

دراسة تطبيقية عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا
لدى قائد المشروع في المشاريع الصغيرة

إعداد الطالبة/
أبرار بنت أحمد حويش
٢٣٣٠٠١٧٨٥

إشراف/

د.فايز علي جراد

د. الفیصل عبد الحمید محمد

العام الدراسي:
٢٠٢٤

An Applied Study On The Relation Between Social Intelligence And Ego Of The Project Leader In Small Projects

Prepared by:
Abrar Ahmad Howaish
233001785

Supervised by:
Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohamed **Dr.Fayez Ali Jrad**

Year:2024

حقوق الطباعة:

حقوق الطباعة لهذا البحث العلمي تمتلكها جامعة ميدأوشن والباحثة فقط.

الإهداء

بكل فخر وامتنان، أهدي هذا البحث العلمي إلى كل من ساهم في دعمي وتشجيعي خلال مسيرتي الأكاديمية.

أولاً وقبل كل شيء، أهدي هذا العمل إلى عائلتي العزيزة، التي قدمت لي الحب والدعم المعنوي والمادي دون انقطاع.

كل الحب لكم

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أود أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي. أولاً، أقدم جزيل الشكر لأساتذتي الأفاضل، الذين لم يخلوا عليّ بتوجيهاتهم السديدة ونصائحهم القيمة طوال فترة الدراسة. دعمكم وتوجيهاتكم كانت الأساس في نجاح هذا البحث.

كما أتوجه

إلى أمي الحبيبة، التي كانت دائماً مصدر إلهامي وقوتي. بفضل حبك غير المشروط، ودعمك المستمر، وتشجيعك الدائم، تمكنت من تحقيق هذا الإنجاز.

إلى زوجي العزيز، الذي كان دائماً دعامة قوية وسنداً لي في كل خطوة. بفضل حبك، صبرك، ودعمك المستمر، تمكنت من تحقيق هذا الإنجاز.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، الذين كانوا دائماً مصدر دعم وسعادة لي. بفضل حبكم وتشجيعكم وتواجدكم المستمر بجانبني، تمكنت من تحقيق هذا الإنجاز.

أهديكم هذا البحث كعربون شكر وامتنان لكل ما قدمتموه لي. شكراً لكم من أعماق قلبي.

وأخيراً، أقدم شكري وتقديري لكل من ساهم ولو بكلمة تشجيع في هذا المشوار العلمي. لكم مني كل الاحترام والتقدير.

جزاكم الله خيراً ووفقنا جميعاً لما فيه الخير والصلاح.

المستخلص:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه قادة المشاريع الصغيرة، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا وتأثيرهما على الأداء القيادي. استخدمنا المنهج الوصفي لجمع البيانات من ٨٣ قائد مشروع صغير في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، خلال فترة يوليو ٢٠٢٤. أظهرت النتائج أن القادة ذوي الذكاء الاجتماعي العالي ومستوى الأنا المتوازن يتمتعون بقدرة أكبر على تحفيز فرقهم وبناء بيئة عمل إيجابية وفعالة. يعزز التفاعل المتناسب بين الذكاء الاجتماعي والأنا من القدرة على الابتكار والإبداع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمشاريع الصغيرة. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتعزيز برامج التدريب على الذكاء الاجتماعي، وتطوير مهارات الأنا المتوازنة، وتقديم دعم نفسي ومهني للقادة. كما تُشجع على تبني سياسات مؤسسية تعزز من التفاعل والتواصل المفتوح، وتحفيز الابتكار والقيادة التحويلية. تعكس توصيات البحث أهمية تطوير مهارات القيادة المتوازنة لتحقيق النجاح المستدام في المشاريع الصغيرة.

Abstract:

In light of the increasing challenges faced by small business leaders, this study aims to explore the relationship between social intelligence and ego, and their impact on leadership performance. We employed a descriptive methodology to collect data from 83 small business leaders in Riyadh, Saudi Arabia, during July 2024. The findings revealed that leaders with high social intelligence and balanced ego levels have a greater ability to motivate their teams and create a positive and effective work environment. The balanced interaction between social intelligence and ego enhances innovation and creativity, leading to improved overall performance of small businesses. Based on these results, the study recommends enhancing training programs on social intelligence, developing balanced ego skills, and providing psychological and professional support to leaders. It also encourages the adoption of institutional policies that promote interaction and open communication, raise innovation, and transformational leadership. The recommendations emphasize the importance of developing balanced leadership skills to achieve sustainable success in small businesses.

فهرس المحتويات:

١٠.....	الفصل الأول: مدخل الدراسة.....
١١.....	مقدمة.....
١٣.....	مشكلة الدراسة
١٤.....	أهمية الدراسة
١٥.....	أهداف الدراسة
١٦.....	تساؤلات الدراسة
١٨.....	فرضيات الدراسة
٢٠.....	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
٢٢.....	الدراسات السابقة.....
٢٥.....	الدراسة الحالية.....
٢٦.....	الإطار النظري.....
٣٤.....	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.....
٣٦.....	المنهجية وطرق البحث.....
٣٦.....	مجتمع البحث.....
٣٦.....	حدود البحث.....
٣٧.....	الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة التطبيقية
٣٩.....	تحليل البيانات
٤٧.....	النتائج
٤٩.....	التوصيات
٥٢.....	المراجع
٥٥.....	الملاحق

قائمة الجداول :

م	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١	ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي	٣٩
٢	القسم الأول - أسئلة حول الذكاء الاجتماعي	٤٠
٣	القسم الثاني - أسئلة حول الأنا	٤٣
٤	أسئلة حول التفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأنا	٤٥
٥	جدول النتائج	٤٧

الفصل الأول

مدخل الدراسة

المقدمة:

في عالم الأعمال المتسارع والمتغير، تلعب المشروعات الصغيرة دوراً حيوياً في تعزيز الاقتصاد المحلي والإقليمي. تتميز هذه المشروعات بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات، مما يجعلها ميداناً خصباً للابتكار والنمو. ولتحقيق النجاح في قيادة المشروعات الصغيرة، يحتاج قادة الفرق إلى مجموعة من المهارات والصفات الشخصية التي تمكنهم من التفاعل الفعال مع فرقهم واتخاذ القرارات المناسبة. من بين هذه الصفات يبرز الذكاء الاجتماعي والأنا كعاملين حاسمين يؤثران بشكل كبير على ديناميكيات الفريق وأداء المشروع.

العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا (Ego) لدى قائد المشروع في المشروعات الصغيرة موضوع من الأمور المهمة إذ يجمع بين مجالات علم النفس والاجتماع، ويمثل أحد العوامل الحاسمة في نجاح المشروع حيث أن الذكاء الاجتماعي يُعتبر أحد أهم المهارات القيادية ويسمح للقائد بفهم مشاعر وأفكار أعضاء الفريق والتفاعل معهم بفعالية، مما يعزز التحفيز والإنتاجية.

يُعرف الذكاء الاجتماعي بأنه القدرة على فهم وإدارة العلاقات الاجتماعية بفعالية، ويشمل مهارات مثل التعاطف، التواصل الفعال، وحل النزاعات. يعتبر الذكاء الاجتماعي أحد الأبعاد الرئيسية للقيادة الفعالة، حيث يمكن للقادة ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع بناء علاقات قوية وإيجابية داخل الفريق، مما يعزز من التعاون والإنتاجية (Goleman, 2006).

وأما بالنسبة لـ الأنا ففي حدود الاتزان تجمع بين الثقة بالنفس والتواضع وبالتالي سوف تمكن القائد من الاستفادة من ذكائه الاجتماعي بفعالية والابتعاد عن القرارات الفردية. كما ان الأنا، تشير إلى الوعي الذاتي والثقة بالنفس، وهي صفات يمكن أن تكون دافعة للإبداع والابتكار. ومع ذلك، قد تشكل الأنا المرتفعة تحدياً في بعض الأحيان، حيث يمكن أن تؤدي إلى صراعات داخل الفريق إذا لم تُدر بحكمة (Kets de Vries, 2006). من هنا، يبرز السؤال حول كيفية تأثير التوازن بين الذكاء الاجتماعي والأنا على أداء قائد المشروع والفريق ككل.

ولذلك كان من المهم تسليط الضوء على أهمية التوازن بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى القائد لتعزيز بيئة عمل ايجابية وفريق مبدع بروح عالية وتعاون وهذا مما يزيد من فرص نجاح المشروع لأن القيادة بالمختصر رشيدة وواعية.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنماط لدى قادة المشروعات الصغيرة، وكيف يؤثر ذلك على أداء الفريق ونجاح المشروع. وسوف تساهم نتائج هذا البحث في تقديم توصيات عملية لقادة المشروعات الصغيرة، تساعد على تحسين قدراتهم القيادية وتعزيز فعالية فرقهم، مما يعزز من فرص النجاح والاستدامة في بيئة الأعمال الدينامية والتنافسية.

مشكلة الدراسة:

إن المشاريع الناشئة الصغيرة المتمثلة بقائد يفتقر إلى التوازن بين الذكاء الاجتماعي والأنا يواجه تحديات في بناء فريق عمل متماسك. لأن الأنا المفرطة تؤدي إلى اتخاذ قرارات فردية دون مراعاة لآراء الفريق وبالتالي نقل الروح المعنوية والتعاون بين أعضاء الفريق. في المقابل الأنا تؤثر على الذكاء الاجتماعي بشكل سلبي أو إيجابي، لأن الأنا المفرطة قد تعوق القائد على فهم أعضاء الفريق، وتهدم مهارة بناء العلاقات القوية والمستدامة لدى القائد وبالتالي الفريق مما ينعكس على المشروع. في هذا البحث نحاول أن نجد صيغة متناسبة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لرفع كفاءة قائد المشروع لقيادة مشروعه الصغير.

أهمية الدراسة:

دراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قائد المشروع في المشاريع الصغيرة لها أهمية كبيرة لعدة أسباب:

- تحسين الأداء الفردي والجماعي.
- تعزيز التواصل الفعال.
- إدارة النزاعات.
- تحقيق التوازن بين الأنا والفريق.
- تحفيز الفريق.
- بناء علاقات قوية.
- زيادة الابتكار والإبداع.
- تعزيز الصحة النفسية.

دراسة هذه العلاقة تسهم في فهم كيفية تطوير مهارات القادة في المشاريع الصغيرة لتحقيق أداء أفضل ونجاح مستدام.

أهداف الدراسة:

دراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قائد المشروع في المشاريع الصغيرة تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسهم في فهم وتحسين أداء القادة والمشاريع. ومن بين هذه الأهداف:

- تحسين الفعالية القيادية.
- تعزيز التواصل والعمل الجماعي.
- إدارة النزاعات بفعالية.
- زيادة الإنتاجية والتحفيز.
- تطوير استراتيجيات تدريب القادة.
- تعزيز الابتكار والإبداع.
- توفير بيئة عمل صحية.
- تحقيق أهداف المشروع بفعالية.
- زيادة رضا العملاء وأصحاب المصلحة.
- تعزيز المرونة والقدرة على التكيف.

تحقيق هذه الأهداف يسهم في تعزيز الأداء العام للمشاريع الصغيرة وتطوير القادة بما يلبي احتياجات الفريق والمشروع بشكل أكثر فعالية وكفاءة ونجاح أكبر للمشروع.

تساؤلات الدراسة:

○ التساؤلات الرئيسية:

- ما هي العلاقة بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى قائد المشروع ومستوى الأنا لديه؟
- كيف يؤثر توازن الأنا لدى قائد المشروع على فعالية الذكاء الاجتماعي في إدارة الفريق؟
- كيف تؤثر الأنا المفرطة لدى قائد المشروع في إدارة الفريق؟

○ التساؤلات الفرعية حول الأداء:

- كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على أداء قائد المشروع في المشاريع الصغيرة؟
- ما هو دور الأنا المتوازنة في تحسين أداء قائد المشروع؟

○ التساؤلات الفرعية حول التواصل والعمل الجماعي:

- كيف يسهم الذكاء الاجتماعي في تعزيز التواصل بين قائد المشروع وأعضاء الفريق؟
- ما هو تأثير توازن الأنا على تماسك العمل الجماعي داخل المشاريع الصغيرة؟

○ التساؤلات الفرعية حول إدارة النزاعات:

- كيف يمكن للذكاء الاجتماعي أن يساعد قائد المشروع في إدارة النزاعات داخل الفريق؟
- ما هو دور الأنا المتوازنة في تسوية النزاعات وتحقيق الانسجام بين أعضاء الفريق؟

▪ التساؤلات الفرعية حول التحفيز والإنتاجية:

- كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي على مستوى تحفيز أعضاء الفريق وزيادة إنتاجيتهم؟
- ما هو تأثير توازن الأنا لدى القائد على قدرة الفريق على تحقيق أهداف المشروع؟

○ التساؤلات الفرعية حول الابتكار والإبداع:

- كيف يمكن للذكاء الاجتماعي أن يعزز من ثقافة الابتكار والإبداع داخل الفريق؟
- ما هو دور الأنا المتوازنة في دعم الأفكار الجديدة وتشجيع الابتكار في المشاريع الصغيرة؟

○ التساؤلات الفرعية حول الصحة النفسية والرفاهية:

- كيف يؤثر الذكاء الاجتماعي لدى قائد المشروع على الصحة النفسية والرفاهية لأعضاء الفريق؟
- ما هو تأثير توازن الأنا على توفير بيئة عمل صحية وداعمة؟

○ التساؤلات الفرعية حول رضا العملاء وأصحاب المصلحة:

- كيف يمكن للذكاء الاجتماعي أن يعزز من رضا العملاء وأصحاب المصلحة في المشاريع الصغيرة؟
- ما هو دور الأنا المتوازنة في تحسين علاقات قائد المشروع مع العملاء وأصحاب المصلحة؟

○ التساؤلات الفرعية حول التكيف والمرونة:

- كيف يساعد الذكاء الاجتماعي قائد المشروع على التكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل؟
- ما هو تأثير توازن الأنا على مرونة القائد وقدرته على مواجهة التحديات بفعالية؟

فرضيات الدراسة:

○ الفرضيات العامة:

- توجد علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى الأنا المتوازنة لدى قائد المشروع.
- يؤثر توازن الأنا بشكل إيجابي على فعالية الذكاء الاجتماعي في إدارة الفريق.

○ الفرضيات حول الأداء:

- يؤثر الذكاء الاجتماعي إيجابيًا على أداء قائد المشروع في المشاريع الصغيرة.
- تسهم الأنا المتوازنة في تحسين أداء قائد المشروع بشكل ملحوظ.

○ الفرضيات حول التواصل والعمل الجماعي:

- يسهم الذكاء الاجتماعي في تعزيز التواصل الفعال بين قائد المشروع وأعضاء الفريق.
- يؤثر توازن الأنا إيجابيًا على تماسك العمل الجماعي داخل المشاريع الصغيرة.

○ الفرضيات حول إدارة النزاعات:

- يساعد الذكاء الاجتماعي قائد المشروع في إدارة النزاعات داخل الفريق بفعالية.
- تسهم الأنا المتوازنة في تسوية النزاعات وتحقيق الانسجام بين أعضاء الفريق.

○ الفرضيات حول التحفيز والإنتاجية:

- يؤثر الذكاء الاجتماعي إيجابيًا على مستوى تحفيز أعضاء الفريق وزيادة إنتاجيتهم.
- تؤدي الأنا المتوازنة لدى القائد إلى زيادة قدرة الفريق على تحقيق أهداف المشروع.

○ الفرضيات حول الابتكار والإبداع:

- يعزز الذكاء الاجتماعي من ثقافة الابتكار والإبداع داخل الفريق.
- تدعم الأنا المتوازنة الأفكار الجديدة وتشجع الابتكار في المشاريع الصغيرة.

○ الفرضيات حول الصحة النفسية والرفاهية:

- يؤثر الذكاء الاجتماعي إيجابيًا على الصحة النفسية والرفاهية لأعضاء الفريق.
- تسهم الأنا المتوازنة في توفير بيئة عمل صحية وداعمة.

○ الفرضيات حول رضا العملاء وأصحاب المصلحة:

- يعزز الذكاء الاجتماعي من رضا العملاء وأصحاب المصلحة في المشاريع الصغيرة.
- تؤدي الأنا المتوازنة إلى تحسين علاقات قائد المشروع مع العملاء وأصحاب المصلحة.

○ الفرضيات حول التكيف والمرونة:

- يساعد الذكاء الاجتماعي قائد المشروع على التكيف بفعالية مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل.
- تسهم الأنا المتوازنة في زيادة مرونة القائد وقدرته على مواجهة التحديات بفعالية.

هذه الفرضيات توفر إطارًا يمكن استخدامه لاختبار العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قادة المشاريع الصغيرة وتقييم تأثيرها على مختلف جوانب القيادة والأداء داخل المشاريع.

الفصل الثاني الإطار النظري

مقدمة:

تُعد الدراسات السابقة أحد الأعمدة الأساسية في البحث العلمي، حيث تُوفر الأساس النظري والمنهجي الذي يستند إليه الباحث في تطوير دراسته. وتساهم الدراسات السابقة في فهم المشكلة البحثية من خلال تقديم لمحة عن الجهود البحثية التي تمت في المجال، والكشف عن الفجوات المعرفية التي لا تزال بحاجة إلى استكشاف. كما تساعد الدراسات السابقة الباحث في تجنب التكرار غير الضروري، وتوجيهه نحو المنهجيات الأكثر فعالية والتقنيات المثلى للتحقيق في مسأله البحثية.

يتضمن قسم الدراسات السابقة تحليلاً للأبحاث السابقة، مما يسمح بتحديد نقاط القوة والضعف فيها، واستنتاج الدروس المستفادة. كما يُسهم في إبراز التطورات التاريخية في المجال وتوضيح كيفية تطور الفهم العلمي والعملي للمشكلة عبر الزمن. يهدف هذا القسم إلى تقديم سياق شامل يساعد في وضع البحث الحالي في إطاره العلمي الصحيح، مما يعزز من موثوقية النتائج ويزيد من إسهامه في المعرفة العلمية.

في هذا السياق، يسعى هذا القسم إلى استعراض وتحليل الأبحاث والدراسات التي تناولت الموضوع قيد الدراسة، مع التركيز على أبرز النتائج والمفاهيم النظرية التي تم التوصل إليها، وكذلك تحديد الثغرات التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها. من خلال ذلك، يتم تمهيد الطريق لإبراز أهمية البحث الجديد وتحديد موقعه ضمن الأدبيات العلمية القائمة.

الدراسات السابقة:

○ دراسة حول الذكاء الاجتماعي في القيادة:

"Social Intelligence and the Biology of Leadership

".Daniel Goleman & Richard Boyatzis. 2008. Harvard Business Review

الدراسة تبحث في كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي، الذي يتضمن القدرة على فهم وإدارة العلاقات الاجتماعية بشكل فعال، على فعالية القيادة.

■ الوعي الاجتماعي (social awareness): القدرة على فهم مشاعر الآخرين ومعرفة ديناميكيات المجموعة.

■ مهارات العلاقات (relationships management): القدرة على التأثير في الآخرين وإدارة الصراعات وبناء العلاقات القوية.

النقاط الرئيسية:

○ الأسس البيولوجية للقيادة:

يوضح الباحث كيف يمكن للقيادة الفعالة أن تكون مرتبطة بالأسس البيولوجية، مثل مستويات هرمونات الأوكسيتوسين والكورتيزول.

الأوكسيتوسين، المعروف بهرمون "الترابط"، يلعب دورًا هامًا في تعزيز العلاقات الاجتماعية والثقة. مستويات الكورتيزول المنخفضة ترتبط بالقدرة على إدارة الإجهاد بشكل أفضل، مما يعزز الأداء القيادي.

○ التفاعلات العصبية والاجتماعية:

– الدماغ الاجتماعي يتضمن شبكات عصبية تساعد القادة على تفسير الإشارات الاجتماعية والتفاعل معها بفعالية.

– قدرة القادة على قراءة مشاعر الفريق والاستجابة لها يمكن أن تحسن الأداء الجماعي وتزيد من الولاء والإنتاجية.

○ تطبيقات عملية:

– التدريب على الذكاء الاجتماعي يمكن أن يعزز قدرات القيادة، من خلال تحسين مهارات التواصل والتعاون.

– القادة الذين يظهرون مستويات عالية من الذكاء الاجتماعي يمكنهم خلق بيئات عمل إيجابية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران الموظفين.

ونتائج الدراسة تؤكد أن الذكاء الاجتماعي لا يقل أهمية عن الذكاء التقليدي في القيادة. القادة الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي مرتفع يكونون أكثر قدرة على بناء فرق قوية وفعالة، وتعزيز بيئات العمل الإيجابية، وتحقيق نتائج أفضل على المستوى المؤسسي.

الاستنتاج:

توضح الدراسة أن تطوير الذكاء الاجتماعي لدى القادة يمكن أن يكون له تأثير كبير على نجاحهم وفعالية قيادتهم. التفاعل الإيجابي مع الفريق وفهم الديناميكيات الاجتماعية تعد من أهم المهارات التي يجب أن يركز عليها القادة لتحقيق النجاح في بيئات العمل الحديثة.

○ دراسة حول الأنا وتأثيرها على القيادة:

"Leadership and Narcissism: What We Can Learn from Self-Love"

Seth A. Rosenthal & Todd L. Pittinsky

2006

Leadership Quarterly

هذه الدراسة تستكشف العلاقة بين القيادة والنرجسية، مع التركيز على ما يمكن تعلمه من سمات حب الذات في السياق القيادي. يمكن تلخيصها على النحو التالي:

تبحث الدراسة في دور النرجسية في القيادة، وتناقش كيف يمكن لبعض سمات النرجسية أن تكون مفيدة في القيادة، في حين أن جوانب أخرى قد تكون ضارة. النرجسية تتميز بالتركيز على الذات، الحاجة إلى التقدير، والشعور بالأهمية الشخصية.

النقاط الرئيسية:

○ السمات الإيجابية للنرجسية في القيادة:

- الثقة بالنفس: القادة النرجسيون غالبًا ما يظهرون ثقة عالية بالنفس، مما يمكن أن يكون ملهمًا للآخرين ويعزز الثقة في الفريق.
- الطموح والرؤية: النرجسيون يميلون إلى أن يكونوا طموحين ويملكون رؤية واضحة لمستقبل مؤسساتهم، مما يمكن أن يكون محركًا قويًا للنجاح.
- القدرة على اتخاذ القرارات: الثقة الزائدة بالنفس يمكن أن تساعد القادة النرجسيين في اتخاذ القرارات الصعبة بشكل سريع وحاسم.

○ السمات السلبية للنرجسية في القيادة:

- الافتقار إلى التعاطف: القادة النرجسيون قد يفتقرون إلى التعاطف مع الآخرين، مما يمكن أن يؤدي إلى ضعف العلاقات والانسجام داخل الفريق.
- التعامل مع النقد: النرجسيون قد يتعاملون بشكل سيء مع النقد، مما يمكن أن يحد من قدرتهم على التعلم والتحسين.
- السعي للمديح والتقدير: التركيز الزائد على الحصول على التقدير الشخصي يمكن أن يخلق بيئة عمل غير صحية ويؤدي إلى اتخاذ قرارات تخدم الذات بدلاً من مصلحة الفريق أو المؤسسة.

○ التوازن بين النرجسية والقيادة الفعالة:

- تشير الدراسة إلى أن هناك حاجة للتوازن بين الثقة بالنفس والوعي بالذات. القادة يجب أن يكونوا قادرين على استغلال الجوانب الإيجابية للنرجسية دون السماح لها بالتأثير سلباً على علاقاتهم وأداء فرقهم.
- التدريب على الذكاء العاطفي يمكن أن يساعد القادة النرجسيين على تحسين تعاطفهم وتفاعلهم الاجتماعي، مما يعزز فعاليتهم القيادية.

ونتائج الدراسة تؤكد أن النرجسية في القيادة ليست دائماً سلبية. بعض سمات النرجسية يمكن أن تكون مفيدة، ولكن يجب أن تكون مقترنة بالوعي الذاتي والتعاطف لتحقيق قيادة فعالة ومستدامة.

الاستنتاج:

القادة يمكن أن يستفيدوا من سمات النرجسية مثل الثقة بالنفس والطموح، ولكن يجب أن يكونوا حذرين من التأثيرات السلبية المحتملة مثل نقص التعاطف والحساسية للنقد. التوازن والوعي الذاتي هما المفتاح لتحقيق أقصى استفادة من سمات النرجسية في القيادة.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة:

الدراسة التطبيقية تهدف إلى فهم كيف تؤثر مستويات الذكاء الاجتماعي والأنا فعلياً على أداء قادة المشاريع الصغيرة في بيئة عمل حقيقية.

جمع البيانات الميدانية: بدلاً من الاعتماد على نظريات أو فرضيات عامة، تعتمد الدراسة على جمع بيانات واقعية من قادة المشاريع الصغيرة، مثل استخدام الاستبيان لجمع معلومات دقيقة ومباشرة. تحليل السياق المحلي: التركيز على مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية يسمح بفهم تأثيرات الذكاء الاجتماعي والأنا ضمن سياق ثقافي وجغرافي محدد، مما يوفر نتائج ذات صلة وعملية لمجتمع الدراسة.

تقديم توصيات عملية: بناءً على النتائج المستخلصة، يمكن تقديم توصيات محددة وموجهة لقادة المشاريع الصغيرة حول كيفية تطوير مهاراتهم في الذكاء الاجتماعي لتحسين أدائهم وإدارة مشاريعهم بفعالية أكبر. الإطار الزمني: تحديد فترة زمنية محددة (يوليو ٢٠٢٤م) يساعد في ضمان بيانات حديثة ويعكس الواقع الحالي للمشاريع الصغيرة.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وفهم النظريات، تسهم الدراسة في تقديم إضافة علمية جديدة وتفصيلية عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا في سياق المشاريع الصغيرة.

استهداف قادة المشاريع الصغيرة: التركيز على هذه الفئة يتيح فهماً أعمق للتحديات والفرص التي يواجهها هؤلاء القادة، مما يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات دعم فعالة من قبل صانعي السياسات والجهات الداعمة.

الإطار النظري:

المنطلقات النظرية للدراسة حول العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قائد المشروع الصغير تشمل عدة نظريات ومفاهيم أساسية، منها:

■ نظرية الذكاء الاجتماعي:

وضعها عالم النفس إدوارد ثورندايك، التي تركز على القدرة على فهم وإدارة العلاقات الاجتماعية بفعالية. تشمل هذه النظرية مهارات مثل التعاطف، والقدرة على قراءة الإشارات الاجتماعية، وإدارة الصراعات. تعريف الذكاء الاجتماعي لدى ثورندايك هو القدرة على فهم وإدارة الرجال والنساء والفتيان والفتيات، والتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية. (ثورندايك ١٩٢٠ ص ٢٢٧-٢٣٥)

ويعرفه جولمان القدرة على فهم الآخرين والتصرف بحكمة في العلاقات الاجتماعية (دانيل جولمان ٢٠٠٦ لا يوجد رقم صفحة)

أما بالنسبة لـ تعريف جاردنر فهو القدرة على فهم الدوافع والعواطف والنوايا لدى الآخرين (جاردنر ١٩٨٣)

ويعرف أيضاً الذكاء الاجتماعي طارق وإيهاب بأنه القدرة على التعاطف مع الآخرين، وإدراك مشاعرهم المختلفة والقدرة على تكوين صداقات والشعور بالمسؤولية الاجتماعية (طارق وإيهاب ٢٠١٨ ص ١٠٥).

ويعرف الذكاء الاجتماعي إجرائياً في هذا البحث بأنه القدرة على التفاعل بفعالية مع الآخرين وفهم مشاعرهم ونواياهم وإدارة العلاقات الشخصية، مما يمكن الشخص من بناء علاقات إيجابية صحية ومستدامة وتحقيق تواصل فعال.

■ نظرية الأنا:

مستمدة من عمل سيغموند فرويد، الذي قسم النفس البشرية إلى ثلاث مكونات: الهو، والأنا، والأنا الأعلى. الأنا هي الجزء الذي يتعامل مع الواقع، وتوازن بين رغبات الهو ومتطلبات الأنا الأعلى.

الأنا، مفهوم رئيسي في علم النفس والفلسفة، وهنا بعض المفاهيم من مصادر مختلفة:

الأنا (Ego) في التحليل النفسي لـ فرويد هي الجزء المنظم والواقعي من الشخصية الذي يتوسط بين رغبات الهو (Id) ومطالب الأنا الأعلى (Superego) والواقع الخارجي. الأنا تسعى لتحقيق التوازن بين الدوافع اللاواعية والضغوط الاجتماعية. (سيغموند فرويد، ١٩٢٣)

وأما الأنا في علم النفس الإنساني لروجرز هي الذات المدركة، أو الذات المفهومة كما يراها الفرد نفسه بناءً على تجاربه الشخصية وتفاعلاته مع العالم الخارجي. (كارل روجرز، ١٩٥١)

الأنا في علم النفس الاجتماعي لـ بوميستر بأنها تشير إلى الهوية الشخصية وكيفية تعريف الفرد لنفسه بناءً على تفاعلاته الاجتماعية والعلاقات. (روي بوميستر ١٩٩٩)

وتعرف الأنا إجرائياً في هذا البحث بأنها الشخصية المتوازنة الواعية بذاتها التي تربط تصرفاتها ومبادئها الأخلاقية مع قيم المجتمع، تشكل كيانه المستقل، تنظم أفكارها، تتحكم في عواطفها وتتأقلم مع الظروف المتغيرة في بيئتها الاجتماعية.

■ قائد المشروع:

يعرف قائد المشروع إجرائياً في هذا البحث بأنه الشخص المسؤول عن قيادة وتنظيم وتنسيق وتخطيط المشروع وفق المعايير المقننة وإدارة فريق العمل لضمان تحقيق أهدافه بكل نجاح وكفاءة عالية، ضمن الإطار الزمني والميزانية المحددة.

■ المشروعات الصغيرة:

المشروع الصغير هو مشروع تجاري يمتلكه ويديره فرد واحد ذو خبرة كافية بمجال المشروع أو عدد قليل من الأفراد.

يتميز المشروع الصغير بعدد محدود من الموظفين وإيرادات مالية محدودة مقارنة بالمشاريع الكبيرة. تهدف المشاريع الصغيرة إلى تلبية احتياجات محددة في السوق، وتعتبر أساسية لتنمية الاقتصاد وتوفير فرص عمل للمجتمعات المحلية.

وبحسب التقرير السنوي لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لعام ٢٠٢٣ تضاعف عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة منذ إطلاق الرؤية حيث بلغت نسبة النمو ١٠٨٪ في عام ٢٠٢٣ مقارنة بعام ٢٠١٦م.

ويأتي ذلك تحقيقاً للمساعي نحو زيادة فاعليتها ودورها في الاقتصاد، لتكون داعمة لنمو القطاع الخاص وبما يعزز دوره في قيادة التنمية الاقتصادية بتوليد مزيد من الوظائف والفرص الاستثمارية.

■ نظرية القيادة التحويلية:

تركز على كيفية تأثير القادة على أعضاء فرقهم من خلال الإلهام والتحفيز، وتشجع على التفكير الابتكاري وتطوير المهارات الفردية، مما يعزز من أهمية الذكاء الاجتماعي والأنا المتوازنة. يوضح (Bass و Riggio 2005) أن "القيادة التحويلية تعزز التحفيز والأداء لدى الأعضاء من خلال إلهامهم لتحقيق أهداف أعلى وتطوير إمكاناتهم الشخصية والمهنية. ويؤكد أن "القيادة التحويلية تتجاوز التحفيز والإلهام إلى بناء علاقات قوية وعميقة بين القادة والأعضاء. هذه العلاقات تقوم على أسس من الثقة والاحترام المتبادل، مما يعزز من التزام الأعضاء واستعدادهم لبذل جهد إضافي لتحقيق أهداف المنظمة. القادة التحويليون يعملون على تطوير أعضاء الفرق من خلال الاهتمام الفردي، والاستماع لمخاوفهم واحتياجاتهم، مما يؤدي إلى بيئة عمل داعمة ومشجعة للإبداع والابتكار. يتم ذلك عبر أربع مكونات رئيسية:

- التأثير المثالي: حيث يصبح القائد قدوة يحتذى بها، مما يلهم الثقة والاحترام من الأعضاء.
- التحفيز الإلهامي: من خلال تقديم رؤية ملهمة وتحدي الأعضاء لتحقيق تلك الرؤية.
- التحفيز الفكري: بتشجيع الابتكار والإبداع من خلال تحفيز الأعضاء على التفكير بطرق جديدة ومختلفة.
- الاهتمام الفردي: عبر تقديم دعم مخصص لكل عضو، والتعرف على احتياجاته وتطويره بشكل فردي.

بهذه الطريقة، يستطيع القادة التحويليون إشراك أعضاء الفرق بعمق، وزيادة التزامهم وتحفيزهم نحو تحقيق أداء استثنائي " كما يوضح أن "القيادة التحويلية تساهم في خلق رؤية مشتركة وقيم موحدة داخل الفريق، مما يعزز من تماسكه ويدفع الأفراد للعمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة بفعالية أكبر" (Bass و Riggio 2005)

■ نظرية الذكاء العاطفي:

قدمها دانييل جولمان، تركز على القدرة على التعرف على المشاعر الذاتية ومشاعر الآخرين، وإدارة هذه المشاعر بفعالية. الذكاء العاطفي يعتبر جزءاً مهماً من الذكاء الاجتماعي.

■ النظرية التنظيمية:

تتناول كيفية تأثير الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية على سلوك القادة وأعضاء الفريق. القادة الذين يمتلكون ذكاء اجتماعيًا عاليًا يمكنهم تحسين ديناميكيات الفريق من خلال التفاعل الإيجابي والتواصل الفعال.

يوضح كلاً من الطجم و السواط السلوك التنظيمي بأنه ذلك الحقل الذي يهتم بدراسة سلوك واتجاهات وآراء العاملين في المنظمات وتأثير المنظمات الرسمية وغير الرسمية على إدراك ومشاعر وأداء العاملين، وتأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها وأخيراً تأثير العاملين على التنظيم وكفاءته (الطجم، عبدالله و السواط ، طلق 2015)

نموذج القيادة الظرفية:

ذكر فورنهام و بندلتون أن القيادة الظرفية أو الطارئة مهمة للنجاح المؤسسي وعادة ما يتم التعبير عن الظرفية بشكل مختلف، فإن الحجة هنا أنه "يتوقف كل شيء حسب الموقف" فمثلاً كان تشرشل قائد حرب وكانت تاتشر قائدة التحول والتغيير وغورباتشوف قائد إنهاء الحرب الباردة ومانديلا زعيم دولة ينقل جنوب أفريقيا من نظام التمييز العنصري إلى حق الاقتراع العام، يتم الاستشهاد بهذه الأمثلة لتوضيح أن خصائص هؤلاء القادة كانت تتوافق مع احتياجات العصر، فخصائصهم كانت تقتصر على مواقف محددة وقد تكون كوارث في حالات أخرى، ويقال أن الشيء نفسه ينطبق على قادة المنظمات وأن أفضل ما يمكن القيام به ليس تعيين قائد كبير فحسب بل إيجاد قائد عظيم يناسب الوضع الراهن "وليس رجل واحد لكل الأوقات والظروف" وإنما تعيين شخص واحد سواء رجل أو امرأة حسب كل وضع راهن. (فورنهام، و بندلتون، ٢٠١٩. ص ٦٠)

بالمختصر يشير نموذج القيادة الظرفية إلى أن القادة الفاعلين يتكيفون مع مستوى استعداد ونضج الفريق، مما يتطلب ذكاءً اجتماعيًا عاليًا وتوازنًا في الأنا.

هذه المنطلقات النظرية تساهم في فهم كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي والأنا على فعالية القائد في إدارة المشروع الصغير، وكيف يمكن تحقيق توازن بينهما لتحقيق نجاح أكبر. من زاوية أخرى هناك بعض النقاط المهمة التي يجب أن يهتم بها كل قائد مشروع:

○ تحسين الأداء الفردي والجماعي:

الذكاء الاجتماعي يعد عنصراً أساسياً في القيادة الفعالة، حيث يمكن القائد من فهم مشاعر واحتياجات أعضاء الفريق والتفاعل معهم بفعالية خلال مراحل دورة حياة الفريق ودوره في كل مرحلة من المراحل.

ومن خلال هذا الفهم العميق، يستطيع القائد بناء علاقات قوية مع أعضاء الفريق، مما يعزز من روح التعاون والعمل الجماعي. هذا التفاعل الإيجابي يسهم بشكل مباشر في زيادة إنتاجية الفريق وتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة أكبر.

وفقاً لدراسات عديدة، يُعتبر الذكاء الاجتماعي مهماً للقيادة لأنه يُحسن من قدرة القائد على التواصل بفعالية، وحل النزاعات، وتعزيز بيئة عمل إيجابية. كما أن القادة الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي عالٍ يميلون إلى تكوين فرق أكثر تماسكاً، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام والرضا الوظيفي (Goleman, 2006). بالإضافة إلى ذلك، تُظهر الأبحاث أن الذكاء الاجتماعي يساعد في تعزيز الابتكار داخل الفريق، حيث يشعر الأعضاء بالراحة في التعبير عن أفكارهم واقتراحاتهم (Riggio & Reichard, 2008).

من المهم أن يستثمر القادة في تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي من خلال التدريب المستمر والممارسة، مما يساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة. هذا ليس فقط مفيداً للفريق ولكنه أيضاً يسهم في تحقيق نجاحات مستدامة على مستوى المؤسسة ككل (Northouse, 2018).

○ تعزيز التواصل الفعال:

أوضح الكريزي بأن "التواصل الفعال هو المفتاح لبناء علاقات قوية وإيجابية مع الآخرين. يعتبر فهم مشاعر واحتياجات الشخص الذي نتواصل معه أساسياً لتحقيق هذا الهدف. من خلال الاستماع الفعال واستخدام لغة الجسد المناسبة، يمكننا تعزيز الثقة والتفاهم المتبادل. هذا لا يساعد فقط في تحسين العلاقات الشخصية، بل يسهم أيضاً في خلق بيئة عمل متعاونة ومنتجة." (الكريزي ٢٠٢٠)

لذلك قائد المشروع الذي يمتلك ذكاءً اجتماعياً عالياً يكون قادراً على التواصل بوضوح وفعالية مع الفريق، مما يقلل من سوء الفهم ويزيد من وضوح الأهداف والتوقعات.

○ إدارة النزاعات.

الذكاء الاجتماعي يمكّن القائد من التعامل بفعالية مع النزاعات داخل الفريق، حيث يستطيع فهم مواقف الأفراد المختلفة والتوصل إلى حلول مرضية للجميع، مما يحافظ على بيئة عمل إيجابية. يُعد هذا الجانب من الذكاء الاجتماعي أساسياً في إدارة الفرق بنجاح، حيث النزاعات جزء طبيعي من بيئات العمل التعاونية.

وفقاً لدانييل جولمان، الخبير في الذكاء العاطفي والاجتماعي، فإن "القادة الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي يستطيعون بناء فرق أكثر تماسكاً وفعالية من خلال فهمهم العميق للديناميكيات الاجتماعية والعاطفية

داخل الفريق"، القادة الذين يمتلكون ذكاءً اجتماعياً عالياً قادرون على التعرف على الإشارات العاطفية وفهم دوافع الأفراد، مما يمكنهم من توجيه المناقشات بطريقة بناءة. هؤلاء القادة يستخدمون مهارات الاستماع الفعال والتعاطف لحل النزاعات بطريقة تعزز من روح الفريق وتجنب التصعيد. بالإضافة إلى ذلك، يمكنهم توجيه الفريق نحو التركيز على الأهداف المشتركة بدلاً من الاختلافات الشخصية، مما يزيد من الإنتاجية ويعزز من التعاون (Goleman, 2006).

○ تحقيق التوازن بين الأنا والفريق.

الأنا المتوازنة تتيح للقائد أن يكون واثقاً من نفسه وفي نفس الوقت متواضعاً ومستعداً للاستماع إلى آراء الفريق. هذا التوازن يعزز من احترام الفريق للقائد ويزيد من الولاء والالتزام تجاه المشروع. إن القادة الذين يظهرون ثقة بالنفس دون أن يكونوا متغطرسين يمكنهم بناء علاقات قوية وإيجابية مع أعضاء فريقهم. هذا النوع من القيادة يشجع على التواصل المفتوح والصريح، مما يخلق بيئة عمل داعمة تعزز من التماسك الجماعي والأداء الفعال.

وفقاً لـ Bass & Riggio ، القادة التحويليون الذين يتمتعون بتوازن بين الأنا والثقة بالنفس ينجحون في تحفيز وإلهام فرقهم لتحقيق مستويات عالية من الأداء. هؤلاء القادة يستمعون لآراء الفريق ويقدرهم مساهماتهم، مما يساهم في بناء ثقافة من الاحترام المتبادل والتعاون. علاوة على ذلك، التواضع والقدرة على الاستماع تعزز من القدرة على حل المشكلات بفعالية وتبني حلول مبتكرة تعتمد على أفكار جماعية. (2006.Bass & Riggio)

○ تحفيز الفريق.

القائد الذي يجمع بين الذكاء الاجتماعي والأنا المتوازنة يستطيع تحفيز الفريق بطرق تتناسب مع احتياجاتهم ورغباتهم، مما يزيد من الحافز الداخلي للفريق لتحقيق الأهداف المشتركة. إن هذا النوع من القيادة يعتمد على فهم عميق للديناميكيات الشخصية وأهداف كل عضو في الفريق، مما يتيح للقائد توفير الدعم والتحفيز المناسب لكل فرد. القادة الذين يمتلكون ذكاءً اجتماعياً عالياً قادرون على بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام، مما يساهم في تعزيز الولاء والالتزام من قبل الفريق. بالإضافة إلى ذلك، الأنا المتوازنة تمكن القادة من الاستفادة من أفكار ومقترحات الفريق بفعالية، مما يعزز من شعور الأعضاء بأهميتهم وقيمتهم داخل الفريق.

وفقاً لـ Bass & Riggio ، فإن القادة التحويليين الذين يظهرون ذكاءً اجتماعياً مرتفعاً وتوازناً في الأنا قادرون على تحفيز فرقهم بطرق مبتكرة وفعالة. هؤلاء القادة لا يقتصرون على تحفيز الفريق من خلال

الأهداف المشتركة فحسب، بل يتعاملون مع الاحتياجات الفردية لأعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء والرضا الوظيفي. (2006.Bass & Riggio)

○ بناء علاقات قوية.

الذكاء الاجتماعي يساعد القائد على بناء علاقات قوية ومستدامة مع أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة الخارجيين، مما يساهم في تحقيق النجاح على المدى الطويل.

○ زيادة الابتكار والإبداع.

بيئة العمل التي يديرها قائد ذو ذكاء اجتماعي عالي وأنا متوازنة تشجع على التعبير عن الأفكار الجديدة والابتكار، مما يعزز من القدرة التنافسية للمشروع الصغير.

○ تعزيز الصحة النفسية.

القائد الذي يفهم تأثير الأنا ويستخدم ذكاءه الاجتماعي لتقديم الدعم العاطفي لأعضاء الفريق يساهم في تعزيز الصحة النفسية لهم، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للمشروع.

ختاماً، يتناول هذا الفصل من الإطار النظري دراسة تطبيقية عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قائد المشروع في المشروعات الصغيرة. من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، تم توضيح كيف يُعتبر الذكاء الاجتماعي عنصراً حيوياً في قيادة الفرق بنجاح، حيث يُمكن القادة من فهم مشاعر واحتياجات أعضاء الفريق والتفاعل معهم بفعالية. كما تم بحث مفهوم الأنا المتوازنة وأثرها في تعزيز الثقة بالنفس مع الحفاظ على التواضع والاستعداد للاستماع لآراء الفريق.

أظهرت الأدبيات أن القادة الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي عالٍ وتوازن في الأنا قادرون على بناء علاقات قوية وإيجابية مع فرقهم، مما يعزز من روح التعاون والعمل الجماعي ويزيد من الإنتاجية. تم تسليط الضوء على أهمية هذا التوازن في حل النزاعات بفعالية، وتحفيز الفريق بطرق تتناسب مع احتياجاتهم، وتقديم الدعم العاطفي الذي يعزز من الصحة النفسية للأعضاء.

بناءً على هذه المراجعة النظرية، يتضح أن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا المتوازنة تلعب دوراً محورياً في نجاح القيادة داخل المشروعات الصغيرة. لذا، يمكن للقادة الذين يسعون لتطوير هذه المهارات أن يساهموا بشكل كبير في تحقيق أداء أفضل لفريقهم ومشروعاتهم.

تُشير هذه النتائج إلى أهمية الاستثمار في برامج تدريبية لتطوير الذكاء الاجتماعي وتحقيق توازن الأنا، مما يعزز من فعالية القيادة ويسهم في نجاح المشروعات الصغيرة.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة:

في ظل التطورات الاقتصادية المتسارعة والتوجه نحو دعم المشاريع الصغيرة، أصبح من الضروري فهم العوامل المؤثرة على نجاح هذه المشاريع ودور القادة فيها. تركز هذه الدراسة على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قادة المشاريع الصغيرة.

تم استخدام المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج ملموسة، وذلك من خلال تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان مصمم خصيصاً لهذا الغرض.

تم إجراء الدراسة خلال شهر يوليو ٢٠٢٤م، مما يتيح تقديم نظرة حديثة على الديناميكيات الحالية في هذا المجال.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتطوير مهارات الذكاء الاجتماعي لدى القادة بالإضافة إلى توازن الأنا، مما يساهم في تعزيز قدرتهم على إدارة مشاريعهم بفعالية وتحقيق النجاح المستدام.

المنهجية وطرق البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة التطبيقية على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قائد المشروع في المشروعات الصغيرة بتحديد مشكلة الدراسة وأهدافها، مراجعة الدراسات السابقة وفهم النظريات.

تم تصميم أدوات البحث لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من ٨٣ قائد مشروع، حيث شملت الأدوات الاستبيان فقط لتقييم مستوى الذكاء الاجتماعي والأنا. بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة في (برنامج SPSS) لتحليل العلاقة بين المتغيرين. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي والأنا، مما يعكس أهمية الذكاء الاجتماعي في تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على القيادة الفعالة. كما تم مناقشة النتائج في ضوء الأدبيات السابقة والتوصيات العملية لتطوير مهارات الذكاء الاجتماعي لدى قادة المشاريع الصغيرة.

مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث بمجموعة من قادة المشاريع تتكون من ٨٣ قائد، حيث تم اختيارهم بناءً على معايير معينة تتعلق بنجاح مشاريعهم ومدى تأثيرهم في مجتمعاتهم المحلية. تم استخدام أسلوب الاستبانة البحثي من ثلاثة أقسام لجمع البيانات، القسم الأول لقياس الذكاء الاجتماعي، القسم الثاني لقياس الأنا، القسم الثالث لقياس التفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأنا، وذلك بهدف دراسة التحديات التي يواجهها هؤلاء القادة للتغلب على هذه التحديات. وتحليل تأثير هذه المتغيرات لتكوين فريق العمل، بالإضافة إلى تقييم دور القائد والإدارة الفعالة في نجاح هذه المشاريع.

حدود البحث:

الحدود المنهجية: تم استخدام الاستبيان كوسيلة فعالة لجمع البيانات، حيث تم دمجها مع الحدود الجغرافية، حيث اقتصرَت الدراسة على مجموعة مكونة من ٨٣ من قادة المشاريع الصغيرة في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.

أما بالنسبة للحدود الزمانية، فقد تم إجراء الدراسة خلال الفترة من شهر يوليو ٢٠٢٤م.

تم تصميم الاستبيان بعناية ليتضمن مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس مستويات الذكاء الاجتماعي والأنا لدى المشاركين، وقد تم توزيع الاستبيانات وجمعها وتحليل البيانات بدقة لضمان الحصول على نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها في استخلاص الاستنتاجات وتقديم التوصيات المناسبة.

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة التطبيقية

مقدمة

تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنما لدى قادة المشروعات الصغيرة، وكيف يمكن أن تؤثر هذه العلاقة على أداء المشروع ونجاحه. في هذا الفصل سنقوم بجمع وتحليل بيانات الاستبيان من قادة المشروعات الصغيرة لتحديد كيفية تأثير هذه العوامل على ديناميكية الفرق وفعالية القيادة ومدى التوازن بين الذكاء الاجتماعي والأنما أو علو وانخفاض أحدهم أو كلاهما سنتبين ذلك من خلال النتائج.

تحليل البيانات:

تم تمرير الاستبيان المعد بمقياس ليكرت على مجموعه من قادة المشاريع بمنطقة الرياض - المملكة العربية السعودية وتم ترميز البيانات وإدخالها في برنامج SPSS وكانت التحاليل الإحصائية كالتالي:

– متغيرات الاستبيان تتمثل في استجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبيان ٤٠ فقرة.

– المعالجة الإحصائية المستخدمة :

• التكرار والنسب المئوية.

• المتوسط الحسابي.

• الانحراف المعياري.

– اعتماد ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

جدول رقم (١) ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الوزن	اتجاه الرأي	Opinion	المتوسط
١	لا أوافق بشدة	Strongly Disagree	من 1 إلى 1.79
٢	لا أوافق	Disagree	من 1.80 إلى 2.59
٣	محايد	Not Sure	من 2.60 إلى 3.39
٤	أوافق	Agree	من 3.40 إلى 4.19
٥	أوافق بشدة	Strongly Agree	من 4.20 إلى 5

وبالتالي سوف يتم استخدام المتوسط لإجابات قادة المشاريع بغرض معرفة اتجاه آراء الاستجابة.

نتائج تحليل البيانات:

تم تقسيم فقرات الاستبيان ٤٠ فقرة على ٣ أقسام، القسم الأول حول الذكاء الاجتماعي، والثاني حول الأنا، أما الثالث حول التفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأنا.

جدول رقم (٢) القسم الأول - أسئلة حول الذكاء الاجتماعي

م	الأسئلة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الرأي
١-١	أستطيع فهم مشاعر الآخرين، حتى لو لم يعبروا عنها بالكلمات	١	٣	١٣	٤٨	١٨	٣.٩٥	٠.٧٩	أوافق
		١.٢	٣.٦	١٥.٧	٢٧.٨	٢١.٧			
٢-١	أتعاطف مع الأشخاص عندما يواجهون مشاكل	٢	٢	٦	٤٤	٢٩	٤.١٥	٠.٨٤	أوافق
		٢.٤	٢.٤	٧.٢	٥٣	٣٤.٩			
٣-١	أتمكن من التعبير عن أفكارى بوضوح وسهولة	٣	٩	١٠	٤٩.٠	١٢	٣.٦٩	٠.٩٧	أوافق
		٣.٦	١٠.٨	١٢.٠	٥٩.٠	١٤.٥			
٤-١	أستمع للآخرين بشكل فعال وأهتم بما يقولونه	٢	٢	٧	٤٨	٢٤	٤.٠٨	٠.٨٢	أوافق
		٢.٤	٢.٤	٨.٤	٥٧.٨	٢٨.٩			
٥-١	أتمكن من بناء علاقات جيدة مع زملائي في العمل	١	١	١٠	٤٠	٣١	٤.١٩	٠.٧٨	أوافق
		١.٢	١.٢	١٢.٠	٤٨.٢	٣٧.٣			
٦-١	أستطيع الحفاظ على علاقات إيجابية مع أفراد فريقى حتى في الأوقات الصعبة	١	٦	١٠	٤٠	٢٦	٤.٠١	٠.٩١	أوافق
		١.٢	٧.٢	١٢.٠	٤٨.٢	٣١.٣			
٧-١	أتمكن من التعامل مع النزاعات وحلها بطريقة فعالة	٢	٧	١٦	٤٧	١١	٣.٦٩	٠.٨٩	أوافق
		٢.٤	٨.٤	١٩.٣	٥٦.٦	١٣.٣			
٨-١	أستطيع التفاوض والوصول إلى حلول وسطى عند حدوث خلافات	٣	٣	١٩	٤٨	١٠	٣.٧١	٠.٨٦	أوافق
		٣.٦	٣.٦	٢٢.٩	٥٧.٨	١٢.٠			
٩-١	أشعر بالراحة عند التفاعل مع أشخاص جدد	٤	١١	٢٩	٣٠	٩	٣.٣٤	١.٠٠	محايد
		٤.٨	١٣.٣	٣٤.٩	٣٦.١	١٠.٨			
١٠-١	أستمتع بالمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والعمل الجماعي	٣	٦	٢٣	٣٠	٢١	٣.٧٢	١.٠٣	أوافق
		٣.٦	٧.٢	٢٧.٧	٣٦.١	٢٥.٣			

أوافق بشدة	٠.٦٤	٤.٤٣	٤٠	٤١	١	٠	١	أكون مستعدًا لتقديم الدعم والمساعدة لزملائي عند الحاجة	١١-١
			٤٨.٢	٤٩.٤	١.٢	٠	١.٢		
أوافق	٠.٨٢	٤.١٨	٣٢	٣٨	١٠	٢	١	أتمكن من تقديم نصائح مفيدة للآخرين	١٢-١
			٣٨.٦	٤٥.٨	١٢.٠	٢.٤	١.٢		
أوافق	٠.٩٣	٣.٦٩	١٤	٤٢	١٦	١٠	١	أستطيع التكيف مع التغيرات في البيئة الاجتماعية بسهولة	١٣-١
			١٦.٩	٥٠.٦	١٩.٣	١٢.٠	١.٢		
أوافق	٠.٨٠	٣.٨٠	١٢	٥٠	١٥	٥	١	أتمكن من التعامل مع أنواع مختلفة من الأشخاص بثقة	١٤-١
			١٤.٥	٦٠.٢	١٨.١	٦.٠	١.٢		
أوافق	٠.٩٥	٣.٧١	١٣	٤٧	١١	١٠	٢	أتمكن من التحكم في مشاعري والاستجابة بشكل مناسب في المواقف المختلفة	١٥-١
			١٥.٧	٥٦.٦	١٣.٣	١٢.٠	٢.٤		
أوافق	٠.٩٣	٣.٦٩	١٣	٤٤	١٦	٨	٢	أستطيع تهدئة الآخرين في المواقف المتوترة	١٦-١
			١٥.٧	٥٣.٠	١٩.٣	٩.٦	٢.٤		

باستقراء الجدول السابق رقم (٢) يتضح ما يلي:

أن نتائج جميع الفقرات تمثل في ميزان تقدير مقياس ليكرت الخماسي متوسط حسابي يرمز لـ "أوافق"، ماعدا الفقرة ٩-١ "أشعر بالراحة عند التفاعل مع أشخاص جدد" التي كانت "محايد"، والفقرة ١١-١ "أكون مستعدًا لتقديم الدعم والمساعدة لزملائي عند الحاجة" التي جاءت "أوافق بشدة". وبتطبيق الفرضيات، نرى أن نسبة التفاعل الاجتماعي للقائد مع أعضاء الفريق نسبة عالية تسهم في تكوين فريق عمل متوازن. وجاءت الفقرات السابقة بنتائج مؤكدة لفرضيات هذا البحث.

هذه النتائج توضح بوضوح قوة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا المتوازن لدى القادة. حيث تشير الفقرة ١١-١ إلى مستوى عالٍ من الاستعداد لتقديم الدعم والمساعدة، مما يعزز روح التعاون والتضامن داخل الفريق. على الرغم من أن الفقرة ٩-١ تشير إلى أن القادة قد يشعرون ببعض التردد عند التفاعل مع أشخاص جدد، إلا أن هذا لا يؤثر بشكل كبير على الأداء العام والتفاعل داخل الفريق ويعد أمراً بسيطاً.

تدل هذه النتائج على أن القادة يتمتعون بقدرة عالية على إدارة العلاقات الاجتماعية ودعم زملائهم، مما يسهم بشكل كبير في خلق بيئة عمل إيجابية ومثمرة.

تشير هذه البيانات إلى أن تعزيز مهارات الذكاء الاجتماعي والتدريب على كيفية التفاعل مع الأشخاص الجدد يمكن أن يكون مفيداً لتعزيز كفاءة القيادة بشكل أكبر.

كما أن النتائج تدعم فرضيات البحث حول أهمية التفاعل الاجتماعي الفعّال في تحقيق أداء متميز للفريق، مما يجعل هذه النتائج إضافة قيمة للأدبيات الحالية ويعزز من أهمية تطوير هذه المهارات لدى قادة المشاريع الصغيرة.

جدول رقم (٣) القسم الثاني - أسئلة حول الأنا

م	الأسئلة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الرأي
		التكرار/ النسبة المئوية							
١-٢	أؤمن بقدراتي ومهاراتي في قيادة الفريق	١	٤	١٦	٣٩	٢٣	٣٠.٩٥	٠.٨٨	أوافق
		١.٢	٤.٨	١٩.٣	٤٧.٠	٢٧.٧			
٢-٢	أشعر بالثقة في قدرتي على اتخاذ القرارات الصحيحة	١	٤	١٧	٣٩	٢٢	٣.٩٢	٠.٨٨	أوافق
		١.٢	٤.٨	٢٠.٥	٤٧.٠	٢٦.٥			
٣-٢	أستطيع الاعتراف بأخطائي وأتعلم منها	١	٣	٩	٤٠	٣٠	٤.١٤	٠.٨٤	أوافق
		١.٢	٣.٦	١٠.٨	٤٨.٢	٣٦.١			
٤-٢	أقبل النقد البناء بصدق رحب	١	٣	١٣	٤١	٢٥	٤.٠٣	٠.٨٤	أوافق
		١.٢	٣.٦	١٥.٧	٤٩.٤	٣٠.١			
٥-٢	أقدر مساهمات أعضاء فريقتي وأشكرهم عليها	١	٠	٣	٣٣	٤٦	٤.٤٨	٠.٦٨	أوافق بشدة
		١.٢	٠	٣.٦	٣٩.٨	٥٥.٤			
٦-٢	أرى أن نجاح الفريق يعزى لجهود الجميع وليس لي وحدي	١	٠	٢	٣١	٤٩	٤.٥٣	٠.٦٦	أوافق بشدة
		١.٢	٠	٢.٤	٣٧.٣	٥٩.٠			
٧-٢	أستطيع العمل بشكل مستقل دون الحاجة إلى تأكيد دائم من الآخرين	٣	١٤	١٤	٣٤	١٨	٣.٦٠	١.١١	أوافق
		٣.٦	١٦.٩	١٦.٩	٤١.٠	٢١.٧			
٨-٢	أتحمل مسؤولية قراراتتي وأفعالها	١	١	٢	٣٨	٤١	٤.٤٠	٠.٧١	أوافق بشدة
		١.٢	١.٢	٢.٤	٤٥.٨	٤٩.٤			
٩-٢	أستطيع التأثير على الآخرين بطريقة إيجابية	٣	٢	١٣	٥١	١٤	٣.٨٥	٠.٨٥	أوافق
		٣.٦	٢.٤	١٥.٧	٦١.٤	١٦.٩			
١٠-٢	أستمتع بمشاركة الأفكار والإلهام مع فريقتي	١	١	٩	٤٢	٣٠	٤.١٩	٠.٧٧	أوافق
		١.٢	١.٢	١٠.٨	٥٠.٦	٣٦.١			
١١-٢	أثق في قدرات أعضاء فريقتي وأعتمد عليهم في إنجاز المهام	١	٢	٩	٤٧	٢٤	٤.٠٩	٠.٧٧	أوافق
		١.٢	٢.٤	١٠.٨	٥٦.٦	٢٨.٩			
١٢-٢		١	١	١٠	٤٢	٢٩	٤	٠	أولاً

			٣٤.٩	٥٠.٦	١٢.٠	١.٢	١.٢	أؤمن بأن العمل الجماعي أفضل من العمل الفردي	
أوافق	٠.٦٧	٣.٠٣	٢٠	٤٨	١٤	١	٠	أستطيع تغيير أسلوب القيادي بناء على احتياجات الموقف	١٣-٢
			٢٤.١	٥٧.٨	١٦.٩	١.٢	٠		
أوافق بشدة	٠.٦٦	٣.٦٦	٣١	٤٤	٧	١	٠	أطمح إلى تحقيق أهداف كبيرة وأعمل بجد لتحقيقها	١٤-٢
			٣٧.٣	٥٣.٠	٨.٤	١.٢	٠		
أوافق بشدة	٠.٦٨	٣.٦٦	٢٨	٤٨	٦	٠	١	أوازن بين ثقتي بنفسي واحترامي لأفكار ومساهمات الآخرين	١٥-٢
			٣٣.٧	٥٧.٨	٧.٢	٠	١.٢		

باستقراء الجدول السابق رقم (٣) يتضح ما يلي:

أن نتائج جميع الفقرات تمثل في ميزان تقدير مقياس ليكرت الخماسي متوسط حسابي يرمز لـ (أوافق) ماعدا ٥ فقرات ترمز لـ (أوافق بشدة).

وبذلك نجد أن مستويات الأنا متوازنة لقائد المشروع مع أعضاء الفريق لأنه في تصميم الاستبيان لقياس مستوى الأنا، تم تضمين فقرات ترفع من مستوى الأنا وفقرات أخرى ترفع من مستوى التواضع بهدف تحقيق التوازن. الفقرات التي ترفع من مستوى الأنا تركز على تعزيز الثقة بالنفس والاعتزاز بالإنجازات الشخصية، مما يسهم في بناء شخصية قيادية قوية وواثقة. من ناحية أخرى، تركز الفقرات التي ترفع من مستوى التواضع على تعزيز الوعي الذاتي والاعتراف بجهود الفريق والاعتماد على التعاون، مما يساعد في تجنب النرجسية والحفاظ على علاقات إيجابية مع الآخرين.

هذا التوازن بين الثقة بالنفس والتواضع ضروري لتحقيق قيادة فعالة ومستدامة، حيث يتيح للقادة القدرة على اتخاذ قرارات حازمة وفي الوقت نفسه الاستماع إلى وجهات نظر الآخرين وتقدير مساهماتهم. من خلال دمج هذه الفقرات في الاستبيان، يمكن قياس الأنا بطريقة شاملة تسهم في تطوير قادة مشاريع صغيرة قادرين على إدارة فرقهم بكفاءة وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم المشتركة.

بعد ذلك يتبقى لدينا إيجاد الصيغة المناسبة للتفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأنا من خلال الجدول التالي.

جدول رقم (٤) القسم الثالث - أسئلة حول التفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأنما

م	الأسئلة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الرأي
		التكرار/ النسبة المئوية							
١-٣	أرى أن فهمي لمشاعر الآخرين يساعدني في بناء ثقة الفريق بي	١	١	٦	٤٥	٣٠	٤.٢٢	٠.٧٣	أوافق بشدة
		١.٢	١.٢	٧.٢	٥٤.٢	٣٦.١			
٢-٣	أعتقد أن تواضعي يجعلني قائداً أفضل وأكثر قرباً من أعضاء فريقتي	٠	١	١٣	٤٤	٢٥	٤.١٢	٠.٧٠	أوافق
		٠	١.٢	١٥.٧	٥٣.٠	٣٠.١			
٣-٣	أجد أن تعاطفي مع أعضاء فريقتي يعزز من تعاونهم وولائهم	٠	١	١٥	٤٦	٢١	٤.٠٤	٠.٦٩	أوافق
		٠	١.٢	١٨.١	٥٥.٤	٢٥.٣			
٤-٣	أرى أن الثقة في قدراتي تجعلني أكثر فعالية في إدارة النزاعات	٠	٢	١٠	٤٦	٢٥	٤.١٣	٠.٧١	أوافق
		٠	٢.٤	١٢.٠	٥٥.٤	٣٠.١			
٥-٣	أجد أن تقديري لمساهمات الآخرين يعزز من الروح الجماعية للفريق	٠	٠	٤	٤٢	٣٧	٤.٣٩	٠.٥٨	أوافق بشدة
		٠	٠	٤.٨	٥٠.٦	٤٤.٦			
٦-٣	أعتقد أن القدرة على التعبير عن أفكارتي بوضوح تزيد من فعالية القيادة	٠	٠	٥	٤٤	٣٤	٤.٣٤	٠.٥٩	أوافق بشدة
		٠	٠	٦.٠	٥٣.٠	٤١.٠			
٧-٣	أرى أن قدرتي على التحكم في مشاعري تجعلني قدوة يحتذى بها في الفريق	٠	١	١٢	٤٤	٢٦	٤.١٤	٠.٧٠	أوافق
		٠	١.٢	١٤.٥	٥٣.٠	٣١.٣			
٨-٣	أعتقد أن الثقة في نفسي تساعدني على التأثير الإيجابي على الآخرين	٠	٢	٨	٤٠	٣٣	٤.٢٥	٠.٧٢	أوافق بشدة
		٠	٢.٤	٩.٦	٤٨.٢	٣٩.٨			
٩-٣	أجد أن التكيف مع التغيرات يعزز من مرونتي كقائد	١	٢	٦	٤٠	٣٤	٤.٢٥	٠.٧٩	أوافق بشدة
		١.٢	٢.٤	٧.٢	٤٨.٢	٤١.٠			

باستقراء الجدول السابق رقم (٤) يتضح ما يلي:

أن نتائج جميع الفقرات تمثل في ميزان تقدير مقياس ليكرت الخماسي متوسط حسابي يتراوح بين "أوافق" و"أوافق بشدة"، وهذه نتيجة أكثر من رائعة للتفاعل بين قائد المشروع وأعضاء فريقه في المشروعات الصغيرة.

تشير هذه النتائج إلى مستوى عالٍ من الرضا والثقة بين أعضاء الفريق تجاه قائدهم، مما يعكس فعالية القيادة وقدرتها على تحفيز الفريق وتعزيز التماسك والتعاون. إن هذا التفاعل الإيجابي يعد مؤشراً قوياً على بيئة عمل صحية ومنتجة، حيث يتمكن الأعضاء من العمل بانسجام لتحقيق الأهداف المشتركة.

توضح هذه النتائج أيضاً أن القادة الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي عالٍ وتوازن في مستوى الأنا قادرون على بناء علاقات قوية مع فرقهم، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمشروعات الصغيرة. هذا يعزز من أهمية تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي والوعي الذاتي لدى القادة كجزء أساسي من استراتيجيات التدريب والتطوير المهني.

علاوة على ذلك، يمكن استخدام هذه النتائج لتوجيه السياسات المؤسسية نحو دعم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز هذه المهارات، مما يؤدي إلى خلق ثقافة تنظيمية تدعم التعاون والابتكار والنجاح المستدام.

النتائج:

جدول رقم (٥) جدول النتائج

م	القسم	نتائج التحليل
١	الذكاء الاجتماعي	عالي
٢	الأنا	متوازنة
٣	التفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأنا	صيغة متناسبة

باستقراء الجدول السابق رقم (٥) إذا كان مستوى الذكاء الاجتماعي عالي ومستوى الأنا متوازن ومستوى التفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأنا متناسب، فإن هذه النتائج تشير إلى مجموعة من النقاط المهمة التي يمكن إضافتها في البحث العلمي:

- **تحسين الأداء القيادي:** يشير مستوى الذكاء الاجتماعي العالي إلى قدرة القادة على فهم وإدارة العلاقات الاجتماعية بفعالية، مما يعزز من تفاعلهم الإيجابي مع فريق العمل ويسهم في بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة كما أن التوازن في مستوى الأنا يعزز من ثقة القائد بنفسه دون أن يتسبب في سلوكيات نرجسية أو تفضيل مصالحه الشخصية على مصالح الفريق.
- **تطوير بيئة عمل إيجابية:** يعكس التفاعل المتناسب بين الذكاء الاجتماعي والأنا قدرة القادة على تحقيق توازن بين احتياجاتهم الشخصية واحتياجات فريقهم، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل تعاونية ومتكاملة. هذا التوازن يساهم في تعزيز الثقة والاحترام المتبادل بين القائد وأعضاء الفريق.
- **تعزيز الابتكار والإبداع:** القادة الذين يمتلكون ذكاءً اجتماعياً عالياً وأنا متوازنة يكونون أكثر قدرة على تحفيز أعضاء فريقهم وتشجيعهم على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق جديدة. هذا يعزز من ثقافة الابتكار داخل المؤسسة ويزيد من قدرتها على التكيف مع التحديات والتغيرات في السوق.
- **زيادة رضا الموظفين:** التفاعل المتناسب بين الذكاء الاجتماعي والأنا يسهم في تحسين علاقات العمل ويزيد من رضا الموظفين. القادة الذين يظهرون تعاطفاً واهتماماً بأعضاء فريقهم ويقدمون دعماً شخصياً ومهنياً يساهمون في تحسين معنويات الفريق وتقليل معدلات دوران الموظفين.

▪ **دعم السياسات المؤسسية:** النتائج تدعم الحاجة إلى سياسات مؤسسية تشجع على تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي لدى القادة وتوفير بيئة عمل تعزز من التوازن بين الأهداف الشخصية والمهنية للقادة. يمكن أن تتضمن هذه السياسات توفير فرص للتدريب المستمر والتطوير المهني، بالإضافة إلى تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للقادة.

تشير هذه النتائج إلى أهمية الذكاء الاجتماعي والتوازن في الأنا في تحسين فعالية القيادة وتحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء الفردي والجماعي في المشروعات الصغيرة.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تشير إلى مستوى الذكاء الاجتماعي العالي ومستوى الأنا المتوازن ومستوى التفاعل المتناسب بينهما، يمكن تقديم التوصيات التالية للبحث العلمي:

توصيات للتطوير القيادي:

- تقديم توصيات لتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الذكاء الاجتماعي لدى القادة وتوجيههم لتحقيق توازن صحي في مستوى الأنا. هذه البرامج يمكن أن تشمل التدريب على مهارات التواصل الفعال، إدارة الصراعات، وتطوير الذات، وتنظيم جلسات تدريبية عملية حيث يمكن للقادة تطبيق المهارات المكتسبة في مواقف حقيقية.
- توفير تدريبات على كيفية التفاعل مع أشخاص جدد وتعزيز بيئة العمل التعاونية، مما سيعزز من أداء الفريق ويساهم في تحقيق أهداف المشروع بشكل أكثر فعالية.
- توعية القادة: برامج تهدف إلى تعزيز فهم القادة لأهمية التوازن بين الثقة بالنفس والتواضع.
- التدريب النفسي: تقديم تدريبات تساعد القادة على تطوير مهارات الوعي الذاتي وإدارة الأنا بطرق تساهم في تعزيز القيادة الإيجابية.

تعزيز البيئة الداعمة في مكان العمل:

- سياسات مؤسسية: تبني سياسات تشجع على العمل الجماعي والتعاون، مما يعزز من مستويات الذكاء الاجتماعي والتفاعل الإيجابي بين الفريق.
- تحفيز الابتكار: خلق بيئة تشجع على الابتكار والإبداع من خلال توفير الدعم المناسب للقادة وأعضاء الفريق.
- تقديم الاستشارات: توفير خدمات استشارية نفسية ومهنية للقادة لمساعدتهم في إدارة التوتر وتحقيق توازن صحي بين الحياة الشخصية والمهنية.
- الاستشارات الدورية: تنظيم جلسات استشارية دورية لتقييم مستويات الذكاء الاجتماعي والأنا وتقديم الدعم المستمر.

قياس وتقييم الأداء بانتظام:

- أدوات قياس: تطوير واستخدام أدوات لقياس الذكاء الاجتماعي ومستوى الأنا بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والمجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- مراجعات الأداء: إجراء مراجعات دورية لأداء القادة وفريقهم لتحديد تأثير البرامج التدريبية على الأداء العام.

تشجيع التفاعل والتواصل المفتوح:

- تنظيم حلقات مناقشات مفتوحة حيث يمكن للقادة وأعضاء الفريق تبادل الأفكار والتجارب.
- ثقافة الشفافية: تعزيز ثقافة الشفافية والاتصال داخل المنظمة لتعزيز الثقة والاحترام المتبادل.
- تشجيع الرؤية المشتركة: تشجيع القادة على تطوير ومشاركة رؤية مشتركة مع فريقهم لتعزيز الالتزام وتحقيق الأهداف المشتركة.

تقديم مكافآت وحوافز:

مكافآت الأداء: تصميم نظام مكافآت يعزز من الذكاء الاجتماعي والتوازن في الأنا، حيث يتم مكافأة القادة الذين يظهرون مهارات قيادة إيجابية.

تحفيز الإنجازات: تقديم حوافز مادية ومعنوية للقادة الذين يحققون توازنًا مثاليًا بين الذكاء الاجتماعي والأنا ويعززون من أداء فريقهم.

هذه التوصيات يمكن أن تساعد في تعزيز فعالية القيادة وتحقيق نتائج إيجابية للمشروعات الصغيرة، مما يسهم في تطوير بيئة عمل متوازنة وداعمة لتحقيق النجاح المستدام.

ويمكن كذلك تقديم التوصيات التالية لأبحاث علمية مشابهة تهدف إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا في سياق قيادة المشاريع الصغيرة:

- توسيع نطاق العينة: يُوصى بإجراء دراسات مماثلة على نطاق أوسع من العينة، تشمل قادة مشاريع صغيرة من مدن ومناطق مختلفة، سواء داخل نفس البلد أو في بلدان مختلفة، لتحليل تأثير العوامل الثقافية والجغرافية.
- استخدام منهجيات متعددة: يُنصح بتطبيق مزيج من المنهجيات الكمية والنوعية لجمع البيانات، مثل استخدام الاستبيانات المتقدمة، والمقابلات المتعمقة، ودراسات الحالة، للحصول على فهم أعمق وأشمل للعلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا.
- دراسة تأثير الزمن: يُنصح بإجراء دراسات طولية لتتبع تطور الذكاء الاجتماعي ومستوى الأنا على مدى فترات زمنية طويلة، مما يساعد في فهم التغيرات الديناميكية وتأثيرها على الأداء القيادي.

- تحليل تأثير عوامل أخرى: يُنصح بفحص تأثير عوامل إضافية مثل الذكاء العاطفي، والمهارات الإدارية، والخبرة العملية، والتدريب المهني على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنما.
- البحث في قطاعات متنوعة: يُنصح بإجراء دراسات مماثلة في قطاعات اقتصادية مختلفة غير المشاريع الصغيرة، مثل الشركات المتوسطة والكبيرة، والمؤسسات غير الربحية، والحكومية، لفهم كيف تختلف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنما في سياقات متنوعة.
- تطوير أدوات قياس جديدة: يُنصح بتطوير أدوات قياس جديدة ومحسنة للذكاء الاجتماعي ومستوى الأنما، تأخذ في الاعتبار العوامل الثقافية والسياقية المختلفة، وتكون قادرة على تقديم نتائج أكثر دقة وشمولية.
- استكشاف العلاقة بين الأنما والنتائج التنظيمية: يُنصح بإجراء دراسات تستكشف كيفية تأثير مستوى الأنما المتوازن على مختلف النتائج التنظيمية، مثل الرضا الوظيفي، والأداء المالي، والإبداع، وتماسك الفريق.
- البحث عن استراتيجيات تطوير: يُنصح بإجراء دراسات تطبيقية تركز على تصميم واختبار استراتيجيات وبرامج تدريبية فعالة لتطوير الذكاء الاجتماعي وتحقيق توازن الأنما بين القادة.
- دراسة الأجيال المختلفة: يُنصح بفحص كيفية تأثير الفروقات بين الأجيال المختلفة (مثل جيل ما قبل الألفية X، الجيل Z، جيل ألفا.... إلخ) على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنما، وكيف يمكن للقادة من الأجيال المختلفة تحسين تفاعلهم وأدائهم.
- تضمين التحليل البيئي: يُنصح بإدراج تحليل تأثير البيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية على تطور الذكاء الاجتماعي والأنما، وكيف يمكن للتغيرات في هذه البيئة أن تؤثر على سلوك القادة وأداء الفرق.

المراجع

المراجع العربية:

- التقرير السنوي لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لعام ٢٠٢٣ ص ٤٨
- الكريزي، فؤاد (٢٠٢٠) فن التواصل مع الآخرين.
- فورنهام، أدريان و بندلتون، ديفيد (٢٠١٩). كل ما يجب أن تعرفه عن القيادة ص ٦٠
- عبد الرؤوف، محمد وعيسى، إيهاب (٢٠١٨). الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الطجم، عبدالله و السواط، طلق (٢٠١٥). السلوك التنظيمي: مفاهيم ونظريات.

المراجع الأجنبية:

- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Kets de Vries, M. F. R. (2006). The Leader on the Couch: A Clinical Approach to Changing People and Organizations. John Wiley & Sons.
- Goleman, D. (2006). Social Intelligence: The New Science of Human Relationships. Bantam Books.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership. Psychology Press.
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The Emotional and Social Intelligences of Effective Leadership: An Emotional and Social Skill Approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169-185.
- Baumeister, R. F. (1999). *The Self in Social Psychology*. Psychology Press.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.
- Gardner, H. (1983). Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences. Basic Books
- Rogers, C. R. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory*. Houghton Mifflin
- Freud, S. (1923). The ego and the id. W. W. Norton & Company.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. Harper's Magazine, 140, 227-235.

الملاحق

الاستبانة:

استبيان حول العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا

قائدة/ة المشروع المشارك ،

تحية طيبة وبعد،

في إطار دراسة تطبيقية تهدف إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأنا لدى قادة المشروعات الصغيرة، نود أن نوجه لك هذا الاستبيان. تم تصميم هذا الاستبيان لجمع معلومات قيمة تساعد في فهم كيفية تأثير الذكاء الاجتماعي على سلوك وأداء قادة المشروعات الصغيرة، وكيف يمكن أن تسهم الأنا في هذا السياق. نحن نقدر وقتك وجهودك في تقديم إجابات صادقة ودقيقة. نود التأكيد على أن جميع المعلومات التي ستقدمها ستظل سرية تمامًا ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. مساهمتك ستكون ذات قيمة كبيرة في تحقيق أهداف هذه الدراسة.

ولتقييم كل سؤال اتبع الآتي

١ = لا أوافق بشدة ٢ = لا أوافق ٣ = محايد ٤ = أوافق ٥ = أوافق بشدة

نشكر لك تعاونك،

مع أطيب التحيات،

القسم الأول: أسئلة حول الذكاء الاجتماعي

م	السؤال	١	٢	٣	٤	٥
١-١	أستطيع فهم مشاعر الآخرين حتى لو لم يعبروا عنها بالكلمات					
٢-١	أتعاطف مع الأشخاص عندما يواجهون مشاكل					
٣-١	أتمكن من التعبير عن أفكاري بوضوح وسهولة					
٤-١	أستمع للآخرين بشكل فعال وأهتم بما يقولونه					
٥-١	أتمكن من بناء علاقات جيدة مع زملائي في العمل					
٦-١	أستطيع الحفاظ على علاقات إيجابية مع أفراد فريقي حتى في الأوقات الصعبة					
٧-١	أتمكن من التعامل مع النزاعات وحلها بطريقة فعّالة					
٨-١	أستطيع التفاوض والوصول إلى حلول وسطى عند حدوث خلافات					
٩-١	أشعر بالراحة عند التفاعل مع أشخاص جدد					
١٠-١	أستمتع بالمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والعمل الجماعي					
١١-١	أكون مستعداً لتقديم الدعم والمساعدة لزملائي عند الحاجة					
١٢-١	أتمكن من تقديم نصائح مفيدة للآخرين					
١٣-١	أستطيع التكيف مع التغيرات في البيئة الاجتماعية بسهولة					
١٤-١	أتمكن من التعامل مع أنواع مختلفة من الأشخاص بثقة					
١٥-١	أتمكن من التحكم في مشاعري والاستجابة بشكل مناسب في المواقف المختلفة					
١٦-١	أستطيع تهدئة الآخرين في المواقف المتوترة					

القسم الثاني: أسئلة حول الأنا

م	السؤال	١	٢	٣	٤	٥
١-٢	أؤمن بقدراتي ومهاراتي في قيادة الفريق					
٢-٢	أشعر بالثقة في قدرتي على اتخاذ القرارات الصحيحة					
٣-٢	أستطيع الاعتراف بأخطائي وأتعلم منها					
٤-٢	أقبل النقد البناء بصدر رحب					
٥-٢	أقدر مساهمات أعضاء فريقتي وأشكرهم عليها					
٦-٢	أرى أن نجاح الفريق يعزى لجهود الجميع وليس لي وحدي					
٧-٢	أستطيع العمل بشكل مستقل دون الحاجة إلى تأكيد دائم من الآخرين					
٨-٢	أتحمل مسؤولية قراراتتي وأفعالها					
٩-٢	أستطيع التأثير على الآخرين بطريقة إيجابية					
١٠-٢	أستمتع بمشاركة الأفكار والإلهام مع فريقتي					
١١-٢	أثق في قدرات أعضاء فريقتي وأعتمد عليهم في إنجاز المهام					
١٢-٢	أؤمن بأن العمل الجماعي أفضل من العمل الفردي					
١٣-٢	أستطيع تغيير أسلوب القيادي بناءً على احتياجات الموقف					
١٤-٢	أطمح إلى تحقيق أهداف كبيرة وأعمل بجد لتحقيقها					
١٥-٢	أوازن بين ثقتي بنفسي واحترامي لأفكار ومساهمات الآخرين					

القسم الثالث: أسئلة حول التفاعل بين الذكاء الاجتماعي والأننا

م	السؤال	١	٢	٣	٤	٥
١-٣	أرى أن فهمي لمشاعر الآخرين يساعدني في بناء ثقة الفريق بي					
٢-٣	أعتقد أن تواضعي يجعلني قائداً أفضل وأكثر قرباً من أعضاء فريقتي					
٣-٣	أجد أن تعاطفي مع أعضاء فريقتي يعزز من تعاونهم وولائهم					
٤-٣	أرى أن الثقة في قدراتي تجعلني أكثر فعالية في إدارة النزاعات					
٥-٣	أجد أن تقديري لمساهمات الآخرين يعزز من الروح الجماعية للفريق					
٦-٣	أعتقد أن القدرة على التعبير عن أفكارتي بوضوح تزيد من فعالية القيادة					
٧-٣	أرى أن قدرتي على التحكم في مشاعري تجعلني قدوة يحتذى بها في الفريق					
٨-٣	أعتقد أن الثقة في نفسي تساعدني على التأثير الإيجابي على الآخرين					
٩-٣	أجد أن التكيف مع التغيرات يعزز من مرونتي كقائد					