

العنوان باللغة العربية

الذكاء الاجتماعي وأثره على إدارة المشاريع

إعداد الطالب/

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتوات:

المحتوى	رقم الصفحة
المستخلص : Abstract	5
الفصل الاول	6
المقدمة	7
مشكلة الدراسة	9
أهمية الدراسة	10
أهداف الدراسة	11
تساؤلات الدراسة	11
فروض الدراسة	12
النظرية العلمية المتبعة لاعداد البحث	12
الفصل الثاني	13
الدراسات السابقة	14
التعقيب على الدراسات السابقة	19
الإطار النظري	20
الفصل الثالث	36
المنهجية وطرق البحث	37
منهج البحث	37
مجتمع البحث	37
أدوات البحث	38
عينة البحث	38
الفصل الرابع	39
تحليل البيانات	40
نتائج الاستبيان	45
النتائج	55
التوصيات	56
المراجع	58
المراجع العربية	59
المراجع الاجنبية	61
الملاحق	62

قائمة الجداول :

40	الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة
41	الجدول (2): يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً
41	الجدول (3): تمتلك الادراك القدرة على قراءة الانفعالات في وجوة الآخرين
42	الجدول (4): يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء
42	الجدول (5): تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات
43	الجدول (6): تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال بأسلوب متجدد
43	الجدول (7): تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل
44	الجدول (8): يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار المساعدة الآخرين

فهرس الأشكال:

45	الشكل (1) النسبة المئوية للجنس
46	الشكل (2) النسبة المئوية للعمر
47	الشكل (3) النسبة المئوية للمستوى التعليمي
48	الشكل (4) النسبة المئوية لسؤال يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً
49	الشكل (5) النسبة المئوية لسؤال تمتلك الادارة القدرة على قراءة الانفعالات في وجوه الآخرين
50	الشكل (6) النسبة المئوية لسؤال يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء
51	الشكل (7) النسبة المئوية لسؤال تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات
52	الشكل (8) النسبة المئوية لسؤال تهتم ادارة المشاريع على قيام العاملين بانجاز الأعمال بأسلوب متجدد
53	الشكل (9) النسبة المئوية لسؤال تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل
54	الشكل (10) النسبة المئوية لسؤال يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار المساعدة الآخرين

يعتبر الذكاء الاجتماعي من الجوانب الهامة في الشخصية لكونه مرتبط بقدر الفرد على التعامل مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة أي انه بقدر ما يكون الإنسان متمتعاً بالقدر على التفاعل الاجتماعي وإقامة علاقات مع الآخرين بقدر ما يكون ذكياً وهذا ما يطلق عليه الذكاء الاجتماعي .

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

Social intelligence is considered one of the important aspects of personality because it is linked to the individual's ability to deal with others and form successful social relationships. That is, to the extent that a person has the ability to interact

Social and building relationships with others as much as it is smart, and this is what is called social intelligence. Small projects represent one of the economic sectors that receive great attention from all countries of the world, international and regional organizations and bodies, and researchers in light of global economic changes and transformations, due to their pivotal role in production, operation, income generation, and technological progress, in addition to On its role in achieving the economic and social goals of all countries.

الفصل الأول

المقدمة:

يعتبر الذكاء الاجتماعي من الجوانب الهامة في الشخصية لكونه مرتبط بقدرته الفرد على التعامل مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة أي انه بقدر ما يكون الإنسان متمتعاً بالقدرة على التفاعل الاجتماعي وإقامة علاقات مع الآخرين بقدر ما يكون ذكياً وهذا ما يطلق عليه الذكاء الاجتماعي .

أدت التطورات الأخيرة في العمل الجماعي إلى زيادة الحاجة إلى استكشاف طرق أفضل للاستفادة من الفرق وتحقيق الفعالية في قطاع البناء . في فريق فعال ، يطور القادة والمتابعون عملية تستخدم وجهات نظر متنوعة حول المشكلات والمعايير لتقييم الحلول لاتخاذ قرارات معقدة ومبتكرة وإنتاج أداء ومواقف وسلوكيات ممتازة. وفقاً لذلك ، يلزم الآن فهم عميق للعوامل التي تؤدي إلى الفعالية المرجوة في سياق مشروع البناء. ومع ذلك ، على الرغم من أن فريق المشروع قد تم النظر فيه في مجال بحث الفريق ، إلا أن هذه الدراسة لاحظت نقصاً في البحث حول فعالية فريق المشروع. تركز بعض الدراسات على مساهمة فعالية الفريق في أداء مشروع البناء ؛ استكشفت بعض الدراسات العوامل السابقة لفعالية فريق المشروع. نظراً لعدم رغبة أعضاء الفريق أو عدم قدرتهم على بذل مستويات كافية من الجهد الفردي ، يفشل أعضاء الفريق أحياناً في تطوير أفضل الوسائل للجمع بين قدراتهم في اتجاه متضافر لتحقيق فعالية الفريق. لذلك ، فإن قيادة الفريق ضرورية لفعالية الفريق. نظراً لأن مشروع البناء أصبح ضخمًا وصديقًا للبيئة وذكيًا ، فقد تطورت ممارسة إدارة فريق مشاريع البناء ومجالات البحث ، أصبحت التوقعات المتزايدة لمديري المشاريع وقيادتهم أكثر وضوحًا . لإدارة المشاريع بشكل أفضل وتحقيق الفعالية ، تؤكد الدراسات الحديثة على القيادة غير اللفظية، والذكاء العاطفي ، أو القدرة على إدراك المشاعر والتعبير عنها ، وفهمها واستخدامها ، وإدارتها لتعزيز النمو الشخصي. وأشار تو إلى أن الذكاء العاطفي قد يكون المفتاح لتحسين النجاح الوظيفي لمديري المشاريع كقائد ونتائج المشروع الأفراد ذوو الذكاء العاطفي العالي قادرون على اتخاذ قرارات مستنيرة ، والتعامل بشكل أفضل

مع المتطلبات والضغوط البيئية ، والتعامل بشكل فعال مع الصراع ، والتواصل بطرق مثيرة وحازمة ، وجعل الآخرين يشعرون بتحسين في بيئة عملهم. بالنسبة لمديري المشاريع الذين يواجهون باستمرار مشكلات الاتصال والعلاقات المعقدة داخل فريق المشروع ، فإن صياغة حلول مرضية أمر ضروري . حققت بعض الدراسات السابقة في العلاقة بين الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء والمخرجات على مستوى المشروع ، مثل أداء المشروع أو نجاح المشروع ، لكنها لم تصف بعد العلاقة بين الذكاء العاطفي للقائد وفعالية فريق المشروع.

علاوة على ذلك ، يمكن أن تكون العلاقة بين الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء وفعالية الفريق معقدة ولا يمكن تفسيرها ببساطة من خلال التأثير المباشر . تعتمد مساهمة القيادة في فريق فعال على العملية أو الآلية التي يساعد فيها قادة الفريق الأعضاء على العمل معا وتحقيق عتبة تأزيرية حيث ينجز الجهد الجماعي أكثر من مجموع القدرات الفردية أو الجهود. وبالتالي ، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن عملية تقديم دليل على كيفية تأثير الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء على فريق المشروع وأعضاء الفريق .

ويرى (الكيال ، 2011م) أن الذكاء الاجتماعي فن قائم بذاته وهو صفة مكتسبة وليست وراثية تنحى عن طريق الاختلاط بأطباف المجتمع المختلفة والتعايش معها فهو مرتبط بالأمور الاجتماعية والتجارب الحياتية التي قد يكتسبها الفرد من خلال تجاربه في الحياة كما يعكس هذا النوع من الذكاء قدرة الفرد على فهم وإدراك وملاحظة مشاعر الآخرين وحالاتهم المزاجية ، واحتياجاتهم وتنعكس هذه القدرة في مهارات تعامل الفرد مع الآخرين وتحفيزهم .

تمثل المشروعات إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية والباحثين في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية ، وذلك بسبب دورها المحوري في الإنتاج والتشغيل وإدارة الدخل والتقدم التكنولوجي علاوة على دورها

في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول (الهيقي ، 2003م) . فالمشروعات تمثل أهمية متميزة في الهيكل الصناعي ، وتؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الصناعية ، نظرا لدورها الفعال في تكوين الدخل القومي ، وإيجاد فرص عمل واسعة وجذب المدخرات وإيجاد فرص كبيرة لإقامة المشاريع ذات التكلفة الرأسمالية المنخفضة (عبد اللطيف ، 1994م) . وأشار (حمدي ، 2007م) الى أن الصناعات أصبحت ضرورة من ضروريات الحياة وذلك لما لها من أهمية كبيرة في عملية التنمية الاجتماعية .

-مشكلة الدراسة-

إن فهم الآخرين قدرة إنسانية مهمة لكون الفرد يقضي معظم حياته بين الآخرين فالحساسية تجاه ما يفكر به الآخرون ويشعرون به جميعها مواهب أساسية في العلاقات الاجتماعية، ولذلك تختلف قدرات هذا النوع من الذكاء عن قدرات الذكاء العام في إنها قدرات تكشف عن مدى الحساسية الاجتماعية لدى الشخص ومدى فهمه للتعبيرات والإيماءات والإرشادات الاجتماعية ومدى وعيه بالأعراف والتقاليد السائدة، التي تكشف عن مدى الفهم الاجتماعي لدى الفرد أو مدى قدرته على تأكيد ذاته دون عدوانية أو امتلاكه لشجاعة أبداء آرائه مخالف دون استفزاز الآخرين، وأشار وايس (Weis, 2008) أن علاقة الذكاء الاجتماعي والكفاءة الاجتماعية تعمل على تأسيس قدرة الإنسان في التعامل مع الآخرين، كما أكد الظفيري وملحم (2013) أن الذكاء الاجتماعي للمرشدين النفسيين من العوامل المهمة في قدرتهم على اتخاذ القرار بشأن المشكلات التي تعترضهم في أثناء أداء عملهم، فللذكاء الاجتماعي دور كبير في تسيير أمور المرشدين التربويين بشكل عام، بالإضافة إلى دوره الكبير والفعال في زيادة فعالية الأداء وتحسينه، فالمتعلم بخصائص الطلبة في المجتمع المدرسي الحديث يجد أن هناك حاجة ماسة لدراسة موضوع الذكاء الاجتماعي، وبصورة أكثر تحديداً .

هناك العديد من المشاكل التي يمكن أن تواجه أصحاب المشروعات ، مثل تذبذب المبيعات الخسائر المالية - العلاقات الاجتماعية - العلاقة بين صاحب المشروع والعملاء - القوانين - التشريعات مخاطر الفشل ، لذلك من الضرورة أن يتعرف أصحاب المشاريع على هذه المشكلات ، وان ينمون لديهم القدرة على مواجهتها من خلال الذكاء الاجتماعي ، كما أن الذكاء الاجتماعي لدى الفرد يساعده على إيجاد حلول والبدائل المختلفة عند اتخاذ قراراته لمواجهة مشكلاته المختلفة عند إدارته لمشروعاته أبو ناعم لذلك فان توفر الذكاء الاجتماعي لدى أصحاب المشروعات أمر ضروري ومهم حيث يساعد على التغلب على الصعوبات ، وإيجاد الحلول البديلة وتلبية احتياجات سوق العمل ، كل هذه الأسباب جعلت الذكاء الاجتماعي ضرورة وأساسا لنجاح المشروع الصغير .

-أهمية الدراسة.

تتضح أهمية هذه البحث بما يلي:

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

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

تزويد المكتبة العربية بنوعية جديدة ومهمة من الأبحاث العلمية التي تربط بين مجالين من أهم المجالات البحثية ، فالدراسة الحالية تعد من الدراسات القليلة في المجتمع العربي عامة والمجتمع السعودي خاصة ، وذلك في حدود علم الباحثة التي ربطت بين الذكاء الاجتماعي وأثره على إدارة

المشاريع وتنبع أهمية البحث من أهمية الذكاء الاجتماعي بشكل عام وخاص للأسر التي تقدم على عمل المشروعات.

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

-أهداف الدراسة.

- 1- الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات .
- 2- التعرف على تأثير المتغيرات الديموجرافية لعينة البحث على الذكاء الاجتماعي .
- 3- التعرف على تأثير المتغيرات الديموجرافية لعينة البحث على إدارة المشروعات .
- 4- هدفت الدراسة إلى الكشف درجة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالمشاريع وإلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والقيادة لدى أصحاب المشاريع.
- 5- كما أنها تهدف إلى تبصير أصحاب المشاريع بأهمية الذكاء الاجتماعي في أثناء الاداء الوظيفي

-تساؤلات الدراسة

- 1 - ما مدى تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشروعات ؟
- 2-ما الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي تبعا لأصحاب المشاريع.
- 3- ما لفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي تبعا لمجال المشروعات إنتاجي ، حرفي ، فني ؟

- فروض الدراسة

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغيرات الدراسة .

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة المشروعات تبعاً لمتغيرات الدراسة .

3- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان الذكاء الاجتماعي واستبيان إدارة المشروعات .

4- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان الذكاء الاجتماعي واستبيان إدارة المشروعات ومتغيرات الدراسة .

- النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

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

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

-مقدمة

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

-الدراسات السابقة

إذ قام البيرت (Albrecht, 2006) بدراسة هدفت الى تقصي أثر الذكاء الاجتماعي (SI) كبعد من أبعاد الاداة التنموية (IM) الذي كان يعرف بالقدرة على الحصول على علاقات جيدة مع الآخرين ضمن مجموعة من المهارات العملية، لتساعده على التفاعل بنجاح في أي مكان. وقد تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية في الولايات المتحدة الامريكية في ولاية جورجيا. ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث الملاحظة للحالة. وأظهرت النتائج أن اجتماع هذه الابعاد في الاداة التنموية يخلق عملية تكامل شاملة لوصف وتقييم الذكاء الاجتماعي وتطويره على المستوى الشخصي باعتبارها أداة تنموية فعالة لتحقيق النجاح على الصعيدين المهني و الشخصي، وأن الذكاء الاجتماعي يتكون من بصيرة وسلوك وانه ليس من الضروري ان يكونو الأكاديميين وعلماء النفس والمربين درسو بجد ليتكون لديهم هذا الذكاء وانما تكون عن طريق التعاون والتعامل مع الآخرين.

كما أجرى جولمان وبوياتز (Goleman & Boyatzis, 2008) دراسة هدفت الى توضيح أثر الذكاء الاجتماعي وتأثيره في القيادة على مجموعة من الموظفين. حيث أجريت عينة الدراسة على موظفة في شركة فورتشن 500 البريطانية. ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث الملاحظة للحالة. أظهرت نتائج الدراسة أن سلوكيات القائد وذكائه الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في التأثير على أداء الموظفين وزيادة

دافعيتهم للإنجاز كما أنه يسهم بشكل واضح في تنمية لها القدرة على التعامل مع الموظفين وفهم سلوكياتهم وبالتالي القدرة على التعامل معها؛ بحيث تصب في مصلحة المنظمة.

وهدف دراسة وايس (Weis, 2008) إلى تطوير الأبحاث المتعلقة بالذكاء الاجتماعي والكفاءة الاجتماعية وتأسيسها لتقوم على بناء قدرة الإنسان وقياس تغيرها من سنة لأخرى. وقد تكونت عينة البحث من عينة عشوائية في ألمانيا في الفترة ما بين 1960 2006. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الملاحظة للحالة. وأشارت النتائج بوجود علاقة طردية بين الذكاء الاجتماعي والكفاءة الاجتماعية من سنة إلى أخرى.

وتناول بو عطيط (2008) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (197) عاملاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم في الدراسة الاستبيان لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها وجود علاقة موجبة متوسطة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي لمعاملات الارتباط الخاصة ببعدي الاتصال النازل والصاعد. وفي دراسة الجيثي (Aljishi, 2009) التي هدفت إلى الكشف عن أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للمرضين والممرضات للعمل، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بالاستفادة من تحليل نتائج الدراسات السابقة، إضافة إلى دراسة الحالة الخاصة بالدراسة، حيث أشارت النتائج إلى أن الممرضين هم الأكثر تحمساً للعمل كما أن أدائهم هو الأكثر إيجابية، وبالتالي فهم الأقل احتمالاً لترك المهنة، بينما كان أداء الممرضات منخفضاً مقارنة بالممرضين، فضلاً على أن تحمسهم للعمل كان سلبياً، كما وأشارت أيضاً إلى أن الممرضات يقمن بمغادرة المهنة بسبب العنف في مكان العمل، والمخاطر والإصابات، وطول ساعات العمل، والدوام الليلي والشعور بعدم التقدير، وبذلك تظهر النتائج عدم وجود تأثير للحوافز المعنوية والمادية في تحسين أداء الممرضات.

وأجرى ناصر (2010) دراسة هدفت التعرف إلى طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، وتكونت عينة الدراسة من (340) من مديرين، ورؤساء أقسام، وآخرين. واستخدمت الدراسة برنامج (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي والحر المستخدم في المنظمات الفلسطينية ومستوى الأداء الوظيفي، ووجود علاقة علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الاوتوقراطي المستخدم في المنظمات الأهلية ومستوى الأداء الوظيفي في هذه المنظمات. فيما أشارت دراسة (شامي (2010) التعرف إلى مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، وتكونت عينة الدراسة من الأساتذة الدائمين والموظفين الإداريين التقنيين وأعوان المصالح الدائمين العاملين بجامعة إمحمد بوقره، وجرت الدراسة في بومرداس في الجزائر، واستخدمت الدراسة المقابلة والاستبيان لجمع المعلومات، وتوصلت إلى نتائج منها أن الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالمهام المختلفة لعمله من خلال بذل جهد ذو نوعية ووفق نمط أداء معين، وهو ما يسمح بتحويل المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة، وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وأقل تكلفة.

وهدف دراسة ناروي وآراسي (Nooraei & Arasi, 2011) إلى تحديد العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس من كلية المجتمع والكفاءات الاجتماعية وأدائهم الأكاديمي، وكذلك تحديد دور جودة عمل الجامعات في الحياة كوسط متغير. تكونت عينة الدراسة من طبقية عشوائية مكونة من 896 حالة في منطقة ابهر في إيران. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة تحليل. وأظهرت الدراسة أن الذكاء الاجتماعي يعد سبباً واضحاً في النجاح وتحسين الأداء وله أثراً واضحاً في تحسين الأداء والنجاح وبالتالي يؤدي الى التميز في العمل أيضاً.

وفي دراسة زانق وليبن وباكمان ووي (Zhang, Lepine, Buckman, and Wei (2011) التي هدفت إلى الكشف عن أثر القيادة العادلة على الأداء الوظيفي، وبعيننة تكونت من (339) موظفاً بدوام كامل و (88) مشرفاً، أجريت الدراسة في شرق الصين، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن النمط الإداري الذي يتبعه المدراء يؤثر على ضغوطات العمل وبالتالي التأثير على الأداء الوظيفي، وكما أظهرت النتائج أن أسلوب القيادة التبادلية يقلل من التأثير السلبي لضغط العمل بسبب تحقيق العدالة في العمل وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، وكما أظهرت النتائج إلى أن نمط القيادة التحويلية يعزز الأثر الإيجابي لتحديات ضغط العمل على الأداء الوظيفي لأنها تعزز الارتباط الإيجابي بين ضغط العمل وتصورات العدالة.

وأجرى كل من الدعي، وحجيم، وجبار (2012) دراسة هدفت إلى اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الذكاء الاجتماعي للقيادة الجامعية وأبعاد الأداء العالي. حيث أجرى الباحث دراسته في جامعة الكوفة وتكونت عينة الدراسة من (70) شخص ضمت جميع القيادات الجامعية وتبنى الباحث أسلوب العينة العمدية (القصدية) وخضعت البيانات التي تم جمعها من خلال أداة القياس إلى عدة اختبارات احصائية منها اختبارات وصفية واستدلالية، وأكدت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاجتماعي للقيادات الجامعية يمكن أن يوظف كأساس ملائم للتنبؤ بمستويات أو أبعاد الأداء العالي للجامعات.

وهدف دراسة كل من حسن والعسكري (2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية، تكونت عينة الدراسة من (1453) عضو هيئة تدريس منهم (732) ذكور و (721) اناث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس والتخصص وسنوت الخبرة. كما أجرى الظفيري وملحم (2013) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة

بين الذكاء الاجتماعي للمرشدين النفسيين واتخاذ القرار، وتكونت عينة الدراسة من (173) من المرشدين النفسيين العاملين في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت، أظهرت النتائج أن تقديرا المفحوصين من أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الاجتماعي كانت عالية، وأن مهارات اتخاذ القرار كانت عالية، وأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (as0.05) بين درجة الذكاء الاجتماعي ومهارات اتخاذ القرار لدى المرشدين النفسيين، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على درجة الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة.

أجرى الشريف (2013) دراسة هدفت إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز، وتكونت عينة الدراسة من (241) موظفة، واستخدمت الإستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والأقسام داخل الجامعة، ووجود بعض التحديات التي تواجه عملية التطوير مثل الإجراءات المتبعة داخل العمل، وتعقيد الإجراءات المتبعة داخل العمل، وعدم ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة نجد أن الدراسات تناولت الذكاء الاجتماعي بطرق متباينة حيث هدفت بعض الدراسات إلى تقصي أثر الذكاء الاجتماعي وتأثيره على متغيرات مختلفة مثل زيادة الأداء كدراسة البيرت (2006) (Albrecht)، متغير القيادة كدراسة وبواتز (Goleman. D & Boyatzis.R)، تأثيرها كما تناولت بعض الدراسات مستوى الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات بما فيها الجنس، والمستوى الدراسي والمعدل التراكمي والتخصص، مثل دراسة (حسن والعسكري بوعطيط (2008)، دراسة الجيشي (Al Jish, 2009) وشامي (2010)، ومن الدراسات من بحثت في مستوى الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات كدراسة (ناصر، (2010)، فيما اتفقت الدراسة الحالية مع باقي الدراسات في استخدام المنهج الوصفي. (2012 أما بالنسبة للدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي فمن الدراسات من تناولت أثر بعض المتغيرات على الأداء الوظيفي كدراسة التحليلي، وفي اختيار عينة الدراسة وهي المرشدين النفسيين التربويين، وقد اختلفت الدراسة الحالية في بحثها العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وتحسين أداء المرشدين التربويين وهي الدراسة الأولى التي تناولت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وتحسين الأداء للمرشدين.

-الإطار النظري-

الذكاء الاجتماعي:

يقدم دليلاً على أن هناك ثلاثة أنواع من الذكاء إبداعي وتحليلي وعملي - ضرورة لنجاح الفرد إن مفهومه عن الذكاء العملي مشابه جداً لمفهوم الذكاء الاجتماعي الشائع الاستخدام. يقترح العديد من العلماء مفاهيم مماثلة - الذكاء الشخصي أو العاطفي والشخصي أو الذكاء الاجتماعي. أخيراً ، الذكاء الثقافي هو نوع آخر من "الذكاء" الذي اقترحه.

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

مكونات الذكاء الاجتماعي :

- 1- تنظيم المجموعات : تستلزم المهارة اللازمة للقائد أن يبدأ بتنسيق جهود مجموعة مشتركة من الأفراد .
- 2- الحلول التفاوضية : موهبة الوسيط الذي يستطيع أن يمنع وقوع المنازعات أو يستطيع إيجاد الحلول للنزاعات التي تنشب بالفعل.
- 3- العلاقات الشخصية : لا شك في أن موهبة بعض الناس هي موهبة تعاطف وتواصل ، وهذا يسهل القدرة على المواجهة .

4- التحليل الاجتماعي : القدرة على اكتشاف مشاعر الآخرين ببصيرة نافذة ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم .

قياس الذكاء الاجتماعي :

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

مظاهر الذكاء الاجتماعي :

التوافق الاجتماعي : ويعني السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسيرة المعايير الاجتماعية ، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي ، وتقبل التغير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم . الكفاءة الاجتماعية : وتتضمن الكفاح الاجتماعي وبذل كل جهد لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية وتحقيق توازن مستمر بين الفرد وبيئته الاجتماعية .

المسيرة : وتتضمن الالتزام سلوكياً بالمعايير الاجتماعية في المواقف والمناسبات . آداب السلوك الخلقي : وهو ما يعرف بالإتيكيت ، ويتضمن إتباع السلوك المرغوب اجتماعياً ، ومراعاة أصول المعاملة والتعامل السليم مع الآخرين وأساليبه وفنياته محمد عبد الهادي ، ٢٠٠٣م) .

يرتبط الوعي بالظروف بقدرة الفرد على جمع البيانات ومعلومات لتشخيص وصياغة المشكلة. في حين ترتبط الظرفية بقدرة الفرد على استخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات فعالة لتحقيق المرجوة أو الكفاءات ، ضرورة لنجاح الفرد في الحياة أو القيادة الفعالة. هناك حاجة إلى التعاطف المعرفي

والمهارات الاجتماعية لفهم مشاعر واحتياجات الناس بشكل أفضل ، والتواصل معهم بشكل فعال ، وبناء العلاقات والحفاظ عليها. يمكن أن تساعد هاتان المقدرتان الرؤساء التنفيذيين في البقاء على دراية بالسياقات الاجتماعية المختلفة ، والتي بدورها تساعد على تحسين كفاءة الطرفية لديهم. من الممكن أن تتوسط هاتان المقدرتان أو تخففان العلاقة بين الوعي الظرفي الطرفية. يتم وصف الأساس النظري لتسمية الفئات الأربع للبناء على النحو التالي.

الوعي الظرفي:

وقد صنف بنيس هذه القدرة على أنها ذكاء سياقي. يرتبط هذا بكفاءة الفرد أو قدرته على فهم أو تقييم سياقات الموقف الاجتماعي ذات الصلة. يجب أن يكون الرؤساء التنفيذيون أقوياء للغاية في هذه القدرة ، حيث إنها ضرورية لجمع المعلومات ذات الصلة من البيئات الداخلية والخارجية وإجراء التشخيص المناسب لنقاط القوة والفرص والضعف والتهديدات في الوقت المناسب. تمكن هذه القدرة المديرين التنفيذيين من صياغة مشكلة بشكل صحيح. إذا شعروا أنه ليس لديهم معلومات كافية عن مشكلة أو فرصة عمل محتملة ، فمن المحتمل أن ينخرطوا في سلوك المسح البيئي. إذا لم يفهموا موقفًا معينًا يتضمن مشكلة فنية ، فقد يطلبون المساعدة من الخبراء حتى يكون لديهم فهم شامل للمشكلة. على سبيل المثال ، قد يقدم الخبراء تقييمات مختلفة وحتى متناقضة لمشكلة ما ، ولكن المدير التنفيذي هو الذي يقرر صياغة المشكلة التي تعكس الواقع الاجتماعي ويجب قبولها . يمكن للمرء أن الرؤساء التنفيذيين الذين لديهم قدرة عالية على الوعي بالموقف هم أكثر قدرة على صياغة مشاكل أو تحديات مؤسساتهم بشكل صحيح. ذكرت دراسة أجرتها أن المشاركين في البرامج التدريبية الذين لديهم وعي أعلى بالموقف كان أداءهم جيدًا بغض النظر عن ظروف التدريب.

تعد كفاءة الوعي بالظروف أمرًا مهمًا على جميع مستويات الإدارة ، ولكنها مهمة بشكل خاص على مستوى الإدارة العليا. إذا تمت صياغة مشكلة بشكل خاطئ ، فسيتبع المرء حلاً خاطئاً للمشكلة. قد

يؤدي هذا إلى الخطأ من النوع الثالث ، والذي تم تحديده على أنه احتمال حل مشكلة خاطئة عندما يجب على المرء حل المشكلة الصحيحة الرؤساء التنفيذيون الذين يمتلكون هذه القدرة قادرون على جمع المعلومات الضرورية وصياغة المشكلة بشكل صحيح ، وبالتالي تجنب أخطاء النوع الثالث. تم إهمال كفاءة الوعي بالظروف بشكل عام في نظريات القيادة ، والتي تفترض ضمناً أن القادة يمكنهم بشكل فعال تشخيص المتغيرات الظرفية ذات الصلة وأن يكونوا قادرين على صياغة مشاكلهم بشكل صحيح. ومع ذلك ، قد لا يكون القادة المتمرسون في هذه الكفاءة قادرين على فهم قضايا الموقف المهمة بشكل كامل.

مهارات اجتماعية

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 أيضاً 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 البيئات 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 أيضاً دوراً في نجاحهم.

في القسم السابق، قيل أن التعاطف المعرفي يؤثر بشكل مباشر على المهارات الاجتماعية ولكنه يؤثر بشكل غير مباشر على الوعي الظرفي. لذلك ، من المحتمل أن المهارات الاجتماعية سوف تتوسط في

العلاقة بين التعاطف المعرفي والوعي الظرفي. كما نوقش سابقاً يؤثر الوعي الظرفي بشكل إيجابي على الاستجابة الظرفية ، لكن المهارات الاجتماعية تؤثر بشكل غير مباشر على الظرفية. وبالتالي فمن المرجح أن الوعي الظرفي سوف يتوسط في علاقة الظرفية للمهارات الاجتماعية.

1- المهارات الاجتماعية سوف تتوسط العلاقة بين التعاطف المعرفي والوعي الظرفي.

2 -الوعي بالظروف سيتوسط العلاقة بين المهارات الاجتماعية الظرفية.

3 - الظرفية سوف تتوسط العلاقة بين الوعي الظرفي والمشاركة

الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع تكيفت نظرية جولمان مع نموذج سالوفي والذكاء العاطفي لتطوير الكفاءات العاطفية والاجتماعية.

كتب مهارات الذكاء العاطفي من حيث أربع مجموعات الوعي الذاتي ، والإدارة الذاتية ، والوعي الاجتماعي ، وإدارة العلاقات. أطلق على هاتين المجموعتين الأخيرتين من الوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات اسم الذكاء الاجتماعي. يعرف الذكاء الاجتماعي بأنه "القدرة على الانسجام مع الآخرين وجعلهم يتعاونون معك. يمكن تعريف الوعي الاجتماعي على أنه استشعار" ما يشعر به الناس والقدرة على اتخاذ وجهة نظرهم وتنمية العلاقة مع مجموعة متنوعة من الناس ". الكفاءات المرتبطة بهذه المجموعة سائدة في علاقاتنا مع الآخرين وتشمل التعاطف والوعي التنظيمي والتوجيه الخدمي.

نحن نجادل بأن التعاطف ، والوعي التنظيمي ، وتوجيه الخدمة أمور بالغة الأهمية للمشاريع بدرجات متفاوتة. ، يحتاج المهنيون في المشروع إلى التفاعل مع أعضاء الفريق من ثقافات متنوعة. للتفاعل والتعاون بشكل فعال مع أعضاء الفريق هؤلاء في المشاريع ، يجب أن يكونوا أكثر تعاطفاً بطبيعتهم. سوف تساعد كفاءة التعاطف فهم أعضاء من ثقافات تنظيمية مختلفة لديهم معايير وقيم وسياسات مختلفة قد تؤدي إلى سوء الفهم وأجندات خفية وعدم اليقين والصراع. يميل المحترفون

الذين يتمتعون بهذه الكفاءة إلى التعاون ومشاركة الخطط والمعلومات والموارد وبالتالي تعزيز الثقة وتقليل الاختلافات الثقافية للوفاء بأعلى معايير الخدمة ، تعدنا السريعة ودرجة عالية من رضا العملاء شرطاً أساسياً . نظراً لأن الفرق الافتراضية تمتد بشكل متزايد إلى حدود الإدارات أو المنظمات ، فإن إرضاء العملاء الداخليين والخارجيين الرئيسيين أمر بالغ الأهمية لنجاح الفريق إن توجبه الخدمة لتلبية احتياجات العميل هو سبب وجود المشاريع ، مع التأكيد مرة أخرى على الدور الذي يمكن أن يلعبه الوعي الاجتماعي في المشاريع. نقترح هنا أن الوعي الاجتماعي يمكن الفرق من إرضاء العملاء بشكل أفضل وتقديم خدمة عملاء عالية الجودة ، مما يؤدي إلى إدارة مشروع فعالة.

الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع الفعالة

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

الذكاء الاجتماعي والقيادة

أكد العمل الأخير على أهمية الذكاء العاطفي للقيادة. يجادل بأن القادة ذوي الذكاء العاطفي أكبر سيكونون قادة أكثر فاعلية. هو عامل حيوي في قدرة الأفراد على أن يكون فعالاً اجتماعياً ويُنظر إليه

في أدب القيادة على أنه أحد المحددات الرئيسية للقيادة الفعالة يبرز الحجة القائلة بأن التعقيد السلوكي هو عنصر أساسي في فعالية القائد يجادلون بأن الذكاء الاجتماعي هو القدرة الأساسية التي تحكم التعقيد السلوكي للقادة من في فعالية القائد بناءً على المناقشة المذكورة أعلاه ، يمكننا القول يُنظر إليه على أنه متغير أساسي في التأثير على فعالية القائد.

تلعب دورًا حاسمًا للغاية في أداء الإدارة في مكان العمل. ومع ذلك ، فقد تم إجراء معظم عمليات البحث في الإعدادات المختبرية باستخدام عينة التي نظرت في العلاقة بين والقيادة في السياقات التنظيمية نتائج مختلطة. لم أي ارتباطات كبيرة بين القيادة التحويلية. هذا يوفر لنا الدافع إجراء التي تركز على علاقات الذكاء الاجتماعي وسلوك القيادة في بيئة فعلية لإدارة المشاريع.

أسلوب القيادة

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

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

الآثار المترتبة على الآثار النظرية

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

تماسك الفريق

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

وفقاً لذلك ، يمكن للقادة الأذكياء عاطفياً التأثير بمهارة على ممارسات الموظفين في العمل ، مثل بناء تماسك الفريق. أظهر أيضاً أن الذكاء العاطفي يمكن أن يشكل طريقة جديدة مثيرة للاهتمام لبناء فرق متماسكة. كما نعلم ، يميل مديرو المشاريع الأذكياء عاطفياً إلى التعبير عن المشاعر بشكل إيجابي. عادة

ما تكون المشاعر التي يعبر عنها القائد إشارة ، مما يعني أن القائد راض عن أداء المهمة الحالي. يمكن أن تجعل هذه الإشارة أعضاء الفريق يشعرون بالراحة والرضا عن عملية الاتصال والتعاون الحالية في العمل وتعزيز تماسك الفريق. يساهم الفهم العاطفي لمدير المشروع وقدرته على الإدارة أيضًا في حل النزاع البناء ، والذي تمت الموافقة عليه باعتباره المتغير السابق لتماسك الفريق من المنظور الثقافي ، تدعم بعض الأبحاث أن القادة في الثقافة الجماعية المؤسسية يميلون إلى استخدام ذكائهم العاطفي لبناء هوية جماعية داخل الفريق لتنمية ولاء الفريق وتماسكه متأثرة بالثقافة ، هي أمة جماعية مهمة. من الناحية التجريبية ، وجد ارتباطًا إيجابيًا بين قدرة القادة والذكاء العاطفي وتماسك الفريق بناءً على المسح الذي تم إجراؤه في إدارات الحكومة البريطانية؛ وجدت أن النتيجة الإجمالية للذكاء العاطفي للقائد في فرق المشاريع التجارية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بشكل كبير بتماسك الفريق. لذلك ، يفترض هذا البحث ما يلي.

دعم المنظرون عمومًا التأثير الإيجابي لتماسك الفريق على فعالية الفريق. يعكس التماسك عاطفة أعضاء الفريق وموقفهم تجاه مهمة الفريق. جادل بأن أعضاء الفريق الذين لديهم شعور بالانتماء والعمل الجماعي هم أكثر عرضة للمشاركة في التعاون والعمل الجماعي. يمكن أن يخلق تماسك الفريق رابطة بين الفريق ، مما يسهل توحيد الأعضاء وتنسيق الفريق في عملية المهمة ويؤدي إلى زيادة الفعالية. من ناحية أخرى ، فإن أعضاء الفريق المتماسكين للغاية هم أكثر استعدادًا لتبادل الخبرات المتعلقة بالعمل والقيمة مع بعضهم البعض.

يبدل الفريق ذو التماسك القوي جهدًا أقوى في التخطيط الأكثر كفاءة ويمكن القول إنه يطور استراتيجيات أداء أكثر ملاءمة. إحصائيا ، أشارت الدراسات ، مثل ، إلى أن تماسك الفريق يؤثر بشكل كبير على فعالية الفريق.

عملية تطوير الفريق والوقت المتغير

أكد المنظرون أن الوقت يلعب دورًا مهمًا في أداء الفريق متغير الوقت في الورقة الحالية هو مدة فريق المشروع. يمكن اعتباره متغيرًا مستمرًا يبدأ في اليوم الأول لفريق المشروع.

من الناحية المفاهيمية ، تقارب باحثو الفريق على وجهة نظر الفرق على أنها أنظمة معقدة وقابلة للتكيف وديناميكية. بالنظر إلى الفشل التقليدي في التقاط الطبيعة المعقدة والتكيفية والديناميكية لفريق المشروع ، استخدمت هذه الدراسة نظرية تطوير الفريق ونظرية متقدمة. تشير نظرية تطوير الفريق إلى أن فرق المشروع تنضج وتتطور من بداية تشكيل الفريق نحو تحقيق الأهداف. قوة عملية تطوير الفريق تحول الفريق الفضفاض إلى مجموعة فعالة بالنظر إلى استخدام العلماء للنموذج التنموي (نوع واحد من نموذج الاكتتاب العام المتقدم) لتصوير تأثير الوقت في الفريق يشير إلى أن الفريق موجود في السياق لأنه يؤدي عبر الوقت. يعكس هذا النموذج المتقدم كيف تتأثر تفاعلات الأعضاء بشكل مختلف بكيفية تغيير الفرق نوعياً بمرور الوقت. يُظهر الخط الصلب الذي يتم تشغيله في الجزء السفلي من الشكل 1 عمليات التطوير تتكشف بمرور الوقت مع نضوج الفرق. تشير النظرية الحالية إلى أنه من المحتمل أن تتأثر عمليات الفريق بتقدمهم بمرور الوقت.

وفقًا لنظرية تطوير الوقت ، يحتاج مديرو المشاريع إلى وقت للتعرف على أعضاء الفريق وتنفيذ استراتيجيات بناء الفريق. مثل الفرق العادية، يمكن لفريق مشروع البناء أن تكون عملية التطوير بشكل عام على غرار نموذج المراحل الأربع مرحلة التشكيل ، ومرحلة العاصفة ، ومرحلة وضع المعايير ، ومرحلة الأداء. في المراحل الأولى من تطوير الفريق ، يولي مديرو مشاريع البناء مزيدًا من الاهتمام لتوضيح هدف الفريق والتواصل مع أصحاب المصلحة الخارجيين. هذه هي مرحلة الاستكشاف في العلاقة بين العضو القائد ، وقد يكون تأثير الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء على تماسك الفريق محدودًا نظرًا لأن تطوير العلاقات بين المتابعين والقادة هو نشاط يستغرق وقتًا طويلاً. مع نضوج

الفريق بمرور الوقت ، تتطور العلاقة بين مدير المشروع وأعضاء الفريق بشكل أعمق . تحت تأثير الإيثار المتبادل ، من المرجح أن يقبل أعضاء الفريق تأثير القادة مع تعميق التبادل بين القائد والعضو. إلى جانب ذلك ، بالنظر إلى أن التأثير الخارجي من العملاء على مديري المشاريع ينخفض بعد مرحلة التشكيل ، يمكن لمديري مشاريع البناء التركيز أكثر على حل النزاعات الشخصية التي قد تحدث بين الأعضاء ، حيث قد يلعب الذكاء العاطفي دورًا أفضل في تحسين تماسك الفريق . ومع ذلك ، فإن الدراسات التجريبية الحالية التي تركز على التأثير المعتدل المحتمل على الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء وعلاقة فعالية الفريق غير متوفرة.

ما هي آلية تأثير الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء على فعالية الفريق؟

الدراسة فعالية الفريق ، تم تطوير نموذج المدخلات - العملية - المخرجات منذ أكثر من 50 عامًا. تستخدم هذه المقالة نموذج I-P-لاستكشاف آلية تأثير الذكاء العاطفي على فعالية الفريق لأنه يوفر إطارًا لتصوير الدور المحوري لعملية الفريق للتوسط في تحويل المدخلات. سلط باحثو إدارة المشروع مثلهم الضوء أيضًا على الحاجة إلى المزيد من المتغيرات المتعلقة بعملية الفريق لفحص العلاقة بعمق بين قيادة مدير المشروع متابعة لنداءاتهم ، تختار تماسك الفريق كمتغير للعملية ، يعد التماسك أحد أكثر متغيرات العملية التي تم بحثها شيوعًا . اقترحت أن القادة يحفزون المتابعين من خلال تشكيل التأثير المشترك داخل الفرق ، على سبيل المثال ، تماسك الفريق. علاوة على ذلك ، أشار العلماء إلى أنه لا يوجد حل أسلوب واحد يناسب الجميع لقضايا القيادة وأن فعالية القيادة مرتبطة بالسياق. تقترح نظرية تطوير الفريق أن فرق المشروع تنضج وتتطور مع انتقالها من بداية المشروع نحو تحقيق أهدافه. إن العلاقة بين القائد والعضو التي تتطور بمرور الوقت في المنظمات هي في الأساس تعميق تدريجي لدرجة التبادل الاجتماعي. لذلك ، يبدو أن المراحل المختلفة في تطوير الفريق تتأثر بشكل مختلف بالذكاء العاطفي لمدير المشروع لاستكشاف عوامل تطوير الفريق في أبحاث الذكاء العاطفي لمدير

المشروع ، أدرجت هذه الدراسة متغير "الوقت" في نموذج البحث كمنسق في العلاقة بين الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء وفعالية الفريق.

بشكل قاطع ، استنادًا إلى نموذج المدخلات والعملية والمخرجات ونظرية تطوير الفريق ، تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في الدور الوسيط لتماسك الفريق ودور الوقت الوسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي لمدير مشروع البناء وفعالية الفريق لتطوير واختبار النموذج المفترض ، تتبنى هذه المقالة نهج المطابقة القائد في البناء الصيني وتطبق طريقة نمذجة المعادلة الهيكلية المركبة ، المربعات الصغرى الجزئية. يستعرض القسم التالي الأدبيات ذات الصلة بالذكاء العاطفي ونظرية الفريق ويقترح بين التركيبات الرئيسية ؛ بعد ذلك ، يتم عرض منهجية لجمع البيانات وقياس التركيبات واختبار القياس.

إدارة المشروعات :

يعرف النمروطي وصيدم (2012م) إدارة المشروعات بأنها كيان اقتصادي أو وحدة اقتصادية تتألف من مجموعة من العناصر البشرية يستخدمون وسائل وطرائق مختلفة وفق سياسيات وإجراءات وبرامج وأشكال تنظيمية محددة لتحقيق العاملين إلى جانب الأهداف الاجتماعية .

وأكد أبو ناعم ، (2002م) بتعريفه لإدارة المشاريع أنه المشروع الصغير الذي يمتلكه ويديره صاحبة بمفرده لكن حجم مبيعاته محدودة داخل الصناعة التي يعمل بها .

أهداف المشروعات :

- المساهمة في استيعاب قوة العمل المتدفقة الى سوق العمل باستمرار .
- زيادة القيمة المضافة المتحققة في ظل تطوير واستغلال الموارد الطبيعية والبشرية المحلية للمشروعات .
- توفير العديد من السلع والخدمات التي تلبى احتياجات المجتمع وتزيد من درجة الاكتفاء الذاتي

- القدرة على التشغيل الذاتي لمحدودي الدخل وخريجي الجامعات والمعاهد.
- قدرتها على تشكيل نواة مغذية للصناعات الكبيرة سواء محلية أو خارجية .
- استثمار المهارات والقدرات البشرية في الصناعات التقنية والبرمجيات التي تعتمد على أساس المعرفة والمهارة.
- تطوير الإنتاجية البشرية والاجتماعية من خلال المسؤولية الفردية بما يساهم في تحقيق التنمية القطاعية والاقتصادية .
- وسيلة لدمج وتمثيل دور المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة بما يعزز دورها الريادي والاجتماعي.
- توفير القدرة على التكيف مع ظروف العمل المحيطة مع تبني سياسات جديدة (شوقي ، 2017م).

أهمية المشاريع في الاقتصاد الوطني :

1. تعتبر المصدر الرئيسي لتغطية احتياجات الأفراد من السلع والخدمات ، وتمد المشاريع الكبيرة بما تحتاجه من مستلزمات وقطع غيار .
2. تمثل القنوات الأساسية في استهلاك ما تنتجه المشاريع الكبيرة من المواد الوسيطة والمواد الخام .
3. تساهم في علاج الاختلالات الهيكلية لموازن المدفوعات في الدول النامية ، وذلك من خلال إحلال الواردات .
4. تعمل على توظيف عدد كبير من العمالة العاطلة وتحويلها إلى عمالة منتجة ، مع توفر فرص التدريب ، والابتكارات مما يساهم في الحد من البطالة حرب ، (2006م).

5. تحقيق الاكتفاء الذاتي في كثير من السلع والخدمات والحد من العجز التجاري في اقتصاد الدولة.

6. عامل أساسي للاستقرار الاجتماعي والسياسي ، ولاسيما أنها تعطي فرصة لجميع الفئات الاجتماعية لتفاعلهم في العملية الإنتاجية مما يحقق إعادة دمجهم في الحياة العملية .

7. أحد آليات دمج المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ، وخصوصاً لتوفر لديها مدخرات بسيطة ومهارات متواضعة بما يعزز من دورها في التنمية الاقتصادية (الدماغ ، 2009م) .

مميزات المشروعات :

- الطابع الشخصي للخدمات المقدمة للعميل .
- المعرفة التفصيلية بالعملاء والسوق .
- قوه العلاقات بالمجتمع نظراً الى الطبيعة الشخصية التي يتميز بها التعامل مع العملاء والمعرفة الشخصية بظروفهم وظروف وأحوال المجتمع المحلي .
- العلاقات الشخصية التي تربط صاحب العمل بالعاملين ، نظراً لقلّة العاملين وأسلوب وطريقه اختيارهم والتي تقوم أحيانا على اعتبارات شخصيه .
- القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة .
- المحافظة على استمرارية المنافسة (صيدم ، 2012م) .

أسباب ودوافع إقامة المشاريع :

إن الغاية من إقامة أي مشروع هو تحقيق قيمة مضافة تحقق ربحاً عند تسويق منتجات وخدمات هذا

المشروع ، ومن ودوافع إقامة المشاريع :

- بعض الأنشطة يحتاج المبتدئ فيها لرأس مال صغير والمعونة الفنية السهلة .
- رغبة الأفراد بالعمل لحسابهم الخاص دون شراكات .
- التخصص في بعض العمليات والأنشطة التي تعززها المشروعات الكبيرة .
- التخصص في بعض الأنشطة المكمل للصناعات الكبيرة أو التي تكون مدخلا لها .
- انخفاض معدل تشغيل الطاقة الإنتاجية مما يؤدي إلى ضياع مزايا الإنتاج الكبير نتيجة الركود وضعف الطلب.
- انتشار طريقة الإنتاج على شكل طلبيات أو صفقات صغيرة (خربوطلي ، 2016م).

تطوير المشروعات :

- تحديد الغاية : أي الهدف العام المراد تحقيقه في المدى البعيد .
- تحديد الاستراتيجية : ويقصد بها المسار الرئيسي لتحقيق الغاية من حيث إحداث تغيير إيجابي حقيقي في المجتمع.
- توفير البيانات والمعلومات عن قطاع المشروعات : حيث أن وجود المعلومات المتعلقة بحجم وأنشطة هذه المنشآت واحتياجاتها ودراسة نقاط القوى والضعف يعمل على إعداد الصياغة الصحيحة الاستراتيجية لدعم هذه المشروعات .

- توفير مناخ صحي سليم لنمو وتطور المشروعات يحقق لها كل متطلبات النجاح . إنشاء شركات أو وكالات متخصصة للتسويق لمساندة المشروعات كقنوات لتوزيع وتصدير منتجات هذه المشروعات.
- وضع بعض المحفزات الموجهة للبنوك لإقراض المشروعات .
- توفير المعونة الفنية بأسعار مناسبة وجودة عالية للمشروعات . عرض التجارب الناجحة والواعدة للشباب في مجال المشروعات تشجيعا للمواطنين للسير على خطاهم (السكرانة ، 2006م) .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

اما في هذا الفصل سوف نتحدث عن منهجية البحث وهي الطريقة المتبعة من قبل الباحث من أجل إعداد بحث علمي بشكله الصحيح بحيث يتمكن من ترتيب و تنسيق أفكاره من أجل التوصل لاستنتاجات و حلول و نتائج صحيحة حول الموضوع الذي تدور حولها الدراسة العلمية.

-المنهجية وطرق البحث.

منهج البحث :

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

-مجتمع البحث

:تكون مجتمع الدراسة من جميع إدارة المشاريع وعددهم (18) خلال العام الدراسي (2024 / 1446).

أدوات البحث :

استبيان الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات : تم إعداد استبيان الذكاء الاجتماعي وإدارة المشروعات بهدف التعرف على تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشروعات ، وتكون الاستبيان من (12) عبارة .

حدود البحث :

أ- الحدود المكانية : بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد طبق البحث الحالي بمنطقة مكة المكرمة ومحافظة جدة ومحافظة الطائف .

ب -الحدود الزمانية : هي الفترة التي تم فيها توزيع الاستبيان على أصحاب المشروعات موضوع الدراسة خلال سنة 1446هـ واستغرقت ستغرق فترة جمع البيانات أسبوع".

عينة الدراسة :

قمت باختيار عينة من مجتمع الدراسة تكونت من (18) اداري من المشاريع ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة

اما في هذا الفصل سوف نتحدث عن النتائج التي توصلنا لها في نهاية هذا البحث والتوصيات وهي تعتبر الملخص والموجز لأهم النقاط الواردة في البحث العلمي ثم لعرض الحلول والمقترحات. تعطي أفكار لبداية أبحاث أخرى تبحث في نفس الفكرة، أو في مواضيع أخرى مهمة وأصيلية. تسمح بعمل مقارنات في البيئة نفسها ومن خارجها في امكنة أخرى.

-تحليل البيانات

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

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

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

الجدول (2)

يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً

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

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

الجدول (3)

تمتلك الادارك القدرة على قراءة الانفعالات في وجوه الاخرين

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

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

الجدول (4)

يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء

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

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

الجدول (5)

تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات

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

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

الجدول (6)

تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال باسلوب متجدد

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

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

الجدول (7)

تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل

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

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

الجدول (8)

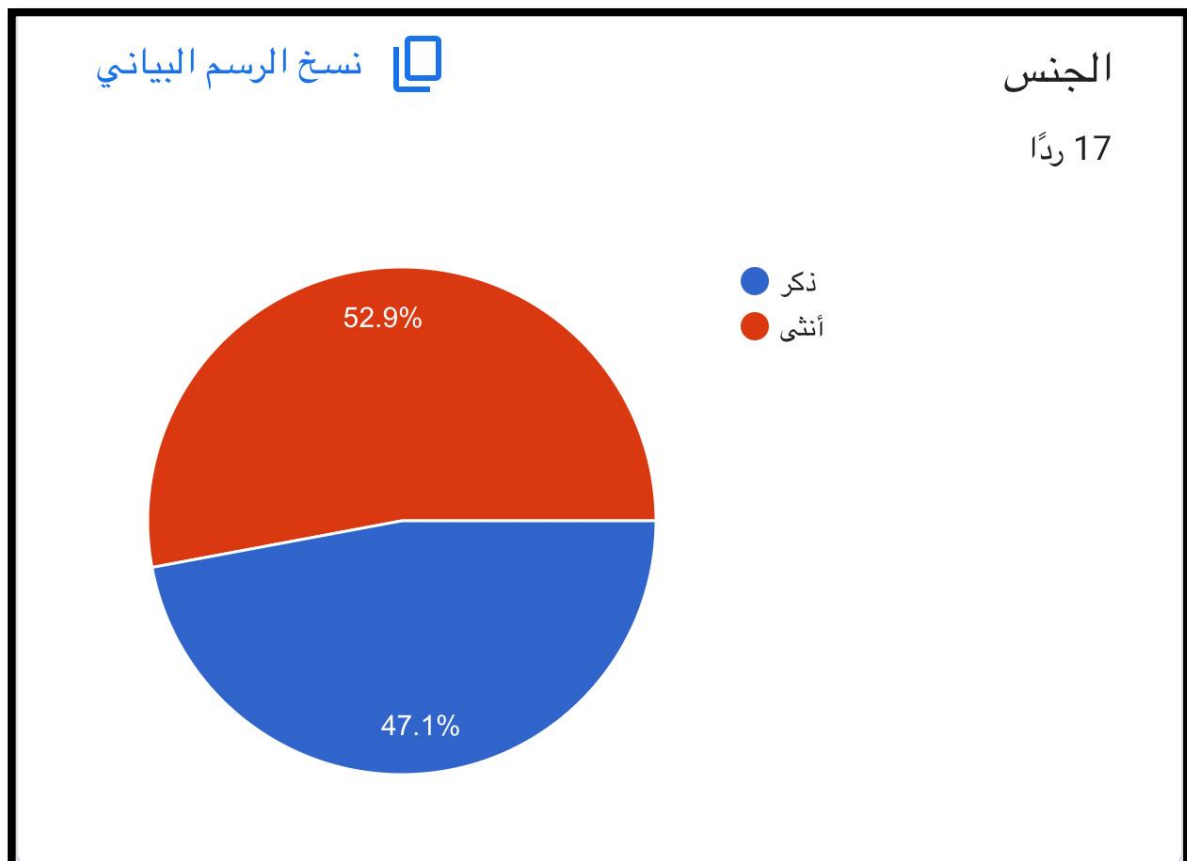
يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار لمساعدة الآخرين

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

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

اما بالنسبة لسؤال التاسع وهو ماهي الخطط التي تساعد لمواجهة المشكلات التي يمكن أن تحدث في العمل؟ فكانت اجابته مفتوح من وجهة نظر إدارة المشاريع الصغيره اذ ان بعضهم أجاب الاستماع للعاملين وعن مشاكلهم - التغيير من جو بيئة العمل - اشارك اعضاء المنظمه والشفافية- توزيع المهام عمل تقسيمات للموظفين وتقسيمهم- اعتماد أسلوب تواصل واضح بين الموظفين - ان يتم تحليل المشكلة بشكل صحيح - العصف الذهني - الوقاية - مبلغ مالي - منح صلاحيات للمشرفين لاتخاذ اجراءات سريعة قبل تفاقم المشكلة - احتواءها وعلاجها في نفس الوقت بأي طريقة كانت.

نتائج الاستبيان :



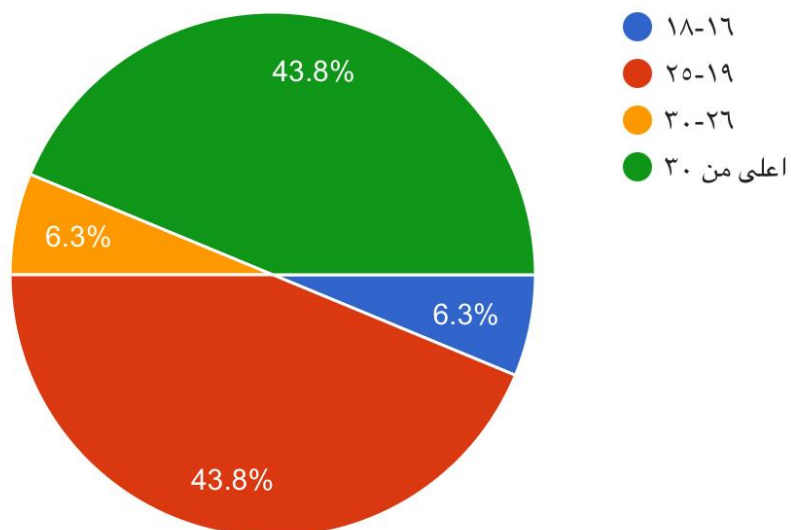
الشكل (1) النسبة المئوية للجنس

نسخ الرسم البياني



العمر

16 ردًا



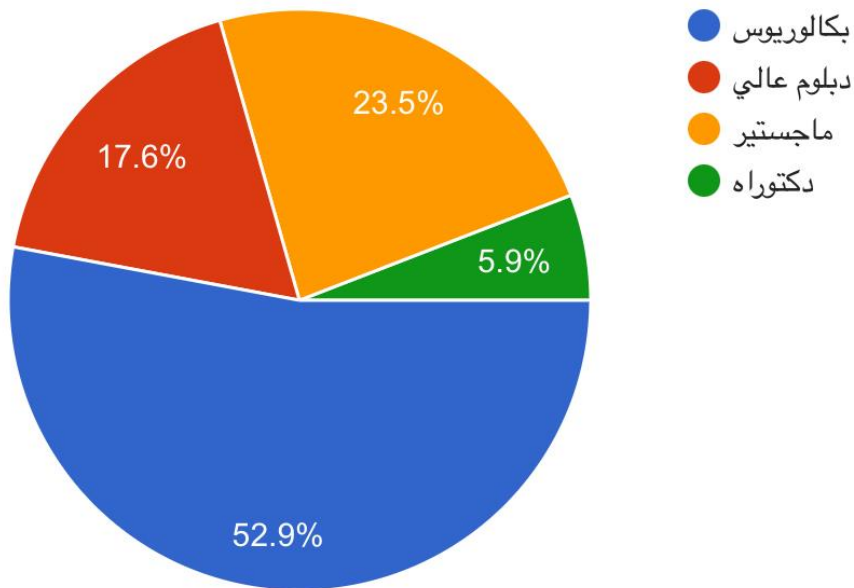
الشكل (2) النسبة المئوية للعمر

نسخ الرسم البياني



المستوى التعليمي

17 ردًا

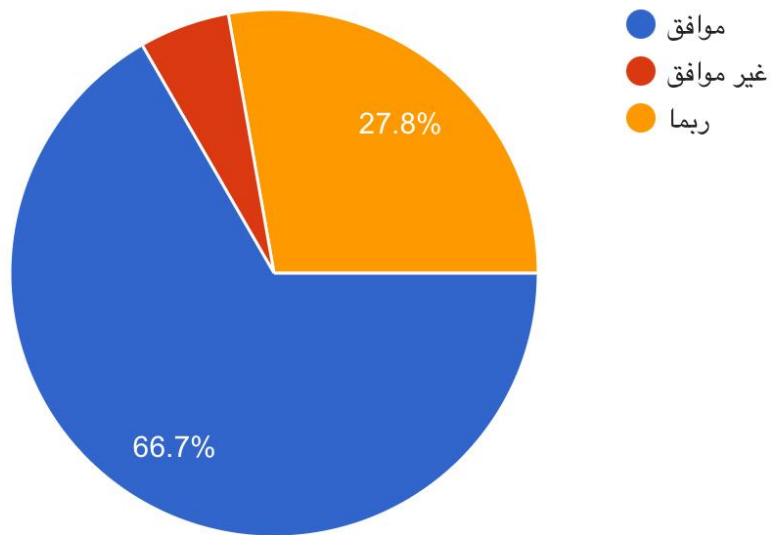


الشكل (3) النسبة المئوية للمستوى التعليمي

نسخ الرسم البياني

يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً

17 ردًا



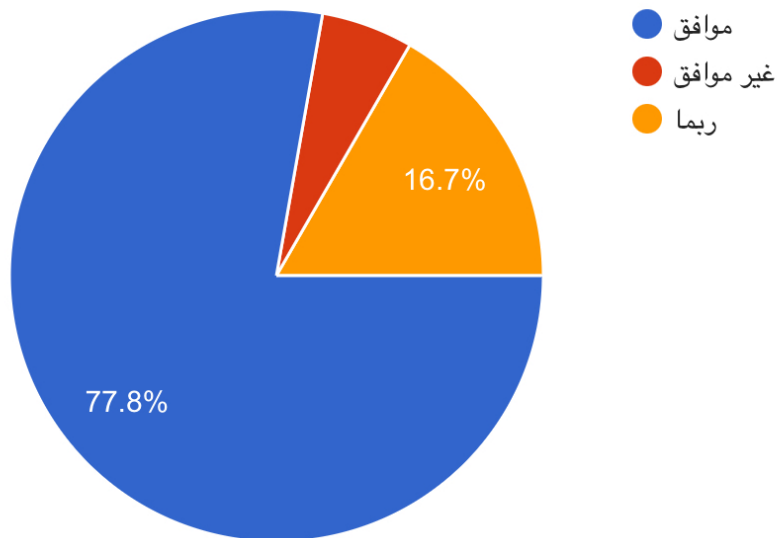
الشكل (4) النسبة المئوية لسؤال (يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً)

نسخ الرسم البياني



تمتلك الادارة القدرة على قراءة
الانفعالات في وجوه الآخرين

18 ردًا



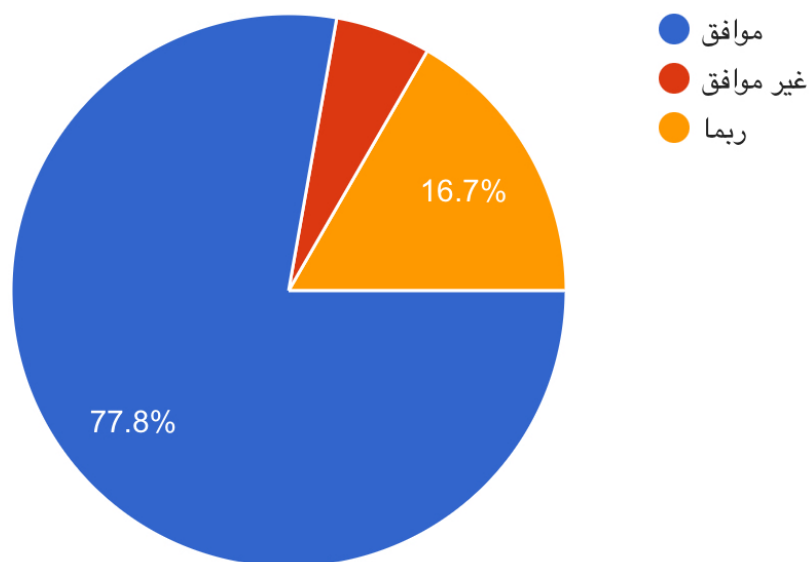
الشكل (5) النسبة المئوية لسؤال (تمتلك الادارة القدرة على قراءة الانفعالات في وجوه الآخرين)

نسخ الرسم البياني



يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء

18 ردًا



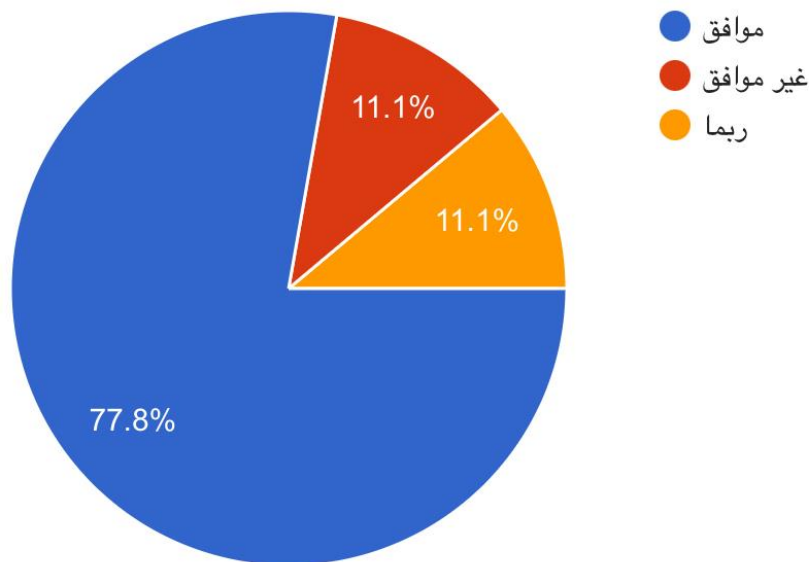
الشكل (6) النسبة المئوية لسؤال (يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء)

نسخ الرسم البياني



تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات

18 ردًا



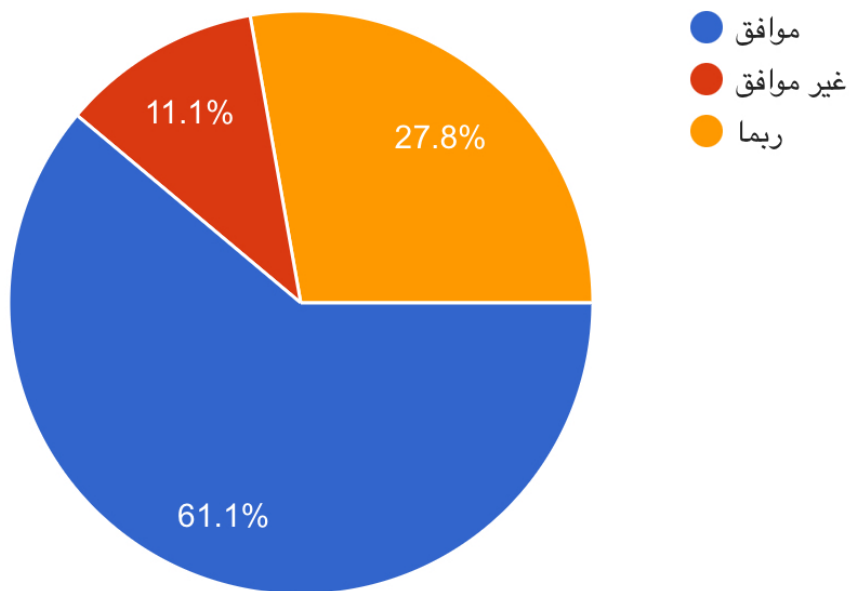
الشكل (7) النسبة المئوية لسؤال (تتوافر لدي ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات)

نسخ الرسم البياني



تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين
بانجاز الأعمال باسلوب متجدد

18 ردًا



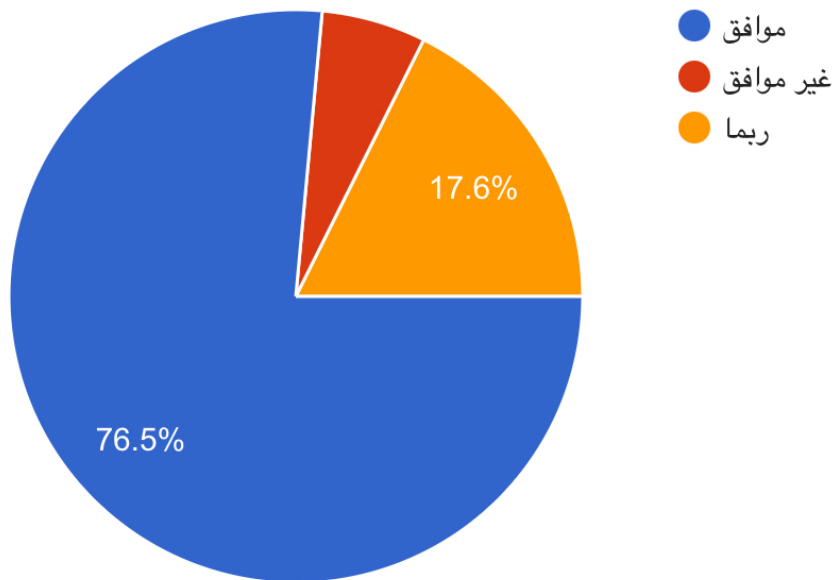
الشكل (8) النسبة المئوية لسؤال (تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال باسلوب متجدد)

نسخ الرسم البياني



تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل

17 ردًا



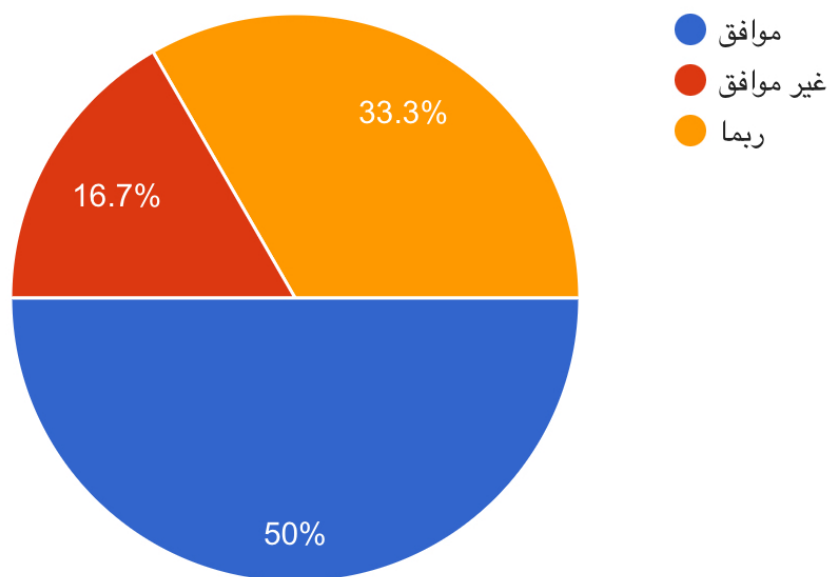
الشكل (9) النسبة المئوية لسؤال (تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل)

نسخ الرسم البياني



يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم
الأفكار لمساعدة الآخرين

18 ردًا



الشكل (10) النسبة المئوية لسؤال (يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار لمساعدة الآخرين)

-النتائج

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

-التوصيات

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

- العمل على توعية المرشدين والمرشدات ورفع مستواهم في الذكاء الاجتماعي من خلال تدريبهم على فنيات التعامل مع الآخرين والتواصل الاجتماعي وكيفية حل المشكلات الاجتماعية والمدرسية.
- تشجيع المرشدين والمرشدات على تبادل الخبرات اللازمة مع زملائهم في العمل والمحيطين بهم في المجتمع الخارجي التي من شأنها أن تفيد تحسين الأداء.
- العمل على تخفيف الأعباء الملقاة على عاتق المرشدين والمرشدات وتجريدهم من أي أعمال تعيق أدائهم الوظيفي. عقد دورات تدريبية في الذكاء الاجتماعي ومهاراته وحسن التعامل وفنيات العمل الإرشادي.
- ضرورة الاهتمام بالأنشطة الجماعية المختلفة داخل المدرسة لما لها من أثر عظيم في تنمية مهارات الذكاء الاجتماعي وزيادة في أطر الألفة والمحبة.
- إجراء دراسات للتعرف إلى مدى فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتنمية الذكاء الاجتماعي على الأداء الوظيفي. إجراء دراسات مشابهة للتعرف على أثر الذكاء الاجتماعي على متغيرات مختلفة.
- التأكيد على أهمية الذكاء الاجتماعي في إدارة المشروعات ، وأهمية تهيئة البيئة الخارجية والداخلية للمشروع لتحقيق أكبر قدر من النجاح .
- عقد الدورات والندوات التدريبية لتوعية و تثقيف صاحبات المشروعات بهدف زيادة فرص وأساليب التواصل الجيد مع العملاء حيث تعد مهارة القدرة على التواصل مع الآخرين احد أهم مهارات الذكاء الاجتماعي.

- تصميم برامج خاصة من قبل المختصين بهدف تنمية مهارات ومدركات الذكاء الاجتماعي لدى صاحبات المشروعات .
- تدريب صاحبات المشروعات على الذكاء الاجتماعي وتطبيقه في نظم الإدارة الحديثة للمشروعات وتوفير التدريب المناسب لتطوير مهارات العاملين في أنشطة المشروعات.

المراجع

-المراجع العربية-

1. أبو عشمة ، إبراهيم ياسل (2013م) : الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتهما بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة ، دراسة تجريبية ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الأزهر بغزة .
2. أبو ناشي ، منى سعيد (2001م) : الذكاء الشخصي وعلاقته بالذكاء الاجتماعي والذكاء الموضوعي ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، المجلد الرابع عشر ، ع 22 .
3. أبو ناعم ، عبد الحميد مصطفى (2002م) : إدارة المشروعات ، دار الفخر للنشر والتوزيع ، القاهرة .
4. الحارثي ، خديجة حامد محمد (2015م) : إدارة التغيير في الأسرة السعودية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى الزوجين ، رسالة ماجستير ، قسم السكن وإدارة المنزل ، كلية التصاميم ، جامعة أم القرى .
5. الحربي ، بدر بن فيحان (2014م) : الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلاب جامعة القصيم ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
6. الدسوقي ، محمد غازي (2002م) : الذكاء الاجتماعي تحديده وقياسه ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
7. الدماغ ، حنين (2010م) : دور التمويل في تنمية المشاريع ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة .
8. الرشيد ، بنیان باني (2010م) : أساليب التنشئة الوالدية وعلاقتها بمهارات الذكاء الانفعالي في ضوء بعض المتغيرات النفسية لدى طلبة جامعة حائل .
9. الزحيلي ، غسان (2011م) : دراسة الفروق في الذكاء الوجداني لدى طلبة التعليم المفتوح في جامعة دمشق وفقا لبعض المتغيرات ، مجلة جامعة دمشق ، مج (27) ، ع (43) .
10. - الزهراني ، نورة مسفر عطية (2013م) : إدارة المشروعات ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة بمنطقة الباحة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
11. السكرانة (2006م) : المشاريع الصغيرة والريادة ، الأردن .
12. السيد ، محمد أبو هاشم (2008م) : مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلاقي بينها لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين ، جامعة بنها ، مجلة كلية التربية ، المجلد الثامن ، ع (76) .
13. الشهري ، سعد محمد علي (2009م) : الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
14. الصاوي ، محمد أنوار ، ومصطفى ، خديجة نصر الدين ، وقنديل ، سميرة أحمد ، والسيد ، صلاح علي (2000م) : خصائص الخرجين واتجاهاتهم وتنفيذهم للمشروعات الإنتاجية الصغيرة بجمعية التقدم بمحافظة الإسماعيلية ، مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
15. الفليت ، عودة جميل (2011م) : المشاريع الصغيرة في قطاع غزة ودورها في التنمية الاقتصادية ، جامعة القدس المفتوحة ، خان يونس ، قطاع غزة ، فلسطين .

16. القواسمة، ميسون محمد (2010م): واقع حاضرات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية ، جامعة الخليل كلية الدراسات العليا والبحث العلمي قسم إدارة الأعمال . -
17. الكيال ، مختار أحمد (2011م): الإسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي وتنظيم الذات في التنوع بالأداء المهني للمعلمين والأداء الأكاديمي لطلاب المرحلة الثانوية ، دراسة في نمذجة العلاقة ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس مج 1 ، ع 32 .
18. النمروطي، خليل أحمد وصيدم ، أحمد محمود (2012م): بطلالة الخريجين ودور المشاريع في علاجها، مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين ، غزة . -
19. النمري، أحمد معتوق (2009م): الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
20. الهيتي ، نوزاد عبد الرحمن (2006م): الصناعات المتوسطة في مجلس التعاون الخليجي الوضع القائم والتحديات المستقبلية ، مجلة علوم إنسانية ، ع 30 . 22- توني أبوزان (2015م): قوة الذكاء الاجتماعي ، نسخة عربية ، ط 3 ، مكتبة جرير ، المملكة العربية السعودية.
21. حرب ، بيان (2006م): دور المشروعات المتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق .
22. حسنين، جميل عهود طلال (2011م): إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بالقدرة الابتكارية لدى المرأة السعودية ، رسالة ماجستير ، قسم السكن وإدارة المنزل ، كلية الفنون والتصميم الداخلي بمكة المكرمة ، جامعة أم القرى .
23. السويسي، أ. (2014) معوقات العملية الإرشادية لمستشاري التوجيه المدرسي ببعض ثانويات ولايات الجنوب الشرقي". رسالة ماجستير غير منشورة جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجمهورية الجزائرية.
24. شامي، ص. (2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر .
25. الشرفاء. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية .
26. غزة. الشريف، ر. (2013). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الاداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

-المراجع الأجنبية-

- Ang, R. P., & Goh, D. H. (2010). Cyberbullying among adolescents: The role of affective and cognitive .empathy, and gender. *Child Psychiatry: Human Development*, 41, 387-397
- Barney, J., & Felin, T. (2013). What are microfoundations? *The Academy of Management Perspectives*, 27, 138-155
- Baron, R. A., & Markham, G. D. (2000). Beyond social capital: How social skills can enhance .entrepreneurs' success. *Academy of Management Executive*, 14, 106-116
- Baron, R. A., & Tang, J. (2009). Entrepreneurs' social skills and new venture performance: Mediating mechanisms and .cultural generality. *Journal of Management*, 35, 282-306
- Carr, C. L. (2002). A psychometric evaluation of the expectations, perceptions, and difference scores .generated by the IS- Adapted SERVQUAL Instrument. *Decision Sciences*, 33, 281-296
- Balthazard, P., Potter, R. E., & Warren, J. (2004). Expertise, extraversion, and group interaction styles as performance indicators in virtual teams. *The Data Base for Advances in Information Systems*, 35(1), 41-.64
- Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence. *Journal of Educational .206Psychology*, 75, 197
- Zhang, Q., & Hao, S. (2022). Construction Project Manager's Emotional Intelligence and Team Role of .Team Cohesion and the Moderating Effect of Time. *Frontiers in Psychology*, 13
- Effectiveness: The Mediating Kahai, S., Carroll, E., & Jestice, R. (2007). Team collaboration in virtual .worlds. *The Data Base for Advances in Information Systems*, 4
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: the moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*, 47(2), 175-192.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211
- Strang, K. D. (2007). Examining effective technology project leadership traits and behaviors. *Computers ..462-424 ,23in Human Behavior*

الملاحق

-الاستبانة

الجنس

○ ذكر

○ أنثى

العمر

○ ١٦-١٨

○ ١٩-٢٥

○ ٢٦-٣٠

○ أعلى من ٣٠

المستوى التعليمي

☐ بكالوريوس

☐ دبلوم عالي

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

يعتبر مفهوم الذكاء الاجتماعي للقادة واضحاً

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

تمتلك الادارة القدرة على قراءة الانفعالات في وجوه الآخرين

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

يعمل القادة على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

تتوافر لدى ادارة المشاريع الرؤية الكافية لاكتشاف المشكلات

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

تهتم ادارة المشاريع علي قيام العاملين بانجاز الأعمال
باسلوب متجدد

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

تمتلك إدارة المشاريع رؤية لاكتشاف المشكلات في العمل

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

يوجد لدي العاملين القدرة على تقديم الأفكار لمساعدة الآخرين

☐ موافق

☐ غير موافق

☐ ربما

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

إجابتك

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

إجابتك

-الملخص Abstract

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

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

Midocean University

College of Management

Department of Master of project management

Title in English

Social Intelligence and Its Impact on Project Management

Prepared by:

Ghaidaa Abdullah Alsurayhi

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdulhamed

Dr. Faiz Jarad

Year:2024