعدهم في إدارة الذات وإيجاد علاقات اجتماعية ناجحة مع المجتمع تمكنهم من انجاز مشاريعهم بجودة عالية (الشخايبه , 2020) .

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

فإنه لندرة البحوث والدراسات التي ربطت بين الذكاء الاجتماعي وأهميته في إدارة المشاريع خاصة في نطاق التعليم . تم البحث فيه لإستنباط ماله من دور فعال .

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

حتى ندرك أهمية هذا النوع من الذكاء بين القادة ليتسنى لهم العمل بشكل متقن ، وأكثر كفاءة . ومن هنا تأتي هذه الدراسة للإجابة على سؤالها الرئيسي وهو

ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى قادة المدارس الثانوية وأثره في إدارة المشروع التعليمي ؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث في توضيح أهمية الذكاء الاجتماعي ، وسد الفجوات في بيانات العمل والمحصورة على قطاع التعليم في هذا البحث ، وتحسين أداء القادة .
وتهدف الدراسة الى مايلي :

1.3.1. على المستوى النظري:

ساعدت هذه الدراسة على فهم كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض، وكيفية تأثير ذلك على المشاريع . بفضل الذكاء الاجتماعي، يمكن للأشخاص أن يكونوا أكثر فعالية في التواصل والتعاون، وبناء علاقات قوية وصحية مع الآخرين. كما يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد في فهم وتحليل المواقف . بالتالي، يمكن القول أن الذكاء الاجتماعي له تأثير كبير على نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف المشترك (Alenezi et al. ,2020) .

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

ستوفر هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة في الحياة اليومية وأيضًا في المشاريع. يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد في بناء فرق عمل قوية ومتناغمة، حيث يتمتع الأفراد بقدرة على فهم احتياجات بعضهم البعض والتواصل بفعالية. يمكن للذكاء الاجتماعي أيضًا أن يساهم في تعزيز التعاون وحل المشكلات بشكل فعال، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل في المشاريع، بالإضافة إلى ذلك يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد في بناء علاقات قوية (مصطفى ,1998).

1.4. أسئلة الدراسة

- ما علاقة الذكاء الاجتماعي بالقيادة والادارة ؟
- ما مدى تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشروع ؟
- ما الفرق في مستوى الذكاء الاجتماعي تبعاً لمجال المشروعات (انتاجي , فني , حرفي) ؟
- هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن جودة المشروع ؟
- ما الفرق في مستوى الذكاء الاجتماعي على ضوء متغير النوع (ذكر , أنثى) ؟

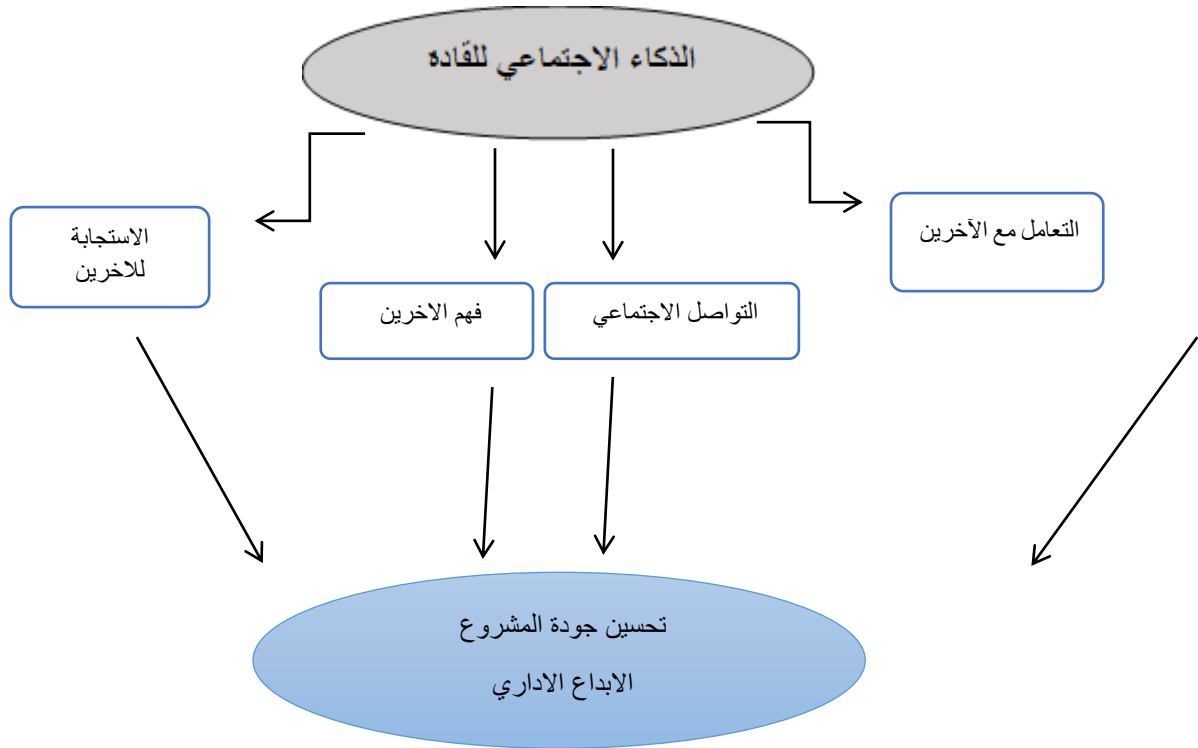
1.5. أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة الى إلقاء الضوء على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى قادة المدارس الثانوية بجدة .
- الكشف عن الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة وفقا لمتغير (العمر , المؤهل العلمي , سنوات الخبرة , الدورات التدريبية) .
- الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وادارة المشروع .

1.6. فرضيات الدراسة

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد العينة في ادارة المشروع وفقاً لمتغيرات الدراسة .
- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان الذكاء الاجتماعي واستبيان ادارة المشاريع .
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية تبين أهمية الذكاء الاجتماعي على تحسين جودة المشروع .

1.7. نموذج الدراسة



تم تصميمها بواسطة الباحث (الشكل 1)

1.8. الدراسة الميدانية

ستبحث هذه الدراسة المسحية في قطاع التعليم (المرحلة الثانوية) بمنطقة مكة المكرمة وتحديدًا مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية .

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة .



تم تصميمها بواسطة الباحث (الشكل 2)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

لما للبحث من أهمية في توسيع المعرفة وفهم العالم من حولنا. حيث انه يساعد في اكتشاف الحقائق وتحليلها، كما يساعد في تطوير التقنيات والمنتجات، وتحقيق التقدم في مختلف المجالات العلمية والعملية. ويتم من خلاله حل المشكلات، وتحسين جودة الحياة والأعمال ، إضافة إلى العمل على تطوير المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.

كما يعتبر البحث أساسياً في تقدم البشرية على جميع الأصعدة.

من حيث توسيع المعرفة واكتشاف الحقائق وتوسيع الفهم من حولنا، بالإضافة الى تطوير التقنيات والمنتجات والعمل على حل المشكلات والتوجيه نحو حلول مبتكرة لمشاكل عدة قد تكون غالباً معقدة ، وتطوير المعرفة والتقنيات حيث يسهم البحث في تطوير المعرفة والفهم العلمي، بالإضافة إلى تطوير التقنيات والأدوات التي يمكن أن تسهم في تحسين حياة البشر وبيئتهم. وتعزيز التقدم والتطور وتعزيز التفاعل الاجتماعي والثقافي في توسيع آفاق الفهم والتفاعل الاجتماعي والثقافي بين الأفراد والمجتمعات المختلفة، مما يعزز التسامح والتعاون العالمي.

كما يمكن للبحث أن يفتح آفاقاً جديدة للتطور الاقتصادي ويسهم في خلق فرص عمل وتحسين مستوى المعيشة. ويمكن ذكر كيف أن البحث السابق قد ترك فراغات في المعرفة أو تحتاج النتائج السابقة إلى مزيد من التوضيح أو التحليل. وايضا يمكن التطرق إلى أهمية البحث من الناحية العلمية وكيف أن نتائجها قد تسهم في فهم أعمق لظواهر معينة أو في تطوير تقنيات جديدة. كما يمكن التحدث عن الأثر المحتمل لهذا البحث على المجتمع والعالم بشكل عام. الهدف والأهداف: يمكن تحديد الهدف الرئيسي للبحث والأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال هذا البحث. الإطار النظري: يمكن توضيح الإطار النظري الذي يقوم عليه البحث وكيف أن البحث يسعى لتوسيع هذا الإطار أو تحديده بشكل أعمق.

النتائج المتوقعة: يمكن الإشارة إلى النتائج المتوقعة من البحث وكيف أنها قد تساهم في حل المشكلة المعروفة أو في توسيع فهمنا للموضوع المعين.

يركز هذا البحث على معرفة أثر الذكاء الاجتماعي على ادارة المشروع في قطاع التعليم العام .

وكيف يمكن ان يؤثر الذكاء الاجتماعي على تحسين ادارة المشروع في هذا السياق .

وقد تسهم الدراسات السابقة في إمداد البحث بالأسس النظرية والمنهجية والمفاهيم العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة والوقوف على أهم العناصر التي يتمحور حولها مضمون الدراسة، وكذلك صياغة المشكلات ، والتعرف إلى الأساليب والاجراءات الواجب اتباعها ، وأهم النتائج والتوصيات التي توصلت لها هذه الدراسات، وقد استعرضت الباحثة بعض الدراسات السابقة التي أمكن مراجعتها والاستفادة منها ، والغرض الأساسي من الإطلاع عليها وهو التعرف على أهم الموضوعات التي تناولها الباحثون والكتاب ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية فيما يتعلق بالدراسات المرتبطة بالذكاء الاجتماعي للقيادة .

فهدفت دراسة (Hou et al, 2013) توضيح أهمية اثار الحوافز الفردية والذكاء الاجتماعي على نوايا تقاسم المعرفة الضمنية والصريحة للعاملين من خلال العاملين المتميزين .

وتوصلت إلى أن تأثير الحوافز التنظيمية على زيادة نوايا تقاسم المعرفة الضمنية والصريحة من أجل زيادة هذه المعرفة قليل جدا وذو تأثير سلبي إذ أن تأثيرها مؤقت وسرعان ما يزول على خلاف ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه حيث تسعى لتحقيق تقاسم معرفة ضمنية دائم.

كما أن هناك وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي والذكاء التنظيمي لصياغة استراتيجية ذكية خاصة بإدارة علاقات العملاء وتوصلت إلى أن الشركة تأخذ بنظر الاعتبار رضا الزبائن التي تتعامل معهم وولائهم من أجل معاودة تكرار شرائهم من منتجاتها، وأن هناك تفاوت لأدوات أنظمة ذكاء الأعمال ، ودراية في كيفية دفعهم للقيام بالعمل المطلوب واكتساب المهارات، والسعي لتحقيق نتائج عمل جيدة، وذلك من خلال الاهتمام بمكان العمل، وتوفير مستلزماته، وإيجاد روح الحماس داخل المنظمة، عن طريق خلق ثقافة تنظيمية قوية.

ودراسة (الوكيل، 2016) هدفت إلى التعرف على أهم سمات وخصائص رأس المال الفكري ، والتعرف على العوامل الحرجة المؤثرة على نجاح دور القيادة التحويلية في تنمية رأس المال الفكري للشركات ، وتوصلت إلى أن العوامل التي تستطيع القيادة التحويلية تنمية ورفع كفاءة رأس المال الفكري .

كما توصلت الدراسات السابقة إلى أن الذكاء الاجتماعي له دور هام على القيادة التحويلية ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الإبداع والذكاء الوجداني والاجتماعي ، ووجود علاقة بين مستوى الإبداع والأسلوب المعرفي). ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، وما تطرقت إليه من موضوعات، فإن استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال ذات أهمية كبرى .

ونظراً لتعدد الشركات والمؤسسات واختلافها من حيث طبيعة عملها وأنشطتها وطريقة إدارتها، إلا أنها تتفق بشكل أو باخر في أهدافها فتجدهم جميعاً يهدفون إلى تحقيق الربح وزيادة شهرة ونجاح المؤسسة ولن يتم ذلك بدون وجود قدر كبير من التفاهم بين الموظفين ومديرهم . ويوجد بعض الموظفين صعوبة بالتعامل مع مديرهم . لذا يمكن القول ان البحث العلمي يشكل الركيزة الأساسية للتطور والتقدم الشامل ، كما أنه يبرز أهمية البحث وتوجيه القارئ نحو فهم أعمق للموضوع المدروس .

2.2. المتغير المستقل الذكاء الاجتماعي :

يوصف الذكاء الاجتماعي على أنه القدرة البشرية الحصرية على التنقل والتفاوض في العلاقات الاجتماعية المعقدة والبيئات المختلفة بفعالية.

يعتقد الطبيب النفسي والأستاذ في «كلية الاقتصاد بلندن» نيكولاس همفري، بأن الذكاء الاجتماعي أو خصوصية حياتنا النوعية هي التي تجعل البشر على ما هم عليه، بدلاً من ذكائنا الكمي – وعلى سبيل المثال ما يشبهه بأن تكون إنساناً يعيش في قلب حاضر مدرك، محاط بروائح ومذاقات وأحاسيس والاستشعار بأنك كيان ميتافيزيقي استثنائي بخصائص تكاد تبدو أنها تنتمي إلى العالم المادي.

ويرى الباحث الاجتماعي «هونيول روس» أن الذكاء الاجتماعي هو حسيطة مجموع الوعي النفسي والاجتماعي والمعتقدات الاجتماعية والمواقف المتطورة والقدرات والإرادة لإدارة التغيير الاجتماعي المعقد.

والشخص الذي يمتلك حاصل ذكاء اجتماعي مرتفع (SQ) لا يكون أفضل ولا أسوأ من شخص يمتلك حاصل اجتماعي منخفض، فهما فقط يمتلكان مواقف وآمالاً ومصالحاً ورغبات مختلفة.

والذكاء الاجتماعي وفقاً للتعريف الأصلي «لادوارد ثورنديكي»، هو «القدرة على الفهم والتعامل مع الرجال والنساء والصبيان والبنات، والتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية».

والذكاء الاجتماعي أو الذكاء التفاعلي هو أيضاً مكافئ للتصرف بذكاء في العلاقات ما بين الأشخاص، وهو نوع واحد من أنواع الذكاء المحدد في نظرية «هوارد غاردنر» في الذكاء المتعدد والتي وترتبط ارتباطاً وثيقاً بنظرية العقل. يفيد بعض المؤلفين التعريف بالتعامل فقط مع المعرفة بالأوضاع الاجتماعية، وربما يدعى بشكل أصح الإدراك الاجتماعي أو ذكاء التسويق الاجتماعي والذي يختص بالتوجه في الإعلان النفسي-الاجتماعي، واستراتيجية التسويق وتكتيكاتها.

ووفقاً «لشون فولينو»: الذكاء الاجتماعي هو قدرة الشخص على فهم بيئته تماماً والتصرف بشكل ملائم لسلوك ناجح اجتماعياً.

بدون الذكاء الاجتماعي يتعب الإنسان غاية التعب، ويفقد ثقته في نفسه وفي الناس. فالذكاء الاجتماعي يتطلب العمل والصبر والمجاملة. ويتمثل هذا الذكاء في إمكانية الفرد على التخلص والتخلص من المواقف الحياتية المحرجة وفي إمكانية الشخص على إقناع من حوله والتكيف معهم وفي التخطيط للوصول إلى أهداف الفرد الذاتية.

وقد يخرج الذكاء الاجتماعي إلى معانٍ متعددة فيقال أحياناً إن هذا الشخص دبلوماسي أو «صاحب تكتيك» أي أنه يحاول أن لا يصطدم بالأشخاص ولا يواجههم بما يكرهون وبذلك لا يفقد أحداً من الأطراف .

وقد يبقى في نظر البعض نسبياً بعيداً عن الحقيقة وقولها ، وفي أحيان كثيرة يقترب بصاحبه من التملق والعيب قطعاً ليس بالذكاء الاجتماعي . حيث إن الذكاء الاجتماعي يعتبر كأي وسيلة من وسائل الحياة يمكن استخدامها بالطريق الإيجابي ويمكن أن تستغل بالطريق السلبي.

والذكاء الاجتماعي المحمود، والذي نحبه وندعو إليه، ليس هو الوصلية أو التسلق أو النفاق، فهذه الصفات كاسدة بمقياس الذكاء الاجتماعي نفسه قبل المقياس الأخلاقي والذي هو أساس في الذكاء الاجتماعي الحقيقي، فليس ذكياً من يكسب أشياء وقد خسر نفسه، مهما كسب، فأولئك هم الخاسرون!

ولعلنا لا نجانِب الحقيقة إذا قلنا أن الذكاء الاجتماعي لو استخدم بطريقة صحيحة وفي وقته المناسب فإننا سنحصل على نتائج جيدة من العلاقات غير الحساسة والعلاقات الودية. ولو أوردنا بعض الأمثلة على أساليب هذا الذكاء لوجدنا أن هناك خطأً رفيعاً بين هذا الذكاء وبين الكذب يجب الانتباه إليه لكيلا نفع في شرك الكذب لذلك.

حاصل الذكاء الاجتماعي (SQ)

يؤكد العلم أن فرضية الذكاء الاجتماعي هو التنشئة الاجتماعية المعقدة في السياسة والروايات والعلاقات العائلية والنزاعات والتعاون والتبادل والإيثار. بالمختصر الذكاء الاجتماعي هو القوة التي تقودنا لنمو حجم الدماغ البشري مما جعل لدينا اليوم القدرة على استخدام هذه العقول في ظروف اجتماعية معقدة. فهي حاجة إلى التعايش مع بعضنا وذلك قاد حاجتنا إلى الذكاء. وتسمى هذه الفكرة «فرضية الذكاء الاجتماعي» .

وقال (ستيفن ميثين بروفيسور في التاريخ القديم بجامعة ريدنج) أنه يؤمن أن هناك فترتين أساسيتين لنمو الدماغ الذي يحيط بفرضية الذكاء الاجتماعي.

المرحلة الأولى كانت قبل ما يقارب مليونين سنة عندما كان نمو الدماغ حوالي 50% فانتقل حجمه من ما يقارب 450 سم مكعب إلى أن بلغ حجمه 1,000 سم مكعب وذلك قبل 1.8 مليون سنة.

وقد بدأ علماء الآثار بالتساؤل عندما لاحظوا هذا التغير في القرد: لماذا أصبحت أدمغتهم أكبر وما هو السبب في ازدياد حجمها؟ إن الدماغ لا يزداد حجمه لأي من الأسباب وذلك لأن تكوين نسيج المخ عملية صعبة من الناحية الأيضية وذلك لخدمة غرض مهم.

يؤمن ميثين أن فرضية الذكاء الاجتماعي بادر بازدياد حجم المخ قبل ما يقارب مليونين سنة كان بسبب العيش في مجموعات كبيرة وأكثر تعقيداً فالحاجة إلى مجارة أناس مختلفين في العديد من العلاقات الاجتماعية تتطلب مخ أكبر لفعل ذلك. كما أن الذكاء الاجتماعي أجابنا على ازدياد حجم الدماغ قبل ما يقارب مليونين سنة مضت .

أما الازدياد الثاني لحجم الدماغ حدث ما بين 600,000 و 200,000 سنة مضت، وخلال تلك الفترة وصل الدماغ إلى قدرته الحديثة. أما محاولة تفسير الازدياد الثاني لحجم الدماغ فما زالت صعبة للغاية، ويعتقد البروفيسور ميثين أن ذلك يرتبط بشكل مباشر بتطور اللغة.

فاللغة ربما هي أكثر المهام المعرفية تعقيداً التي نقوم بها. اللغة ترتبط بشكل مباشر بالذكاء الاجتماعي لأننا نستخدم اللغة للتواصل في علاقاتنا الاجتماعية في الغالب.

لذلك كان الذكاء الاجتماعي العامل الحاسم في الازدياد في حجم الدماغ فكان هناك مشاركة في التطور بين المجتمع والتعقيد المعرفي.

ويعتبر الذكاء الاجتماعي اليوم المحور في إدارة التعقيد في كوننا كائنات اجتماعية.

علم الاجتماع التربوي:

هو فرع من فروع علم الاجتماع وهو علم مهم ويعرف بأنه العلم الذي يدرس أثر العمل التربوي في الحياة الاجتماعية، ويدرس كذلك في الوقت نفسه أثر الحياة الاجتماعية في العمل التربوي، أو قد يعرف بأنه العلم الاجتماعي الذي يدرس الظاهرة التربوية في نواحيها المتعددة، وفي إطار تفاعلها مع الواقع الاجتماعي المحيط بالإنسان.

مجالات علم الاجتماع التربوي:

يهتم علم الاجتماع التربوي بمسائل عديدة مثل : إيصال القيم الاجتماعية والثقافية والتربوية كذلك الدينية والوطنية إلى الطفل عن طريق النظام التعليمي.

كما أنه يدرس المحددات الاجتماعية التي تؤثر في تقرير السياسات التربوية وأهداف النظام التعليمي، وكذلك يهتم علم الاجتماع التربوي عن تأثير المؤسسات الاجتماعية في النظام التعليمي، وتأثير العلاقة بين المدرسة والأسرة، في التحصيل

المدرسي للطلاب، أيضاً دور النظام التعليمي في الحراك الاجتماعي، وأثر الأنماط الثقافية السائدة على النظام المدرسي، كذلك التعلم عن طريق جماعات الأقران، والعلاقات بين أفراد تلك الجماعات، ودور التربية في إعداد الناشئة لسوق العمل، والتحليل الاجتماعي لبنية النظام المدرسي والعلاقات السائدة فيه، ودور النظام المدرسي بصفته أداة للسيطرة الاجتماعية والضغط، وإعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة، وتحديد الطبقات الاجتماعية المستفيدة من النظام المدرسي، والتي تطبعه بخصائصها اللغوية والثقافية، وكذلك دور التربية في عمليات التحديث الاجتماعي. يهتم هذا الميدان من علم الاجتماع ببحث الوسائل التربوية التي تؤدي إلى نمو أفضل للشخصية، لأن الأساس في هذا الميدان هو أن التربية عملية تنشئة اجتماعية.

لذا فإن علم الاجتماع التربوي يبحث في وسائل تطبيع الأفراد بحضارة مجتمعهم. والتربية أساساً ظاهرة اجتماعية، يجب أن تدرس في ضوء تأثيرها في الظواهر الاجتماعية الأخرى من سياسية واقتصادية وبيئية وتشريعية، وتأثيرها في المتغيرات الاجتماعية الأخرى من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي.. من هنا أكد الاجتماعيون ضرورة تحليل الدور الذي يقوم به النظام التربوي في علاقته بأجزاء البناء الاجتماعي الديموغرافية أو الاقتصادية أو السياسية، وعلاقته بمثالية المجتمع أو نظراته العامة والإيديولوجيات التي تفعل فيه. ويحتل علم الاجتماع التربوي مكانة خاصة في البلدان التي تعيش مرحلة نقلة حضارية، إذ تجري مجموعة من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، تلك التغيرات التي تستوجب إعادة النظر في مسائل التربية والتعليم وما يتعلق بها من ظواهر اجتماعية تواكب تلك التغيرات وتعمق جذورها.

قبل عقد من الزمن، نشر (جولمان) مقالته المؤثرة للغاية حول الذكاء العاطفي والقيادة. والآن يقوم هوو رئيس مشارك لاتحاد أبحاث الذكاء العاطفي في المنظمات، وبوياتريس، الأستاذ في جامعة كيس ويسترن، بتوسيع مفهوم جولمان الأصلي باستخدام الأبحاث الناشئة حول ما يحدث في الدماغ عندما يتفاعل الناس.

ويقولون إن الذكاء الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الكفاءات الشخصية، المبنية على دوائر عصبية محددة، والتي تلهم الناس ليكونوا فعالين.

يصف المؤلفون كيف تمكن الخلايا العصبية المرآتية في الدماغ الشخص من إعادة إنتاج المشاعر التي يكتشفها في الآخرين، وبالتالي يكون لديه إحساس فوري بالخبرة المشتركة.

الدراسات التنظيمية توثق هذه الظاهرة في سياقات تتراوح بين وجهاً لوجه مواجهة مراجعات الأداء للتفاعلات الشخصية اليومية التي تساعد القائد على الاحتفاظ بالموهب الثمينة.

تشمل الخلايا العصبية الاجتماعية الأخرى الخلايا المغزلية، التي تسمح للقادة باختيار أفضل طريقة للرد بسرعة على شخص ما، والمذبذبات التي تزامن الحركات الجسدية للأشخاص.

يعتقد المؤلفون أن القادة العظماء هم أولئك الذين تستفيد سلوكياتهم بقوة من هذا التعقيد.

يشارك المؤلفون نهجهم في جلسات مكثفة لتقييم الكفاءات السبع التي تميز الذكاء الاجتماعي عن القادة غير الأذكياء اجتماعياً. نصيحتهم المحددة للقادة الذين يحتاجون إلى تعزيز دوائرهم الاجتماعية: اعمل بجد لتغيير سلوكك.

إنهم يتشاركون مثلاً لمدير تنفيذي أصبح أكثر ذكاءً اجتماعياً من خلال تبني برنامج تغيير يشتمل على تقييم 360 درجة، وتدريب مكثف من قبل عالم نفس تنظيمي، وتعاون طويل الأمد مع مرشد.

النتائج:

علاقات أقوى مع كبار المسؤولين والمسؤولين، وأداء أفضل لوحدها، وترقية كبيرة .

إن الذكاء الاجتماعي يرتبط ارتباط وثيق بالمعرفة والذكاء العاطفي ويمكن أن يكون كمرحلة أولى في تطوير أنظمة الذكاء. وقد اكتشفت دراسة بحث علماء النفس للمعرفة الاجتماعية وعلم الأعصاب الاجتماعي أن هناك العديد من الأسس التي تعمل لدى الذكاء الاجتماعي للإنسان.

وقد لخص علماء النفس (نانسي كانتور وجون كيلستورم) أنواع المفاهيم لدى الناس ليتمكنوا من فهم علاقتهم الاجتماعية، على سبيل المثال "ما هو الوضع الذي أنا فيه وما هو نوع هذا الشخص الذي يتحدث معي؟" والقواعد التي تستخدم لرسم الاستدلالات (" مالذي كان يعنيه بذلك؟") وتطبيقات الخطة (مالذي سأفعله حيالها؟") و في الأونة الأخيرة، قام (دانيال جولمان) كاتب العلوم الشعبية برسم على بحث علم الأعصاب الاجتماعي ليقترح أن الذكاء الاجتماعي هو عبارته عن الوعي

الاجتماعي (يشمل التعاطف والتناغم والمعرفة الاجتماعية)، أما التسهيلات الاجتماعية (تشمل: التزامن وعرض الذات والتأثير والقلق)

ويتضمن بحث جولمان الواسع أن علاقاتنا الاجتماعية لها تأثير مباشر على صحتنا الفيزيائية وكل ماكانت العلاقة أعمق كلما كان التأثير أكبر، وقال جولمان أن من بعض التأثيرات الفيزيائية لعلاقتنا على صحتنا هي تأثيرها على تدفق الدم في الجسم، وتأثيرها على التنفس، وتأثيرها على المزاج (مثل التعب والاكتئاب) وحتى تتسبب في نقص قوة جهاز المناعة. و أكد الباحث التربوي (ريموند هـ. هارتجين) أن توفير الفرص للتفاعل الاجتماعي يعزز الذكاء، فالصول الدراسية التقليدية لا تتيح الفرصة للتفاعل السلوك الاجتماعي المعقد.

فبدلاً من وضع الأطفال في أوضاع تقليدية يعامل فيها على أنه متعلم يجب غرس فيه الكثير من المعلومات المعقدة وقد ذكر الباحث ريموند أن قلة من المدراء التربويين اتخذوا هذا الوضع كنقطة بداية لتنمية بيئة المدرسة حيث يمكن أن يزدهر فيها التفاعل الاجتماعي. فإذا اعتمدنا هذا التفكير كنهج لنا واتبعناه سيكون هناك فرصة للأطفال للتواصل اليومي بالتجارب الشخصية من أجل الحرص على تنمية «علم نفس الشخصية».

كما في المدارس اليوم تبني على القليل من هذه المهارات المهمة من أجل الصمود في العالم الحقيقي والتي تسمح بتنميتها. ولأن تنمية مهارات «علم النفس الطبيعي» محدودة في مدارسنا التقليدية فإن الطلاب والخريجين دخلوا سوق العمل فشلوا وأصبحوا غير قادرين على الصمود، بالمقابل الطلاب الذين كان لديهم القدرة على تنمية مهاراتهم كعلم النفس الطبيعي في فصول دراسية متفاوتة الأعمار وفي أوضاع ديمقراطية فهم أكثر ثقة من اقرانهم ذوي المهارات الاجتماعية الأقل. فهم راضين عن أنفسهم ويعلمون ماذا يريدون من الحياة ولديهم المهارات اللازمة لتحقيق ما يطمحون إليه.

فالمسألة هنا هي علم النفس مقابل الذكاء الاجتماعي من منظور منفصل ومختلف، وتشمل المقدمة المناسبة افتراضات معينة عن الهيكل الاجتماعي والوظائف كارتباطها بتعريف الذكاء وسلوكيات المجتمع التي تتقيد بالتوقعات الثقافية التي تؤكد الحقائق المحتملة، لكن لا يوجد أي مطالبات أو تأكيدات فهناك سطحية حقيقة المجتمع يجب أن تحدد وتعين، ينهج هذا المنظور وجهة النظر التي يمكن تعريف الهيكل الاجتماعي بالنصح الذي وجهتان لعملة واحدة: فالنصف الأول نفسي والنصف الآخر اجتماعي للأسف معظم المراجع للذكاء الاجتماعي ترتبط المهارات الاجتماعية الفردية. فلم تذكر أهم نقطة وهي كيف للذكاء الاجتماعي (كالتحدث في مجموعات أو العيش فيها) معالجة معلومات عن العالم ومشاركتها مع الآخرين في نفس المجموعة. فهل هناك هياكل اجتماعية أو أنهم معدين لجمع المعلومات وكشفها للفرد أو المجموعات الأخرى؟،

ولكن السؤال الأهم هو كيف للمجموعات والمجتمعات رسم خريطة للبيئة (سواء البيئية أو الاجتماعية أو الشخصية) في الهيكل الاجتماعي؟.

وكيف لهذا الهيكل أن يكون قادراً على احتواء النظرة العالمية وكشف تلك النظرة للآخرين؟ وكيفية اتخاذ القرارات.

مميزات الذكاء الاجتماعي:

هناك العديد من الصفات التي تميز من يمتلك ذكاء اجتماعياً، ومن أهم هذه الصفات:

- الاستمتاع بصحبة الآخرين.
- مساعدة الأصدقاء الذين لديهم مشكلات.
- الانتماء إلى مجموعات منظمة.
- الاستمتاع بتعليم الآخرين.
- لديه صداقة حميمة مع اثنين أو أكثر، ويحب الآخرين صحبته.
- الاهتمام بالآخرين.
- يبدو جذاباً مشهوراً له شعبية.
- يحب المناقشات الجماعية والاطلاع على وجهات نظر الآخرين وأفكارهم.
- يمكنه التعرف على مشاعر الآخرين.
- يمكنه الانتباه لتغير الحالات المزاجية للآخرين.

- يحب الحصول على آراء الآخرين ويضعها في اعتباره.
- لا يخشى مواجهة الآخرين، يمكنه التفاوض .
- يمكنه التأثير في الآخرين، وتحفيزهم.
- يمكنه عمل مناخ جيد أثناء وجوده.

خطوات لتنمية الذكاء الاجتماعي:

يمكن تقوية الذكاء الاجتماعي بتنمية كل السمات السابقة بأنشطة جماعية ومنها:

- العصف الذهني الجماعي.
- الأنشطة الجماعية المختلفة.
- منح الفرد دور القيادة بعض الوقت.
- تعليم الفرد وتدريبه على المهارات الاجتماعية المختلفة.
- تعليم الفرد مهارات التفاوض وفض النزاعات والتعامل مع الآخرين.
- تعليم الفرد التعاطف، والتعبير عن مشاعره وفهم مشاعر الآخرين.
- تدريب الفرد على القيادة والتخطيط وتحفيز الآخرين.
- حث الفرد على القيام بأنشطة تطوعية جماعية.
- تعليم الفرد كيفية عقد صداقات والحفاظ عليها .

يُعتبر الذكاء الاجتماعي أحد العوامل الرئيسية في نجاح إدارة المشاريع، حيث يمكن أن يؤدي إلى: تحسين التواصل: يمكن لفهم العواطف والتواصل بفعالية مع أفراد الفريق والشركاء المهمين أن يقلل من الخطأ في الاتصال ويعزز فهم الرسائل بشكل أفضل. بناء الفريق: يساعد الذكاء الاجتماعي على بناء جو من التعاون والثقة بين أفراد الفريق، مما يزيد من كفاءة العمل والتأثير الإيجابي على النتائج. إدارة الصراع: يمكن استخدام الذكاء الاجتماعي لتقليل الصراعات داخل الفريق عن طريق فهم مشاعر الأفراد وتوجيه الحوارات نحو حلول بناءة.

تحفيز الفريق: بفهم احتياجات أفراد الفريق وتوجيه جهود التحفيز بشكل فعال، يمكن تحفيز الفريق وزيادة إنتاجيته. تحسين عملية اتخاذ القرارات: يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد على فهم وتقدير آراء ومشاعر الآخرين، مما يساهم في اتخاذ قرارات أكثر استنيرارًا وتوازنًا.

بشكل عام، يمكن القول إن الذكاء الاجتماعي يساعد في بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة، وهو أساسي لنجاح أي مشروع. كما أن الذكاء الاجتماعي يمكن تعريفه على أنه هو القدرة على فهم وتقدير المشاعر والمواقف الاجتماعية للآخرين، والتفاعل معهم بفعالية وبناء علاقات إيجابية.

يتضمن الذكاء الاجتماعي القدرة على التعبير عن المشاعر بشكل صحيح، وفهم مواقف الآخرين وتفسيرها بشكل دقيق، والتعامل مع التوترات وحل النزاعات بشكل بناء.

فهم الذكاء الاجتماعي يمكن أن يساعد في تعزيز العلاقات الشخصية والمهنية، وتحسين التواصل والتفاعل مع الآخرين، مما يؤدي في النهاية إلى الشعور بالرضا والسعادة في الحياة. تطوير الذكاء الاجتماعي يتطلب القدرة على التعلم من التجارب وتحسين مهارات التواصل والتعاطف وحل الصراعات.

ظهرت إستراتيجيات متعددة يمكن استخدامها لتنمية الذكاء الاجتماعي، مثل التعلم التعاوني، ومشاركة الأقران في تنفيذ المهام والمشروعات، ووجود النماذج البشرية، التي تقدم القدوة وتعرض المظاهر الإجرائية للذكاء الاجتماعي التي يمكن أن

يقلدها الآخرون، وتنظيم الألعاب الجماعية، التي تقوم على توزيع الأدوار والمهام والمسؤوليات، تحقيقاً لأهداف مشتركة وغايات عامة.

وقد بينت إحدى الدراسات أن تنمية الذكاء الاجتماعي تكون من خلال تنمية الذاكرة الاجتماعية، وسلوكيات رد الفعل، وتحديد الأهداف، وتنظيم المعرفة، والاستبصار الاجتماعي، وفهم وتفسير التلميحات الاجتماعية، والقلق الاجتماعي، والحكم الاجتماعي، واحترام الذات، والمناخ البيئي.

وفي دراسة أخرى، أمكن تنمية الذكاء الاجتماعي من خلال تنمية الكفاءة الذاتية الاجتماعية، والإدراك الاجتماعي، والمعرفة الاجتماعية. وقُصد بالكفاءة الذاتية الاجتماعية قدرة الفرد على تكوين علاقات ناجحة، واستعداده للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، والاهتمام بالمجتمع والتوافق معه، مع حسن التصرف في المواقف الاجتماعية. وقُصد بالإدراك الاجتماعي، قدرة الفرد على فهم المشاعر والأحاسيس الذاتية للآخرين، من خلال ملاحظته لتعبيرات الوجه، أو السلوك التعبيري.

وقُصد بالمعرفة الاجتماعية، الإلمام بالعادات والتقاليد الاجتماعية، وآداب السلوك العامة، والمعرفة بالقواعد الاجتماعية، والسلوك المناسب في المواقف الاجتماعية المختلفة.

إن الذكاء الاجتماعي يتيح أكبر قدر من التوافق مع البيئة التي يعيش فيها، وجميع الاتجاهات النظرية تربط الذكاء الاجتماعي بالسلوك إذ لا يمكن إلا أن يتم الاستدلال عليه من خلال السلوك الاجتماعي.

وذلك لأن الإنسان يتميز بدرجة من الذكاء الاجتماعي تؤهله للتعمق في أعماق الحياة بأفراحها وأحزانها، والتعامل مع الآخرين بما يحقق رغباته.

وبما أن كل فرد لديه درجة من الذكاء الاجتماعي، فإن بعض الأشخاص لديهم درجة عالية، والبعض الآخر لديهم درجة منخفضة، أو قد يكون ذكائهم متوسطاً.

وتظهر أهمية الذكاء الاجتماعي في النظر إلى أحوال الناس، والاقdam على إصدار الأحكام ومعرفة طبيعة البشر، وطبائع العلاقات الاجتماعية المتشابكة.

وهناك صلة بين الذكاء الاجتماعي والنجاح في القيادة، كذلك الذكاء الاجتماعي يمد الفرد بسرعة البديهة والفطنة ومواجهة الأمور بحزم.

كما أن امتلاك الفرد لمهارات الذكاء الاجتماعي تزوده بالقدرة على إدراك أهمية المناخ المحيط وضرورة الانفتاح عليه والتعامل معه باعتباره مصدراً للموارد المختلفة، واستيعاب التكنولوجيا الجديدة والمتجددة وتوظيفها بكفاءة لتحقيق مزيد من التفوق والتميز والعمل على تنمية العمل الجماعي وروح الفريق والاتصال والتواصل، والسلوك والقوة الحسنة.

ولذلك يصبح كل فرد أكثر نجاحاً إذا أمكن توجيهه إلى المهنة التي تتناسب مع ذكائه الاجتماعي.

كما أثبتت الدراسات أن معرفة درجة الذكاء الاجتماعي للفرد يساعد في تشخيص بعض أوجه القصور والاضطرابات التي يعاني منها بعض الطلاب والموظفين التي تعيق توافقهم الشخصي والاجتماعي.

ومن هنا نجد أن الذكاء الاجتماعي مهم وضروري في التوجيه والاختيار المهني للأفراد، وكذلك في الإرشاد والعلاج.

الذكاء الاجتماعي ضروري للتعامل الناجح مع مواقف المواجهة مع الآخرين.

كما يساعد في تعديل أسلوب الفرد وطريقته لجعلها أكثر جدارة بالثناء.

كما أنه يلعب دوراً بارزاً في نجاح القائد في العمل، فالذكاء الاجتماعي يمثل أهمية قصوى في تحقيق ذلك حيث يساعد المدير على بلوغ أرقى مستويات الأداء الوظيفي.

هذا ويرتبط الذكاء الاجتماعي بشكل وثيق بالدافعية والتحفيز الذي له علاقة بالسلوك التحفيزي.

2.3. المتغير التابع أداء إدارة المشروع :

تعرف إدارة المشاريع بأنها عملية تنظيم وإدارة الموارد المتاحة (البشرية والمالية)، واستغلالها استغلالاً أمثل وتسخيرها لإنجاز مشروع ما بجودة وكفاءة عالية.

حيث تتكون إدارة المشاريع من مجموعة من العناصر منها: الوقت والتكلفة والموارد والمهام (الأنشطة) المراد تحقيقها. يقع على عاتق مدير المشروع إدارة المشروع وتخطيطه وتنظيمه ومتابعته والإشراف على عمليات تنفيذ المشروع، وضمان تنفيذه وفقاً للمعايير والخطط والوثائق الرسمية.

فضلاً عن إدارة جميع الموارد المتاحة وتوظيفها لخدمة المشروع، وتوزيع المهام على فريق العمل وتحديد المسؤوليات والواجبات والصلاحيات. بالإضافة إلى تنظيم العلاقات وإجراء اتصالات دورية ومتابعة مجريات المشروع مع الجهات الرسمية وأصحاب المصلحة. بما يضمن تحقيق أعلى جودة وكفاءة واتخاذ القرارات في وقتها الفعلي.

أهمية مهارات إدارة المشاريع:

بغض النظر عن طبيعة عملك أو منصبك، إلا أن امتلاك المهارات اللازمة لإدارة المشاريع تعتبر إحدى أهم المهارات التي يجب امتلاكها، خصوصاً أنها لا تقتصر على مجال معين أو تخصص دون آخر.

فهي منهجية يمكن اتباعها لأداء أي نشاط أو مهمة أو عمل ما.

لا سيما أن جميع الأعمال والأنشطة مهما كانت طبيعتها لكي يتم إنجازها بنجاح وفعالية، لا بد من إدارتها إدارة ناجحة. كما أن تعلم المهارات المتعلقة بكيفية تنظيم المهام وتوزيعها وجدولتها زمنياً، والرقابة على العمليات والآلات والمعدات وتنظيم العلاقات بين الأشخاص العاملين في المشروع، تساهم جميعها في زيادة الإنتاجية، ومن سلامة المخرجات النهائية ومطابقتها للمواصفات وسير العمل بسهولة ومرونة دون حدوث خلافات أو مطالبات أو تأخيرات أو زيادة في تكلفة الاجمالية للمشروع.

إدارة المشروع هي عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه الموارد المتاحة لتحقيق أهداف معينة في إطار زمني محدد وبموارد محدودة.

تتضمن عملية إدارة المشروع مراحل مثل تحديد الأهداف، وتخطيط العمليات، وتنفيذ الخطط، ومراقبة التقدم، وإدارة المخاطر، وإدارة الجودة، وإدارة التغييرات.

تتطلب إدارة المشروع مهارات متنوعة، بما في ذلك القدرة على التواصل الفعال، وتحليل البيانات، واتخاذ القرارات السريعة، وتحفيز الفريق، وإدارة الصراعات. يهدف إدارة المشروع إلى تحقيق أهداف المشروع بطريقة فعالة وفي الوقت المحدد وداخل الميزانية المحددة.

باختصار، إدارة المشروع هي عملية مهمة تهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية من خلال تنظيم الموارد والعمليات والفرق بشكل متكامل.

إدارة المشروع هي عملية حيوية في أي مؤسسة أو منظمة، حيث تساعد في تحقيق الأهداف المحددة بشكل منظم وفعال. كما أن إدارة المشروع هي عملية متعددة الجوانب تهدف إلى تنظيم وإدارة الموارد البشرية والمالية والمادية والزمنية بشكل متكامل لتحقيق أهداف محددة بنجاح.

تعتمد إدارة المشروع على استخدام منهجيات محددة وأدوات متنوعة لتحديد الأهداف، وتخطيط العمليات، وتنفيذ الخطط، ومراقبة التقدم، وتحديد وإدارة المخاطر.

تشمل عناصر إدارة المشروع تحديد نطاق المشروع بدقة، وتحديد الموارد المطلوبة، وإنشاء خطط عمل محددة وجدول زمني، وتوجيه وإدارة الفريق، ومراقبة التقدم وتقييم الأداء، وتحديد المخاطر وتخطيط الاستجابة لها، وتوثيق النتائج والتعلم من التجارب.

تعتمد نجاح إدارة المشروع على مجموعة من العوامل، بما في ذلك التواصل الفعال داخل الفريق ومع أصحاب المصلحة، والقدرة على التكيف مع التغييرات، والتحكم في الجدول الزمني والميزانية، وحل المشاكل وإدارة الصراعات بفعالية. باختصار، إدارة المشروع هي عملية شاملة تهدف إلى تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية من خلال التخطيط والتنظيم

والتنفيذ والمراقبة والتقييم المستمر.

يعتبر امتلاك مهارات إدارة المشاريع ضرورة ملحة، لما تلعبه من دور عظيم وفعال في زيادة إنتاجية المشروع ومساهمتها في تقليل الخسائر المالية عبر اعداد الخطط والجدول الزمنية الدقيقة لتنفيذ الأعمال والمهام.

بالإضافة لتوزيع المسؤوليات وضمان تحقيق كافة متطلبات المشروع وفقاً للأصول.

بما يضمن تحقيق أداء وسرعة أكبر في تنفيذ الأنشطة وجودة أعلى في المخرجات النهائية للمشروع.

كما أنها تساهم في تعزيز الأداء المهني والارتقاء الوظيفي على حد سواء.

حيث أن تعلم مهارات اللازمة لإدارة المشاريع تساعد في تحقيق أعلى عائد ممكن (مادياً ومعنوياً).

كما أنها تساهم في خلق تواصل مباشر ومستمر مع أصحاب المصلحة وهذا بدوره يزيد من فرصة الحصول على التمويلات المناسبة.

إن عصرنا الحالي ليس عصر القيادة عن طريق فرض السيطرة والتحكم في الأفراد بل هو عصر عظم فيه دور التعاطف والمشاركة.

وتظهر العديد من الأبحاث والدراسات استجابة الأشخاص لبعضهم البعض بصورة إيجابية عند الشعور بنوع من الألفة أو وجود علاقات شخصية بينهم وإن لذلك عظيم الأثر في العمل بشكل أفضل وبذل المزيد من الجهد إنه عصر المشاركة الاجتماعية.

وتتمثل إحدى تبعات هذا العصر في رغبة القادة في الانفتاح والصدق لبناء المزيد من الثقة بينهم وبين مرؤوسهم وليكونوا علاقات قوية معهم، وحين يشعر الموظفون بصدق قادتهم في تلك الرغبة تزداد قناعتهم بهم ويزدادون إيماناً بهم وبأقوالهم. إن انفتاح القادة على الموظفين أمر محمود لكن يحتاج إلى العديد من الضوابط حتى لا ينقلب ذلك الانفتاح عليهم، الإفراط في الانفتاح ومشاركة الموظفين والفرق قد يؤدي بالقادة إلى مشاركة خوفهم أو ترددهم مع موظفيهم فيؤدي ذلك بفقد ثقة فرقهم فيهم وفي قدرتهم على القيادة،

يجب إيجاد نوع من أنواع التوازن بين الحالتين ووضع حدود واضحة لا يتم تجاوزها، وتظهر هذه الإشكالية عند حدوث تغييرات في المؤسسة ويتساءل القادة الجدد عما يمكن أن يشاركوا وما يجب ألا يشاركوه.

إدارة المشاريع في قطاع التعليم تتضمن تنسيق وتنظيم الموارد والجدول الزمنية لتحقيق أهداف تطوير التعليم. تشمل هذه الإدارة التخطيط للمشاريع التعليمية، وتنفيذها، ومتابعتها لضمان تحقيق النتائج المرجوة بأفضل الطرق الممكنة. كما إن إدارة المشاريع في نطاق التعليم هي عملية تنظيمية تهدف إلى تحقيق أهداف محددة داخل إطار زمني وموارد محدودة.

تشمل إدارة المشاريع تخطيط وتنظيم وتنفيذ ومتابعة وتقييم المبادرات والمشاريع التعليمية، سواء كانت تطوير المناهج، أو بناء وتحديث المرافق التعليمية، أو تطبيق التكنولوجيا في التعليم، أو أي نشاط آخر يهدف إلى تحسين جودة التعليم. تشمل أهم مراحل إدارة المشاريع في قطاع التعليم:

التخطيط: وضع أهداف المشروع وتحديد الموارد المطلوبة وتحديد الجدول الزمني وتقدير المخاطر المحتملة.

التنفيذ: تنفيذ الخطط وتنسيق الأنشطة وإدارة الموارد البشرية والمالية والمواد لضمان تحقيق أهداف المشروع.

المتابعة: مراقبة تقدم المشروع والتأكد من أنه يسير وفقاً للجدول الزمني والميزانية المحددة، واتخاذ التدابير التصحيحية إذا لزم الأمر.

التقييم: تقييم أداء المشروع بعد الانتهاء منه لتحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة والتعلم من الخبرات لتحسين المشاريع المستقبلية.

يعتمد نجاح إدارة المشاريع في قطاع التعليم على فهم الاحتياجات التعليمية وتوفير الدعم اللازم للمعلمين والطلاب والمجتمع المحلي، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا والابتكار في عملية التعليم. (الشبراوي).

إدارة المشاريع مهمة لأنها تجلب القيادة والتوجيه للمشاريع.

بدون إدارة المشروع يمكن أن يكون الفريق مثل السفينة بدون دفة تتحرك ولكن دون توجيه أو سيطرة أو غرض. القيادة تمكن الفريق بالقيام بعمله الأفضل.

توفر إدارة المشروع القيادة والرؤية والدافع وإزالة حواجز الطرق والتدريب وإلهام الفريق للقيام بعملهم الأفضل. يخدم مديرو المشروع الفريق ولكنهم يضمنون أيضًا خطوطًا واضحة للمساءلة.

مع وجود مدير مشروع في مكانه لا يوجد أي تشويش حول من هو المسؤول والتحكم في كل ما يحدث في المشروع. يقوم مديرو المشروع بفرض العملية وإبقاء الجميع في الفريق متفقين أيضًا لأنهم في النهاية يتحملون مسؤولية ما إذا كان المشروع قد فشل أو نجح.

حيث أن الإدارة العليا للمؤسسات والشركات من رجال الأعمال ومسؤولين تنفيذيين تتشغل بالمسؤوليات اليومية لإدارة العامة يصبح من الأهمية بمكان إيلاء مسؤولية الإشراف على مشاريع الشركة إلى مدراء للمشاريع محترفين ومتخصصين. وذلك يساعد على تنفيذ المشاريع في الوقت المحدد وضمن حدود الميزانية وبأقل قدر من الاضطراب لبقيّة الأعمال. الفوضى تحصل بشكل طبيعي في بيئة المشاريع وتتمثل الوظيفة الأساسية لإدارة المشروع في تنظيم وتخطيط النشاطات والمهام لترويض هذه الفوضى.

هذا التنظيم يضمن الوصول إلى النتائج المرجوة من المشروع في مسار واضح تم تحديده من البداية إلى النهاية.

فعندما تتم إدارة المشروع بشكل صحيح يكون هناك تأثير إيجابي يتردد صده إلى ما بعد التسليم والتشغيل. (مكي ، 2019)

حيث ان وجود إدارة ناجحة للمشروع يعني بالإضافة للحفاظ على أهداف المشروع الرئيسية من ناحية نطاق العمل والجدول الزمني والميزانية (أو ما يعرف بمثلث الجودة) إذ إن هكذا إدارة تضمن توحيد الرؤية بين العميل أو المستخدم النهائي وفريق التنفيذ ويخلق رؤية للنجاح ويضع الجميع على نفس الصفحة لما هو مطلوب للبقاء على المسار الصحيح.

تحتاج جميع المشاريع للمدراء لتنظيم الخطط، والمهام، والجدول الزمني، والميزانية للشركات، الأمر الذي يُسرّع من نمو المشاريع وللحصول على موظفين أكثر كفاءة، وأرباح أكثر قيمةً ، كما تُساعد في تنسيق الأعمال كافة لإتمامها بسلاسة، مما يؤثر بشكل إيجابي على النتائج،

لذا فإن الإدارة الناجحة تسهم في :

توفير الوقت والمال:

يساعد التخطيط الجيد لأعمال الشركة في ضمان تسليم المهام في الوقت المحدد وضمن تكاليف معينة، وبذلك فإن الإدارة الناجحة للمشروع تعتمد في الأساس على رسم الخطط الصحيحة للمشروع منذ البداية، ومعرفة كيفية تخصيص موارد الشركة بكفاءة أكبر، وذلك لتقليل النفقات الزائدة، والتأخير في تسليم المهام.

تحسين الاتصالات الداخلية :

تزيد إدارة المشاريع الجيدة والناجحة من التعاون بين الموظفين، ورفع مستوى الشفافية في العمل لضمان المساءلة، الأمر الذي يؤدي لنجاح العمل الجماعي في الشركة لتبسيط المهام على الموظفين، وتحسين سير العمليات.

اتخاذ قرارات أفضل عملياً :

تُساعد الإدارة الجيدة للمشاريع في معرفة أفضل لكيفية إنفاق الموارد، وتحديد الأولويات، كما يُصبح الإداري الناجح مع مرور الوقت ذا قدرة على رؤية المخاطر المحتملة، كالانحراف عن مسار العمل الصحيح، إضافة إلى التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها، واتخاذ القرارات الذكية المبنية على البيانات الصحيحة والخطط المدروسة.

القيادة الناجحة :

تضمن الإدارة الناجحة للمشاريع القيادة الصحيحة للمشروع، فالقيادة الناجحة تتيح للموظفين القيام بأعمالهم بالطريقة الصحيحة، نظرًا لأن القائد الناجح يوفر القيادة، والرؤية المتقدمة، والقدرة على تحفيز الموظفين، وإزالة الحواجز، وتدريب الموظفين، وإلهام الموظفين للقيام بأعمالهم على أفضل صورة.

التركيز على الأهداف :

تُساعد الإدارة الناجحة في التركيز على أهداف الشركة الموضوعة ضمن الخطة العملية للمشروع، فعمل الموظفون بلا إدارة ناجحة سيجعل الشركة فاقدة للتركيز على أهدافها وأرباحها، في حين أنّ الإداري الناجح سيُركّز على الأهداف، ويُخطط للموظفين طريقة عملهم التي ستؤدي بهم لتحقيق هذه الأهداف في نهاية الأمر.

مراقبة الجودة :

تضمن إدارة المشروع الجيدة في الحصول على جودة المشروع من كافة النواحي، حيث لا يُركّز على تسليم المهام في الوقت المحدد فقط، بل على جودة إتمام هذه المهام في كلّ مرحلة، ويتطلب من المدير الناجح تقييم المخرجات من حيث الجودة، والأرباح، وطريقة التنفيذ.

تحفيز الموظفين:

تُحسّن الإدارة الناجحة للمشروع عملية التواصل بين الموظفين، والكفاءة، والتنظيم، إضافة لتحفيز أعضاء الشركة لمساعدتهم في إنجاز المشاريع بنجاح، فعلى النقيض من ذلك تؤدي الإدارة الضعيفة إلى خلق ضغط نفسي على الموظفين، أما الموظفون الذين يخضعون لإدارة ناجحة فإنهم يرون في ذلك محفزاً وملهماً للعمل بشكل أفضل.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يشهد هذا العصر العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة، وثورة المعلومات والاتصالات، التي أحدثت عديد من التحديات والصعوبات، وأجبرت المنظمات على مواكبتها والتكيف معها، وابتكار طرق حديثة وحلول إدارية سريعة. فأصبح للقائد دور في خلق رؤية مشتركة بينه وبين العاملين في المنظمة، ولا يمكن استخدام ذلك بفعل القوة ولكن من خلال تشجيع العاملين على المساهمة برويتهم مع رؤية قادتهم.

فالذكاء الاجتماعي يرتبط ارتباط وثيق بالمعرفة ، والذكاء العاطفي

ويمكن أن يكون مرحلة أولى في تطوير أنظمة الذكاء.

فالذكاء الاجتماعي يوضح القدرة في بناء علاقات اجتماعية للتكيف مع البيئات والذي يتمثل أيضا بالقدرة المكتسبة المرتكزة على الوعي الذاتي وفهم الديناميكية الاجتماعية بنجاح والاهتمام بالتنمية وتحقيق التطورات في مختلف الأبعاد وخصوصا العلاقات الاجتماعية بين مختلف الأفراد مما يشجع على الإبداع الذي يمثل النقطة المحورية الإستراتيجية لمواكبة التطورات الحديثة من خلال توليد الأفكار و حل المشكلات والمشاركة في إتخاذ القرارات المناسبة وتحسين قدرات العاملين في العمل من أجل تحقيق التميز والتقدم الإداري وتحقيق جوهر الإبداع الإداري الذي يعد أمرا حتميا في المنظمات . فالإبداع أصبح بمثابة الحل الأمثل للجنس البشري للكثير من المشكلات التي تواجههم، فالأمر لا يعتمد على الموارد البشرية فقط ، وإنما يتعدى ذلك بل يعتمد على افراد متميزين ومبدعين ولديهم القدرة علي التكيف الإجتماعي.

العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروع تمثل عنصراً أساسياً في نجاح أي مشروع.

الذكاء الاجتماعي يشير إلى القدرة على فهم وتفاعل فعال مع الآخرين، وهذا يعتبر أمراً حاسماً في بيئة العمل الخاصة بإدارة المشاريع.

بدايةً، يسهم الذكاء الاجتماعي في بناء فرق العمل الفعالة، حيث يمكن لمدير المشروع أن يتفاعل بشكل فعال مع أعضاء الفريق ويدعم التواصل الفعال بينهم، مما يعزز التعاون ويزيد من مستوى الثقة بين الأعضاء. ثانياً، يؤدي الذكاء الاجتماعي إلى تعزيز مهارات القيادة لدى مدير المشروع، حيث يتمكن من إدارة الصراعات وحل المشكلات بشكل فعال، بالإضافة إلى القدرة على تحفيز الفريق وتحفيزه نحو تحقيق الأهداف المشتركة. أيضاً، يُعتبر الذكاء الاجتماعي عاملاً مهماً في تحسين علاقات المشروع مع العملاء والشركاء، حيث يمكن لمدير المشروع أن يفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم بشكل أفضل، مما يزيد من فرص نجاح المشروع ورضا العملاء. مما يجعل الذكاء الاجتماعي عنصراً حيوياً في إدارة المشاريع، حيث يساهم في بناء فرق العمل الفعالة، وتعزيز مهارات القيادة، وتحسين علاقات المشروع مع العملاء والشركاء. الذكاء الاجتماعي يعزز القدرة على التواصل الفعال وفهم احتياجات الفريق وتوجيههم نحو أهداف المشروع بشكل أفضل. كما يمكنه أن يساهم في تخفيف التوترات وحل النزاعات بين أفراد الفريق، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومنتجة. الذكاء الاجتماعي يساهم في تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق، ويزيد من مستوى الثقة والتفاعل الإيجابي بينهم، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وتنفيذ المشاريع بنجاح. بالتأكيد، الذكاء الاجتماعي يساهم في بناء علاقات قوية داخل الفريق وخارجه، ويعزز القدرة على التعامل مع

التحديات والمواقف الصعبة بشكل فعال، مما يجعله عنصراً أساسياً في نجاح أي مشروع.

الذكاء الاجتماعي: مفتاح نجاح إدارة المشاريع

إدارة المشاريع هي عملية معقدة تتطلب الكثير من المهارات والمعرفة لضمان نجاح المشروع وتحقيق أهدافه بنجاح. من بين العديد من العوامل التي تساهم في نجاح إدارة المشروع، يأتي الذكاء الاجتماعي كأحد العوامل الأساسية التي لها تأثير كبير. مفهوم الذكاء الاجتماعي:

يشير الذكاء الاجتماعي إلى القدرة على فهم الآخرين وتفاعل فعال معهم، بما في ذلك القدرة على التواصل بشكل فعال وفهم العواطف والمشاعر والتعبير عنها. يعتبر الذكاء الاجتماعي مهارة حيوية في البيئة العملية، حيث يؤثر بشكل كبير على العلاقات الشخصية والمهنية ويساهم في تحقيق النجاح في مختلف المجالات، بما في ذلك إدارة المشاريع.

أهمية الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع:

بناء فرق العمل الفعالة :

يساهم الذكاء الاجتماعي في بناء فرق العمل الفعالة، حيث يمكن لمدير المشروع أن يتفاعل بشكل فعال مع أعضاء الفريق ويدعم التواصل الفعال بينهم، مما يعزز التعاون ويزيد من مستوى الثقة بين الأعضاء. تعزيز مهارات القيادة:

يؤدي الذكاء الاجتماعي إلى تعزيز مهارات القيادة لدى مدير المشروع، حيث يتمكن من إدارة الصراعات وحل المشكلات بشكل فعال، بالإضافة إلى القدرة على تحفيز الفريق وتحفيزه نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

تحسين علاقات المشروع مع العملاء والشركاء: يُعتبر الذكاء الاجتماعي عاملاً مهماً في تحسين علاقات المشروع مع العملاء والشركاء، حيث يمكن لمدير المشروع أن يفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم بشكل أفضل، مما يزيد من فرص نجاح المشروع ورضا العملاء.

كيفية تعزيز الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع:

التواصل الفعال :

يجب على مدير المشروع أن يكون قادراً على التواصل بشكل فعال مع أعضاء الفريق والأطراف المعنية الأخرى، وذلك من خلال الاستماع الفعال والتواصل بوضوح وفعالية. بناء علاقات قوية:

يجب على مدير المشروع أن يعمل على بناء علاقات قوية مع أعضاء الفريق والعملاء والشركاء، وذلك من خلال فهم احتياجاتهم ومتطلباتهم والعمل على تلبيتها بشكل ملائم. إدارة الصراعات بشكل بناء :

يجب على مدير المشروع أن يكون قادرًا على إدارة الصراعات بشكل بناء وحل المشكلات بطريقة تعزز التعاون والتفاهم بين الأطراف المعنية.

تتضمن معظم تعريفات الذكاء الاجتماعي المهارات الاجتماعية التي تمثل قدرة الفرد أو كفاءته على التحدث بطريقة واضحة ومقنعة تتضمن معرفة ما يجب قوله ومتى يقوله وكيفية قوله تتضمن المهارات الاجتماعية أيضا بناء علاقات إيجابية والحفاظ عليها ، والعمل بشكل صحيح في العلاقات الإنسانية، والتعامل مع المشكلات دون إهانة أولئك الذين يعملون معه ، والتفاوض على الصراع وإدارته بلباقة ودبلوماسية.

تمكن كفاءة المهارات الاجتماعية الرئيس التنفيذي من جمع المعلومات ذات الصلة باستمرار من البيانات الداخلية والخارجية ، مما يعزز وعيهم الظرفي تساعد المهارات الاجتماعية القادة على شرح وتبرير قراراتهم للمتابعين

وتحفيزهم حتى يتم تنفيذ قرارات القادة بشكل فعال. وتشير الدراسات التي أجراها بارون إلى أن المهارات الاجتماعية لرواد الأعمال - كفاءات معينة تساعد على التفاعل بشكل فعال مع الآخرين - قد تلعب أيضا دورا في نجاحهم.

وهناك صلة بين الذكاء الاجتماعي والنجاح في القيادة، فالذكاء يجعل لدى القائد بعدا تصوريا يتعرف من خلاله المشكلات ويستطيع مواجهتها، كذلك الذكاء الاجتماعي يمد الفرد بسرعة البديهة والفتنة ومواجهة الأمور بحزم، ومن هنا فان على قائد المدرسة أن يمتلك مهارات معرفية واسعة في علم النفس وأصول التربية كي يستطيع أن يساير الطابع البشرية التي يتعامل معها، لان الإدارة تتطلب باستمرار التعامل مع البشر على كافة مستوياتهم سواء داخل المدرسة (معلمين طلبية) ، أم على مستوى المجتمع المحلي بكافة مؤسساته والعاملين فيه، هذه المهمة تتطلب من قائد المدرسة بصفته قائدا للعلاقات الاجتماعية أن يكون مطلعا بعمق في الطابع البشرية ويستطيع توجيه تلك العلاقات الاجتماعية بطريقة مدروسة ومحددة .

كما تلعب المهارات الفنية، والذكاء الاجتماعي دورا بارزا في نجاح القائد في العمل؛ فالذكاء الاجتماعي يمثل أهمية قصوى في تحقيق ذلك حيث أنه يساعد المدير على بلوغ أرقى مستويات الأداء الوظيفي في كافة أوجه العمل داخل المؤسسة.

كما أنه يزود القائد بمزيد من المرونة والقدرة على التغييرات التي تحدث داخل البيئة المحيطة.

ويساعد في إدارة الانفعالات الذاتية للأفراد ، وخلق بيئة إيجابية ، وبالتالي تقليل السلوكيات العكسية .

هذا ويرتبط الذكاء الاجتماعي بشكل وثيق بالدافعية والتحفيز الذي له علاقة بالسلوك التحفيزي.

الدراسات السابقة :

بعض الدراسات السابقة التي أمكن مراجعتها والاستفادة منها والغرض الأساسي من الاطلاع عليها هو التعرف على أهم الموضوعات التي تناولها الباحثون والكتاب ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية فيما يتعلق بالدراسات المرتبطة بالذكاء الاجتماعي للقادة .

هدفت دراسة (العزاوي، 2013)

للتعرف على دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري،

وتوصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أنظمة ذكاء الأعمال وتنمية رأس المال البشري، وأن أنظمة ذكاء الأعمال تعد إحدى المصادر الأساسية لتعزيز رأس المال البشري للمنظمة المبحوثة والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة من خلال المميزات العديدة التي من الممكن أن تقدمها إليها.

وركزت دراسة (القطامين، 2013)

على معرفة أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز رأس المال الهيكلي في شركات الاتصالات الخلوية، والتعرف على مدى تطبيق مفهوم الذكاء الاستراتيجي

بشقيه السمائي والعمليتي، وتوصلت إلى أن هناك أثر ذي دلالة إحصائية للذكاء الاستراتيجي في

تعزيز رأس المال الهيكلي، كما حددت الدراسة ترتيب عناصر الذكاء الاستراتيجي كعملية حسب آراء عينة الدراسة كما يلي (التنظيم، والجمع، والتواصل، والاستخدام، والمعالجة، والاستشعار) ودراسة (جثير وآخرون، 2013)

التحقق من وجود علاقة بين الذكاء الاستراتيجي والذكاء التنظيمي لصياغة استراتيجية ذكية خاصة بإدارة علاقات العملاء وتوصلت إلى أن الشركة تأخذ بنظر الاعتبار رضا الزبائن التي تتعامل معهم ووالنهم من أجل معاودة تكرار شرائهم من منتجاتها، كما اتضح وجود علاقة بين الذكاء الاستراتيجي والذكاء التنظيمي من جهة وإدارة علاقات الزبون من جهة أخرى، وأن سرعة الاستجابات لحاجات ورغبات العميل تؤدي إلى زيادة فرصة الاحتفاظ بالعميل وتحقيق رضا العميل.

ودراسة (شبير ،2014)

فتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تنمية رأس المال البشري، وأن هناك تفاوتاً أدوات أنظمة ذكاء الاعمال ، حيث إن إدارة أداء الأعمال تسهم بشكل كبير في تنمية رأس المال البشري.

ودراسة (Bratianu , 2016)

هدفت إلى مناقشة الاستراتيجيات التحفيزية للأفراد العاملين المستخدمة داخل المنظمات من خلال مقارنة بين عينة بسيطة في منطقتين غير حكومية وتوصلت إلى أن إدارة المنظمات غير الحكومية لديها خطط تحفيزية جيدة نابعة من معرفة بإحتياجات الموظفين، ودراية في كيفية دفعهم للقيام بالعمل المطلوب واكتساب المهارات، والسعي لتحقيق نتائج عمل جيدة، وذلك من خلال الاهتمام بمكان العمل، وتوفير مستلزماته، وإيجاد روح الحماس داخل المنظمة، عن طريق خلق ثقافة تنظيمية قوية.

دراسة (الوكيل،2016)

هدفت إلى التعرف على أهم سمات وخصائص رأس المال الفكري في شركات قطاع الدواء المصري، والتعرف على العوامل الحرجة المؤثرة على نجاح دور القيادة التحويلية في تنمية رأس المال.

وربطت دراسة (Szekely, 2016)

بين الذكاء الاجتماعي على القيادة التحويلية لدى مديري التمريض، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى الإبداع والذكاء الوجداني بعد الوعي الذاتي ومعرفة طبيعة العلاقة بين مستوى الإبداع والذكاء الوجداني

والتعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الإبداع والذكاء الوجداني بعد الدافعية الشخصية وتوصلت إلى أن الذكاء الاجتماعي له دور هام على القيادة التحويلية لدى مديري التمريض، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الإبداع والذكاء الوجداني، ووجود علاقة بين مستوى الإبداع والأسلوب المعرفي و المخاطرة في مقابل الحذر

اما فيما يتعلق بدراسة (Sehrawat, 2017)

فهدفت إلى اختبار تأثير الذكاء الوجداني

على مستوى التواصل بين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات ، وتوصلت إلى وجود تأثير إيجابي للذكاء الوجداني على مستوى التواصل بين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات، كما بينت الدراسة أن أهم الاجراءات التي تؤثر على مستوى التواصل بين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات لدى المنظمات تتمثل في زيادة الاعتماد على تقنيات إدارة الادراك التفاعلية وتسهيل عملية إدارة الذكاء بفعالية، وبينت الدراسة أن تعلم القادة من تجارب المنظمات الأخرى تساهم في تحسين وتطوير المهارات المستخدمة من قبل المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات.

(Taiefeh & Ostovar,2017) هدفت دراستهم إلى معرفة مدى مساهمة الذكاء الوجداني على الرفاهية النفسية، وكذلك التعرف على دور الدافعية للإنجاز على الرفاهية النفسية

وتوصلت إلى أن الذكاء الوجداني يساهم في تحسين مستوى الرفاهية النفسية، كما بينت الدراسة أن الدافعية للإنجاز تعمل على زيادة مستوى الرفاهية النفسية، كما أشارت أهمية تعزيز الذكاء الوجداني من خلال تطوير البيئة التعليمية وحلقات العمل التدريبي .

بينما الدراسات المرتبطة بالإبداع الإداري فدراسة (نوري، 2012)

هدفت إلى الكشف عن مستوى اليقظة الذهنية التي يمتلكها رؤساء أقسام عدد من كليات جامعة بغداد، والوقوف على مستوى الإبداع التنظيمي في الكليات محل الدراسة، والتعرف على العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي وتوصلت إلى أن اليقظة الذهنية تعمل على زيادة الإبداع التنظيمي وأن زيادة اليقظة الذهنية تحقق المزيد من الإبداع التنظيمي، وأن الاهتمام بأبعاد اليقظة الذهنية تجعل العاملين أكثر انفتاحاً وإحساساً تجاه متطلبات المحيط الذي يعملون به وأكثر قدرة على الابتكار والرغبة في خلق معاني للأحداث .

اما دراسة (Allen et al, 2013)

أظهرت العلاقة بين نمط القيادة (القيادة التحويلية والقيادة المتساهلة) وتصورات الأعضاء حول النموذج النفسي للاستعداد للتغيير التنظيمي والمناخ النفسي للإبداع التنظيمي وتوصلت إلى أن القيادة التحويلية لها علاقة إيجابية مباشرة بالمناخ النفسي للاستعداد للتغيير التنظيمي والإبداع التنظيمي، وأن القيادة لها علاقة سلبية بالمناخ النفسي للاستعداد للتغيير التنظيمي والإبداع التنظيمي .

وبينت دراسة (Shin et al, 2013)

تأثير خصائص الرئيس التنفيذي والنظم التنظيمية

على الإبداع التنظيمي في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتوصلت إلى أن توجه الرئيس التنفيذي في الإبداع التنظيمي، وتشير نتائجها نحو تطوير العاملين يلعب دوراً في الدراسة أيضاً إلى أنهما التوجه التطويري لدى الرئيس التنفيذي له تأثير على الإبداع التنظيمي، وأن نظام التعلم التنظيمي يتوسط العلاقة الإيجابية بين التوجه التطويري للرئيس التنفيذي والإبداع التنظيمي ويكون تأثير التوجه التطويري للرئيس التنفيذي أقل تأثيراً على الإبداع التنظيمي عندما يكون نظام التعلم التنظيمي أكثر أهمية .

(Sanchez et al., 2015)

هدفت دراسته إلى معرفة دور الاهتمام بتطوير الثقافة

التنظيمية لتحقيق الإبداع في قطاع المستشفيات ، كإطار عمل متكامل يهدف إلى تحسين الأداء بمنظمات الخدمة الصحية، وكذلك بناء نموذج للتميز وتطوير منحى شمولي وعملي لتقييم تميز الأعمال يقوم على معايير شاملة ومتعددة الجوانب، بالإضافة إلى تطوير مقياس ثلاثي الأبعاد (المنهج- التطبيق- النتائج) وتوصلت إلى أن تطوير الثقافة التنظيمية وفق نموذج ذي مصداقية عالية يشتمل على معايير متعددة الأبعاد يساهم في تحقيق الإبداع وأن القيادة هي المحرك للأبعاد الأخرى والتي تؤثر على كل من الممكّنات ونتائج الأعمال كذلك، وأن يساهم في التنبؤ بالنتائج من خلال مجموعة من الممكّنات.

ودراسة (Sulisty, 2016)

قامت على دراسة تأثير ريادة الأعمال، والقدرات التسويقية، والتمكين على الإبداع والابتكار والأداء، وتوصلت إلى أن القدرة على الابتكار والأداء يمكن أن تتعزز من خلال تطوير ريادة الأعمال، والقدرات التسويقية ، والتمكين، مما يساهم في خلق ميزة تنافسية، كما أثبتت الدراسة أن هناك تأثير إيجابي بين متغيرات الدراسة.

2.5. الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة ، وماتطرقنت له من موضوعات ، وماتوصلت له من نتائج ، فإن الدراسة الحالية استفادت منها في مجال تحديد أهم أبعاد القياس المرتبطة بمتغيرات الدراسة وتحديد الفروض .

حيث ان الذكاء الاجتماعي يلعب دوراً حاسماً في إدارة المشاريع في قطاع التعليم.

فهو يمكن المديرين من فهم احتياجات وتطلعات الفريق والمعلمين والطلاب، وبالتالي يساهم في بناء بيئة تعليمية تحفز على التعلم والابتكار.

يمكن للقيادة الذكية اجتماعياً تعزيز التواصل الفعال، وحل النزاعات، وتعزيز الروح الجماعية، مما يؤدي في النهاية إلى نجاح المشاريع التعليمية.

الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع التعليمية يساهم في تحسين التفاعل بين الفرق الإدارية والمعلمين والطلاب، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف التعليم بكفاءة أكبر.

ومن خلال تنمية مهارات الاتصال والقيادة الفعالة، يمكن للمدراء الاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات الطلاب والمعلمين، وتوجيه الجهود نحو تحقيق التحسين المستمر في الأداء التعليمي.

هذا يعكس إيجاباً على جودة التعليم ونجاح المشاريع التعليمية في المؤسسات التعليمية.

الذكاء الاجتماعي في إدارة مشاريع التعليم يشمل أيضاً قدرة المديرين على فهم الديناميات الاجتماعية داخل الفريق التعليمي والمجتمع المدرسي بشكل عام.

هذا يتيح لهم بناء علاقات قوية مع الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين، وتحفيزهم على المشاركة بفعالية في عمليات التعلم والتعاون.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد في التعامل مع التحديات الاجتماعية والثقافية في بيئة التعليم، مما يساهم في تعزيز التواصل الفعال وتحقيق الشمولية والعدالة في التعليم .

يمكن أيضاً القول إن الذكاء الاجتماعي يمكن المديرين في قطاع التعليم من تحليل السياق الاجتماعي والثقافي المحيط بالمدرسة، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات مدروسة وموجهة نحو تلبية احتياجات الطلاب والمعلمين بشكل فعال. ومن خلال التفاعل مع مختلف الفئات والجماعات في المجتمع المدرسي، يمكن للمديرين بناء شراكات استراتيجية تعزز التعلم وتدعم التطوير المهني والتحسين المستمر في جودة التعليم.

كما يساهم الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع التعليمية في بناء بيئة تعليمية محفزة ومنفتحة على الابتكار والتطوير. وتطمح الباحثة في نهاية بحثها في توضيح أمور متعددة، تعتمد على طبيعة البحث وأهدافه الأساسية.

ومن بين هذه الطموحات :

المساهمة في توسيع المعرفة:

الرغبة في إضافة شيء جديد إلى المعرفة العلمية في مجال معين، سواء من خلال اكتشاف جديد أو تأكيد نتائج سابقة .

الإسهام في حل مشكلة محددة:

السعي لتقديم حلول للتحديات أو المشاكل الحالية في المجتمع أو الميدان الأكاديمي .

النشر العلمي:

الرغبة في نشر نتائج البحث في المجالات العلمية المحكمة، وبالتالي مشاركة الأفكار والاكتشافات مع المجتمع العلمي العالمي.

تأثير إيجابي على المجتمع:

السعي لاستخدام نتائج البحث لتحسين الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية أو الصحية في المجتمع .

النجاح الشخصي:

تحقيق أهداف شخصية مرتبطة بتطوير المهارات البحثية والمهنية والتقدم في المسار الأكاديمي أو المهني . كل هذه الطموحات تعكس السعي الدائم للباحثين نحو تحقيق تأثير إيجابي وتقدم في مجالهم المختار .

كما تتطمح وترغب في تحقيق استفادة ملحوظة للمجتمع و تجسيد الطموحات في عدة مجالات:

التطبيق العملي: الرغبة في تطبيق نتائج البحث في ميدان العمل الفعلي، سواء كان ذلك في القطاع الحكومي، الخاص، أو غير الربحي، لتحقيق تغيير إيجابي وملحوس .

الابتكار وريادة الأعمال: إمكانية تحويل النتائج إلى فرصة للابتكار وإنشاء مشاريع ريادية قائمة على البحث، مما يسهم في دعم الاقتصاد وتحفيز الابتكار .

التعليم والتدريس: استخدام نتائج البحث في تطوير برامج التعليم والتدريب، وتحسين تجربة التعلم للطلاب والمعلمين .
العمل الأكاديمي: السعي لنشر البحث في مجلات علمية مرموقة والمساهمة في تعزيز المعرفة في المجال الأكاديمي .التأثير الاجتماعي والسياسي: استخدام البحث للتأثير على القرارات السياسية والاجتماعية، والعمل على تحقيق التغييرات في المجتمع .

كما توصي

- ضرورة الاهتمام بالدور الهام للذكاء الاجتماعي في تحقيق الابداع الاداري .. لما له من أثر ايجابي على تحقيق الابداع اداليا .
- ضرورة العمل على رصد وإدراك المشاعر الصادقة للآخرين بالشكل الذي يعمل على تحسين العلاقات بين العاملين وزيادة مستوى التواصل والتفاهم بين كافة العاملين.
- ضرورة اعتماد القادة على آليات التفاعل كأداة للتغيير.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يعتبر هذا الفصل بمثابة مدخل للدراسة الميدانية، حيث يتم التطرق فيه إلى تحديد منهج الدراسة وتعريف بمجالاتها وأبعادها ، ومجتمع الدراسة وعينته وخصائصهما ، وأدوات جمع البيانات ثم التأكد منها ، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

الذكاء الاجتماعي (المتغير المستقل) :

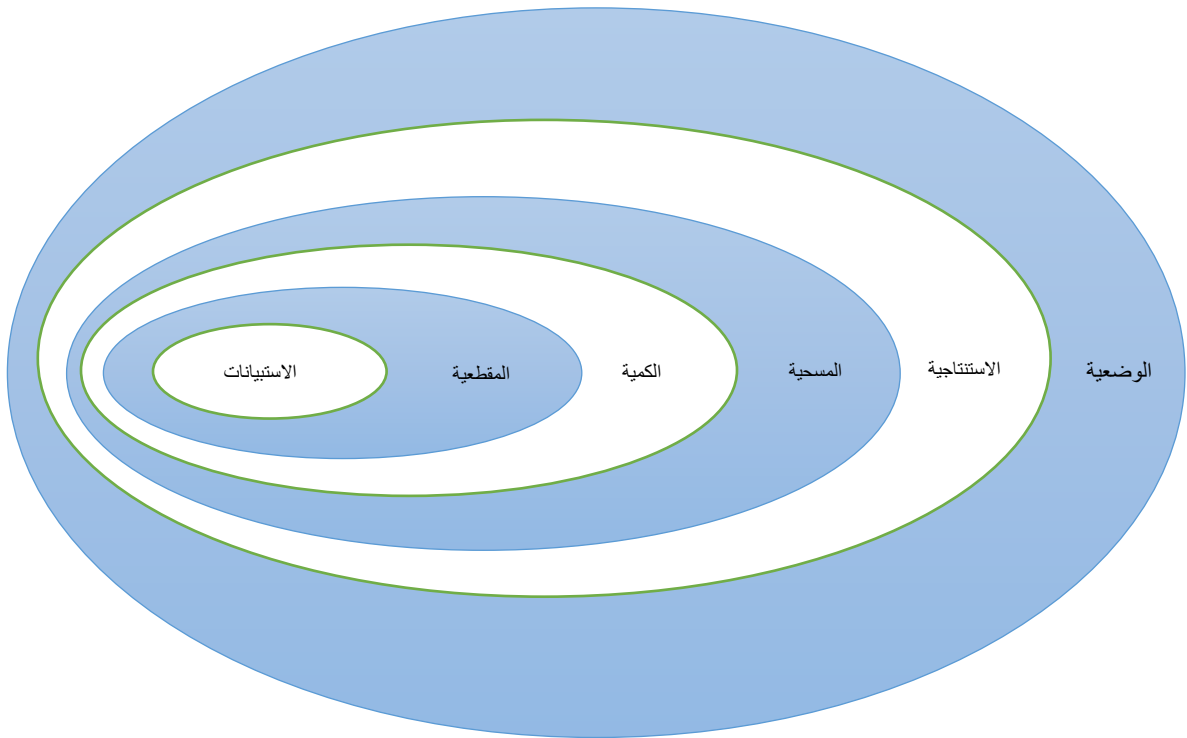
يمكن اعتبار الذكاء الاجتماعي بأنه عدد المهارات التي يتقنها القادة في المدارس الثانوية .

اداء ادارة المشاريع (المتغير التابع) :

يمكن اعتبار اداء الادارة كمقياس لانتاجية القادة وتأثيرهم على تحسين الاداء .

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

- فلسفة الدراسة :الوضعية
- منهج الدراسة :الاستنتاجية
- استراتيجية الدراسة :المسحية
- خيارات الدراسة :الكمية
- الأفق الزمني :المقطعية
- التقنيات وجمع المعلومات :الاستبيانات



تم تصميمها بواسطة الباحث (الشكل 3)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث :

مدارس التعليم العام (المرحلة الثانوية) بجدة , المملكة العربية السعودية .

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
قطاع التعليم العام (المرحلة الثانوية) جدة , السعودية	اداري	14
	معلم	22

(جدول 1) بواسطة الباحث

عينة البحث :

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف القادة في قطاع التعليم (المرحلة الثانوية) بجدة	من 35-40 قائد

(جدول 2) بواسطة الباحث

طريقة وتقنيات أخذ العينة:

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة

3.5. طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً , يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة.

سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (الذكاء الاجتماعي) والمتغير التابع (أداء ادارة المشروع) في قطاع التعليم (مدارس المرحلة الثانوية بجدة ,المملكة العربية السعودية).

3.5.1 . المتغير المستقل (الذكاء الاجتماعي)

تم استخدام مقياس الذكاء الاجتماعي (أبو هاشم 2008 ، ص.193) ويشتمل المقياس في صورته النهائية على (16) بنداً يقيس خمسة أبعاد، كل بعد يتضمن عدداً معيناً من البنود. أولاً الأبعاد هي:

-بعد المهارات الاجتماعية ويتكون من (4) بنداً .

-بعد الوعي الاجتماعي ويتكون من (3) بنداً .

-بعد الذات الاجتماعية ويتكون من (3) بنداً .

-بعد التعاطف الاجتماعي ويتكون من (3) بنداً .

-بعد حل المشكلات الاجتماعية ويتكون من (3) بنداً .

نوع الأداة ليكرت :موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

-والجدول التالي يوضح توزيع البنود على الأبعاد:

جدول (1): المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (الذكاء الاجتماعي)

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الذكاء الاجتماعي	المهارات الاجتماعية	4	ملياني عبد الكريم (2016-2017)
	الوعي الاجتماعي	3	
	الذات الاجتماعية	3	
	التعاطف الاجتماعي	3	
	حل المشكلات الاجتماعية	3	

(جدول 3) بواسطة الباحث 2024

3.5.2.. المتغير التابع (اداء ادارة المشروع)

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في البحث والوقت المسموح به والإمكانات المادية المتاحة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي " الاستبانة " وذلك لعدم توافر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع كبيانات منشورة، إضافة إلى صعوبة الحصول عليها عن طريق المقابلات الشخصية، أو الزيارات الميدانية، أو الملاحظة الشخصية وعليه قام الباحث باعتماد استبانة عمر سعود (2019) والتي تتكون من بعدين

- كفاءة تمكين الموظفين وتطوير قدراتهم
- كفاءة القيادة الى التغيير

نوع الأداة ليكرت: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة

جدول (2) :المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (اداء ادارة المشروع)

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
اداء ادارة المشروع	كفاءة تمكين الموظفين وتطوير قدراتهم	5	عمر سعود الخماسية (2019)
	كفاءة القيادة الى التغيير	5	

(جدول 4) بواسطة الباحث (2024)

3.6. أنواع البيانات

بيانات أولية: - تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عالٍ. - تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

بيانات ثانوية: - تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة. - تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث. - تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها: اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8. الخاتمة

في ختام هذا القسم استنتج الباحث التعريفات الاجرائية التي اعتمد عليها..

ومنهجه الدراسه مسحيه اعتماداً على قطاع التعليم (مدارس المرحلة الثانوية في جده , المملكة العربية السعودية)وهو ما تم اعتباره مجتمع البحث وقد كان حجم عينة البحث يتراوح بين 35-40 .

وطريقة أخذ العينات هي الاحتمالية أما التقنيات فهي العينات العشوائية البسيطة.

ويعتبر هذا الفصل المدخل الأساسي للدراسة الميدانية ، لأن المعرفة والإلمام بالخطوات

المنهجية من أهم الوسائل التي تساعد في اختبار فرضيات البحث ، بدء من تحديد منهج

الدراسة الذي سوف يتبع في البحث ، ومن ثم الدراسة الاستطلاعية التي من خلالها يستطيع

الباحث التأكد من كفاءة الأداة المراد تطبيقها على مجتمع الدراسة حيث من خلال هذا

المجتمع يسمح باختيار عينة الدراسة وتحديد المجالات البشرية و الزمنية ، والمكانية وحتى

التنظيمية التي تسمح بإجراءات البحث الميدانية وأن الاختيار الأفضل للأساليب الإحصائية

يسهل تحليل وتفسير البيانات ، ويؤدي إلى الوصول بكل سهولة إلى نتائج البحث ، بطريقة

منهجية منتظمة فكل ما فرض سابقا في الفصل التمهيدي ويعرض في الفصل الآتي هي

نتائج لما حقق في هذا الفصل.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

4.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيًا باستخدام كمال من: حزمة البرامج

الإحصائية SPSS الإصدار 28، وبرنامج Smart PLS 3.0

الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام SPSS V.28 .

اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS3.0.

بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ، ثم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم التأكد من النواتج الإحصائية من خلال استخدام Smart PLS 3.0 .

4.2. خصائص عينة الدراسة :

❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا للجنس – الفئة العمرية – عدد سنوات الخبرة – طبيعة العمل – المستوى التعليمي .

❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

- النوع ويشتمل على (ذكر . أنثى)
- الفئة العمرية (25 إلى 30 ، 31 إلى 40 ، 41 فأكثر)
- عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من 5 سنوات ، 6 إلى 10 ، 11 إلى 15 ، 16 فأكثر)
- المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير)
- طبيعة العمل (معلم ، إداري)

الجدول ، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة ..

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	5	86.1%
	أنثى	31	13.9%
	إجمالي	36	100%
الفئة العمرية	25-30	3	8.3%
	31-40	8	22.2%
	41 فأكثر	25	69.4%
	إجمالي	36	100%
	5- فأقل	5	13.9%

سنوات الخبرة	10 - 6	10	27.8%
	15 - 11	9	25%
	16 فأكثر	12	33.3%
	اجمالي	36	100%
المستوى التعليمي	دبلوم	1	2.8%
	بكالوريوس	32	88.9%
	ماجستير	3	8.3%
	اجمالي	36	100%
طبيعة العمل	اداري	24	66.7%
	معلم	12	33.3%
	اجمالي	36	100%

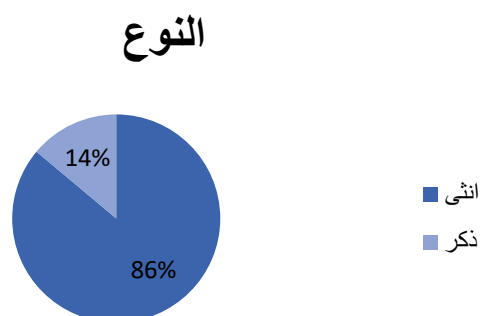
(جدول 5)

المصدر : من اعداد الباحث بالإعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية ..

(ن= 36 مفردة)

من بيانات الجدول رقم (3) تم استخلاص النتائج التالية :

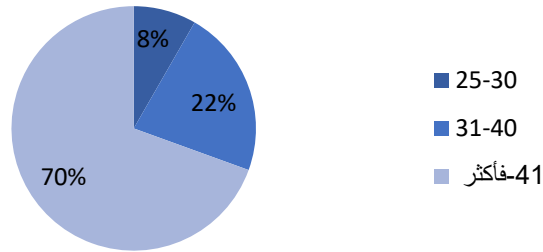
➤ بالنسبة للنوع : أظهرت النتائج الاحصائية ان عدد الاناث أكبر من عدد الذكور ، حيث بلغت أعداد الاناث 31 مفردة بنسبة 86.1% من اجمالي العينة . بينما بلغت اعداد الذكور 5 مفردة بنسبة 13.9% من اجمالي العينة . كما موضح بالشكل الآتي :



➤ اما فيما يتعلق بالعمر فإن 3 مفردة من 25- 30 بنسبة 8.3% بينما الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة جاء بها 8 مفردة بنسبة 22.2% . والفئة العمرية من 41 إلى فأكثر جاء بها 25 مفردة بنسبة 69.4% .

الشكل التالي يوضح ذلك.

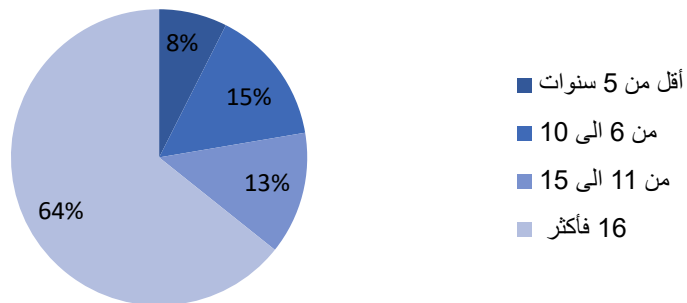
العمر



وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن 5 مفردة أقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 13.9%، بينما مستوى الخبرة من 6 إلى 10 سنوات جاء به 10 مفردة بنسبة 27.8% . مستوى الخبرة من 11 إلى 15 سنة جاء به 9 مفردة بنسبة 25% . بينما مستوى الخبرة من 16 سنة فأكثر جاء به 12 مفردة بنسبة 33.3% من إجمالي العينة.

الشكل التالي يوضح ذلك.

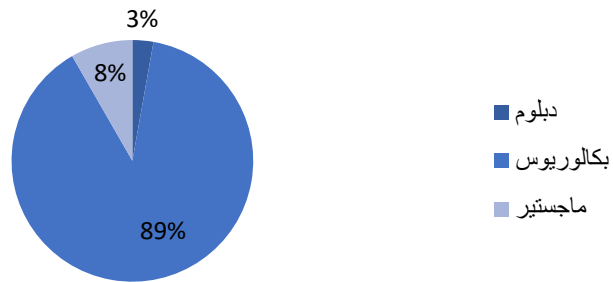
سنوات الخبرة



إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل دبلوم 1 مفردة بنسبة 2.8% من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل بكالوريوس 32 مفردة بنسبة 88.9% من إجمالي أفراد العينة. أخيراً بلغ عدد من يحملون مؤهل الماجستير 3 مفردة بنسبة 8.3% من إجمالي أفراد العينة.

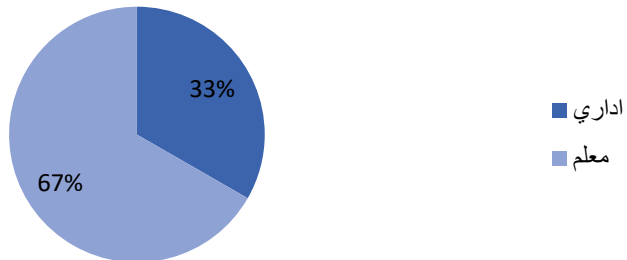
الشكل التالي يوضح ذلك..

المستوى التعليمي



فيما يتعلق بطبيعة العمل: فإن عدد الاداريين بالعينة بلغ 12 مفردة بنسبة 33.3%, بينما عدد المعلمين بلغ 24 مفردة بنسبة 66.7%. الشكل التالي يوضح ذلك.

نوع العمل



4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات :

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من : قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha قيمة الثبات المركب Composite reliability وقيمة معامل rho-A من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) Structural equation modeling باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28.

الفقرات والجداول التالية توضح ذلك .

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج

(Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي:

يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه ، وفقاً لدراسة

Kaiser(1974)

معامل الارتباط اقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة .

الصدق التقاربي Convergent Validiy:

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقاييس ، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0,5 وفقاً ل

Hair et al (2006)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري ، قيمة المحسوبة وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 كما يلي:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	التباين المستخرج	متوسط
المتغير الأول	البعد الأول	A1	.602	.719	1.056	0.00	2,626	,891
		A2		.761	.854	0.00		
		A3		.867	.937	0.00		
		A4		.745	.967	0.00		
	البعد الثاني	B1		.772	1.028	0.00	,920	
		B2		.783	.961	0.00		
		B3		.460	.843	0.00		
	البعد الثالث	C1		.773	.674	0.00	,551	
		C2		.562	1.014	0.00		
		C3		.760	.820	0.00		
	البعد الرابع	D1		.830	1.036	0.00	,249	
		D2		.726	.736	0.00		
		D3		.480	.728	0.00		
	البعد الخامس	E1		.658	.937	0.00	,111	
		E2		.736	.810	0.00		
		E3		.848	.898	0.00		
المتغير الثاني	البعد الاول	F1	.696	.789	.815	0.00	,895	,832
		F2		.844	.756	0.00		
		F3		.862	.964	0.00		
		F4		.809	1.108	0.00		
		F5		.823	.833	0.00		
	البعد الثاني	G1		.824	.770	0.00	,768	
		G2		.775	.956	0.00		
		G3		.599	.683	0.00		
		G4		.893	.696	0.00		
		G5		.855	.736	0.00		

(جدول 6) المصدر: الباحث (2024)

يتضح من الجدول بالأعلى :

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات التي ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (المتغير وأبعاده), عند قيم أكبر من 0.7. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE, يتضح ان قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هو 0.56, < 0.5. وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من 0.7. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (المتغير التابع) ككل الذي يساوي 0.736, كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (لأبعاد المتغير) هي: 0.770, 0.758, على الترتيب. وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة :

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28. وفقا لـ (Hair et al , 2010) يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

المتغير		عدد العبارات	Cronbach's alpha	
المتغير الأول	البعد الأول	4	.731,.664,.695,.701	.676
	البعد الثاني	3	.659,.666,.634	
	البعد الثالث	3	.647,.653,.635	
	البعد الرابع	3	.682,.648,.627	
	البعد الخامس	3	.624,.638,.653	
المتغير الثاني	البعد الأول	5	.847,.854,.854,.860,.845	.868
	البعد الثاني	5	.865,.848,.862,.860,.857	

(جدول 7) المصدر : الباحث (2024)

(الذكاء الاجتماعي مع الأبعاد , المهارات الاجتماعية , الوعي الاجتماعي , الذات الاجتماعية , التعاطف الاجتماعي , حل المشكلات الاجتماعية) أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (.697, .653, .645, .652, .638). مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس .

(أداء إدارة المشروع والأبعاد كفاءة تمكين الموظفين وتطوير قدراتهم , كفاءة القيادة الى التغيير) : أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (.852, .858). مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20% إلى أقل من 36%	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36% إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52% إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68% إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84% إلى 100%	مرتفع جدا

(جدول 8) المصدر : الباحث (2024)

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول	البعد الأول	2.626	,891	1.056 .854 .937 .967	0.150	تتطبق تماما	تتطبق تماما	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني	.920		1.028 .961 .843		تتطبق تماما		مرتفع	
	البعد الثالث	.551		.674 1.014 .820		تتطبق تماما		مرتفع	
	البعد الرابع	.249		1.036 .736 .728		تتطبق تماما		مرتفع	
	البعد الخامس	.111		.937 .810 .898		تتطبق تماما		مرتفع	
المتغير الثاني	البعد الأول	,895	,832	.815 .756 .964 1.108 .833	0.128	تتطبق نوعا ما	تتطبق تماما	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني	.768		.770 .956 .683 .696 .736		تتطبق تماما		مرتفع	

(جدول 9) المصدر : الباحث (2024)

	المتغير	البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الأول	البعد الأول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني
	Pearson correlation	1	-.286		
البعد الأول للمتغير الأول	Sig. (2-talid)		.091		
	N	36	36		
	Pearson correlation	-.286	1		
البعد الثاني للمتغير الأول	Sig. (2-talid)	.091			
	N	36	36		
	Pearson correlation			1	.365
البعد الأول للمتغير الثاني	Sig. (2-talid)				.028
	N			36	36
	Pearson correlation			.365	1
البعد الثاني للمتغير الثاني	Sig. (2-talid)			.028	
	N			36	36

(جدول 10) المصدر : الباحث (2024)

Inter-Item Correlation Matrix

	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2	E3
A1	1.000	-.359	.650	.462	-.347	-.117	-.374	-.174	.160	-.385	.119	-.325	-.124	-.448	-.273	-.352
A2	-.359	1.000	-.226	-.207	.557	-.228	.308	.210	.110	.466	-.140	.086	.209	.571	.252	.228
A3	.650	-.226	1.000	.544	-.383	.050	-.241	-.083	.240	-.062	-.038	-.293	.007	-.138	-.091	-.091
A4	.462	-.207	.544	1.000	-.481	.054	-.105	-.066	.320	-.288	.194	-.010	.061	-.402	-.301	-.164
B1	-.347	.557	-.383	-.481	1.000	.120	.381	.204	.155	.369	-.023	.341	.176	.675	.291	.131
B2	-.117	-.228	.050	.054	.120	1.000	.219	.012	-.010	.129	.152	.358	.161	.167	.391	.195
B3	-.374	.308	-.241	-.105	.381	.219	1.000	.408	.189	.298	.152	.343	.315	.542	.525	.398
C1	-.174	.210	-.083	-.066	.204	.012	.408	1.000	.181	.350	.448	.176	.304	.249	.206	.399
C2	.160	.110	.240	.320	.155	-.010	.189	.181	1.000	.195	.115	.128	.206	.120	-.046	.052
C3	-.385	.466	-.062	-.288	.369	.129	.298	.350	.195	1.000	-.084	.194	.500	.706	.511	.500
D1	.119	-.140	-.038	.194	-.023	.152	.152	.448	.115	-.084	1.000	.324	.390	-.201	-.129	-.206
D2	-.325	.086	-.293	-.010	.341	.358	.343	.176	.128	.194	.324	1.000	.554	.383	.265	.206
D3	-.124	.209	.007	.061	.176	.161	.315	.304	.206	.500	.390	.554	1.000	.398	.514	.223
E1	-.448	.571	-.138	-.402	.675	.167	.542	.249	.120	.706	-.201	.383	.398	1.000	.649	.475
E2	-.273	.252	-.091	-.301	.291	.391	.525	.206	-.046	.511	-.129	.265	.514	.649	1.000	.519
E3	-.352	.228	-.091	-.164	.131	.195	.398	.399	.052	.500	-.206	.206	.223	.475	.519	1.000

(جدول 11)

Inter-Item Correlation Matrix

	F1	F2	F3	F4	F5	G1	G2	G3	G4	G5
F1	1.000	.773	.659	.484	.615	.251	.330	.328	.316	.394
F2	.773	1.000	.562	.489	.741	.098	.316	.314	.127	.171
F3	.659	.562	1.000	.759	.606	-.019	.279	.301	.144	.257
F4	.484	.489	.759	1.000	.654	.109	.458	.165	.129	.122
F5	.615	.741	.606	.654	1.000	.345	.430	.311	.179	.309
G1	.251	.098	-.019	.109	.345	1.000	.660	.313	.626	.592
G2	.330	.316	.279	.458	.430	.660	1.000	.482	.644	.568
G3	.328	.314	.301	.165	.311	.313	.482	1.000	.473	.504
G4	.316	.127	.144	.129	.179	.626	.644	.473	1.000	.779
G5	.394	.171	.257	.122	.309	.592	.568	.504	.779	1.000

(جدول 12)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وأداء إدارة المشروع .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.121	.095	.54149

a. Predictors: (Constant), MEAN1

(جدول 13)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.371	1	1.371	4.675	.038 ^b
	Residual	9.969	34	.293		
	Total	11.340	35			

a. Dependent Variable: MEAN2

b. Predictors: (Constant), MEAN1

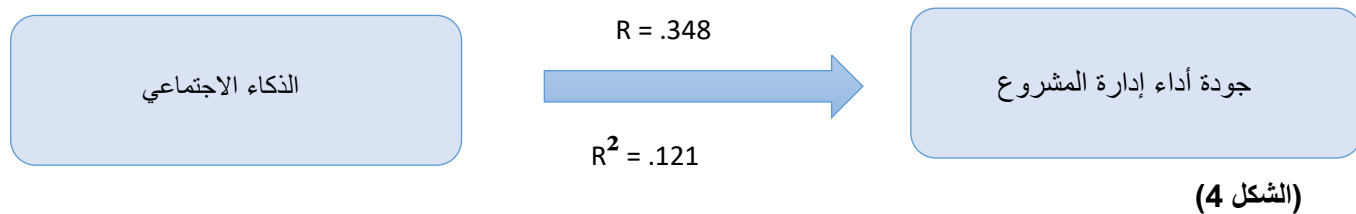
(جدول 14)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.381	.877		2.715	.010
	MEAN1	.531	.245	.348	2.162	.038

a. Dependent Variable: MEAN2

(جدول 15)



4.6. الخاتمة

من خلال نتائج الاحصائيات السابقة يتضح ان :
توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وأداء إدارة المشروع .

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

إن محاولة الوصول إلى نتائج مقبولة، يمكن الوثوق فيها وتعميمها، باستغلال المعطيات والبيانات المتوفرة حول متغيرات الدراسة، و التوقعات المفترضة في وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي والكفاءات القيادية لدى قادة المؤسسات التربوية لتحسين مستوى أداء المؤسسة التربوية ، لقد جاءت نتائج هذه الدراسة طبيعية في مجملها، وجاء ذلك منسجما مع الدراسات العلمية الأخرى التي تحدثت عن هذا الموضوع، حيث اتفقت مع بعض الدراسات واختلفت مع أخرى فنجد أنها اختلفت مع الدراسات السابقة بالنسبة لارتفاع مستوى الذكاء الاجتماعي حيث أظهرت نتيجة هذه الدراسة مستوى متوسط من الذكاء الاجتماعي لدى قادة المؤسسات التربوية، في حين أظهرت نتائج الدراسات السابقة عن ارتفاع مستوى الذكاء الاجتماعي.

وبالنسبة لمتغير الكفاءات القيادية نجد أن الدراسة اتفقت مع الدراسات السابقة حيث أقرت النتائج توافر هذه الكفاءات لدى القادة بنسب مختلفة، و الذي توصلت إليه الدراسات السابقة وبالنسبة لباقي المتغيرات (الجنس ، الخبرة ، المرحلة التعليمية) نجد ان الدراسة تتفق مع دراسات وتختلف مع أخرى ويرجع ذلك إلى اختلاف التوقيت والعينة والظروف المحيطة، وكذلك أهم ما تميزت به الدراسة من نتائج مثيرة تلك التي لم تفر بوجود فروق بين القادة في مستوى الذكاء الاجتماعي تعزى لاختلاف (الجنس، الخبرة المهنية، المرحلة التعليمية) وذلك مخالف للمألوف وما يميز النتائج أخيرا أنها لم تظهر فروق سواء في الذكاء الاجتماعي أو الكفاءات القيادية تعزى لاختلاف المؤسسات التربوية وهذا يعزز ويدعم الفلسفة الواحدة والهدف الواحد الذي تجمع عليه المؤسسات التربوية ككل .

وأخيرا يقول الباحث أن النتائج الحالية والتفسيرات السابقة ليست فروض مطلقة النتيجة وإنما النتائج الحالية وتفسيرها ليس بالضرورة أن ينطبق على عينات أخرى بنفس الموصفات فالنتائج مرتبطة بالعينة الحالية فقط.

5.2. توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة، وبعض الاقتراحات الواردة فيها من طرف المبحوثين نقترح ما يلي :
- أ- نشر ثقافة الموضوعات المتعلقة بالذكاء الاجتماعي في أوساط العاملين بالمدارس والجامعات، وتبيين دورها في نجاح الأفراد قياديا ومهنيا .
 - ب- تصميم برامج إرشادية وبرامج تدريبية في الذكاء الاجتماعي للقادة تهدف لتعريفهم بأهمية الذكاء الاجتماعي وكيفية تنمية كفاءاتهم القيادية .
 - ج- ضرورة تضمين مهارات الذكاء الاجتماعي وتدريبها ضمن المناهج الدراسية للطلاب في مدارس التعليم العام.
 - د- ضرورة توجيه نظر المسؤولين عن إعداد وتكوين القادة إلى دور الذكاء الاجتماعي في النجاح والتوافق المهني، وعالقه بالكفاءة المهنية للمدرين .
 - هـ- تحسين وتطوير بطاقة تقويم الكفاءات القيادية المستخدمة في هذه الدراسة والتي قام الباحث بإعدادها واستخدامها في دراسات جديدة.

5.3. الخاتمة:

تعاني المؤسسات التربوية العديد من المشكلات النفسية و الاجتماعية، تبقى إن لم تأخذ حقها في الرعاية و الاهتمام تشكل أزمات تربوية تنخر النظام التربوي، مهما ركزنا على المدخلات والمخرجات التعليمية بإصلاحات تربوية متعددة ومتكررة، إنه لا يمكن تحقيق ذلك بمعزل عن شخصية تتميز بقدرات عقلية وبدنية وانفعالية و ذات فعالة إيجابية. ويعتبر الذكاء الاجتماعي أحد الجوانب الهامة في شخصية الفرد كونه يرتبط بقدرته على التفاعل الاجتماعي أحد الجوانب الهامة في شخصية الفرد كونه يرتبط بقدرته على التفاعل الاجتماعي وإقامة علاقات مع الآخرين . إن معظم المشكلات والنازعات والحوادث التي تحدث بين أفراد المجتمع سببها زيادة التوتر والانفعالات بصورة يصعب السيطرة عليها. إن تبني المقاربة بالكفاءات في العملية التدريسية للحد من المشكلات التربوية والنفسية وزيادة الكفاءة الإنتاجية لدى التلاميذ . ويجب أن تشمل كذلك عملية التسيير و القيادية، إن هذه المقاربة العصرية تختلف عن باقي المقاربات التقليدية التي يتميز فيها الفعل الإداري التقليدي بالروتين والسلبية وهذا يكفي لتبرير سبب اعتماد مختلف الأنظمة على هذه المقاربة القيادية بصفة عامة واعتمادها في المنظومة التربوية بصفة خاصة.

إن هذه الدراسة ماهي إلا محاولة علمية جادة، لا تخلو من الخطأ التجريبي، قد يطرح بعض التساؤلات للبحث، وعلى الباحثين والدارسين والمهتمين بالمجال النفسي والتربوي تناولها بالمنهج العلمي الموضوعي بغية إثراء التراكم الأدبي العلمي التربوي، وإثرائه بمختلف المعارف والمهارات التي يستفيد منها مختلف الأعضاء الفاعلين في مجال التربية والتعليم.

قائمة المراجع

- أبو فروة رعدة خالد (2017) الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الأوسط ، عمان، الأردن).
- الشخايبه ، شافي جميل نهار . (2020) : الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير منشورة) . جامعة الشرق الأوسط . عمان الأردن.
- العجوري، احمد حسن (2013) الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر غزة) .
- علام، أمل (2012) الذكاء الاجتماعي فن من فنون السحر الحلال . استرجع بتاريخ 20/10/2018 من الرابط <https://www.masress.com/albedaya/5176>
- الكايد، راكان عيسى (2008). درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها بكل من الانضباط المدرسي لدى الطلبة وتفاعل المدرسة مع المجتمع المحلي (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان الأردن .
- مصطفى، أسامه فاروق (1998). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالقيم الأخلاقية لدى طلبة الجامعة. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس. مصر)
- هواش دلال : خميس، مدين . (2021) : المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهه نظر من وجه مديري ومديرات المدارس المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة . المجلد 28 العدد 2 .
- محمد مكي : (2019) مدير مشروع في البنية التحتية للطاقة ، جامعة اتكينز . كندا
- عمر الشبراوي : كلية الاداب . مصر
- العزاوي ، غانم ارزقي ،(2013) استخدام انظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري (دراسة استطلاعية) مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد .مجلد 9 العدد 28
- القطامين ،عبد المهدي عطالله ، (2013) أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز راس المال الهيكلي في شركات الاتصالات الخلوية . رسالة دكتوراة غير منشورة . جامعة عمان ، كلية الاعمال قسم الادارة

- جثير ، سعدون حمود وآخرون (2013) صياغة استراتيجية ادارة علاقات الزبون عبر تحقيق العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والذكاء التنظيمي . مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية .. جامعة الانبار . كلية الادارة والاقتصاد . مجلد 5 العدد 10
- شبير ، محمد منير عودة ، (2014) دور انظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني . دراسة حاله . رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الاسلامية _ غزة _ كلية التجارة قسم ادارة الاعمال. ادارة الموارد البشرية .
- الوكيل ، نعمه محمد علي ،(2016) دور القيادة التحويلية في تنمية رأس المال الفكري بقطاع الدواء المصري ، دراسة ميدانية . رسالة دكتوراة غير منشورة . جامعة قناة السويس . كلية التجاره قسم ادارة الاعمال .
- نوري (2012)
- عبد الكريم ، ملياني ،(2017) دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علوم النفس الاجتماعي – الجزائر – جامعة محمد خيضر .
- lauraine Szekey, Social Intelligence and Transformational Leadership in Nurse Managers, Journal of Nursing Administration: February 2016 – Vol. 46, No. 2, 2016, pp. 101–128
- Anil Sehrawat, " Social intelligence and communication levels in information technology professionals", Computers in Human Behavior Journal, Vol. 7, No. 1, 2017, pp.165 – 191
- Maryam Taiefeh, Zohreh Ostovar, "The Contribution of Social Intelligence and Achievement Motivation on Psychological Well-Being", Global Journal of Health Science Journal, Vol. 9, No. 3, 2017, pp120-136
- Allen et al, "leadership Style in Relation Organizational Change and Organizational Creativity", nonprofit management & leadership, Vol.24, 1, Fall 2013
- Goleman, D.(2006). Social Intelligence: The New Science of Social Relationships, New York: Hutchinson.
- Kobe, L,. Palmon, R and Rikers, J. (2001). Self reported Leadership experiences in relation to Inventoried Social and Emotional Intelligence, Current Psychology: Developmental Learning Personality. Social, 20(2), 154-163.

- Law, K. Wong, C. Huang, G. Li, X. (2008). The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for research and development scientist In China, Asia Pacific Journal of Management, 25(1).51-69
- Thorndike. F.(1920). A constant error in Psychological ratings. Journal of Applied Psychology, (4) 25-29
- Liff, S. (2003). Social and Emotional Intelligence: Applications for Developmental Education, Journal of Developmental Education, 26(3), 28-34.
- Silvera D Martinussen M and Dahl T (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a self report measure of social intelligence Scandinavian Journal of Psychology 42 pp.313-319
- Ross Honeywill, Research Director, Social Intelligence Lab – <http://www.socialintelligencelab.com> نسخة محفوظة 11-09-2019 على موقع واي باك مشين.

الكتب :

الموسوعة

<http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/ZakaEgtim/sec01.doc> cvt.htm

الملاحق

استبيان

السادة الاساتذة الأفاضل ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

في اطار انجاز متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في جامعة ميدأوشن تخصص ادارة المشاريع بعنوان (أثر الذكاء الاجتماعي على اداء ادارة المشروع - بالتطبيق على قطاع التعليم - المرحلة الثانوية - جدة - المملكة العربية السعودية) ، وتحقيقا لهذا الغرض تم اختيار سيادتكم(ن) لما نعهده فيكم (ن) من خبرة علمية ، ودراية في هذا المجال ..

فالباحث يضع بين ايديكم استمارته لتزويده بالإجابة على جميع الأسئلة وفقا لما هو مناسب من وجهة نظركم بدقة حيث ان مشاركتكم واراؤكم عامل اساسي لنجاح هذا البحث . ونحيطكم علماً بان جميع الاجابات لن يتم استخدامها الا لغرض البحث العلمي فقط .. وسيتم التعامل معها بسرية تامة .

شاكرة ومقدرة لكم تعاونكم ..

ولكم فائق الاحترام والامتنان ..

اشراف الدكتورة : منى مصطفى العشري

اعداد الطالبة : رنا أبوبكر باقتادة (2024)

المعلومات الشخصية :

الجنس:

- ☐ ذكر
☐ أنثى

العمر:

- ☐ 35-25
☐ 45-35
☐ 45- فأكثر

المستوى الدراسي:

- ☐ دبلوم
☐ بكالوريوس
☐ ماجستير

سنوات الخبرة :

- ☐ 5 سنوات فأقل
☐ 10 -6
☐ 14 -11
☐ 15- فأكثر

الوظيفة الحالية :

- ☐ اداري
☐ معلم

المتغير المستقل : الذكاء الاجتماعي :

هو القدرة على التعامل مع الآخرين، كباراً وصغاراً، أفراد وجماعات، بحكمة وعقلانية في المواقف الاجتماعية والحياتية من خلال التواصل معهم وفهم مقاصدهم والاستجابة لها وفق ما يتطلب الموقف الاجتماعي، وامتلاك القدرة على (التأثير والتأثير والإبداع في المواقف الاجتماعية) أبو عمشة، 2013 ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي ستحصل عليها المرشدة/ التربوية على مقياس الذكاء الاجتماعي.

المصدر	عدد البيانات	ابعاد المتغير	المتغير
ملياني عبد الكريم (2016-2017) الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالكفاءات القيادية	4	المهارات الاجتماعية	الذكاء الاجتماعي
	3	الوعي الاجتماعي	
	3	الذات الاجتماعية	
	3	التعاطف الاجتماعي	
	3	حل المشكلات الاجتماعية	
	16	المجموع	

الرقم	العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة
أولاً: المهارات الاجتماعية .. وهي تمكين الانسان من التفاعل والتواصل مع الآخرين .						
1	أقضي وقت عصيب في الانسجام مع الآخرين.					
2	أستغرق وقت طويل للتوصل إلى معرفة الآخرين والتعامل معهم.					
3	أواجه صعوبات في إيجاد موضوعات للمحادثة مع الآخرين.					
4	يمكنني قيادة فريق العمل الجماعي في مشروع ما.					
ثانياً: الوعي الاجتماعي .. الوعي بالمشكلات المختلفة التي تواجهها المجتمعات بصفة يومية .						
5	لدي القدرة على التأثير في اتجاهات وآراء الآخرين.					
6	أشعر بانفعالات الآخرين تجاه أفعالي.					
7	أستطيع تغيير وجهة نظر الآخرين نحو موضوع ما.					
ثالثاً: الذات الاجتماعية .. تتألف من الافكار التي يعتنقها الفرد والسلوك الذي يقوم به استجابة للآخرين.						
8	أستفيد من أوجه النقد التي توجه إلى أو لزملائي.					
9	أبذل أقصى جهدي من أجل إنجاز المهام التي كلفت بها.					
10	أمتلك القدرة على مواجهة الصعاب والعقبات بفعالية.					
رابعاً : التعاطف الاجتماعي .. القدرة على فهم ومشاركة مشاعر شخص آخر .						
11	ما يحدث للآخرين من حولي يؤثر في حالتي النفسية سلبياً.					
12	أشعر بالألم عند رؤيتي لشخص يساء معاملته.					
13	أقدم المساعدة للآخرين في الأزمات أو المواقف الصعبة.					
خامساً : حل المشكلات الاجتماعية .. هي العملية السلوكية المعرفية لحل مشكلة اجتماعية معينة .						
14	أمتلك القدرة على الاستدلال لبناء أحكامي وتوقعاتي حول المشكلة.					
15	عندما تواجهني مشكلة أقارن كل الخيارات المطروحة لاختيار أفضلها.					
16	أتعامل مع المشكلات بأسرع ما يمكن.					

المتغير التابع : اداء ادارة المشروع

ويقصد به اصطلاحاً هو سجل يجسد سلوكاً عملياً يؤدي لدرجة من بلوغ الفرد أو الفريق للأهداف المخططة بكفاءة وفعالية ، ويعتبر إنجاز أو مخرجات العمل الفعلية ويقترح البعض بأن الأداء هو ما تبقى في نهاية العمل.

المتغير	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
ادارة المشروع	كفاءة تمكين الموظفين وتطوير قدراتهم	5	عمر سعود الخماسية - (2019)- الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالاداء الوظيفي
	كفاءة القيادة الى التغيير	5	
	المجموع	10	

الرقم	العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة
اولا :كفاءة تمكين الموظفين وتطوير قدراتهم.. هي القدرة على تحفيز وتشجيع الموظفين وخلق العمل عن طريق منحهم الصلاحيات اللازمة لتسيير الأعمال وتوفير الدعم والإرشاد والتطوير ، وإيجاد بيئة عمل مشجعة على تحقيق أعلى مستويات الاداء الفردي.							
1	أشجع ثقافة العمل الجماعي المشترك.						
2	أحقق نتائج ايجابية من خلال تبادل الأفكار						
3	أقوم بتحفيز أداء الموظفين من خلال مكافأة الأداء المتميز للموظفين.						
4	أميز أصحاب المواهب بشكل يلبي احتياجات المدرسة						
5	أفوض المسؤوليات بالشكل المناسب لتعزيز قدراتهم.						
ثانيا : كفاءة القيادة الى التغيير .. بأنها عملية تحويل المؤسسة من خلال تطبيق منهج شمولي عملي متدرج من الواقع الحالي إلى الواقع المآر الوصول إليه من خلال تطوير الأعمال والسلوك باتباع أساليب التغيير المراد إحداثه.							
6	أضع باستمرار فرصا لتطوير القدرات القيادية ضمن فريق عملي.						
7	أطلق مبادرات التغيير الاستراتيجي وأقود تنفيذها.						
8	أعتمد على النقاش السليم والبناء كأداة للقيادة،						
9	أتحدث بإيجابية مع الموظفين عن المرونة والحاجة إلى التغيير.						
10	أوضح الأسباب الداعية إلى التغيير.						

رابط الاستبيان <https://forms.gle/6PL2Av2SnhZK8tCc8>

Midocean University

Faculty of Management

Bachelor's Degree/Project Management



**The Impact of Social Intelligence on Project Management Performance: A Study
Applied to the Secondary Education Sector in Jeddah, Saudi Arabia**

Prepared by:

Rana AbuBakr Salem Baqutadah

2021203583

Graduation Project 2

College of Management - MidOcean University

Supervised by:

Dr. Mona Mustafa El Ashry

Faculty Member - College of Management - MidOcean University

Second Semester - 2024