

# الذكاء الاجتماعي وأثره على إدارة المشاريع: دراسة تطبيقية على شركات القطاع العام في مدينة الرياض.

إعداد الطالب/

مبارك راشد حزام الدوسري

إشراف/

العام الدراسي:

2026

## المشروع الثاني

### التكليف الأول – الأسبوع الثالث

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

#### جدول المحتويات

| م  | الموضوع                           | الصفحة |
|----|-----------------------------------|--------|
| 2  | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة | 1      |
| 3  | مقدمة البحث                       | 1      |
| 4  | مشكلة البحث                       | 3      |
| 5  | أهمية البحث                       | 5      |
| 6  | أسئلة البحث                       | 6      |
| 7  | أهداف البحث                       | 7      |
| 8  | فرضيات البحث                      | 8      |
| 9  | نموذج البحث                       | 9      |
| 10 | نطاق الدراسة                      | 10     |
| 11 | مخطط المشروع                      | 11     |
| 12 | الفصل الثاني: الدراسات السابقة    | 12     |
| 13 | قائمة المراجع                     | 22     |
| 14 | استبيان متغيرات البحث             | 26     |
| 15 | جدول أدوات البحث                  | 34     |
|    |                                   |        |

## أولاً: مقدمة البحث

تعد إدارة المشاريع من المجالات الإدارية المهمة التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات وتنفيذ خططها الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية. فنجاح المشروع لا يعتمد فقط على توافر الموارد المالية أو الفنية أو وضع الجداول الزمنية، بل يتطلب كذلك قدرة عالية على التخطيط، والتنظيم، والتواصل، وقيادة فرق العمل، وحل المشكلات، وبناء علاقات إيجابية بين جميع الأطراف المشاركة في المشروع. وفي ظل تعدد بيئات العمل وتعدد أصحاب المصلحة، أصبحت المهارات الاجتماعية والسلوكية من العوامل المؤثرة في نجاح إدارة المشاريع.

ويبرز الذكاء الاجتماعي بوصفه أحد المفاهيم الحديثة التي ترتبط بقدرة الفرد على فهم الآخرين، والتفاعل معهم بفاعلية، وإدارة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. فالمدير أو قائد المشروع الذي يمتلك مستوى مرتفعاً من الذكاء الاجتماعي يكون أكثر قدرة على قراءة المواقف الاجتماعية، وفهم احتياجات العاملين، والتعامل مع الخلافات، وتحفيز أعضاء الفريق، وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المشروع. وقد أشار الدسوقي (2008) إلى أن الذكاء الاجتماعي يرتبط بقدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين والتأثير فيهم والتأثر بهم داخل المجتمع.

وتزداد أهمية الذكاء الاجتماعي في شركات القطاع العام، نظراً لطبيعة المشاريع التي تنفذها هذه الشركات، إذ غالباً ما ترتبط بخدمة المجتمع، وتحقيق أهداف تنموية، والتعامل مع جهات

رقابية وإدارية متعددة. كما أن هذه المشاريع تحتاج إلى تنسيق مستمر بين الإدارات والفرق المختلفة، مما يجعل مهارات التواصل، وبناء العلاقات، وإدارة النزاعات، وفهم احتياجات العملاء والمستفيدين عناصر ضرورية لنجاحها.

وفي مدينة الرياض، التي تعد مركزاً إدارياً واقتصادياً مهماً في المملكة العربية السعودية، تكتسب دراسة أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع أهمية خاصة، لا سيما في ظل توجه المملكة نحو تطوير الأداء المؤسسي ورفع كفاءة المشاريع العامة ضمن رؤية 2030. فالمشاريع العامة تحتاج إلى قيادات قادرة على تحقيق التوازن بين الجوانب الفنية والإدارية من جهة، والجوانب الإنسانية والاجتماعية من جهة أخرى.

ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى بحث أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض، من خلال التركيز على أبعاد الذكاء الاجتماعي المتمثلة في رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي، وقياس أثرها على أداء المشاريع من حيث التعلم، والنمو، وتحسين العمليات الداخلية، ورضا العملاء. وتهدف الدراسة إلى تقديم تصور علمي وعملي يساعد شركات القطاع العام على تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي لدى العاملين والمديرين، بما يساهم في تحسين إدارة المشاريع ورفع مستوى نجاحها.

## ثانيًا: مشكلة البحث

تواجه إدارة المشاريع في شركات القطاع العام العديد من التحديات التي قد تؤثر في مستوى نجاح المشاريع وتحقيق أهدافها. ومن أبرز هذه التحديات ضعف التواصل بين فرق العمل، وصعوبة التنسيق بين الإدارات المختلفة، وتعدد أصحاب المصلحة، وظهور بعض النزاعات التنظيمية، واختلاف احتياجات العملاء والمستفيدين. كما أن بعض المشاريع قد تتأثر بضعف قدرة المديرين أو أعضاء الفريق على التعامل مع الضغوط والمواقف الاجتماعية المعقدة داخل بيئة العمل.

وعلى الرغم من أهمية المهارات الفنية والإدارية في إدارة المشاريع، فإن الجوانب الاجتماعية والإنسانية تمثل عنصرًا أساسيًا في تحقيق النجاح. فالمشروع يعتمد على فريق عمل يتبادل المعلومات، ويتعاون، ويتفاعل مع الإدارة والعملاء وأصحاب المصلحة. ومن ثم فإن ضعف الذكاء الاجتماعي قد يؤدي إلى سوء الفهم، وضعف التنسيق، وانخفاض روح الفريق، وتأخر تنفيذ المشروع، أو انخفاض جودة مخرجاته. وفي المقابل، فإن توفر الذكاء الاجتماعي يساعد على تحسين الاتصال، وتعزيز التعاون، وحل المشكلات، وتقليل النزاعات، وزيادة رضا العملاء.

وتتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى معرفة مدى تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض، خاصة من خلال أبعاده الرئيسة: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي. كما تبرز المشكلة في قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بصورة تطبيقية مباشرة في بيئة القطاع العام بمدينة الرياض، رغم أهمية هذا القطاع ودوره في تنفيذ المشاريع التنموية والخدمية.

وبناءً على ذلك، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

**ما أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض؟**

**ثالثاً: أهمية البحث**

### **1. الأهمية العلمية**

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها تساهم في إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بالذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع، من خلال توضيح العلاقة بين المهارات الاجتماعية والنجاح الإداري والتنظيمي للمشاريع. كما تساعد الدراسة في بناء فهم أعمق لدور الذكاء الاجتماعي في تحسين الاتصال، وإدارة العلاقات، وحل النزاعات، وتعزيز التعاون داخل فرق العمل.

كما تبرز أهمية الدراسة في أنها تتناول الذكاء الاجتماعي من خلال أبعاد قابلة للدراسة والقياس، وهي رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي، ثم تربط هذه الأبعاد بأداء المشاريع من حيث التعلم، والنمو، والعمليات الداخلية، ورضا العملاء. وهذا الربط يساعد على تقديم نموذج بحثي يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية في مجالات إدارة المشاريع والقيادة والسلوك التنظيمي.

وتزداد الأهمية العلمية للدراسة لأنها تطبق على شركات القطاع العام في مدينة الرياض، وهي بيئة تحتاج إلى مزيد من الدراسات التي تبحث في العوامل الإنسانية والاجتماعية المؤثرة في نجاح المشاريع العامة، خاصة في ظل توجه المملكة نحو تطوير الأداء المؤسسي ورفع كفاءة المشاريع ضمن رؤية 2030.

## 2. الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها يمكن أن تقدم فائدة مباشرة لشركات القطاع العام بمدينة الرياض، من خلال توضيح كيفية توظيف الذكاء الاجتماعي في تحسين إدارة المشاريع. فنتائج الدراسة قد تساعد المديرين وقادة المشاريع على تطوير مهارات التواصل، وفهم احتياجات فرق العمل، وتحسين العلاقات بين الإدارات، وحل النزاعات بطريقة أكثر فاعلية.

كما يمكن أن تسهم الدراسة في دعم القيادات الإدارية عند اختيار وتدريب مديري المشاريع، من خلال إبراز أهمية المهارات الاجتماعية إلى جانب المهارات الفنية والإدارية. فمدير المشروع الناجح لا يحتاج فقط إلى القدرة على التخطيط والرقابة، بل يحتاج كذلك إلى القدرة على بناء الثقة، وتحفيز الفريق، وإدارة العلاقات مع العملاء وأصحاب المصلحة.

وتكمن الأهمية العملية أيضًا في أن الدراسة قد تساعد شركات القطاع العام على تحسين جودة تنفيذ المشاريع، وزيادة رضا العملاء، وتعزيز التعلم والنمو داخل فرق العمل، وتقليل المشكلات الناتجة عن ضعف التواصل أو النزاعات التنظيمية. كما يمكن أن تسهم نتائج البحث في تقديم توصيات تدريبية وإدارية لتنمية الذكاء الاجتماعي لدى العاملين في المشاريع العامة.

#### رابعًا: أسئلة البحث

السؤال الرئيس: ما أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض؟

#### الأسئلة الفرعية:

1. ما أثر رأس المال البشري بوصفه أحد أبعاد الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في

شركات القطاع العام بمدينة الرياض؟

2. ما أثر رأس المال الهيكلي على أداء المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض؟
3. ما أثر رأس المال العلائقي على تحسين العلاقات والتواصل داخل المشاريع؟
4. كيف يسهم الذكاء الاجتماعي في تحسين التعلم والنمو داخل فرق المشاريع؟
5. ما دور الذكاء الاجتماعي في تحسين العمليات الداخلية للمشاريع؟
6. كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على رضا العملاء والمستفيدين من المشاريع؟
7. ما التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع العامة؟

#### خامسًا: أهداف البحث

**الهدف الرئيس:** التعرف على أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض.

#### الأهداف الفرعية:

1. توضيح مفهوم الذكاء الاجتماعي وأبعاده في سياق إدارة المشاريع.
2. قياس أثر رأس المال البشري على أداء المشاريع في شركات القطاع العام.
3. تحليل أثر رأس المال الهيكلي على تحسين العمليات الداخلية للمشاريع.
4. التعرف على دور رأس المال العلائقي في تحسين التواصل ورضا العملاء.
5. دراسة أثر الذكاء الاجتماعي في دعم التعلم والنمو داخل فرق المشاريع.

6. تحديد التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع.

7. تقديم توصيات عملية تساعد شركات القطاع العام على تنمية الذكاء الاجتماعي لدى

مديري المشاريع والعاملين.

#### سادسًا: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع في

شركات القطاع العام بمدينة الرياض.

#### الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وأداء المشاريع في شركات

القطاع العام بمدينة الرياض.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وأداء المشاريع في شركات

القطاع العام بمدينة الرياض.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلائقي وأداء المشاريع في شركات

القطاع العام بمدينة الرياض.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وتحسين التعلم والنمو داخل

فرق المشاريع.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وتحسين العمليات الداخلية للمشاريع.

6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وزيادة رضا العملاء والمستفيدين.

### سابعًا: نموذج البحث

يقوم نموذج البحث على دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

المتغير المستقل:

الذكاء الاجتماعي، ويتضمن الأبعاد الآتية:

1. رأس المال البشري.

2. رأس المال الهيكلي.

3. رأس المال العلائقي.

المتغير التابع:

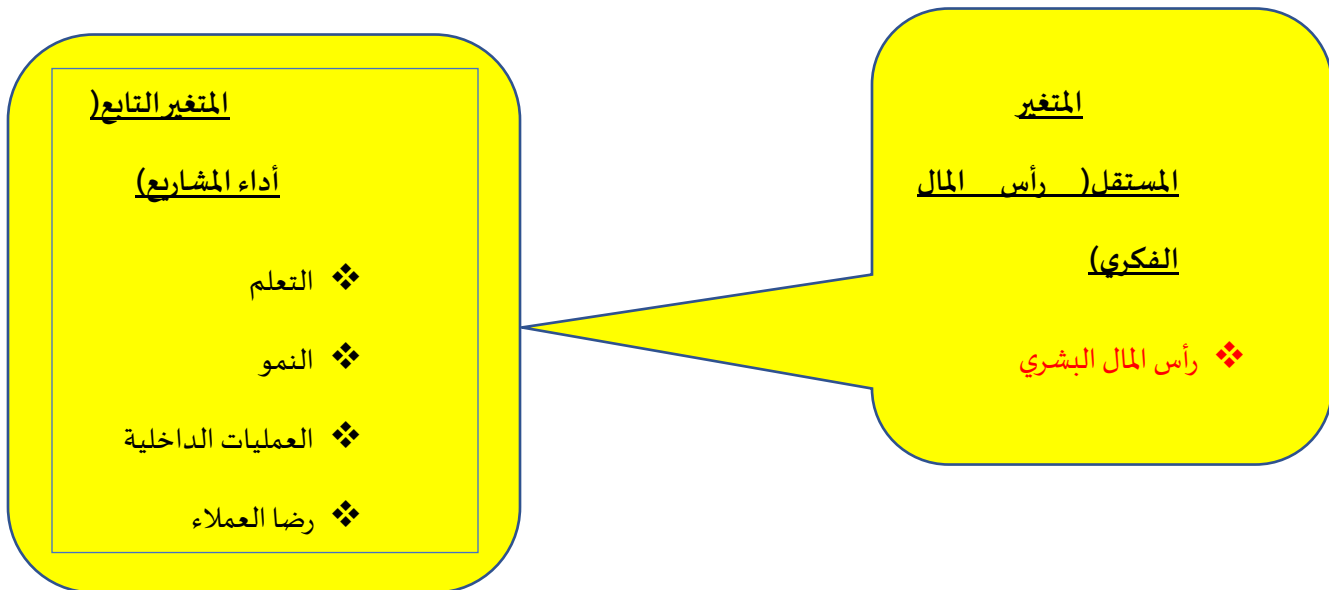
إدارة المشاريع / أداء المشاريع، ويتم قياسه من خلال:

1. التعلم.

2. النمو.

3. العمليات الداخلية.

4. رضا العملاء.



من إعداد الباحث

**ثامناً: نطاق الدراسة**

تتمثل نطاقات الدراسة فيما يلي:

## 1. النطاق الموضوعي:

تقتصر الدراسة على بحث أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع، من خلال دراسة أبعاد الذكاء الاجتماعي المتمثلة في رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي، وأثرها على أداء المشاريع من حيث التعلم، والنمو، والعمليات الداخلية، ورضا العملاء.

## 2. النطاق المكاني:

تطبق الدراسة على شركات القطاع العام في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

## 3. النطاق البشري:

تشمل الدراسة العاملين في شركات القطاع العام بمدينة الرياض، ومنهم مديرو المشاريع، والمشرفون، والإداريون، وأعضاء فرق العمل.

## 4. النطاق الزمني:

تحدد الدراسة زمنياً في العام الدراسي 2026م.

## 5. النطاق المنهجي:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ثم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS.

## 6. نطاق المتغيرات:

يتمثل المتغير المستقل في الذكاء الاجتماعي، بينما يتمثل المتغير التابع في إدارة المشاريع / أداء المشاريع.

## تاسعاً: مخطط المشروع

### مخطط المشروع

يتضمن مخطط المشروع مجموعة من المراحل المتتابعة التي تساعد على إعداد الدراسة بصورة منظمة ومنهجية، وذلك على النحو الآتي:

#### 1. المرحلة الأولى: اختيار موضوع البحث

يتم في هذه المرحلة تحديد موضوع البحث واختيار العنوان المناسب له، مع تحديد المتغيرات الأساسية التي يقوم عليها البحث، وهي الذكاء الاجتماعي بوصفه متغيراً مستقلاً، وإدارة المشاريع بوصفها متغيراً تابعاً.

#### 2. المرحلة الثانية: إعداد الفصل الأول

تشمل هذه المرحلة إعداد الإطار العام للدراسة، وذلك من خلال كتابة مقدمة البحث، وصياغة مشكلة الدراسة، وتحديد أهمية البحث، وأسئلته، وأهدافه، وفرضياته، إلى جانب إعداد نموذج الدراسة، وتحديد نطاقها الموضوعي والمكاني والبشري والزمني والمنهجي.

### 3. المرحلة الثالثة: جمع الدراسات السابقة

يتم في هذه المرحلة مراجعة الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع، وذلك بهدف الاستفادة منها في بناء الإطار النظري، وتحديد الفجوة البحثية، ودعم مشكلة الدراسة وفرضياتها.

### 4. المرحلة الرابعة: بناء الإطار النظري

تتناول هذه المرحلة عرض المفاهيم النظرية المرتبطة بالدراسة، مثل مفهوم الذكاء الاجتماعي، وأبعاده، وأهميته في بيئة العمل، إضافة إلى تناول مفهوم إدارة المشاريع العامة وأهم العوامل المؤثرة في نجاحها.

### 5. المرحلة الخامسة: إعداد أداة الدراسة

يتم في هذه المرحلة تصميم الاستبيان وفق متغيرات البحث وأبعاده، بحيث يتضمن فقرات تقيس الذكاء الاجتماعي وأثره على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض.

### 6. المرحلة السادسة: جمع البيانات

يتم توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في شركات القطاع العام بمدينة الرياض، من أجل جمع البيانات الميدانية اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

## 7. المرحلة السابعة: تحليل البيانات

بعد جمع الاستبانات، يتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، والاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط، وتحليل الانحدار.

## 8. المرحلة الثامنة: عرض النتائج

تتضمن هذه المرحلة تفسير النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي، وربطها بفرضيات الدراسة وأهدافها، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة.

## 9. المرحلة التاسعة: التوصيات والإخراج النهائي

في المرحلة الأخيرة يتم صياغة التوصيات بناءً على نتائج الدراسة، مع إعداد قائمة المراجع والملاحق، ومراجعة التنسيق النهائي للبحث قبل تقديمه بالصورة الأكاديمية المطلوبة.

## الفصل الثاني: الدراسات السابقة

### تمهيد

تمثل الدراسات السابقة أساساً علمياً مهماً في بناء البحث، لأنها تساعد الباحث على فهم أبعاد الموضوع، وتحديد الفجوة البحثية، واختيار المنهج المناسب. وقد تناولت دراسات عديدة موضوع الذكاء الاجتماعي في علاقته بالإبداع الإداري، والكفاءات القيادية، وحل المشكلات التنظيمية، والرضا عن الحياة، كما تناولت بعض الدراسات أثر الذكاء العاطفي والاجتماعي على نجاح المشاريع والقيادة التحويلية. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الأدبيات في بناء نموذج يربط بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض.

### جدول الدراسات السابقة

الدراسات السابقة تقدم أساساً نظرية ومنهجية ومفاهيم علمية تتعلق بموضوع البحث، وتسלט الضوء على العناصر الرئيسية التي يتمحور حولها مضمون الدراسة. كما تساهم في صياغة المشكلات المطروحة وتحديد الأساليب والإجراءات اللازمة للتبعية. تُظهر الدراسات أيضاً أهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها، مما يعزز من فهمنا للمجال البحثي الحالي ويوجه البحث نحو التطورات الأكثر تطوراً، وقد تم الوصول إلى مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية وسوف أقوم بتناول هذه الدراسات بعد ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم.

### أولاً: الدراسات العربية

- دراسة: وردة عبداليدوم، 2024.

تحت عنوان: دور الذكاء الاجتماعي في إدارة المشكلات التنظيمية - دراسة ميدانية  
بالمؤسسات الإنتاجية في مدينة بسكرة.

هدفت هذه الدراسة إلى فهم كيفية تأثير أبعاد الذكاء الاجتماعي، مثل فهم الموظفين، وتوصيل المعلومات، والقيادة، والحفاظ على علاقات العمل، وحل المشكلات، في إدارة المشكلات التنظيمية داخل المؤسسات الإنتاجية، وتطبيق استراتيجيات مناسبة لمواجهة التحديات المحددة كالضغوط التنظيمية، الصراع التنظيمي، والولاء التنظيمي.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من 148 قائدًا في مؤسسة النسيج ومؤسسة الإسمنت، و209 موظفين وعاملين، بنسبة استجابة تصل إلى 15% من إجمالي المجتمع الدراسي.

أهم الأسئلة التي حاولت الدراسة الإجابة عليها:

- كيف يستخدم القائد أبعاد الذكاء الاجتماعي لتطبيق استراتيجيات لتخفيض الضغوط التنظيمية؟

- كيف يستخدم القائد أبعاد الذكاء الاجتماعي لتطبيق استراتيجيات لتقليل الصراعات التنظيمية؟

- كيف يستخدم القائد أبعاد الذكاء الاجتماعي لتطبيق استراتيجيات لتعزيز الولاء التنظيمي؟

وضعت الدراسة فرضيات أولية تشمل:

الفرضية العامة: تساهم قدرات القائد المعرفية والاجتماعية في تطبيق أساليب حل المشكلات التنظيمية داخل المؤسسات.

الفرضيات الفرعية:

- يستخدم القائد أبعاد الذكاء الاجتماعي لتطبيق استراتيجيات لتخفيض الضغوط التنظيمية بنسبة 20%.

- يستخدم القائد أبعاد الذكاء الاجتماعي لتطبيق استراتيجيات لتقليل الصراعات التنظيمية بنسبة 60%.

- يستخدم القائد أبعاد الذكاء الاجتماعي لتطبيق استراتيجيات لتعزيز الولاء التنظيمي بنسبة 40%.

باستخدام معالجة البيانات الكمية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية، مما يؤكد أهمية تطوير الذكاء الاجتماعي في قيادة المؤسسات وتحسين أدائها في مواجهة التحديات التنظيمية. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كانت:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام القادة لأبعاد الذكاء الاجتماعي وتطبيق استراتيجيات تخفيض الضغوط التنظيمية في المؤسسات بنسبة 20%.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام القادة لأبعاد الذكاء الاجتماعي وتطبيق استراتيجيات تقليل الصراعات التنظيمية في المؤسسات بنسبة 60%.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام القادة لأبعاد الذكاء الاجتماعي وتطبيق استراتيجيات تعزيز الولاء التنظيمي في المؤسسات بنسبة 40%.

• دراسة: وجد حسني سعود سقاالله، 2022.

تحت عنوان: الذكاء الاجتماعي وآثره على إدارة المشروعات العامة.

يتناول البحث العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأساليب القيادة المؤدية إلى إدارة فعالة للمشاريع، مع التركيز على الواقعيات المتفاوتة. يحدد الباحث أيضاً أنماط القيادة المفضلة في المشاريع الافتراضية وكيفية تأثير درجات الشفافية المتباينة على النتائج المجتمعية. الدراسة توضح أن الذكاء الاجتماعي يمكن أن يكون أقل أو أكثر أهمية في إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات بناءً على طبيعتها، مما يبرز أهمية مزيد من البحوث لفهم تأثيره بشكل أعمق.

كما تشير النتائج إلى أن الأبحاث المستمرة في هذا المجال قد تسفر عن تطورات نظرية وتطبيقية جديدة تعزز إدارة المشاريع الفعالة في مختلف السياقات.

• دراسة: أحمد ربيع جابر أحمد، 2021.

تحت عنوان: الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان.

وقد سعت الدراسة إلى كشف الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي بين طلاب كلية التربية بجامعة حلوان، وذلك بناءً على النوع (ذكور وإناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي، أدبي،

فني)، والفرقة الدراسية (الأولى والرابعة). تكونت عينة البحث من 727 طالباً وطالبة تتراوح أعمارهم بين 18 و22 عاماً

قام الباحث بتصميم مقياس للذكاء الاجتماعي وتحقق من صدقه باستخدام عدة طرق منها التحليل العاملي، والصدق المرتبط بالمحك، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي بين الذكور والإناث، إلا في عامل الفهم الاجتماعي حيث كان أعلى لدى الإناث.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي بين طلاب التخصصات العلمية، الأدبية، والفنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي بين طلاب الفرقة الأولى والرابعة، حيث كان أعلى لطلاب الفرقة الأولى.

وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بالتركيز على تعزيز مهارات الذكاء الاجتماعي لدى الطلاب في مختلف التخصصات والفرق الدراسية، وتطوير برامج تعليمية تهدف إلى تحسين الفهم الاجتماعي للطلاب بشكل عام.

• دراسة: نوره إبراهيم الناصر، 2019.

تحت عنوان: الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود في ضوء بعض المتغيرات.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الملك سعود، وتمثلت العينة في 240 طالباً وطالبة، منهم 128 طالب و112 طالبة، ينتمون لتخصصات متنوعة (إنسانية، علمية، فنية) ومختلف الفرق الدراسية (السنة التحضيرية، المستوى السابع).

قام الباحث بتصميم استبيانات لقياس الذكاء الاجتماعي بناءً على مقياس أبو هاشم (2008)، ولقياس الرضا عن الحياة بناءً على مقياس الدسوقي (1999). تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحليل العلاقات بين المتغيرات، ومعامل ألفا كرونباخ لضمان ثبات المقاييس، واختبار "ت" لتحديد الفروق الاحصائية بين المجموعات، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الملك سعود.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة بين الذكور والإناث.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي حسب الفرقة الدراسية، حيث كان الذكاء الاجتماعي أعلى بشكل ملحوظ لدى طلاب المستوى السابع مقارنة بطلاب السنة التحضيرية.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة بين التخصصات العلمية والانسانية.

بناءً على هذه النتائج، تُوصي الدراسة بضرورة تعزيز البرامج والأنشطة التي تساهم في تطوير الذكاء الاجتماعي لدى الطلاب، وتحسين مستوى الرضا عن الحياة، خاصةً بين طلاب المستوى السابع الذين أظهروا مستويات أعلى في الذكاء الاجتماعي.

#### • دراسة: أفنان محمد عمر يسري، 2019.

تحت عنوان: الذكاء الاجتماعي واثره على إدارة المشروعات العامة.

هذه الدراسة تهدف إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات العامة، مع التركيز على أهمية الذكاء الاجتماعي في قدرة أصحاب المشاريع العامة على بناء علاقات اجتماعية ناجحة وإدارة المشروعات بفعالية، وكذلك التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على الذكاء الاجتماعي، والتعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على إدارة.

ومن اجل تحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة قام بتوزيعها على مجتمع الدراسة الذي تكون من (100) صاحبة مشروع صغير يقيمون في منطقة مكة المكرمة ومحافضة جدة ومحافضة الطائف بطريقة قصدية، ثم قام الباحث بتحليل النتائج باستخدام البرامج الإحصائية، وقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الذكاء الاجتماعي بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل العمر والجنس والتخصص.

كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين استبيانات الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات العامة، مما يشير إلى أهمية تنمية مهارات الذكاء الاجتماعي لدى أصحاب المشاريع العامة لتحقيق النجاح في أنشطتهم.

وأخيراً أوصت الدراسة بتعزيز الوعي بأهمية الذكاء الاجتماعي وتقديم التدريب المناسب لتطوير هذه المهارات، من خلال برامج تدريبية وندوات تثقيفية موجهة لأصحاب المشاريع العامة.

#### • دراسة: نجلاء حسن جمعة، 2018.

تحت عنوان: دور الذكاء الاجتماعي للقادة في تحقيق الإبداع الإداري للمنظمة دراسة ميدانية - بالتطبيق علي هيئة قناة السويس، حيث يهدف البحث إلى التعرف على دور الذكاء الاجتماعي في تحقيق الإبداع الإداري بهيئة قناة السويس، وذلك من خلال التركيز على فهم الآخرين، التواصل الاجتماعي، التعامل مع الآخرين، والاستجابة للآخرين وعلاقاتها بالإبداع الإداري. كما

يتناول البحث مدى توافر عناصر الذكاء الاجتماعي لدى القيادات الإدارية بالهيئة ومدى توافر قدرات الإبداع بين العاملين فيها.

قامت الباحثة بصياغة فرض رئيسي يتضمن أربعة فروض فرعية، بالإضافة إلى تساؤل رئيسي يغطي جوانب البحث المختلفة. تم تصميم أداة قياس هي "الاستبيان" وتوزيعها على عينة عشوائية طبقية من العاملين بالهيئة، بلغ عددها 303 أفراد، وتم استرداد 269 استبانة بنسبة 88.5%. استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي SPSS لاختبار فرضيات الدراسة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الرئيسية، من بينها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاجتماعي (التعامل مع الآخرين، التواصل الاجتماعي، فهم الآخرين، الاستجابة للآخرين) على تحقيق الإبداع الإداري بهيئة قناة السويس.
  - وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتعامل مع الآخرين على الإبداع الإداري بالهيئة.
  - وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتواصل الاجتماعي على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة.
  - وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستجابة للآخرين على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة.
  - وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفهم الآخرين على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة.
- وفي ضوء هذه النتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة الاهتمام بالدور الهام للذكاء الاجتماعي في تحقيق الإبداع الإداري بهيئة قناة السويس لما له من أثر إيجابي على تحقيق الإبداع.

- العمل على تطوير قدرة المديرين والعاملين على إقامة علاقات طيبة مع زملائهم في العمل.
- تنظيم فعاليات متخصصة للاهتمام بالأشخاص المبدعين، بهدف تنمية قدراتهم، تطوير أدائهم، ومكافأتهم على الإبداع والابتكار.

#### • دراسة شيماء محمد، 2017.

تحت عنوان: الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من طلاب الجامعة، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسعادة النفسية لدى طلاب الجامعة الذين يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي. كما سعت إلى التعرف على كيفية استخدام الطلاب لمواقع التواصل الاجتماعي، وفحص ما إذا كانت هناك فروق في مستوى الذكاء الاجتماعي بينهم.

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الاجتماعي والسعادة النفسية لدى مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من طلاب الجامعة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث في مقياس الذكاء الاجتماعي، باستثناء عامل المهارات الاجتماعية الذي كان لصالح الذكور. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية في الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي لدى أفراد العينة. كذلك، لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات طلاب الفرقة الأولى والرابعة في الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي لدى أفراد العينة، أظهرت

الدراسة أنه يمكن التنبؤ بالسعادة النفسية من خلال مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من طلاب الجامعة.

**دراسة: ملياني عبد الكريم، 2017.**

**تحت عنوان: الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالكفاءات القيادية لدى مديري المؤسسات التربوية-**  
دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية لولاية المسيلة.

درست هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وكفاءات القيادة لدى مديري المؤسسات التربوية، باستخدام منهج وصفي تحليلي. تم استخدام مقياس الذكاء الاجتماعي لمحمد أبو هاشم نسخة 2008، بالإضافة إلى مقياس الكفاءات القيادية الذي وضعه الباحث، شملت عينة الدراسة 859 مديراً ومديرة يعملون في المؤسسات التربوية بولاية المسيلة خلال العام الدراسي 2015/2016.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. المستوى العام للذكاء الاجتماعي لدى مديري المؤسسات التربوية كان متوسطاً، باستثناء الذات الاجتماعية حيث كان المستوى عالياً.

2. كفاءة التفكير الاستراتيجي كانت الأكثر انتشاراً بين مديري المؤسسات التربوية، تلتها كفاءة القيادة إلى التغيير، وبعدها كفاءة قيادة الموظفين وتطوير قدراتهم.

3. لم يظهر أي تأثير دال للتفاعل المشترك بين الجنس، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية على الذكاء الاجتماعي أو أي بعد فرعي منه.

4. كذلك، لم يظهر أي تأثير دال للتفاعل المشترك بين الجنس، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية على كفاءات القيادة لدى مديري المؤسسات التربوية.

5. أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والكفاءات القيادية لدى مديري المؤسسات التربوية، بما في ذلك:

- علاقة بين الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي والكفاءات القيادية بمستوى دلالة 0.01.

- علاقة بين الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي وكفاءة التفكير الاستراتيجي، وتمكين الموظفين

وتطوير قدراتهم، والقيادة إلى التغيير بمستوى دلالة 0.01.

- علاقة بين الدرجة الكلية للكفاءات القيادية وأبعاد الذكاء الاجتماعي بمستوى دلالة 0.01.

6. يمكن التنبؤ بكفاءات القيادة لدى المديرين بناءً على الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي وبعض أبعاده، بما يشمل:

- التنبؤ بكفاءة التفكير الاستراتيجي بناءً على الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي بمستوى دلالة 0.01.

- التنبؤ بتمكين الموظفين وتطوير قدراتهم، والقيادة إلى التغيير بناءً على الدرجة الكلية

للذكاء الاجتماعي بمستوى دلالة 0.01.

## • دراسة زهور سمير قنيطة، 2016.

تحت عنوان: الذكاء الاجتماعي ومفهوم الذات لدى مستخدمي الإنترنت من طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

هدفت إلى استكشاف درجة الذكاء الاجتماعي ومفهوم الذات لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، ودراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومفهوم الذات في ضوء عدة متغيرات مثل عدد ساعات استخدام الإنترنت، النوع، الجامعة، التخصص، المستوى الدراسي، والمعدل التراكمي.

استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس مفهوم الذات الذي أعدها لجمع البيانات، حيث بلغ عدد المشاركين في الدراسة 896 طالباً وطالبة من جامعات الإسلامية والأزهر والأقصى في قطاع غزة. تم تحليل البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- لدى طلبة الجامعات الفلسطينية مستوى متوسط من الذكاء الاجتماعي، وكذلك من مفهوم

الذات، مع اختلافات يتبعها عدد ساعات استخدام الإنترنت.

- وجدت الدراسة علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ومفهوم الذات لدى الطلبة.

- أظهرت النتائج أن طلبة الجامعات الفلسطينية الذين يستخدمون الإنترنت لساعة أو أقل

يتمتعون بمستوى أعلى من الذكاء الاجتماعي بالمقارنة مع الذين يستخدمونه لفترات أطول.

- لم تظهر فروق في درجة الذكاء الاجتماعي وأبعاده تبعاً لمتغيرات مثل الجنس، التخصص،

المستوى الدراسي، والمعدل التراكمي، ولكن كان هناك فروق في بعض جوانب مفهوم

الذات، مثل المظهر الجسمي والرضا، وفقاً للمتغيرات المذكورة.

### • دراسة إبراهيم باسل، 2013.

تحت عنوان الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتهما بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة. تكونت عينة الدراسة من 603 طلاب وطالبات من جامعات محافظة غزة (290 طالباً وطالبة من جامعة الأزهر و (313) من الجامعة الإسلامية)، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس الذكاء الوجداني (من إعداد الباحث)، بالإضافة إلى مقياس أكسفورد للسعادة المعرب بواسطة أحمد عبد الخالق (2001)، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني، كما وجدت فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى إلى متغير النوع لصالح الإناث، في حين لم توجد فروق في الذكاء الوجداني والشعور بالسعادة تعزى إلى متغير النوع. كذلك، لم توجد فروق في الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة تبعاً لمتغير الكلية. ومع ذلك، وجدت فروق في

الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة تبعاً لمتغير الجامعة لصالح طلبة جامعة الأزهر.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية

#### • دراسة: (Fouz Ayub, 2019)

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الذكاء العاطفي على نجاح المشاريع في إدارة المشاريع، كما تحقق الدراسة من التأثير التوسطي للقيادة التحويلية والتأثير التعديلي للشخصية النشطة بين الذكاء العاطفي ونجاح المشروع. تم جمع البيانات من منظمات مشاريع البناء في إسلام آباد وروالبندي، باستخدام تقنية العينة، تم تسجيل الاستجابات من الموظفين ومشرفيهم عبر استبانة موزعة بشكل منفصل. تم استرجاع 189 استبانة من أصل 320 تم توزيعها. أظهرت نتائج البحث أن القيادة التحويلية توسط بشكل جزئي وبشكل معنوي العلاقة بين الذكاء العاطفي ونجاح المشروع.

كما كشفت الدراسة الحالية أن الشخصية النشطة تعديل بشكل قوي العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، مع توسط جزئي من قبل القيادة التحويلية نفسها.

#### • دراسة: (Ayesha Afzal et al, 2018)

تهدف الدراسة إلى فحص تأثير كفاءات مديري المشاريع (PMC)، والذكاء العاطفي (EQ)، والقيادة التحويلية (TL) على نجاح المشروع (PS). تم جمع البيانات من 250 مشاركاً يشملون

مديري مشاريع، وقادة مشاريع، ومديري مشاريع، ومديري الوظائف، وأعضاء مجلس رعاية المشروع العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات (IT). أظهرت نتائج التحليل أن الخصائص البارزة لمدير المشروع تؤثر إيجابيًا على نجاح المشروع. تقترح الدراسة تعيين مديري مشاريع وقادة مشاريع ومديري مشاريع يتمتعون بكفاءات مثل التواصل والعمل الجماعي والاهتمام وإدارة النزاع، إلى جانب الخبرة في المهارات الإدارية في قطاع تكنولوجيا المعلومات. علاوة على ذلك، يجب توفير الموارد لتدريب القوى العاملة الحالية وتعزيز كفاءاتهم والذكاء العاطفي وأساليب القيادة التحويلية من خلال الدورات المهنية وورش العمل والندوات. تدعم هذه الدراسة الحاجة النظري بأن مدير المشروع الذي يتبنى أسلوب القيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي على نجاح المشروع. حيث رتب مديرو مشاريع تكنولوجيا المعلومات القيادة التحويلية كجانب مهم لنجاح المشروع. القادة التحويليون ملهمون ومشجعون، يلتزمون بفرقهم، يحفزون الموظفين، يوجهونهم نحو الطريق الصحيح، ويعززون ثقتهم. ونتيجة لذلك، سيتم إنشاء بيئة استجابية ومريحة يعمل فيها الفريق بأكمله تحت إشراف مدير مشروع موثوق به وتحقيق أهداف المشروع. تقدم البحث مجموعة فريدة من الدروس التي يمكن للمؤسسات استخدامها لتصميم أنشطتها أو إعادة تصميمها من أجل تحسين كفاءة موظفيها.

• دراسة: (Qi Zhang and Shengyue Hao, 2018)

الغرض - ذكاء مدير المشروع (PM) أمر أساسي لأداء المشروع (PP). ومع ذلك، تظل العلاقة السببية والنتائج المحتملة والمعوقات المحتملة للعلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المشروع محل جدل. بعض العلماء وجدوا ارتباطاً إيجابياً بين ذكاء مديري المشاريع ونتائج المشروع، بينما أظهرت دراسات أخرى عدم وجود علاقة أو علاقة سلبية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين ذكاء مديري المشروع وأداء المشروع والعوامل التي تؤثر في هذه العلاقة بناءً على الأبحاث السابقة المتنوعة.

**المنهج** - يجري هذا البحث تحليلاً ممتداً على 5,229 ملاحظة استناداً إلى 24 دراسة مستقلة من عام 1990 إلى 2021.

النتائج - تظهر النتائج أن ذكاء مديري المشاريع يمتلك تأثير إيجابي على أداء المشروع، وأن تعقيد المشروع وقياس أداء المشروع هما عاملان حاسمان يفسران التباينات في الأبحاث الحالية.

**المستجدات العملية** - يقدم هذا البحث اقتراحات لشركات البناء بشأن اختيار وتدريب مديري المشروع. كما يقدم هذا الدراسة اقتراحات لمديري المشروع في ممارسة الإدارة.

**الأصالة/القيمة** - يعد هذا البحث أول دراسة تستكشف التباينات في نتائج الأبحاث السابقة حول العلاقة بين ذكاء مديري المشروع وأداء المشروع على مستوى التحليل الممتد.

يوسع هذا البحث الأدب الحالي من خلال كشف العوامل التي تؤدي إلى التوافقات الحالية التي لم تتم استكشافها من قبل، يشير هذا البحث إلى أن طريقة التحليل الميّا يمكن أن تساعد في الوصول إلى استنتاج متوازن استناداً إلى النتائج المتباينة.

### • دراسة: (Nasir Manzoor, 2017)

تحت عنوان: تأثير الذكاء العاطفي، كفاءات مديري المشاريع، والقيادة التحويلية على نجاح المشروع: منظور تجريبي.

يسعى أصحاب المصلحة في المشاريع دائماً إلى نجاح المشروع، ومن هنا تأتي زيادة الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على نجاح المشروع، وعلى الرغم من أن نجاح المشروع يتأثر بعوامل متعددة، يلعب مديرو المشاريع دوراً بالغ الأهمية.

تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة والتأثير بين الذكاء العاطفي (EI) لمديري المشاريع الإنشائية، والكفاءات الإدارية، وأسلوب القيادة التحويلية على نجاح المشروع.

تم دراسة 107 شركة إنشاءات باكستانية بهدف قياس تأثير هذه المتغيرات على الأداء العام لمشاريع الإنشاءات، وقد أظهرت النتائج أن مديري المشاريع الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ ولديهم الكفاءات المطلوبة ويظهرون سلوك القيادة التحويلية هم قادة فعالون ويحققون نجاحاً أكبر في المشاريع مقارنة بنظرائهم. ستساعد هذه النتائج رعاة المشاريع في اختيار مديري المشاريع المناسبين لمشاريعهم.

• دراسة: (Sehrawat, 2017)

استهدفت اختبار تأثير الذكاء الوجداني على مستوى التواصل بين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات. أظهرت الدراسة أن الذكاء الوجداني يمارس تأثيراً إيجابياً على مستوى التواصل بين هؤلاء المتخصصين. كما كشفت النتائج عن أن الإجراءات الرئيسية التي تؤثر على هذا التواصل تتمثل في زيادة الاعتماد على تقنيات إدارة الإدراك التفاعلية وتسهيل عملية إدارة الذكاء بفعالية.

أظهرت الدراسة أيضاً أن تعلم القادة من تجارب المنظمات الأخرى يساهم في تحسين وتطوير المهارات التي يستخدمها المتخصصون في تكنولوجيا المعلومات.

• دراسة (Ostovar & Taiefeh, 2017)

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الذكاء الوجداني على الرفاهية النفسية، بالإضافة إلى التعرف على دور الدافعية للإنجاز في تحسين الرفاهية النفسية، وقد توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الوجداني يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الرفاهية النفسية. كما أظهرت أن الدافعية للإنجاز تساهم في زيادة مستوى الرفاهية النفسية. وأشارت الدراسة إلى أهمية تعزيز الذكاء الوجداني من خلال تطوير البيئة التعليمية وتنظيم ورش العمل التدريبية.

• دراسة: (Hani El- Chaarani, 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى إجراء اختبار تجريبي لتأثير الذكاء العاطفي ومعالجته على أداء محفظة الاستثمار.

أظهرت نتائج البحث تأثيرًا إيجابيًا للذكاء العاطفي على أداء المحفظة. وأظهر التحليل الإضافي أن عملية معالجة الذكاء العاطفي لها تأثير كبير على أداء المحفظة، خاصةً عندما يتمكن المستثمرون من فهم اتجاهات الأسواق، وإدارة انفعالاتهم، واتخاذ قراراتهم المالية بحكمة، والتحكم في عواطفهم أثناء تقلبات السوق. كما أظهر البحث أن التأثير يكون أقل عندما يتخذ المستثمرون قرارات رد فعلية دون التفكير في اتجاهات الأسواق. أوضح البحث أيضًا أن لدى المستثمرين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي القدرة الكبيرة على التحكم في عواطفهم خلال التقلبات السوقية.

#### • دراسة: (Bratianu, 2016)،

حيث تناولت استراتيجيات التحفيز للأفراد العاملين داخل المنظمات، باستخدام مقارنة بين عينة بسيطة من منطمتين غير حكومية. وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة هذه المنظمات تمتلك خطط تحفيزية فعّالة تستند إلى فهم عميق لاحتياجات الموظفين وكيفية تشجيعهم على الأداء المطلوب وتطوير مهاراتهم. كما تسعى هذه الخطط إلى تحقيق نتائج عمل ممتازة من خلال اهتمام مستمر ببيئة العمل وتوفير جميع المستلزمات الضرورية، بالإضافة إلى خلق جو من الحماس داخل المنظمة من خلال بناء ثقافة تنظيمية قوية.

### • دراسة (Szekely, 2016)

ربطت بين الذكاء الاجتماعي والقيادة التحويلية لدى مديري التمريض، كما كشفت عن طبيعة العلاقة بين مستوى الإبداع والذكاء الوجداني (بعد الوعي الذاتي)، وبين مستوى الإبداع والذكاء الوجداني (بعد التنظيم الوجداني)، وأيضاً بين مستوى الإبداع والذكاء الوجداني (بعد الدافعية الشخصية). وأظهرت الدراسة أن الذكاء الاجتماعي يلعب دوراً هاماً في القيادة التحويلية لدى مديري التمريض، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الإبداع والذكاء الوجداني، وأيضاً بين مستوى الإبداع والأسلوب المعرفي (المخاطرة مقابل الحذر، وتحمل الغموض مقابل عدم تحمل الغموض).

### • دراسة (Sanchez et al., 2015)

استهدفت معرفة دور الاهتمام بتطوير الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع في قطاع المستشفيات، باعتباره إطار عمل متكامل يهدف إلى تحسين الأداء في منظمات الخدمة الصحية. ونظراً لأهمية هذا الهدف، بنت الدراسة نموذجاً للتميز وطورت منهجاً شمولياً وعملياً لتقييم تميز الأعمال، مستنداً إلى معايير شاملة ومتعددة الجوانب.

أظهرت الدراسة أن تطوير الثقافة التنظيمية وفق نموذج ذي مصداقية عالية، يشمل معايير متعددة الأبعاد، يساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع داخل منظمات الخدمة الصحية. كما أشارت الدراسة إلى أن القيادة تلعب دوراً حاسماً كمحرك للأبعاد الأخرى التي تؤثر على القدرات

الممكنة ونتائج الأعمال، وتعزز من فعالية النموذج المقترح في التنبؤ بالنتائج المرتقبة.

### • دراسة (Jain & Saxena, 2013)

تحت عنوان: مستويات الذكاء الاجتماعي لدى الجامعيين في ضوء النوع والتخصص الدراسي. وهدفت الدراسة إلى كشف مستويات الذكاء الاجتماعي لدى الطلاب الجامعيين بناءً على النوع والتخصص الدراسي.

شملت عينة الدراسة 120 طالباً وطالبة من مرحلة البكالوريوس، متكونة من 60 ذكراً و60 أنثى، في تخصصات علمية وإنسانية في جامعة بابهلي الحكومية. قام الباحث بتطبيق مقياس الذكاء الاجتماعي الذي أعدته نفسه.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الاجتماعي كان أعلى بشكل ملحوظ لدى الإناث مقارنة بالذكور. كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي في جميع جوانبه كان أعلى بشكل عام لدى طلاب العلوم الإنسانية مقارنة بطلاب العلوم التطبيقية، خاصة في جوانب المرح، والتعاون، والصدق، والحساسية.

بالنظر إلى الدراسات التي تم استعراضها حول الذكاء الاجتماعي وأثره في مختلف المجالات، تبرز الفجوة البحثية في عدم تناول تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في القطاع العام بشكل محدد. معظم الدراسات ركزت على أبعاد الذكاء الاجتماعي في مجالات مثل حل المشكلات التنظيمية (وردة عبداليدوم، 2024) أو إدارة المشروعات العامة (أفنان محمد عمر

يسري، 2019)، دون استكشاف تأثير هذه الأبعاد في السياق الأوسع للمشاريع الكبيرة في القطاع العام، خاصة في مدينة مثل الرياض التي تتمتع بتحديات اقتصادية وتنظيمية متميزة. هذه الفجوة تشير إلى الحاجة لاستكشاف كيفية استغلال الذكاء الاجتماعي لتحسين أداء المشاريع العامة، وتعزيز التعاون بين الفرق العاملة في هذا القطاع.

### التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة أن الذكاء الاجتماعي والذكاء العاطفي يرتبطان ارتباطاً واضحاً بتحسين الأداء الإداري والتنظيمي، وتعزيز التواصل، وحل النزاعات، ودعم القيادة، وتحقيق الإبداع. كما أكدت بعض الدراسات أن نجاح المشاريع لا يتوقف على المهارات الفنية فقط، بل يتأثر أيضاً بقدرات المديرين والعاملين على التواصل، وفهم الآخرين، وبناء العلاقات، وتحفيز فرق العمل.

ومع ذلك، يلاحظ أن كثيراً من الدراسات ركزت على الذكاء الاجتماعي في مجالات عامة مثل التعليم، أو الإبداع الإداري، أو الرضا عن الحياة، بينما تناولت دراسات أخرى الذكاء العاطفي في سياق نجاح المشاريع. أما الدراسة الحالية فتتميز بتركيزها المباشر على أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض، وهو ما يمثل إضافة تطبيقية مهمة في البيئة السعودية.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

7. أبو ناعم. (2002). الذكاء الاجتماعي ودوره في مواجهة المشكلات واتخاذ القرار.

دراسة منشورة.

8. أحمد، أحمد ربيع جابر. (2021). الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات

الديموغرافية لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان. دراسة منشورة.

9. إبراهيم، باسل. (2013). الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتهما بالشعور

بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة. دراسة منشورة.

10. الدسوقي. (2008). الذكاء الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي. دراسة منشورة.

11. الكيالني. (2011). الذكاء الاجتماعي وأثره في تحسين القدرات الإدارية والإبداع

في بيئة العمل. دراسة منشورة.

12. الناصر، نوره إبراهيم. (2019). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالرضا عن الحياة

لدى طلبة جامعة الملك سعود في ضوء بعض المتغيرات. دراسة منشورة.

13. جمعة، نجلا حسن. (2018). دور الذكاء الاجتماعي للقادة في تحقيق الإبداع

الإداري للمنظمة: دراسة ميدانية بالتطبيق على هيئة قناة السويس. دراسة منشورة.

14. سقالله، وجد حسني سعود. (2022). الذكاء الاجتماعي وأثره على إدارة

المشروعات العامة. دراسة منشورة.

15. عبد الهادي. (2011). الذكاء الاجتماعي وأثره في التفاعل الاجتماعي وإدارة

فرق العمل. دراسة منشورة.

16. عبداليدوم، وردة. (2024). دور الذكاء الاجتماعي في إدارة المشكلات

التنظيمية: دراسة ميدانية بالمؤسسات الإنتاجية في مدينة بسكرة. دراسة منشورة.

17. قنيطة، زهور سمير. (2016). الذكاء الاجتماعي ومفهوم الذات لدى مستخدمي

الإنترنت من طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. دراسة منشورة.

18. ملياني، عبد الكريم. (2017). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالكفاءات القيادية

لدى مديري المؤسسات التربوية: دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية لولاية المسيلة.

دراسة منشورة.

19. يسري، أفنان محمد عمر. (2019). الذكاء الاجتماعي وأثره على إدارة

المشروعات العامة. دراسة منشورة.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- 1) Afzal, A., et al. (2018). The impact of project manager competencies, emotional intelligence, and transformational leadership on project success. *Journal of Project Management Studies*.
- 2) Ayub, F. (2019). The impact of emotional intelligence on project success in project management. *International Journal of Project Management Research*.
- 3) Bratianu, C. (2016). Motivation strategies for individuals working inside organizations. *Management and Organizational Studies*.
- 4) El-Chaarani, H. (2016). The impact of emotional intelligence on investment portfolio performance. *Journal of Behavioral Finance and Investment Studies*.
- 5) Jain, S., & Saxena, S. (2013). Social intelligence levels among university students in light of gender and academic specialization. *International Journal of Education and Psychology*.

- 6) Manzoor, N. (2017). The impact of emotional intelligence, project manager competencies, and transformational leadership on project success: An empirical perspective. *International Journal of Construction Project Management*.
- 7) Ostovar, S., & Taiefeh, A. (2017). Emotional intelligence, psychological well-being, and achievement motivation. *Journal of Psychology and Behavioral Sciences*.
- 8) Sanchez, P., et al. (2015). Organizational culture development and creativity in the hospital sector. *Health Services Management Research*.
- 9) Sehwat, A. (2017). The effect of emotional intelligence on communication among information technology professionals. *International Journal of Human Resource Studies*.
- 10) Szekely, C. (2016). Social intelligence and transformational leadership among nursing managers. *Journal of Leadership and Organizational Development*.

- 11) Zhang, Q., & Hao, S. (2018). Project manager intelligence and project performance: A meta-analytic review. *Project Management Journal*.

## استبيان متغيرات البحث

عنوان الاستبيان:

استبيان حول أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض

مقدمة الاستبيان:

الأخ/ الأخت الكريم/ة،

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع بيانات علمية حول أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع في شركات القطاع العام بمدينة الرياض. وتستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط، مع الالتزام بسرية الإجابات.

يرجى اختيار درجة الموافقة المناسبة وفق مقياس ليكرت الخماسي:

| الدرجة | الاستجابة  |
|--------|------------|
| 5      | أوافق بشدة |

|   |               |
|---|---------------|
| 4 | أوافق         |
| 3 | محايد         |
| 2 | لا أوافق      |
| 1 | لا أوافق بشدة |

### القسم الأول: البيانات الشخصية

1. النوع:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

☐ أخرى

4. المسمى الوظيفي:

☐ مدير مشروع

☐ مشرف

☐ إداري

☐ عضو فريق مشروع

☐ موظف فني

☐ أخرى

5. سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات

□ من 10 إلى أقل من 15 سنة

□ 15 سنة فأكثر

القسم الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: الذكاء الاجتماعي

البعد الأول: رأس المال البشري

| م | العبارة                                                          | 5                        | 4                        | 3                        | 2                        | 1                        |
|---|------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | يملك العاملون مهارات تواصل فعالة داخل فرق المشاريع.              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | يتمتع مديرو المشاريع بالقدرة على فهم احتياجات أعضاء الفريق.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | تساعد خبرات العاملين في تحسين إدارة العلاقات داخل المشروع.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | يملك العاملون القدرة على حل المشكلات الاجتماعية داخل بيئة العمل. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|   |                                                         |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|---------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5 | تسهل مهارات العاملين في تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|---|---------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

البعد الثاني: رأس المال الهيكلي

| م  | العبارة                                                             | 5                        | 4                        | 3                        | 2                        | 1                        |
|----|---------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6  | توفر الشركة إجراءات تنظيمية تساعد على التواصل الفعال داخل المشاريع. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7  | تدعم الأنظمة الداخلية تبادل المعلومات بين فرق العمل.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8  | توجد آليات واضحة لمعالجة النزاعات داخل المشاريع.                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9  | تساعد اللوائح والإجراءات على تحسين التنسيق بين الإدارات.            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | توفر الشركة بيئة تنظيمية تدعم التعلم والنمو داخل المشروع.           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

البعد الثالث: رأس المال العلائقي

| م  | العبارة                                                          | 5                        | 4                        | 3                        | 2                        | 1                        |
|----|------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11 | تحرص الشركة على بناء علاقات إيجابية مع العملاء والمستفيدين.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | يساعد التواصل الجيد مع العملاء على تحسين نتائج المشاريع.         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | تهتم الشركة بفهم احتياجات أصحاب المصلحة في المشروع.              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | تسهم العلاقات الجيدة مع الجهات المختلفة في تسهيل تنفيذ المشاريع. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | يساعد رأس المال العلائقي في رفع رضا العملاء عن المشاريع.         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

المحور الثاني: إدارة المشاريع / أداء المشاريع

البعد الأول: التعلم والنمو

| م  | العبارة                                              | 5                        | 4                        | 3                        | 2                        | 1                        |
|----|------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 16 | تساعد إدارة المشروع على تطوير مهارات العاملين.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | تشجع بيئة المشروع على تبادل الخبرات بين العاملين.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | تسهم المشاريع في تنمية قدرات فرق العمل.              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | توفر الشركة فرص تدريب مستمرة مرتبطة بإدارة المشاريع. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | يساعد التعلم المستمر في تحسين أداء المشاريع.         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### البعد الثاني: العمليات الداخلية

| م  | العبارة                                    | 5                        | 4                        | 3                        | 2                        | 1                        |
|----|--------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 21 | يتم تنفيذ أنشطة المشروع وفق إجراءات واضحة. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|    |                                                         |                          |                          |                          |                          |                          |
|----|---------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 22 | يوجد تنسيق فعال بين الإدارات المشاركة في المشروع.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 | يتم حل المشكلات التي تظهر أثناء التنفيذ بسرعة مناسبة.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 | تساعد العلاقات الجيدة بين العاملين على تحسين سير العمل. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 | تسهم الإدارة الفعالة في تقليل التأخير داخل المشروع.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### البعد الثالث: رضا العملاء والمستفيدين

| م  | العبرة                                      | 5                        | 4                        | 3                        | 2                        | 1                        |
|----|---------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 26 | تحقق المشاريع احتياجات العملاء والمستفيدين. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 | يتم التعامل مع ملاحظات العملاء بجدية.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|    |                                                       |                          |                          |                          |                          |                          |
|----|-------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 28 | تسهم جودة التواصل مع العملاء في رفع رضاهم.            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29 | تساعد العلاقات الإيجابية مع العملاء على نجاح المشروع. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30 | يشعر المستفيدون بالرضا عن نتائج المشاريع المنفذة.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### البعد الرابع: نجاح المشروع

| م  | العبرة                                   | 5                        | 4                        | 3                        | 2                        | 1                        |
|----|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 31 | يتم إنجاز المشاريع وفق الأهداف المحددة.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32 | تلتزم المشاريع بالجدول الزمنية المعتمدة. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33 | تحقق المشاريع جودة مناسبة في المخرجات.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                          |                          |                          |                          |                          |                                                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 34 تسهم إدارة العلاقات داخل المشروع في تحسين نتائجه.     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 35 يساعد الذكاء الاجتماعي في رفع كفاءة تنفيذ المشاريع.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 36 يؤدي التواصل الفعال إلى تقليل مشكلات المشروع.         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 37 تسهم روح الفريق في تحسين فرص نجاح المشروع.            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 38 يساعد الذكاء الاجتماعي في تحقيق أهداف المشروع بكفاءة. |

### جدول أدوات البحث

| الأداة    | الغرض من استخدامها                                   | مصدر البيانات                         | طريقة التحليل               |
|-----------|------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| الاستبانة | جمع آراء العاملين حول أثر الذكاء الاجتماعي على إدارة | العاملون في شركات القطاع العام بمدينة | التكرارات، النسب، المتوسطات |

|                           |                                                       |                                     |                                          |
|---------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|
|                           | المشاريع                                              | الرياض                              |                                          |
| مقياس<br>ليكرت<br>الخماسي | قياس درجة موافقة أفراد العينة<br>على عبارات الاستبيان | إجابات المشاركين                    | المتوسط الحسابي<br>والانحراف<br>المعياري |
| مراجعة<br>الأدبيات        | بناء الإطار النظري والدراسات<br>السابقة               | الكتب، الرسائل،<br>المقالات العلمية | التحليل والمقارنة                        |
| برنامج<br>SPSS            | تحليل البيانات واختبار<br>الفرضيات                    | بيانات الاستبانة                    | التحليل الإحصائي                         |
| معامل ألفا<br>كرونباخ     | قياس ثبات أداة الدراسة                                | إجابات عينة الدراسة                 | اختبار الثبات                            |
| معامل<br>ارتباط<br>بيرسون | قياس العلاقة بين الذكاء<br>الاجتماعي وإدارة المشاريع  | نتائج الاستبانة                     | تحليل الارتباط                           |
| تحليل<br>الانحدار         | قياس أثر المتغير المستقل على<br>المتغير التابع        | نتائج الاستبانة                     | اختبار الأثر                             |
| الإحصاء                   | وصف خصائص العينة                                      | بيانات الاستبانة                    | التكرارات والنسب                         |

| الوصفي                       | واتجاهات الإجابات                     |                               | والمتوسطات                     |
|------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| الإحصاء<br>الاستدلالي        | اختبار الفرضيات وتعميم النتائج        | بيانات العينة                 | الدلالة الإحصائية<br>والانحدار |
| تحليل<br>الدراسات<br>السابقة | تحديد الفجوة البحثية وبناء<br>النموذج | الدراسات العربية<br>والأجنبية | التحليل النقدي<br>والمقارنة    |