

"الذكاء الاجتماعي وآثره على إدارة المشروعات الصغيرة"

إعداد الباحثة:

وجد حسني سعود سقاالله

هندسة مدنية

بلديه معان الكبرى



الملخص:

يوضح هذا البحث العلاقة بين الذكاء وأسلوب القيادة من أجل إدارة فعالة للمشاريع مع درجات متفاوتة من الواقعية. يحدد المؤلف ما هو أسلوب القيادة المفضل في المشاريع الافتراضية وقواعد التأثيرات المتباينة لتباين درجات الشفافية على المجتمع مثل: نمط الذكاء والقيادة، وتشير الدراسات أن الذكاء الاجتماعي لا يهتم 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 رؤى نظرية جديدة أيضًا كتدخلات عملية لتعزيز إدارة المشاريع الفعالة في كل من المشاريع.

المقدمة:

مع ازدياد أهمية المنظمة القائمة على المشروع ، زاد الاعتماد على فرق المشروع. يتم الآن 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 الهدف. على هذا النحو ، تم اعتبار مشاريع البناء دائمًا واحدة من أكثر السياقات إزعاجًا لقيادة الأشخاص بفعالية لتحسين مخرجات العمل وتحقيق النجاح. 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. وفقًا لذلك ، فإن أسباب واحتياجات فريق المشروع لتحقيق الفعالية 4 أضعاف: يمكن تحسين فريق المشروع الفعال:

(أ) الإنتاجية

(ب) جودة الخدمة

(ج) إرضاء العميل

(د) يحرر فريق المشروع الفعال مدير المشروع من الإدارة الجزئية اليومية بحيث يكون لديه المزيد من الوقت للتركيز على المهام الأخرى.

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 نقصًا 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.

نظرًا لعدم رغبة أعضاء الفريق أو عدم قدرتهم على بذل مستويات كافية من الجهد الفردي ، يفشل أعضاء الفريق أحيانًا في تطوير أفضل الوسائل للجمع بين قدراتهم في اتجاه متضاد لتحقيق فعالية الفريق. لذلك ، فإن قيادة الفريق ضرورية لفعالية الفريق. نظرًا 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 والضغط البيئية ، والتعامل بشكل فعال مع الصراع ، والتواصل بطرق مثيرة وحازمة ، وجعل الآخرين يشعرون بتحسّن 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 معًا 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 وحل السؤال الثاني:

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

لدراسة فعالية الفريق ، تم تطوير نموذج (المدخلات - العملية - المخرجات) منذ أكثر من 50 عامًا. تستخدم هذه المقالة نموذج I-P-O لاستكشاف آلية تأثير الذكاء العاطفي على فعالية الفريق لأنه يوفر إطارًا لتصور 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. متابعًا 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 تتضج 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 جمع البيانات وقياس التركيبات واختبار القياس.

فعالية الفريق وإطار عمل المدخلات والمخرجات

تحدد أدبيات الفريق الفعالية من حيث الأداء العالي على مستوى الفريق المترتبة على المجموعة بالنسبة لأعضائها. يجب أن تكون فرق مشروع البناء الفعالة قادرة على مخرجات عالية الجودة (أي إنجاز المهام المحددة وتقديم مشروع مكتمل ومبني جيداً يتوافق مع جودة عالية ؛ ومكافأة أعضاء الفريق من حيث الرضا عن عضوية الفريق والخبرة العملية. التصنيفات التقليدية الواسعة التي تصف فعالية الفريق تشمل عادةً أداء الفريق وردود الفعل العاطفية لأعضاء الفريق (على سبيل المثال ، الرضا والالتزام والجدوى). وبالتالي ، تبني هذه الورقة فعالية فريق المشروع من حيث أداء الفريق والرضا. ، من المتوقع أن تقدم فرق المشروع الفعالة منتجاً عالي الجودة في الوقت المناسب ضمن الميزانية. يجب أن تلبي احتياجات أعضاء الفريق ، بما في ذلك خبرة العمل ، والأجر ، والاحترام ، وجوانب التعاون ، إلخ. كما يتم استخدام أداء الفريق والرضا لفحص الفريق الفعالية في سياق فريق المشروع في الدراسات الأولية.

طور العلماء النموذج لاستكشاف كيفية تحقيق الفرق للفعالية. وفقاً لإليجن ، فإن طبيعة أداء الفريق هي كيف تؤدي المدخلات إلى العمليات التي تؤدي بدورها إلى. اعتمدت هذه الدراسة النموذج لعدة أسباب. أولاً ، أصل النموذج والنماذج المعدلة الأخرى هو معرفة ما يتوقع فعالية الفريق ولماذا تكون بعض المجموعات أكثر فعالية من غيرها. يلبي اعتماد هذا النموذج متطلبات هذه الدراسة لدراسة كيف يؤدي الذكاء العاطفي لقائد الفريق إلى الفعالية. ثانياً ، فريق المشروع عبارة عن هيكل هادف ويحتاج إلى تحقيق أهداف المشروع. تؤمن هذه الدراسة بأن طبيعة فريق المشروع تتفق مع النموذج (والنموذج المتقدم) في السعي لتحقيق ممتازة. علاوة على ذلك ، كان للإطار تأثير قوي على البحث التجريبي ، والذي يستدعي معظمه صراحةً أو ضمناً النموذج في بحث الفريق.

في النموذج ، تصف المدخلات العوامل السابقة التي تمكن وتقييد تفاعل الأعضاء. تشمل متغيرات المدخلات التقليدية خصائص أعضاء الفريق الفردي (على سبيل المثال ، الكفاءات والشخصيات) ، والعوامل على مستوى الفريق (على سبيل المثال ، هيكل المهمة وتأثيرات القائد الخارجي) ، والعوامل التنظيمية والسياقية (على سبيل المثال ، ميزات التصميم التنظيمي والتعقيد البيئي ؛ في هذه الدراسة ، تم تعيين القائد الذكي عاطفياً كمدخل لأن القيادة تلعب دورها من خلال تشكيل تفاعلات الأعضاء والدراسات الأولية ، مثل استخدام مجموعة مماثلة في أبحاث القيادة الخاصة بهم.

الذكاء الاجتماعي

يقدم دليلاً على أن هناك ثلاثة أنواع من الذكاء - إبداعي وتحليلي وعملي - ضرورية 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. 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 ، ضرورية 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 تساعدهم على تحسين كفاءة الظرفية لديهم. من الممكن أن تتوسط هاتان المقدرتان أو تخففان العلاقة بين الوعي الظرفي الظرفية. 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 موقفاً معيناً 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 جيداً بغض النظر عن ظروف التدريب.

تعد كفاءة الوعي بالظروف أمراً مهماً 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 التنفيذيين 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 تقترض 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 دورًا 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 تعاطفًا 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 ، تعد تالسريعة ودرجة عالية من رضا العملاء شرطاً أساسياً. نظرًا لأن الفرق الافتراضية تمتد بشكل متزايد إلى حدود الإدارات أو المنظمات ، فإن إرضاء العملاء الداخليين والخارجيين الرئيسيين أمر بالغ الأهمية لنجاح الفريق إن توجيه 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 دوراً حاسماً 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 القيادة 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 معاً ، 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 للتماسك للفريق 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 راضٍ 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 أيضاً 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 ارتباطاً إيجابياً 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 عموماً 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 استعداداً 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. إحصائيًا ، 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 النقاط الطبيعية المعقدة والتكيفية والديناميكية لفريق المشروع ، استخدمت هذه الدراسة نظرية تطوير الفريق ونظرية متقدمة. تشير نظرية تطوير الفريق إلى أن فرق المشروع تتضح وتتطور من بداية تشكيل الفريق نحو تحقيق الأهداف). قوة عملية تطوير الفريق تحول الفريق الفضايف إلى مجموعة فعالة. بالنظر إلى استخدام العلماء للنموذج التتموي (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.

وفقاً 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 مزيداً 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 محدوداً نظراً لأن تطوير العلاقات بين المتابعين والقادة هو نشاط يستغرق وقتاً 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 دوراً 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

الخاتمة

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 يهتم 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 رؤى نظرية جديدة أيضاً كتدخلات عملية لتعزيز إدارة المشاريع الفعالة في كل من المشاريع.

المصادر والمراجع:

- 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 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 in Human Behavior*, 23, 424–462.