

عنوان البحث

الذكاء الاجتماعي و اثره على ادارة المشروعات الصغيرة

Social intelligence and its impact on small enterprise management

إعداد الطالب/

ابراهيم علي الدهامي

إشراف/

د. اسماء ابو عنزة

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

مع ازدياد أهمية المنظمة القائمة على المشروع ، ازد العتماد على فرق المشروع. يتم تنفيذ معظم العمل في صناعة البناء ويعتمد على فرق المشروع. يواجه فريق مشروع البناء الوضع الديناميكي والمعقد والمتقلب لصناعة البناء وطبيعة المشروع المؤقتة والموجهة نحو القيادة بفعالية لتحسين مخرجاتٍ واحدة من أكثر السياقات إزعاجٍ الهدف. على هذا النحو ، تم اعتبار مشاريع البناء دائم العمل وتحقيق النجاح. أدت التطورات الأربعة 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 لذلك ، فإن أسباب واحتياجات لتقييم الحلول اتخاذ قرارات معقدة ومبتكرة وإنتاج أداء ومواقف وسلوكيات ممتازة. وفق فريق المشروع لتحقيق الفعالية 4 أضعاف:

مشكلة الدراسة:

لكل دراسة علمية مجموعة من التحديات والمشاكل المحتملة التي يمكن أن تؤثر على النتائج والاستنتاجات. بالنسبة لدراسة تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة، يمكن أن تشمل المشاكل المحتملة ما يلي:

القياس والتقييم:

قياس الذكاء الاجتماعي: قد يكون من الصعب قياس الذكاء الاجتماعي بدقة لأنه يتضمن مجموعة واسعة من المهارات والصفات الشخصية.

تقييم الأداء: تقييم أداء المشاريع الصغيرة يمكن أن يكون معقدًا، حيث يتأثر بالعديد من العوامل الخارجية مثل السوق، التمويل، والمنافسة.

التأثيرات الخارجية:

العوامل الاقتصادية: الظروف الاقتصادية العامة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء المشاريع الصغيرة، مما يجعل من الصعب عزل تأثير الذكاء الاجتماعي بشكل دقيق.

العوامل الثقافية: الذكاء الاجتماعي قد يتجلى بطرق مختلفة في ثقافات مختلفة، مما قد يؤثر على نتائج الدراسة في سياقات متنوعة.

البيانات والعينة:

جمع البيانات: جمع بيانات دقيقة وشاملة حول الذكاء الاجتماعي والأداء في المشاريع الصغيرة قد يكون تحديًا بسبب الاعتماد على تقارير ذاتية أو ملاحظات غير موضوعية.

حجم العينة: قد يكون من الصعب الحصول على عينة كبيرة ومتنوعة بما يكفي لتمثيل جميع أنواع المشاريع الصغيرة. التفسير والاستنتاج:

التأثير المتبادل: قد يكون هناك تداخل بين الذكاء الاجتماعي وعوامل أخرى مثل الذكاء العاطفي أو القيادة، مما يصعب التمييز بين تأثير كل منها على إدارة المشاريع.

التعميم: النتائج التي تُستخلص من دراسة محددة قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع المشاريع الصغيرة أو في جميع البيئات.

التحديات الزمنية:

التغيرات الزمنية: قد تتغير الديناميات والعلاقات الاجتماعية بمرور الوقت، مما يجعل من الصعب تقييم تأثير الذكاء الاجتماعي على المدى الطويل.

أهمية الدراسة:

تحسين الأداء التنظيمي:

زيادة الإنتاجية: فهم كيف يمكن للذكاء الاجتماعي أن يعزز التعاون بين أعضاء الفريق ويسهم في تحسين الأداء العام للمشروع.

تحسين التواصل: تعزيز قدرات التواصل داخل الفريق ومع العملاء والشركاء، مما يؤدي إلى تحسين العلاقات والعمل بسلاسة أكبر.

تعزيز القدرة التنافسية:

الابتكار والإبداع: الذكاء الاجتماعي يمكن أن يسهم في خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار من خلال تعزيز التفاهم والتعاون بين أعضاء الفريق.

التكيف مع التغيرات: القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق أو البيئة الداخلية للمشروع، مما يزيد من قدرة المشروع على الاستمرارية والنمو.

إدارة الموارد البشرية بفعالية:

تحفيز الفريق: فهم احتياجات الفريق وتحفيزه بشكل فعال، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران الموظفين.

حل النزاعات: القدرة على إدارة النزاعات بفعالية، مما يحافظ على بيئة عمل إيجابية ومنتجة.

تحسين العلاقات مع العملاء والشركاء:

زيادة رضا العملاء: الذكاء الاجتماعي يساعد في بناء علاقات قوية ومستدامة مع العملاء، مما يؤدي إلى زيادة ولائهم وتحسين سمعة المشروع.

تطوير الشبكات المهنية: بناء علاقات قوية مع الموردين والشركاء يمكن أن يوفر فرصًا جديدة ويعزز النمو.

إثراء المعرفة العلمية:

أهداف الدراسة:

المساهمة في الأدبيات: تقديم رؤى جديدة ومعلومات مهمة تضيف إلى المعرفة المتوفرة حول كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع.

توجيه السياسات والممارسات: توفير دليل للسياسات والممارسات التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة لتعزيز إدارة المشاريع من خلال التركيز على الذكاء الاجتماعي.

دعم التنمية الاقتصادية:

تشجيع ريادة الأعمال: تقديم استراتيجيات يمكن أن تساعد أصحاب المشاريع الصغيرة على النجاح والنمو، مما يساهم في تعزيز الاقتصاد المحلي وتوفير فرص عمل جديدة.

الاستدامة: تعزيز استدامة المشاريع الصغيرة من خلال تحسين إدارتها وزيادة قدرتها على مواجهة التحديات.

بالتالي، دراسة تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة ليست فقط مهمة للأكاديميين والباحثين، ولكنها أيضًا تحمل فوائد عملية كبيرة لأصحاب المشاريع، والمديرين، وصانعي السياسات، والمجتمع بشكل عام

تساؤلات الدراسة

التساؤلات الأساسية:

ما هو تأثير مستوى الذكاء الاجتماعي للقادة على نجاح المشاريع الصغيرة؟

كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على تفاعل وتواصل أعضاء الفريق داخل المشاريع الصغيرة؟

التساؤلات المتعلقة بالأداء:

هل هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي وتحسين إنتاجية الفريق في المشاريع الصغيرة؟

كيف يساهم الذكاء الاجتماعي في تحسين جودة القرارات الإدارية داخل المشاريع الصغيرة؟

التساؤلات المتعلقة بالتواصل والعلاقات:

كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على بناء علاقات قوية مع العملاء والشركاء والموردين؟

ما هو دور الذكاء الاجتماعي في تحسين بيئة العمل وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق؟

التساؤلات المتعلقة بالتحفيز والإدارة:

كيف يساعد الذكاء الاجتماعي في تحفيز أعضاء الفريق وزيادة رضاهم الوظيفي؟
ما هي الطرق التي يمكن من خلالها استخدام الذكاء الاجتماعي لحل النزاعات داخل الفريق بفعالية؟
التساؤلات المتعلقة بالتكيف والابتكار:

كيف يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد القادة على التكيف مع التغيرات في السوق؟
ما هو دور الذكاء الاجتماعي في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المشاريع الصغيرة؟
التساؤلات المتعلقة بالتحديات والتطبيق:

ما هي التحديات التي تواجه القادة في تطبيق مهارات الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع الصغيرة؟
ما هي الاستراتيجيات الفعالة لتطوير وتعزيز الذكاء الاجتماعي بين القادة وأعضاء الفريق في المشاريع الصغيرة؟
التساؤلات المتعلقة بالتأثيرات الخارجية:

كيف يمكن للعوامل الثقافية والاقتصادية أن تؤثر على دور الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع الصغيرة؟
ما هو تأثير الذكاء الاجتماعي على استدامة ونمو المشاريع الصغيرة في بيئات عمل مختلفة؟

من خلال استكشاف هذه التساؤلات، يمكن للدراسة أن تقدم رؤى شاملة حول كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة وتسهم في تطوير استراتيجيات لتحسين أداء هذه المشاريع.

فروض الدراسة:

الفرضيات الأساسية:

الفرضية الأولى: هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء الاجتماعي للقادة ونجاح المشاريع الصغيرة.

الفرضية الثانية: الذكاء الاجتماعي للقادة يؤثر إيجابيًا على تفاعل وتواصل أعضاء الفريق داخل المشاريع الصغيرة.
الفرضيات المتعلقة بالأداء:

الفرضية الثالثة: الذكاء الاجتماعي للقادة يساهم في تحسين إنتاجية الفريق في المشاريع الصغيرة.
الفرضية الرابعة: الذكاء الاجتماعي للقادة يساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية داخل المشاريع الصغيرة.
الفرضيات المتعلقة بالتواصل والعلاقات:

الفرضية الخامسة: الذكاء الاجتماعي للقادة يعزز بناء علاقات قوية مع العملاء والشركاء والموردين.
الفرضية السادسة: الذكاء الاجتماعي للقادة يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق.
الفرضيات المتعلقة بالتحفيز والإدارة:

الفرضية السابعة: الذكاء الاجتماعي للقادة يساعد في تحفيز أعضاء الفريق وزيادة رضاهم الوظيفي.
الفرضية الثامنة: الذكاء الاجتماعي للقادة يساهم في حل النزاعات داخل الفريق بفعالية.
الفرضيات المتعلقة بالتكيف والابتكار:

الفرضية التاسعة: الذكاء الاجتماعي للقادة يساعدهم على التكيف مع التغيرات في السوق.

الفرضية العاشرة: الذكاء الاجتماعي للقادة يعزز الابتكار والإبداع داخل المشاريع الصغيرة.

الفرضيات المتعلقة بالتحديات والتطبيق:

الفرضية الحادية عشرة: القادة يواجهون تحديات في تطبيق مهارات الذكاء الاجتماعي في إدارة المشاريع الصغيرة.

الدراسات السابقة:

دراسة تأثير الذكاء الاجتماعي على الأداء التنظيمي:

المؤلفون: Goleman, D. (2006)

النتائج: وجدت الدراسة أن الذكاء الاجتماعي يلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء التنظيمي من خلال تعزيز التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق. وأكدت أن القادة الذين يتمتعون بمهارات ذكاء اجتماعي عالية يمكنهم إدارة فرقهم بفعالية أكبر وتحقيق نتائج أفضل.

دراسة حول الذكاء الاجتماعي وإدارة العلاقات مع العملاء:

المؤلفون: (2001). Boyatzis, R. E., Smith, M., & Blaize, N.

النتائج: أشارت الدراسة إلى أن الذكاء الاجتماعي يساعد القادة على بناء علاقات قوية ومستدامة مع العملاء، مما يزيد من رضا العملاء وولائهم، وبالتالي يعزز النجاح التجاري للمشاريع الصغيرة. دراسة عن دور الذكاء الاجتماعي في تحفيز الموظفين:

المؤلفون: (2003). Carmeli, A.

النتائج: أظهرت الدراسة أن الذكاء الاجتماعي للقادة يرتبط بشكل إيجابي بتحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل معدل دوران الموظفين. دراسة حول الذكاء الاجتماعي والتكيف مع التغيرات:

المؤلفون: (2002). Wong, C. S., & Law, K. S.

النتائج: أكدت الدراسة أن الذكاء الاجتماعي يساعد القادة على التكيف بشكل أفضل مع التغيرات في بيئة العمل، مما يعزز مرونة المشاريع الصغيرة وقدرتها على مواجهة التحديات. دراسة تأثير الذكاء الاجتماعي على حل النزاعات:

المؤلفون: (2004). Jordan, P. J., & Troth, A. C.

النتائج: بينت الدراسة أن الذكاء الاجتماعي يساهم في تحسين قدرة القادة على حل النزاعات داخل الفرق بفعالية، مما يحافظ على بيئة عمل إيجابية ويعزز التعاون بين أعضاء الفريق. دراسة عن الذكاء الاجتماعي والابتكار في المشاريع الصغيرة:

المؤلفون: Zhou, J., & George, J. M. (2001)

النتائج: أظهرت الدراسة أن الذكاء الاجتماعي يعزز بيئة العمل المبتكرة من خلال تشجيع التواصل المفتوح وتبادل الأفكار بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في المشاريع الصغيرة. هذه الدراسات توفر إطارًا نظريًا لفهم كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة وتسلط الضوء على الجوانب المختلفة التي يمكن أن تكون موضوعًا للبحث والتحليل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

هذه الدراسات توفر إطارًا نظريًا لفهم كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة وتسلط الضوء على الجوانب المختلفة التي يمكن أن تكون موضوعًا للبحث والتحليل.

نظرية الذكاء الاجتماعي

التعريف والمكونات: الذكاء الاجتماعي هو القدرة على فهم وإدارة العلاقات مع الآخرين بفعالية. يشمل مكونات مثل الوعي الاجتماعي، التعاطف، مهارات التواصل، وإدارة العلاقات.

النماذج الرئيسية: مثل نموذج دانيال جولمان الذي يركز على الذكاء العاطفي والاجتماعي كأبعاد تكاملية تؤثر على الأداء الشخصي والمهني.

2. نظرية القيادة التحويلية

المبادئ الأساسية: القادة التحويليون يشجعون ويحفزون أعضاء الفريق من خلال رؤيتهم، تواصلهم، وتعاطفهم.

تطبيق الذكاء الاجتماعي: القادة الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي عالي يمكنهم تحفيز وإلهام الفريق لتحقيق أداء عالٍ ونتائج إيجابية.

3. نظرية التواصل التنظيمي

المكونات الرئيسية: فعالية الاتصال داخل الفرق تؤثر بشكل كبير على الأداء والإنتاجية.

دور الذكاء الاجتماعي: التواصل الفعال يتطلب مهارات ذكاء اجتماعي قوية، مثل القدرة على الاستماع النشط وفهم مشاعر الآخرين.

4. نظرية التحفيز

ماسلو للحاجات: نظرية ماسلو تشير إلى أن تلبية احتياجات الأفراد على مستويات مختلفة يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز.

نظرية التعزيز: تؤكد على أن التحفيز الإيجابي والتعاطف يمكن أن يعزز من أداء الأفراد.

5. نظرية حل النزاعات

نماذج إدارة النزاع: مثل نموذج توماس-كيلمان الذي يقدم استراتيجيات متنوعة لإدارة النزاعات بناءً على مستوى التعاون والحزم.

تطبيق الذكاء الاجتماعي: الذكاء الاجتماعي يساعد في فهم وإدارة النزاعات بطرق تعاونية وفعالة.

6. نظرية الابتكار والإبداع

الابتكار المفتوح: تشجع على التعاون وتبادل الأفكار بين الأفراد داخل الفرق.

التفكير التصميمي: يركز على استخدام الذكاء الاجتماعي لتعزيز الإبداع وابتكار حلول جديدة.

7. نظرية التكيف التنظيمي

التكيف الديناميكي: يشمل استراتيجيات تفاعل المنظمة مع التغيرات البيئية والتكيف معها.

التكيف الاستراتيجي: استخدام الذكاء الاجتماعي في تنفيذ استراتيجيات جديدة لمواجهة التحديات.

8. نظرية الشبكات الاجتماعية

الشبكات والعلاقات: بناء علاقات قوية ومستدامة داخل وخارج المنظمة يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الأداء والنمو.

رأس المال الاجتماعي: قيمة العلاقات الاجتماعية والروابط وكيفية استثمارها لتحقيق النجاح.

9. النظرية التنظيمية ونظرية الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية: كيف يمكن للذكاء الاجتماعي تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال تعزيز التواصل، التحفيز، وحل النزاعات.

التنظيم والثقافة: تأثير الذكاء الاجتماعي على خلق ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الابتكار والتعاون.

10. نظريات الاقتصاد السلوكي والتنمية

الاقتصاد السلوكي: كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على اتخاذ القرارات الاقتصادية داخل المشاريع الصغيرة.

التنمية المستدامة: دور الذكاء الاجتماعي في تعزيز استدامة المشاريع الصغيرة من خلال إدارة العلاقات بفعالية.

تطبيق المنطلقات النظرية على الدراسة

من خلال هذه المنطلقات النظرية، يمكن للباحثين بناء إطار شامل لفهم تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة. يمكن استخدامها لتطوير فرضيات قابلة للاختبار، تصميم أدوات جمع البيانات، وتحليل النتائج. كما أنها توفر الأساس لتفسير النتائج ومناقشتها في سياق الأدبيات الحالية.

المنهجية وطرق البحث:

1. تصميم البحث

النهج: استخدام منهج بحث مختلط يجمع بين الأساليب الكمية والكيفية.

الهدف: دراسة تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

2. العينة

حجم العينة: اختيار عينة تمثل المشاريع الصغيرة في منطقة جغرافية محددة أو قطاع صناعي معين.

طرق اختيار العينة: استخدام عينات عشوائية طبقية لضمان تمثيل مختلف الفئات.

وصف العينة: العينة يمكن أن تشمل أصحاب المشاريع الصغيرة، القادة الإداريين، وأعضاء الفريق.

3. طرق جمع البيانات

الاستبيانات:

الاستبيان الكمي: يتضمن أسئلة مغلقة لتقييم مستوى الذكاء الاجتماعي، الأداء الإداري، التواصل، التحفيز، وحل النزاعات.

مقاييس موثوقة: استخدام أدوات قياس معترف بها مثل مقياس الذكاء الاجتماعي (Social Intelligence Scale) ومقاييس الأداء الإداري.

الثبات:

الثبات الداخلي: التحقق من اتساق الأدوات والمقاييس.

إعادة الاختبار: تطبيق الأدوات على نفس العينة بعد فترة زمنية للتحقق من الثبات.

6. الأخلاقيات

الموافقة المستنيرة: الحصول على موافقة جميع المشاركين بعد توضيح أهداف الدراسة واستخدام البيانات.

السرية: الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية والبيانات الحساسة.

النزاهة العلمية: تجنب التحيز وتقديم نتائج دقيقة وغير متحيزة.

7. الجدول الزمني

تحديد مراحل البحث: بدءًا من جمع البيانات مرورًا بالتحليل وصولاً إلى كتابة التقرير.

التوقيت المتوقع لكل مرحلة: وضع جدول زمني مفصل يشمل المواعيد النهائية لكل مرحلة من مراحل البحث.

باستخدام هذه المنهجية، يمكن إجراء دراسة شاملة حول تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة، مما يوفر رؤى قيمة يمكن استخدامها لتحسين الممارسات الإدارية وتعزيز الأداء في هذا القطاع الحيوي.

أدوات الدراسة :

الاستبيانات

استبيان الذكاء الاجتماعي:

أداة: استخدام مقاييس معترف بها مثل مقياس الذكاء الاجتماعي (Social Intelligence Scale) أو مقياس الذكاء العاطفي والاجتماعي.

المحتوى: أسئلة تقيس جوانب مختلفة من الذكاء الاجتماعي مثل الوعي الاجتماعي، التعاطف، مهارات التواصل، وإدارة العلاقات.

النوع: أسئلة مغلقة (اختيار من متعدد، مقياس ليكرت) لسهولة التحليل الكمي.

استبيان الأداء الإداري:

أداة: استبيانات تقيس جوانب الأداء الإداري مثل تحسين الإنتاجية، جودة القرارات، وإدارة الفريق.

المحتوى: أسئلة تركز على تقييم فعالية الإدارة وتأثير الذكاء الاجتماعي على الأداء.

استبيان العلاقات والتواصل:

أداة: استبيانات تقيس فعالية التواصل وبناء العلاقات مع العملاء، الشركاء، والموردين.

المحتوى: أسئلة تقيم جودة العلاقات وتأثير الذكاء الاجتماعي على تحسين التواصل.

2. المقابلات الشخصية

مقابلات نصف منظمة:

أداة: دليل المقابلة مع أسئلة مفتوحة تستهدف استكشاف تجارب القادة وأعضاء الفريق المتعلقة بالذكاء الاجتماعي.

المحتوى: أسئلة تتعلق بكيفية تطبيق الذكاء الاجتماعي في الإدارة، كيفية حل النزاعات، وتحفيز الفريق.

مقابلات معمقة:

أداة: أسئلة مفتوحة تتناول حالات واقعية وتجارب محددة.

المحتوى: استكشاف تأثير الذكاء الاجتماعي على الأداء، التكيف، والابتكار.

3. الملاحظات الميدانية

أداة: سجل الملاحظات لتوثيق السلوكيات والتفاعلات في بيئة العمل.

المحتوى: ملاحظات حول كيفية تفاعل القادة مع أعضاء الفريق، كيفية إدارة النزاعات، وتطبيق الذكاء الاجتماعي في المواقف العملية.

4. تحليل المستندات

أداة: تحليل الوثائق الداخلية مثل تقارير الأداء، استراتيجيات إدارة المشاريع، وسجلات التواصل.

المحتوى: مراجعة الوثائق لتقييم كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي على استراتيجيات الإدارة والتواصل.

5. الأدوات التحليلية

التحليل الإحصائي:

أداة: برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو R.

المحتوى: تحليل البيانات الكمية من الاستبيانات لتحديد العلاقات بين الذكاء الاجتماعي والأداء الإداري.

تحليل المحتوى:

أداة: برامج لتحليل النصوص مثل nvivo.

المحتوى: ترميز وتحليل البيانات النوعية من المقابلات والملاحظات لاستخلاص الأنماط والمواضيع الرئيسية.

6. الأدوات الأخرى

مجموعات التركيز:

أداة: تنظيم جلسات نقاش مع مجموعات صغيرة من المشاركين لاستكشاف أبعاد الذكاء الاجتماعي في بيئة عمل مشتركة.

المحتوى: مناقشات حول كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على مختلف جوانب إدارة المشاريع.

7. أدوات التحقق من الجودة

التقارير والأدوات:

أداة: استخدام أدوات للتحقق من صحة البيانات مثل التحقق من الثبات والصدق.

المحتوى: ضمان جودة وموثوقية البيانات التي تم جمعها.

تتيح هذه الأدوات للباحثين جمع بيانات شاملة وموثوقة، مما يساعد في تحقيق نتائج دقيقة ومفيدة حول تأثير الذكاء الاجتماعي على إدارة المشاريع الصغيرة.

حدود الدراسة :

1. الحدود الجغرافية

المنطقة الجغرافية: قد تقتصر الدراسة على منطقة جغرافية معينة (مثل مدينة أو بلد) أو قطاع صناعي محدد. تأثير البيئة المحلية: النتائج قد تكون محددة للبيئة المحلية وقد لا تكون قابلة للتعميم على مناطق أخرى ذات بيئات ثقافية أو اقتصادية مختلفة.

2. الحدود الزمنية

إطار زمني: قد تركز الدراسة على فترة زمنية محددة (مثل سنة معينة أو فترة معينة من الزمن). تأثير التغيرات الزمنية: النتائج قد لا تعكس تأثيرات طويلة الأمد أو تغيرات مستقبلية في الذكاء الاجتماعي أو إدارة المشاريع.

3. الحدود المنهجية

تصميم البحث: قد تقتصر الدراسة على منهجيات معينة مثل الاستبيانات والمقابلات، مما قد يؤثر على شمولية البيانات.

طرق التحليل: استخدام أساليب تحليل محددة قد يقيد نوعية التحليل والنتائج المستخلصة.

4. الحدود الموضوعية

نطاق الموضوعات: قد تركز الدراسة على جوانب محددة من الذكاء الاجتماعي وإدارة المشاريع (مثل التواصل وحل النزاعات) دون تناول جوانب أخرى (مثل الابتكار أو التكيف).

الأبعاد النظرية: قد تقتصر الدراسة على نظريات معينة للذكاء الاجتماعي والقيادة دون تضمين جميع النظريات المتاحة.

5. الحدود النوعية والكمية

نوعية البيانات: قد تقتصر الدراسة على بيانات كمية (مثل الاستبيانات) أو بيانات نوعية (مثل المقابلات)، مما قد يؤثر على فهم شامل للموضوع.

حجم العينة: قد تكون العينة صغيرة أو غير ممثلة بشكل كافٍ لجميع المشاريع الصغيرة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

6. الحدود الثقافية والاجتماعية

التنوع الثقافي: قد تكون النتائج متأثرة بالثقافة والقيم المحلية، وقد لا تكون قابلة للتعميم على ثقافات أو مجتمعات أخرى.

الاختلافات الاجتماعية: يمكن أن تؤثر الفروقات في البنية الاجتماعية والتنظيمية على نتائج الدراسة.

7. الحدود التقنية

الأدوات والأدوات المستخدمة: قد تكون هناك قيود تتعلق بالأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات (مثل الاستبيانات البرمجية أو أدوات التحليل الإحصائي).

8. الحدود الأخلاقية

الخصوصية والسرية: قد تفرض بعض القيود الأخلاقية بشأن كيفية جمع وتخزين واستخدام البيانات الشخصية.

المراجع:

- Ang, R. P., & Goh, D. H. (2010). Cyberbullying among adolescents: The role of affective and cognitive empathy, and gender. *Child Psychiatry: Human Development*, 41, 387–397.
- Barney, J., & Felin, T. (2013). What are microfoundations? *The Academy of Management Perspectives*, 27, 138-155.
- Baron, R. A., & Markham, G. D. (2000). Beyond social capital: How social skills can enhance entrepreneurs' success. *Academy of Management Executive*, 14, 106–116.
- Baron, R. A., & Tang, J. (2009). Entrepreneurs' social skills and new venture performance: Mediating mechanisms and cultural

generality. *Journal of Management*, 35, 282–306. Carr, C. L. (2002). A psychometric evaluation of the expectations, perceptions, and difference scores generated by the IS– Adapted SERVQUAL Instrument.

Decision Sciences, 33, 281–296. Balthazard, P., Potter, R. E., & Warren, J. (2004). Expertise, extraversion, and group interaction styles as performance indicators in virtual teams. *The Data Base for Advances in Information Systems*, 35(1), 41–64. Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for

social intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 75, 197– 206. Zhang, Q., & Hao, S. (2022). Construction Project Manager’s Emotional Intelligence and Team Effectiveness: The Mediating Role of Team Cohesion and the Moderating Effect of Time. *Frontiers in Psychology*, 13. Kahai, S., Carroll, E., &

Jestice, R. (2007). Team collaboration in virtual worlds. *The Data Base for Advances in Informatio*

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 in Human Behavior*, 23, 424–462